

TuWAS

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Workshop Handout: Fachkräftemangel im Bereich der Metallbranche

Attraktivere Arbeitsbedingungen – vier Tageweche

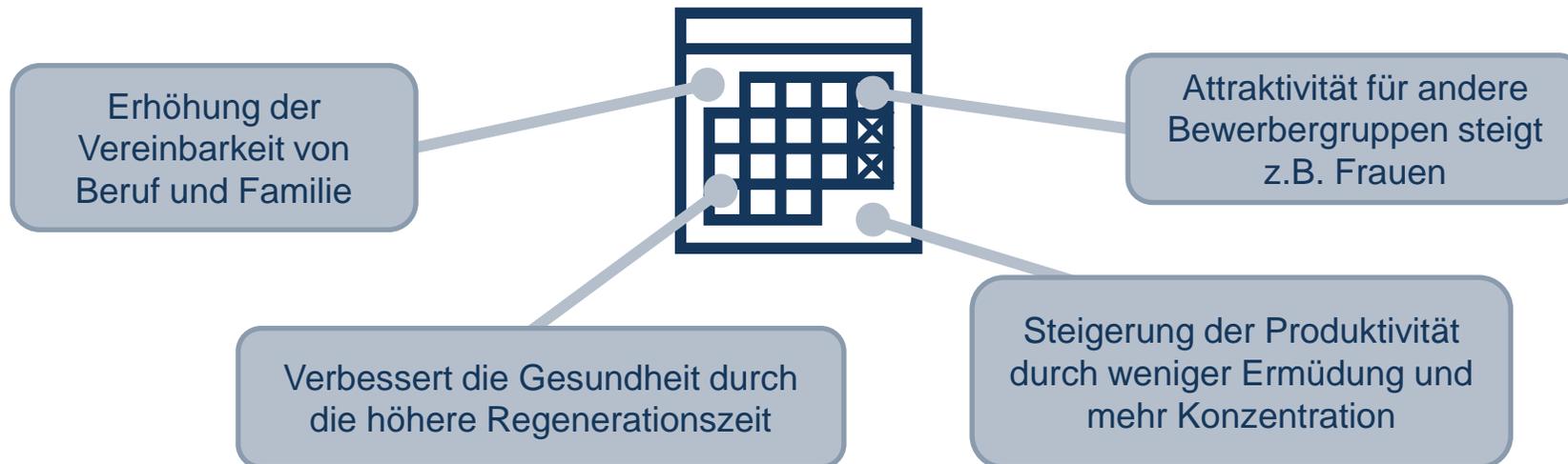
Funktion:

Durch Steigerung der Attraktivität soll die Chance auf geeignete Bewerber*innen und die Annahme eines Stellenangebotes erhöht werden, ohne dabei dauernd auf Gehaltserhöhungen zurück greifen zu müssen.



Wandel der Ansprüche an Arbeitgeber

- Rund 81% der Vollzeitwerbstätigen wünschen sich die vier Tageweche
- Abhebung durch individuelle Arbeitszeitmodelle
 - Die vier Tageweche als eine Möglichkeit



Quellen: <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-rund-81-prozent-der-vollzeitbeschäftigten-wollen-vier-tage-woche-49242.htm> | <https://www.deutschlandfunkkultur.de/vier-tage-woche-arbeitszeit-beruf-job-100.html#Welche>

Attraktivere Arbeitsbedingungen – Metallbau Mörz



Hersteller von Einhausungssystemen

- Der Betrieb hat auf die vier Tagewoche umgestellt und nimmt dabei eine Effizienzsteigerung wahr
- Dieselben Aufgaben werden in weniger Zeit geschafft

Das eingeführte Modell

- Mitarbeiter*innen arbeiten an vier Tagen 38 Stunden
- 2 Stunden werden vom Betrieb geschenkt
- Dabei erhalten sie denselben Lohn, wie vorher

In Zukunft soll die Arbeitszeit auf 36 Stunden reduziert werden

Die Vorteile

- Erhöhte Attraktivität für Mitarbeiter*innen
- Der freie Tag wird für die Familie oder Behördengänge genutzt
- Projekte an Haus und Wohnung können umgesetzt werden
- Vorher aufgeschobene Dinge werden nebenbei mit erledigt

Quellen: <https://www.br.de/nachrichten/wirtschaft/reicht-vier-tage-woche-metallbetrieb-macht-gute-erfahrungen,TmPtCmH> |

Gezieltes Recruiting – Ansprache neuer Bewerberpools

Funktion: Ansprache von potenziellen Bewerber*innen aus bisher nicht berücksichtigten Zielgruppen wie z.B. Menschen mit Beeinträchtigungen oder Frauen.



Vielfältigkeit der Beeinträchtigung

- Beeinträchtigung ≠ Leistungsminderung
- Vor allem bei Einsatz in Bereichen, in denen Fähigkeiten nicht beeinträchtigt sind



Hohe Motivation und Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber



Hohe Arbeitslosenquote = großer ansprechbarer Pool

- z.B. 2023 nur 48,4% aller Menschen mit Behinderung erwerbstätig



Umfangreiche staatliche Informations- und Förderungsangebote für Unternehmen

- Besondere Unterstützung bei Schwerbehinderung ab 50%
- Bsp. Drei Monate Arbeit auf Probe bei voller Gehaltsübernahme

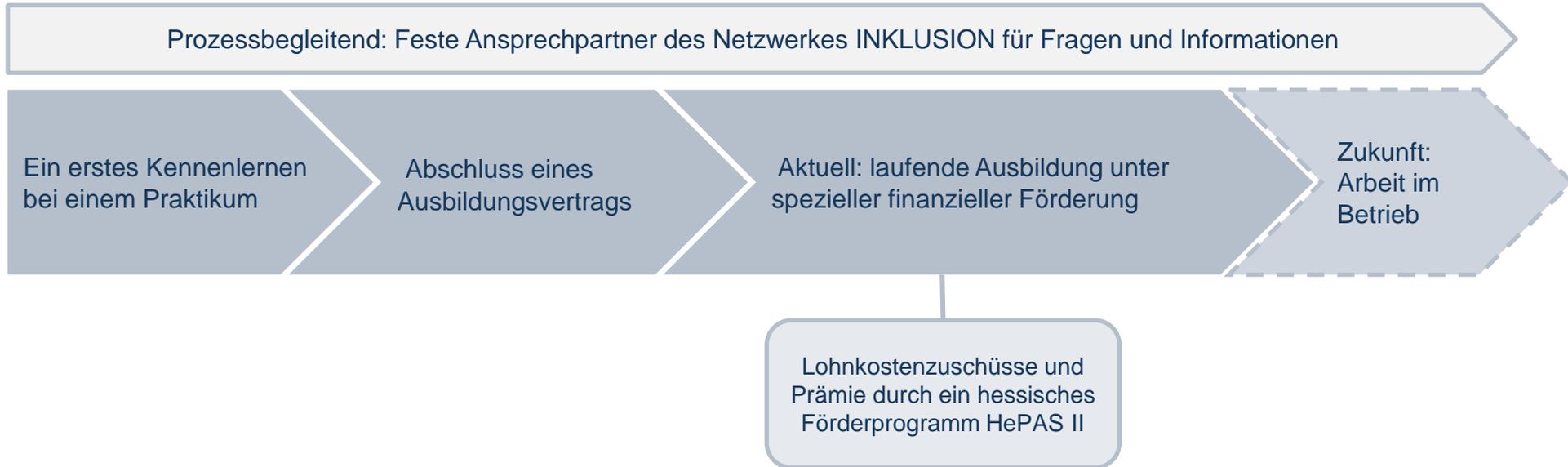
Quellen: <https://www.ikk-classic.de/gesund-machen/arbeiten/handwerk-mit-behinderung> | <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/aktion-mensch-inklusionsbarometer-arbeit-2023.pdf?v=3d5ef45c>

Gezieltes Recruiting – Beispiel Aster Europe



Hersteller von Industrie-Buchbindemaschinen

- Hat positive Erfahrungen bei der Einstellung eines neuen Auszubildenden mit Behinderung gemacht
- Dabei war das Vorhandensein eines kompetenten Ansprechpartners ausschlaggebend



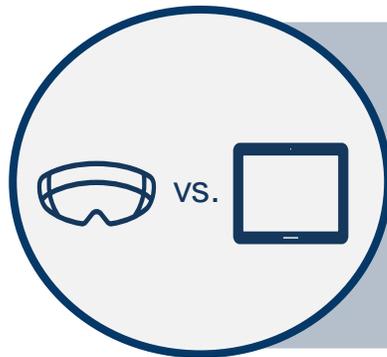
Quellen: <https://www.inklusion-gelingt.de/praxisbeispiele-lesen/318.html> |

Ausbildung fördern – VR- und AR-Anwendungen

Funktion: Dem Fachkräftemangel durch Steigerung der Attraktivität der Ausbildung und gezielte Ausbildungsangebote entgegenwirken, um so die Anzahl der verfügbaren Fachkräfte zu erhöhen.

Attraktivitätserhöhung durch VR- und AR- Anwendungen

- Trägt zu einem Fortschrittlichen Image bei
- Steigert die Attraktivität für Jugendliche
- Ermöglicht handlungsorientierten Unterricht unabhängig vom Ort
 - Die gesteigerte Flexibilität erhöht die Attraktivität



AR-Anwendungen als kostengünstigere Variante

- Verwendung von bereits vorhandenen Tablets und Smartphones
 - Ermöglicht virtuelle ortsungebundene Trainingseinheiten
 - Weiterführende Erklärungen für komplexe Geräte, für die im Tagesgeschäft keine Zeit ist
 - Übersetzung in verschiedene Sprachen für internationale Auszubildende

Quellen: <https://www.handwerksblatt.de/themen-specials/augmented-reality-und-virtual-reality-im-handwerk/wie-ar-und-vr-die-ausbildung-bereichern-koennen> | <https://de.craftguide.com/insights/digitalisierung-der-schreiner-ausbildung>

Ausbildung fördern – Junge Generationen ansprechen

Funktion: Dem Fachkräftemangel durch Steigerung der Attraktivität der Ausbildung und gezielte Ausbildungsangebote entgegenwirken, um so die Anzahl der verfügbaren Fachkräfte zu erhöhen.



Enge Kooperationen mit Schulen und Angebot von Praktika

- Bieten die Möglichkeit den Betrieb persönlich kennen zu lernen
- Lenkt die Aufmerksamkeit auf bisher nicht betrachtete Berufe

Eltern als Ansprechpartner der Jugendlichen miteinbeziehen



Quellen: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/branchen-im-fokus/fachkraefte-fuer-metall-und-elektroindustrie/> | <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/rekrutierung/praxisbeispiele-und-interviews/werkwohnung-bis-umschulung-so-gelingt-die-fachkraeftesicherung>

Attraktivere Arbeitsbedingungen – Andreas Karl GmbH & Co. KG



Hersteller von Arbeitsplatzsysteme für Industriebetriebe

- Nutzt aktiv vielfältige Möglichkeiten, um attraktiv für Fachkräfte zu sein
- Fokussiert sich besonders darauf, um Auszubildende zu werben
 - Hat von 170 Mitarbeitenden 10% Auszubildende

Anwerben und Ausbilden

- Kooperationen mit Schulen
 - Stellt sich und den Betrieb vor
 - Angebot von Praktika
- Ausbildungsmessen
- Motiviert Mitarbeiter Auszubildende zu werben

Kooperationen mit dem Arbeitsamt

- Nutzung der Assistierte Ausbildung für Personen mit mehr Unterstützungsbedarf
- Unterstützen Erwachsene bei der Erstausbildung oder Umschulung

Kooperationen mit dem Arbeitsamt

Fachkräftemangel entgegenwirken

Auszubildende anwerben

Angebot von Werkwohnungen

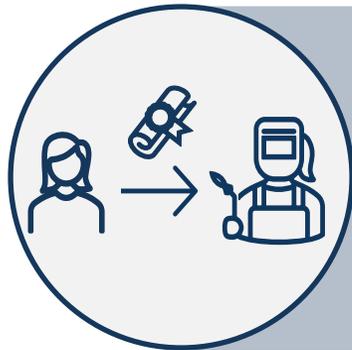
Werkwohnungen

- Nahe dem Betrieb liegen die Reihenhäuser des Betriebes
- Die Häuser werden über eine Warteliste an Mitarbeiter vergeben

Quellen: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/rekrutierung/praxisbeispiele-und-interviews/werkwohnung-bis-umschulung-so-gelingt-die-fachkraeftesicherung>

Umschulungen und Nachqualifizierung

Funktion: Dem Fachkräftemangel durch Steigerung der Attraktivität der Ausbildung und gezielte Ausbildungsangebote entgegenwirken, um so die Anzahl der verfügbaren Fachkräfte zu erhöhen.



Starker Arbeitslosenüberhang auf den Qualifikationsniveau Helfer in der Metallbearbeitung

- Absolvierung nötiger Qualifikationen hilft Fachkraftlücke zu schließen

Innerhalb des Unternehmens Potentiale durch Weiterbildungen ausbauen

- Ermöglicht die Übernahme neuer Aufgaben



Fördermöglichkeiten und finanzielle Unterstützung bei der Qualifizierung seitens der Regierung

- Übernahme der Lehrgangskosten von der Arbeitsagentur
- Möglichkeit des Zuschusses zum Arbeitsendgeld
- Eingliederungszuschuss bei der Einstellung von zuvor Arbeitslosen

Quellen: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2023/KOFA_Studie_1_2023-Fachkraefte-MuE.pdf S.28,29|

Funktion: Fachkräftelücken mit Personal aus dem Ausland zu schließen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und neue Perspektiven zu erlangen.



Schnellere Besetzung der Stellen durch den größeren Bewerberpool



Positive Auswirkung auf das Image: wirkt offen, tolerant und fortschrittlich

- Positive Auswirkungen auf international agierende Geschäftskunden im Inland



Ausländische Fachkraft als Innovationstreiber durch neue Erfahrungen und Ansichten



Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung als Ansprechpartner

- Bietet kostenlose Informationen, Beratung und Fördermittel zur Berufsankennung

Quellen: <https://www.kofa.de/media/Publikationen/Handlungsempfehlungen/InternationaleFachkraefte.pdf> | <https://acaluna.com/de/vorteile-internationaler-fachkraefte/> |

Bei weiteren Fragen melden Sie sich gerne bei uns!



Marco Lohrey, M.Sc.

Projektmanager Smart Mobility

+49 241 47705228

Marco.lohrey@fir.rwth-aachen.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages