

Gewinnung und Bindung von Fachkräften – Aktuelle empirische Erkenntnisse

Wissenschaftliche Tagung des DHI in Stade
23. November 2012

Prof. Dr. Gunther Friedl

Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften
Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut

Gefördert durch:



sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

Aktuelle Herausforderungen für das Handwerk:

1

Abwanderung von
Fachkräften in
andere
Wirtschaftszweige

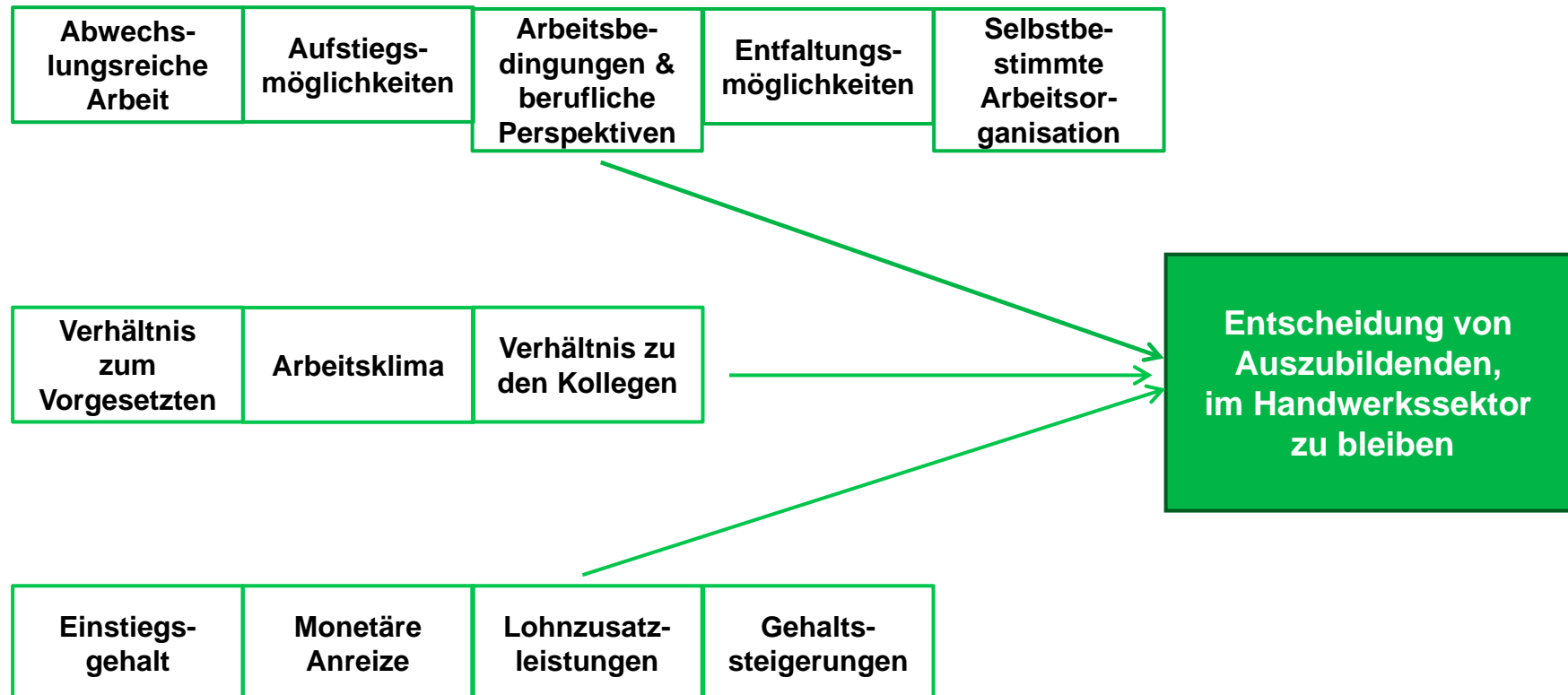
Überproportionaler
Anteil an
Ausbildungs-
abbrüchen

Wahrnehmung als
im Vergleich eher
„**unattraktiver**
Arbeitgeber“

Hoher Anteil an
unbesetzten
Ausbildungs-
plätzen

Determinanten des Entscheidungsverhaltens von Auszubildenden zum Verbleib im Handwerk (1)

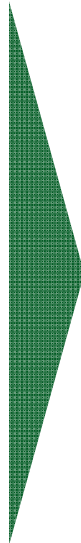
In die Studie einbezogene Entscheidungsfaktoren:



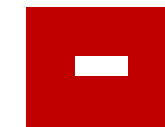
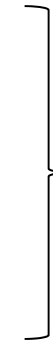
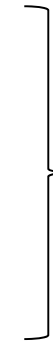
Determinanten des Entscheidungsverhaltens von Auszubildenden zum Verbleib im Handwerk (2)

Ergebnisse der Studie:

Welche Faktoren beeinflussen die Entscheidung junger Fachkräfte, im Handwerk zu bleiben?



- Aufstiegsmöglichkeiten
- Verhältnis zum Vorgesetzten
- Verhältnis zu den Kollegen
- Selbstbestimmte Arbeitsorganisation
- Weiterbildungsmöglichkeiten



Determinanten des Entscheidungsverhaltens von Auszubildenden zum Verbleib im Handwerk (3)

Beispielrechnung zur Verbleibswahrscheinlichkeit der Auszubildenden:

	Wahrscheinlichkeit , dass ein Auszubildender nach Ende der Ausbildung im Handwerkssektor bleibt unter Berücksichtigung...	Veränderung der Wahrscheinlichkeit , dass ein Auszubildender nach Ende der Ausbildung im Handwerkssektor bleibt unter Berücksichtigung... (in Prozentpunkten)
... des Referenzmodells	39,74%	0
... des Referenzmodells + Aufstiegsmöglichkeiten	53,98%	14,24
... des Referenzmodells + Verhältnis zu den Kollegen	57,81%	18,07
... des Referenzmodells + Verhältnis zum Vorgesetzten	53,55%	13,81
... des Referenzmodells + Übernahmeangebot durch den Ausbildungsbetrieb	87,20%	47,46

Aktuelle Herausforderungen für das Handwerk:

Abwanderung von
Fachkräften in
andere
Wirtschaftszweige

Überproportionaler
Anteil an
**Ausbildungs-
abbrüchen**

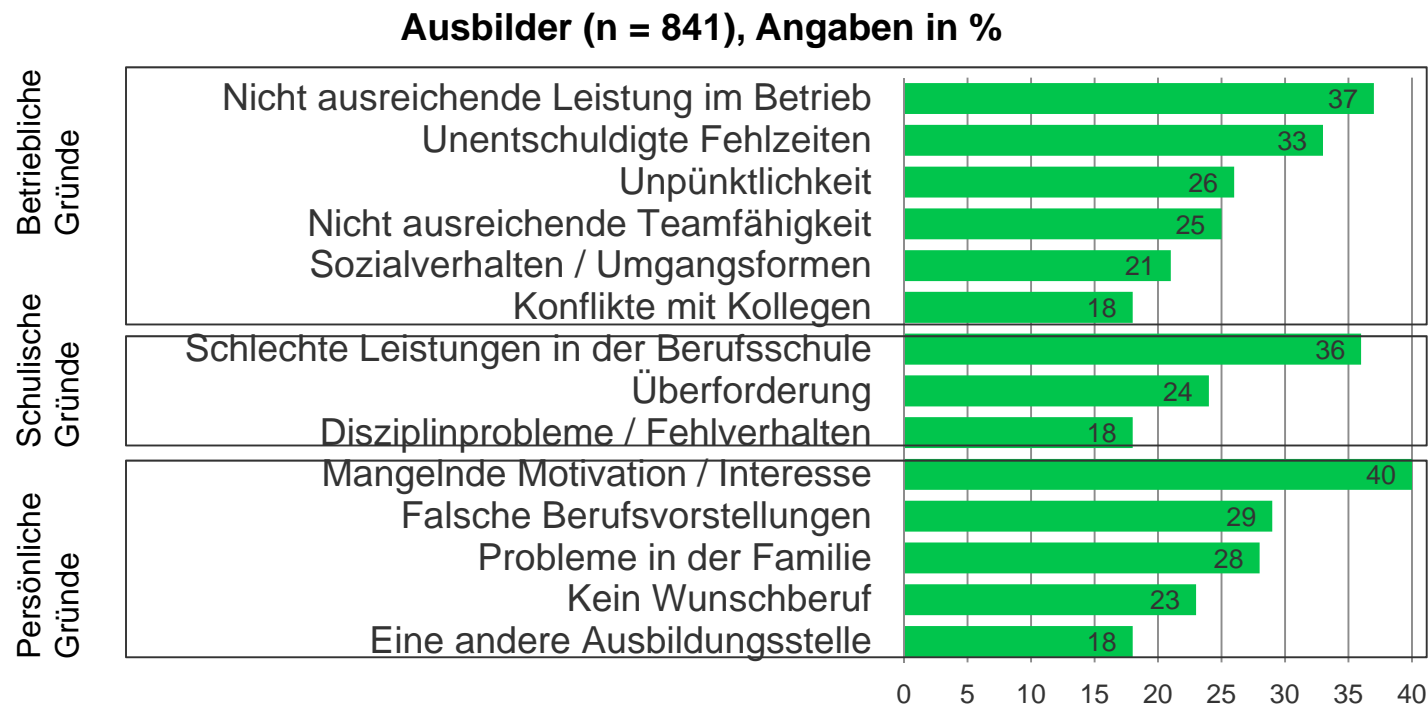
2

Wahrnehmung als
im Vergleich eher
„**unattraktiver
Arbeitgeber**“

Hoher Anteil an
**unbesetzten
Ausbildungs-
plätzen**

Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (1)

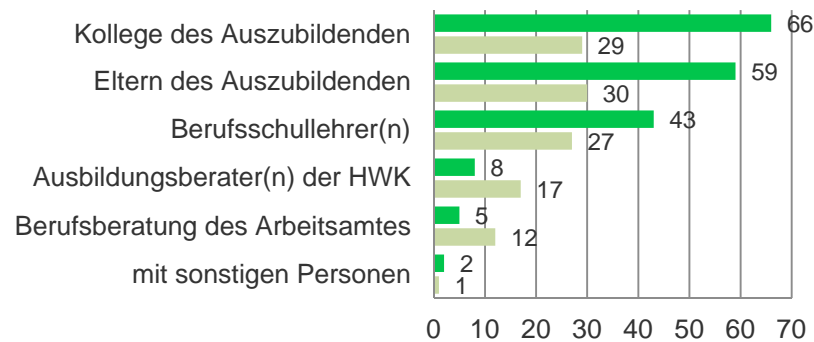
Hauptgründe für den Ausbildungsabbruch aus **Sicht der Betriebe**:



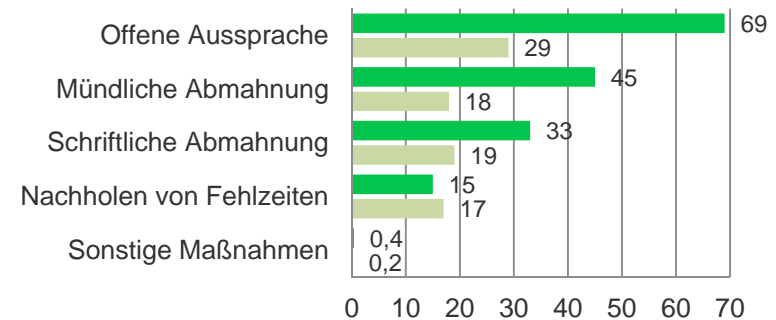
Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (2)

Maßnahmen gegen den Ausbildungsabbruch aus **Sicht der Betriebe**:

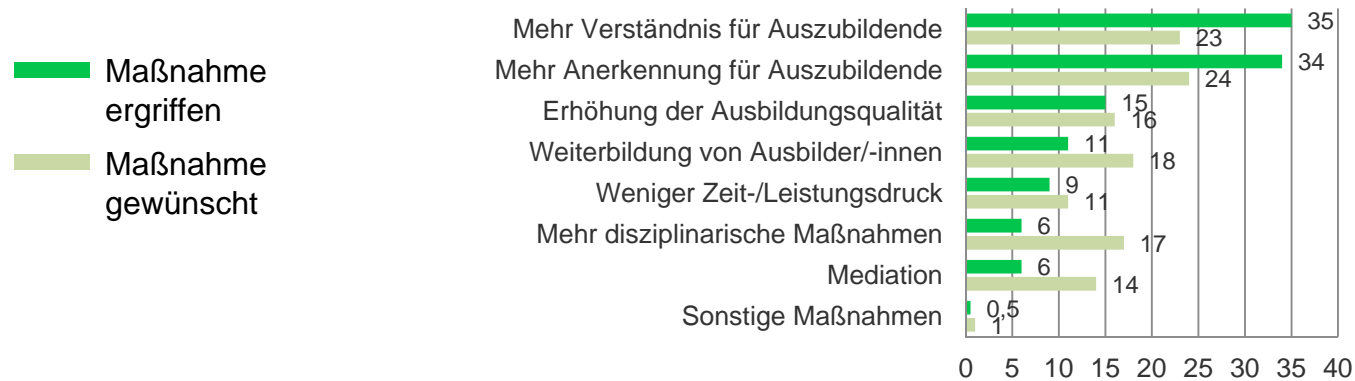
Maßnahme Gespräche



Disziplinarische Maßnahmen

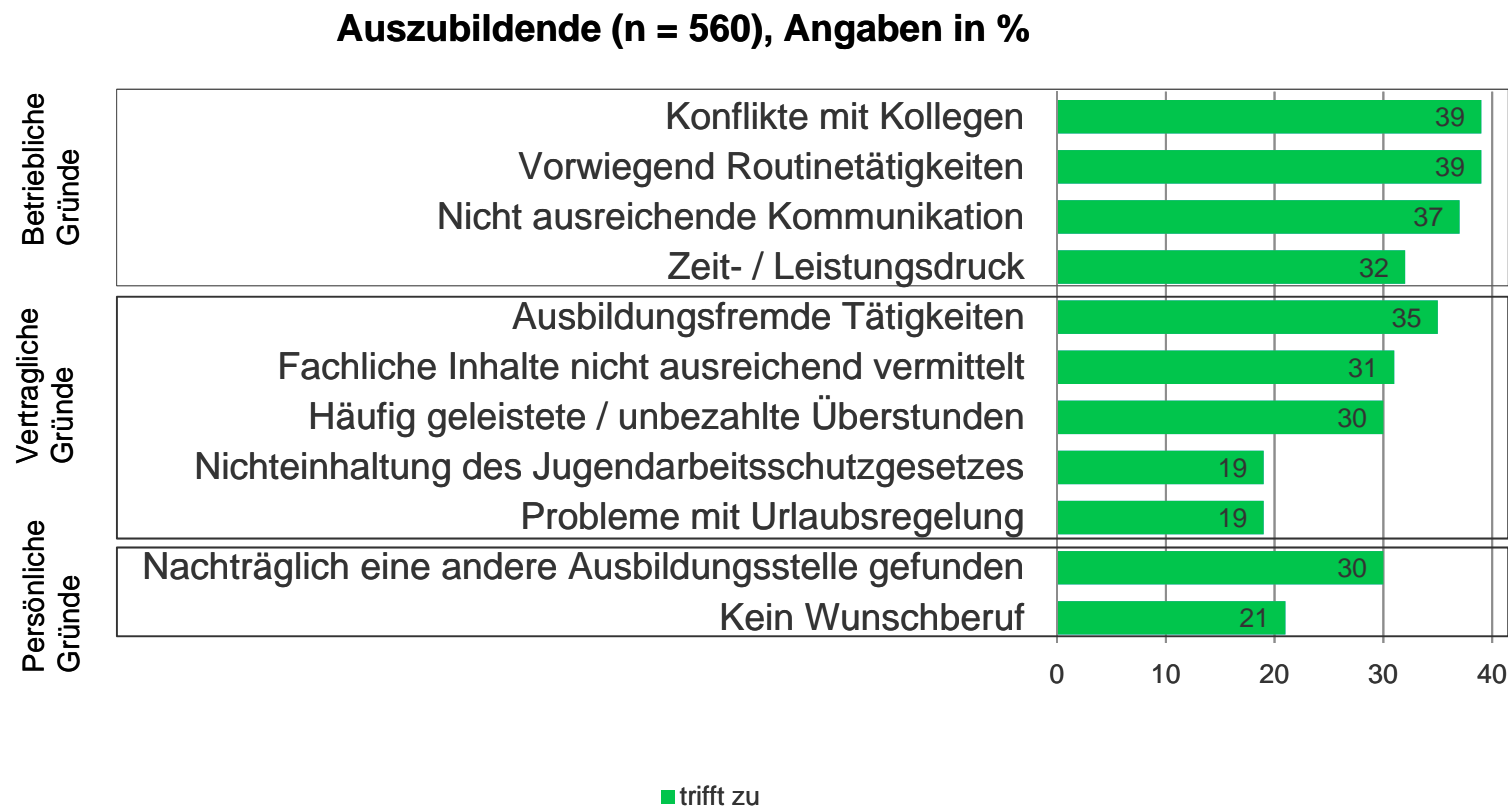


Weitere Maßnahmen



Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (3)

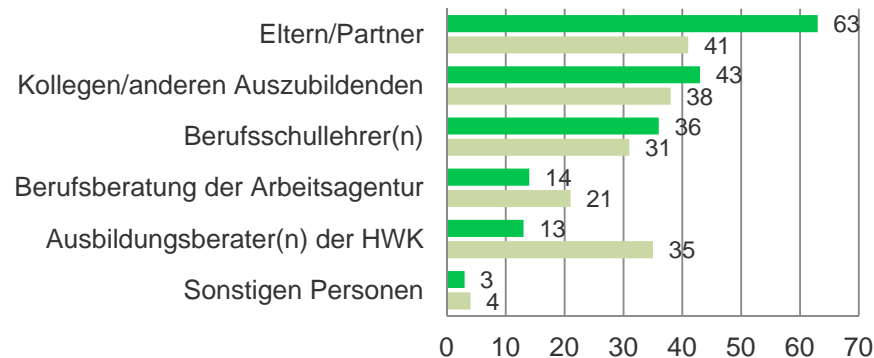
Hauptgründe für den Ausbildungsabbruch aus **Sicht der Jugendlichen**:



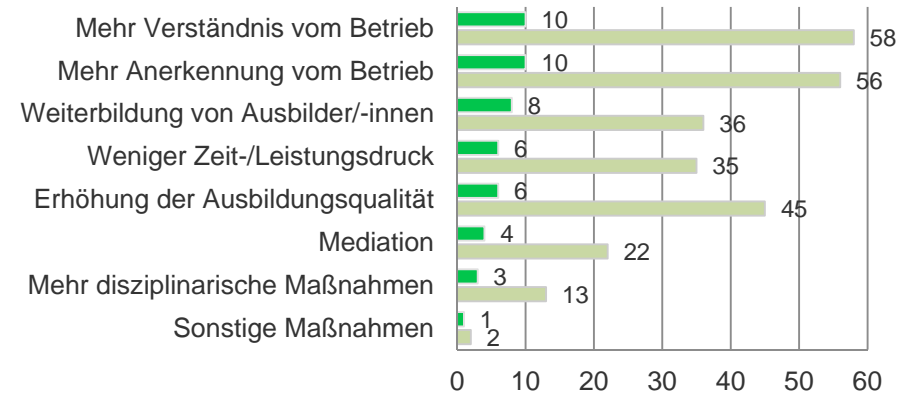
Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (4)

Maßnahmen gegen den Ausbildungsabbruch aus **Sicht der Jugendlichen:**

Maßnahme Gespräche



Weitere Maßnahmen



- Maßnahme ergriffen
- Maßnahme gewünscht

Aktuelle Herausforderungen für das Handwerk:

Abwanderung von
Fachkräften in
andere
Wirtschaftszweige

Überproportionaler
Anteil an
Ausbildungs-
abbrüchen

3

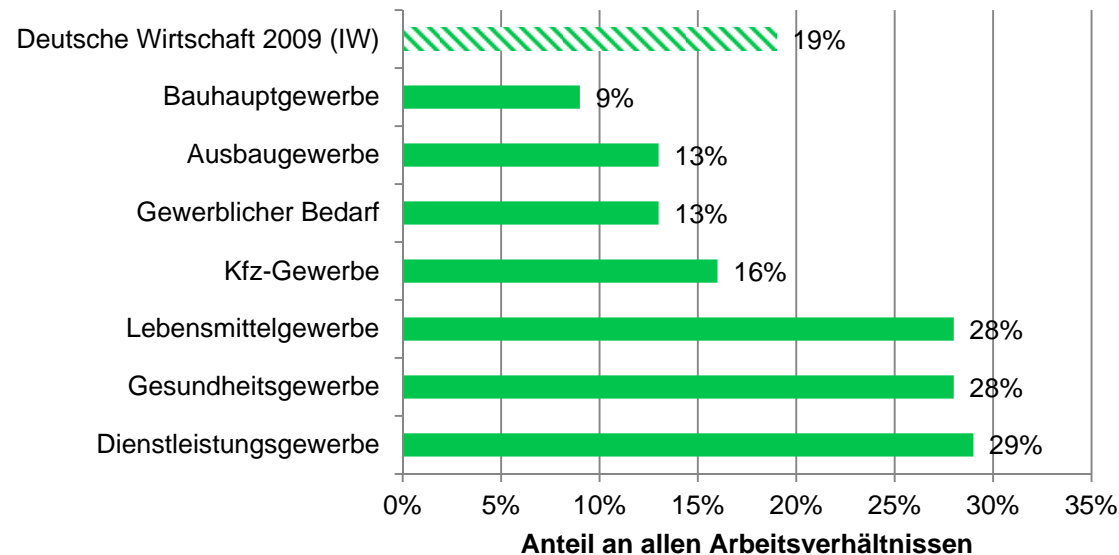
Wahrnehmung als
im Vergleich eher
„**unattraktiver**
Arbeitgeber“

Hoher Anteil an
unbesetzten
Ausbildungs-
plätzen

Familienfreundliche Arbeitsbedingung (1)

Ausgewählte Ergebnisse:

Anteil der Teilzeitarbeitsplätze

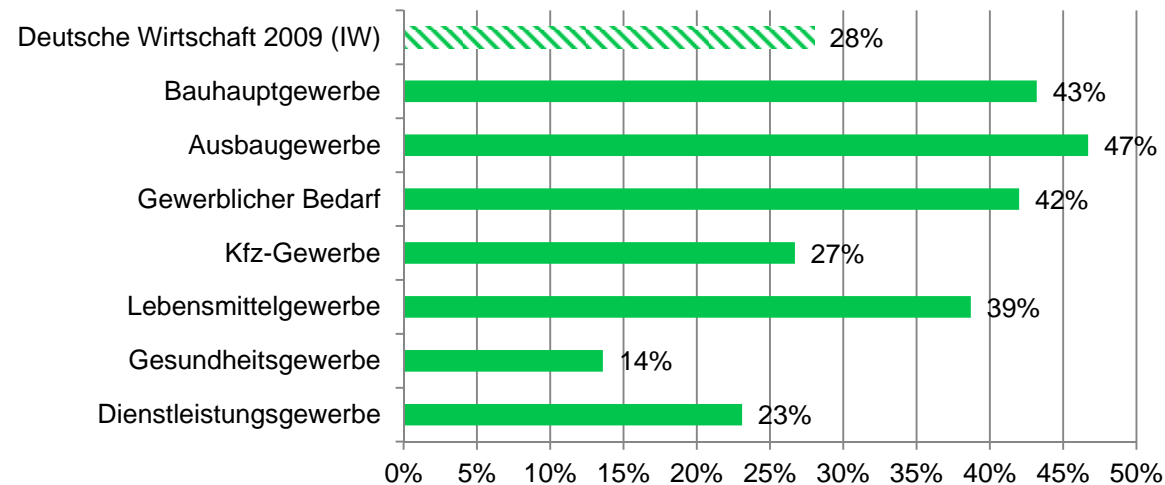


- 19 % aller Arbeitnehmer im Handwerk sind in Teilzeit beschäftigt.
- Dies entspricht dem Niveau der deutschen Wirtschaft insgesamt.

Familienfreundliche Arbeitsbedingung (2)

Ausgewählte Ergebnisse:

Anteil der Unternehmen mit (Jahres-/Lebens-) Arbeitszeitkonten

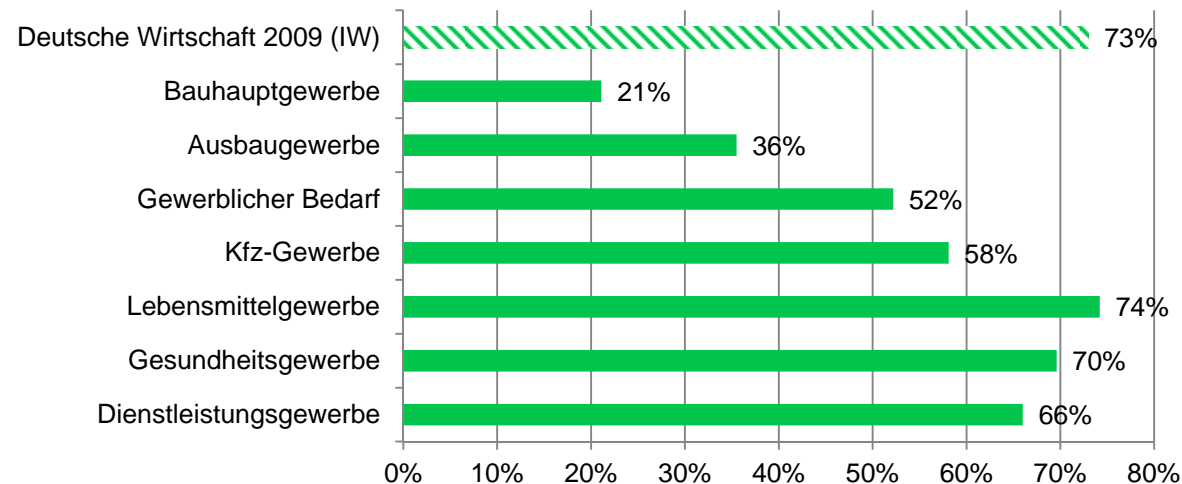


- 38 % aller Handwerksbetriebe verfügen über Arbeitszeitkonten.
- In vielen Gewerbegruppen liegt der Anteil über dem Vergleichswert der deutschen Wirtschaft insgesamt.

Familienfreundliche Arbeitsbedingung (3)

Ausgewählte Ergebnisse:

Anteil der Unternehmen mit individuell vereinbarten Arbeitszeiten



- 46 % aller Handwerksbetriebe verfügen über individuell vereinbarte Arbeitszeiten.

Aktuelle Herausforderungen für das Handwerk:

Abwanderung von
Fachkräften in
andere
Wirtschaftszweige

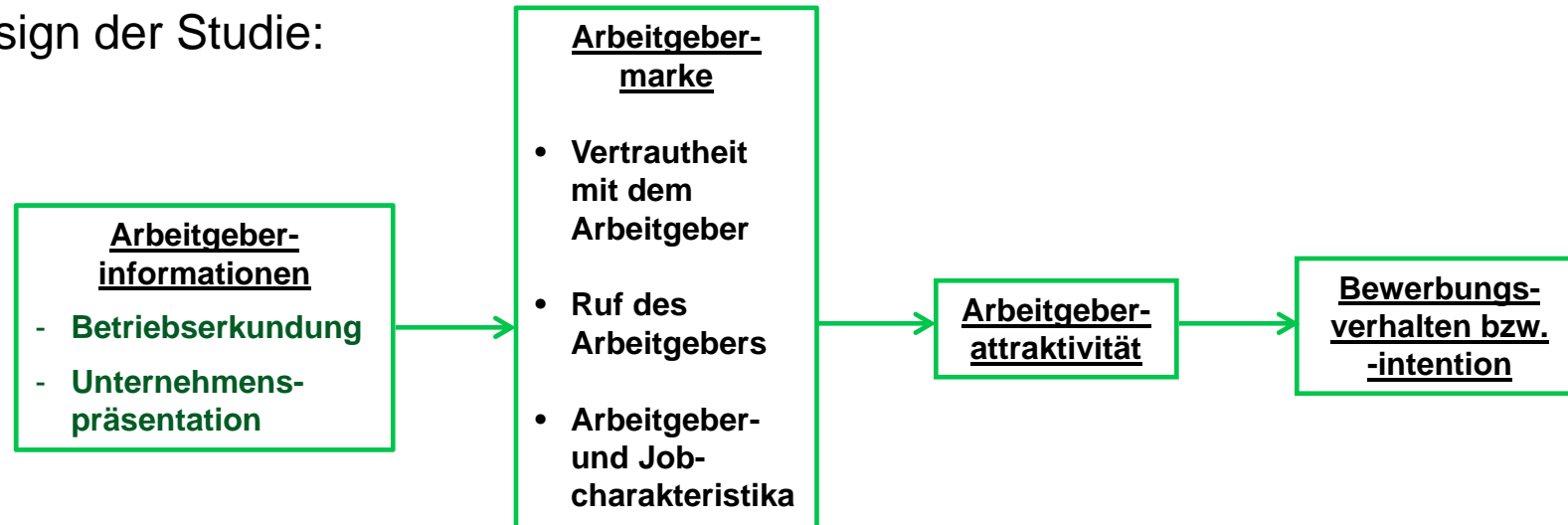
Überproportionaler
Anteil an
**Ausbildungs-
abbrüchen**

Wahrnehmung als
im Vergleich eher
„**unattraktiver
Arbeitgeber**“

Hoher Anteil an
**unbesetzten
Ausbildungs-
plätzen**

4

Design der Studie:



- Empirische Studie für das SHK-Handwerk
- Kooperation bayernweit mit 14 Betrieben, die in insg. über 40 Mittel- und Realschulen Azubi-Marketing durchführen
- Befragung der Schüler vor und nach dem Azubi-Marketing (Panel-Design mit Treatment- und Kontrollklassen)

Zentrale Erkenntnisse

- Stärken des Handwerks als Arbeitgeber in vielen Bereichen gegeben (Arbeitsklima, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitszeitmodelle)
- Aufholbedarf: Gewinnung und Bindung von Auszubildenden

Handlungsmöglichkeiten

- Kommunikation der Stärken durch entsprechendes Azubi- und Personalmarketing
- Ausbildungsqualität erhöhen, Wünsche bzw. Bedürfnisse der Jugendlichen – soweit möglich – berücksichtigen
- Verstärkter Einbezug der HWKs bei Problemen während der Ausbildung

Beitrag der Wissenschaft

- Evaluation verschiedener Maßnahmen im Hinblick auf deren Erfolg bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern
- Gewinnung von empirischen Erkenntnissen zum Aufbau von attraktiven Employer Brands im Handwerk

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Gunther Friedl

Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut

Gefördert durch:



sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer