

„Mitarbeitende finden & binden – Fachkräftemangel lösen“

Referent:innen und Gäste: Prof. Dr. Ellena Werning, Eyüp Aramaz, Jörg Meffert

Kirsten Meyer, InnoVET Bildungsbrücken OWL

Dipl.-Ing. Bastian Kallenbach, KH Paderborn-Lippe, Technologietransfer (Digi-BIT)

23.11.2022

Kreishandwerkerschaft
PADERBORN  LIPPE

In Kooperation mit:

INNOVET
BILDUNGS-
BRÜCKEN OWL

Kostenfreie Fachberatung zu den Schwerpunkten Digitalisierung & Innovation

Die Digitalisierung verändert alle Lebensbereiche – natürlich auch das Handwerk. Damit Sie von den Vorteilen digitaler Technologien profitieren, beraten und unterstützen Sie Ihre Beauftragten für Innovation und Technologie (BIT und Digi-BIT) zu allen Fragen der Digitalisierung und Ihren innovativen Ideen.

Technologietransfer ist für Sie da!

Kreishandwerkerschaft
PADERBORN  LIPPE

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Ministerium für Wirtschaft,
Industrie, Klimaschutz und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



TTnet[®]

Netzwerk der Beauftragten für
Innovation und Technologie

Kompetenznetzwerk des ZDH



KOMPETENZZENTRUM
DIGITALES HANDWERK



Abteilung

Innovation-Technologietransfer



Hacer Ritzler-Engels

Beauftragte für Innovation und
Technologie (BIT)

Tel: 05251/700-275

hacer.ritzler-engels@kh-pl.de



Bastian Kallenbach

Beauftragter für Innovation und
Technologie (Digi-BIT)

Tel: 05231/9701-15

bastian.kallenbach@kh-pl.de

Fit für die Zukunft!

Beratung



Unternehmens-
gründung



Impulsvorträge



Online Marketing
IT-Sicherheit



Förderungen



Unterstützung
Zertifizierung



Forschung



Gefördert durch:



Ministerium für Wirtschaft,
Industrie, Klimaschutz und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



TT
net

Netzwerk der Beauftragten für
Innovation und Technologie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

New Work und Moderne Mitarbeiterführung

Was hat das mit dem Handwerk zu tun?

Fachkräftemangel im Handwerk



NORDRHEIN-WESTFALEN

KEINE TRENDWENDE

Handwerk rechnet mit anhaltendem Fachkräftemangel

Veröffentlicht am 01.11.2022 | Lesedauer: 3 Minuten



Startseite > Leben > Karriere

Handwerk setzt auf Digitalisierung – viele Berufe verändern sich

Erstellt: 30.10.2022, 08:09 Uhr

Von: [Carina Blumenroth](#)

Personal + Management - 20. Oktober 2022
Personaleinsatzplanung verbessern

Fachkräftemangel: Mitarbeitern

Der Fachkräftemarkt ist leergefegt, die Suche nach Personal bleibt oft vergeblich. Umso wichtiger ist es, sein Team optimal einzusetzen. Hier geht noch viel, hat ein Elektromeister erfahren.



Mehr schaffen mit gleich vielen

Fachkräftelücke 2021

	Berufsgattung	Fachkräfte- lücke	Offene Stellen	Engpass- relation
Fachkraftberufe	Bauelektrik	14.760	18.611	21
	Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	12.977	16.458	21
	Kraftfahrzeugtechnik	7.189	15.657	54
	Holz-, Möbel- und Innenausbau	5.763	13.133	56
	Verkauf von Fleischwaren	4.058	5.813	30
Meisterberufe	Aufsicht und Führung – Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	1.608	1.919	16
	Aufsicht – Hochbau	1.362	1.900	28
	Aufsicht – Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	1.251	1.647	24
	Aufsicht und Führung – Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	942	2.152	56
	Aufsicht – Tiefbau	926	1.085	15
Fortbildungsberufe	Aufsicht und Führung – Verkauf	4.103	7.900	48
	Spanende Metallbearbeitung	223	1.039	79
	Metallbau	162	225	28
	Facility-Management	103	518	80
	Wirtschaftsinformatik	95	444	79

Von 100 Stellen können [Engpassrelation] Stellen mit Arbeitslosen besetzt werden

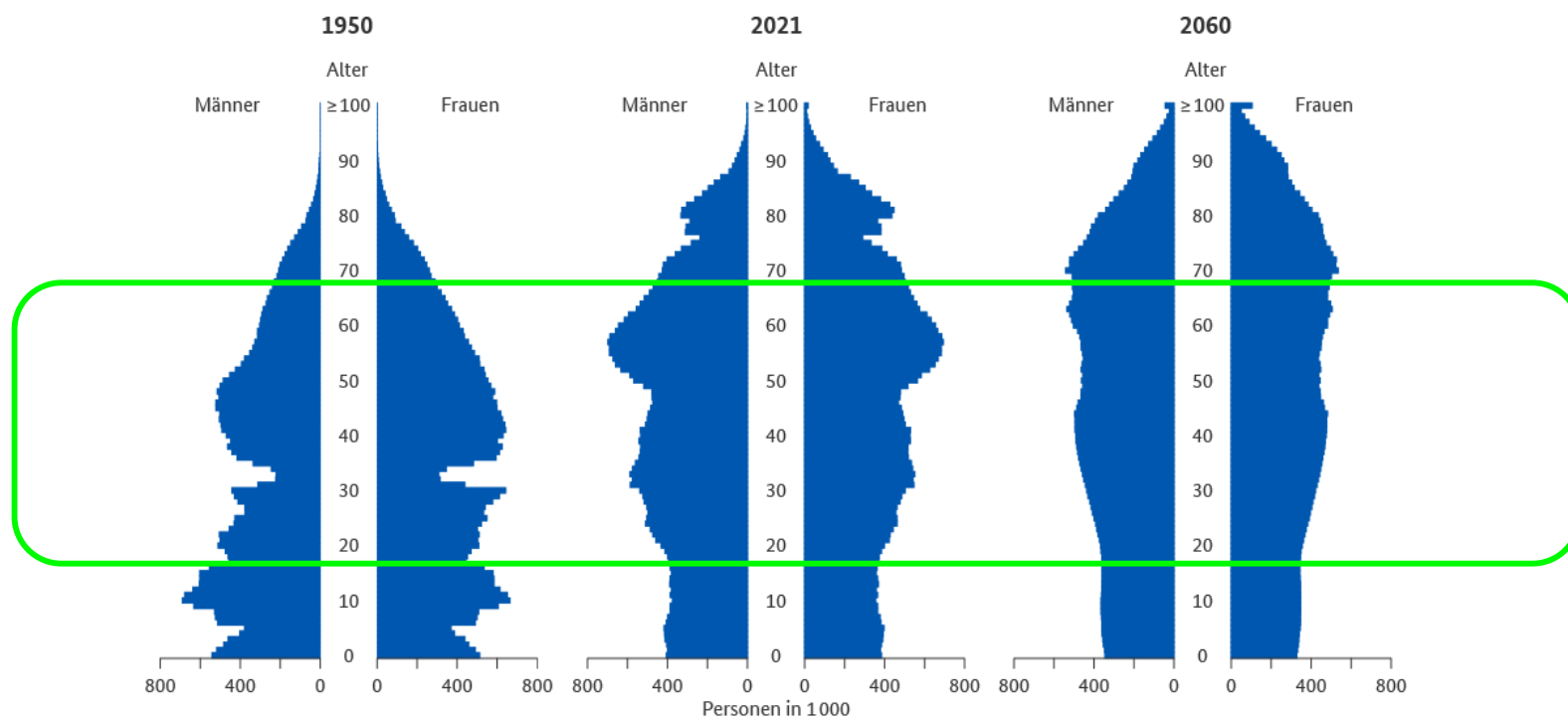
31,9 % Abbrecherquote bei
Ausbildungen im Handwerk
(BiBB 2022)

Quelle: KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2022

Quelle: Malin & Hickmann, 2022., BIBB (2022)

Demografischer Wandel

Altersstruktur der Bevölkerung, 1950–2060

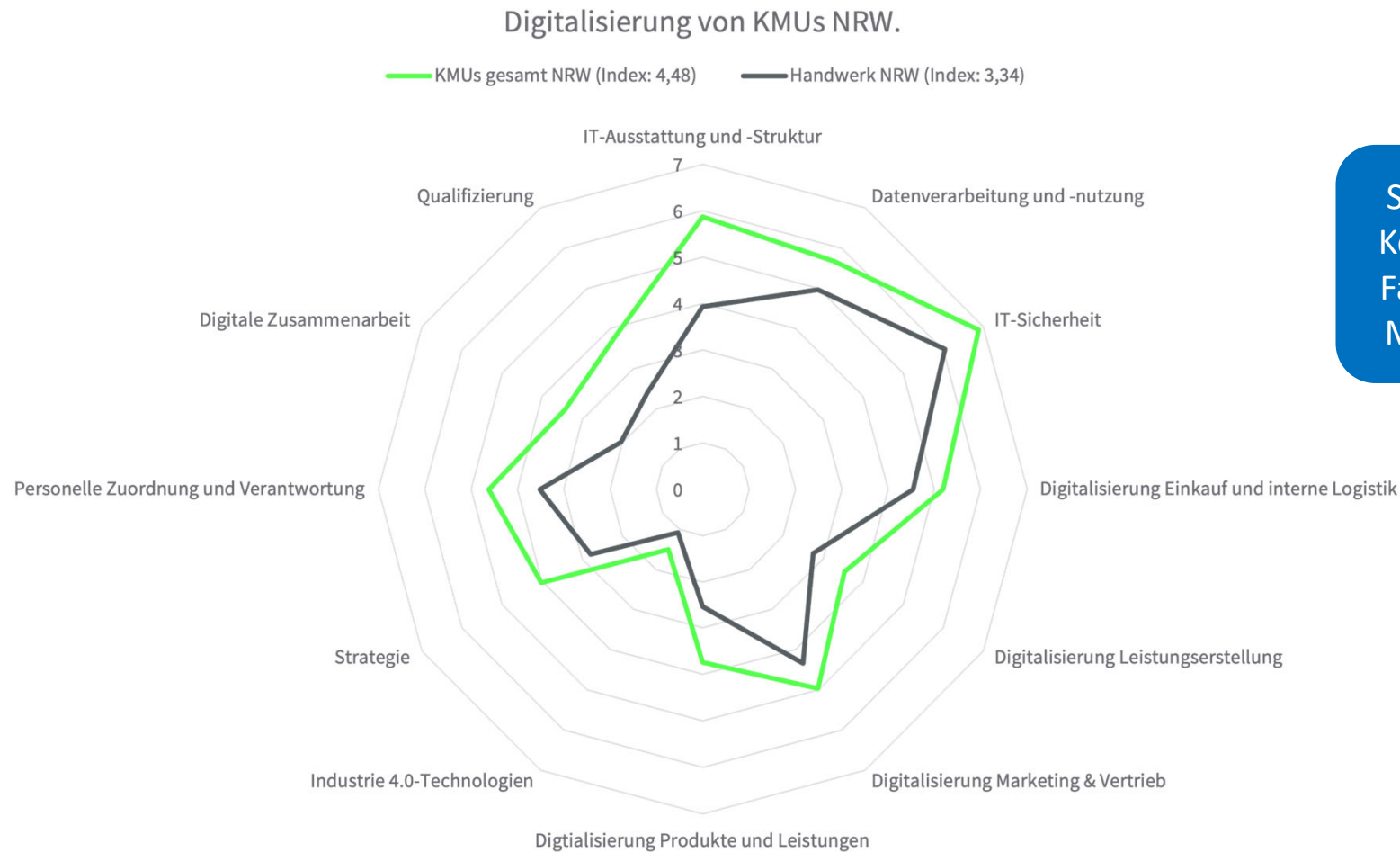


2060: 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 2
Datenquelle: Statistisches Bundesamt
Bildlizenz: CC BY-ND 4.0 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2022)

Generationenwandel und veränderte Arbeitseinstellung

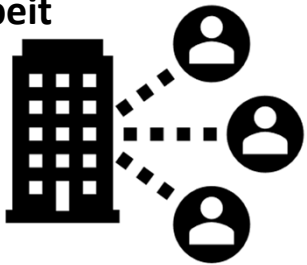
Generation X	Generation Y	Generation Z	Generation Alpha
1965-1979	1980-1995	1996-2010	2011-2025
Digital Immigrants	Digital Natives	Generation Internet	Wahre Digital Natives
Streben nach Wohlstand, Karriere und Stabilität, Status	Hohes Selbstwertgefühl, Arbeitgeber muss Loyalität verdienen	Selbstbewusst, anspruchsvoll (Job und materielle Standards)	Technologie und digitale Kommunikation als selbstverständlicher Bestandteil
Kooperation, Pflichtbewusst, Erst die Arbeit, dann das Vergnügen	Mitgestalten, im Team arbeiten, Arbeit mit Spaß, Karriere ≠ Führung	Freiraum, Ideen entwickeln, Arbeit = Sinn & Spaß, Weiterbildung	Hyperflexibel, Ganzheitlich denkend, Feedback erwartet
Freiheitsgrade in der Arbeit, Work-Life-Balance, Entwicklungsmöglichkeiten	24/7 online, Work-Life-Integration, Selbstverwirklichung	Klare Trennung von Arbeit und Freizeit, Präsenz in sozialen Medien	New Work = New Normal?, Präsenz braucht Mehrwert, Sinn außerhalb der Arbeit, Selbstverwirklichung
Führungskraft sollte durch Kompetenz überzeugen	Führungskraft soll als Mentor und Ratgeber unterstützen	FK sollte viel Feedback geben und Sinn stiften, coachen	Führung ohne Hierarchie, Führung hat der, der gerade geeignet ist

Digitaler Anspruch trifft Digitalisierung im Handwerk

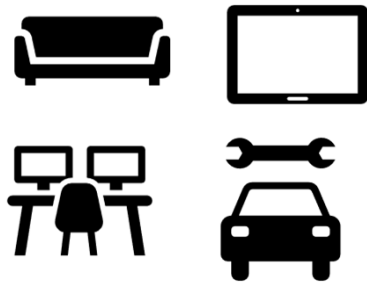


Studie des SVWL in Kooperation mit der Fachhochschule des Mittelstands (FHM)

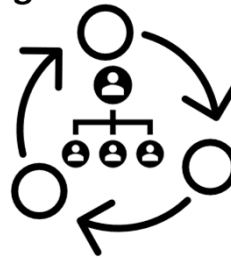
**Flexible, selbstorganisierte
Arbeit**



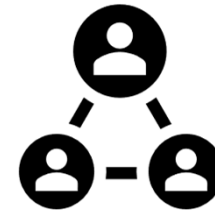
Arbeitsplatzgestaltung



**Agilität /
Organisation**



Leadership



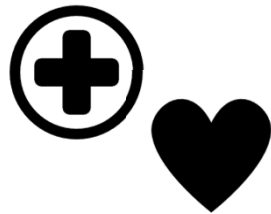
**Lernen /
Weiterbildung**



Tools



Gesundheit / Werte



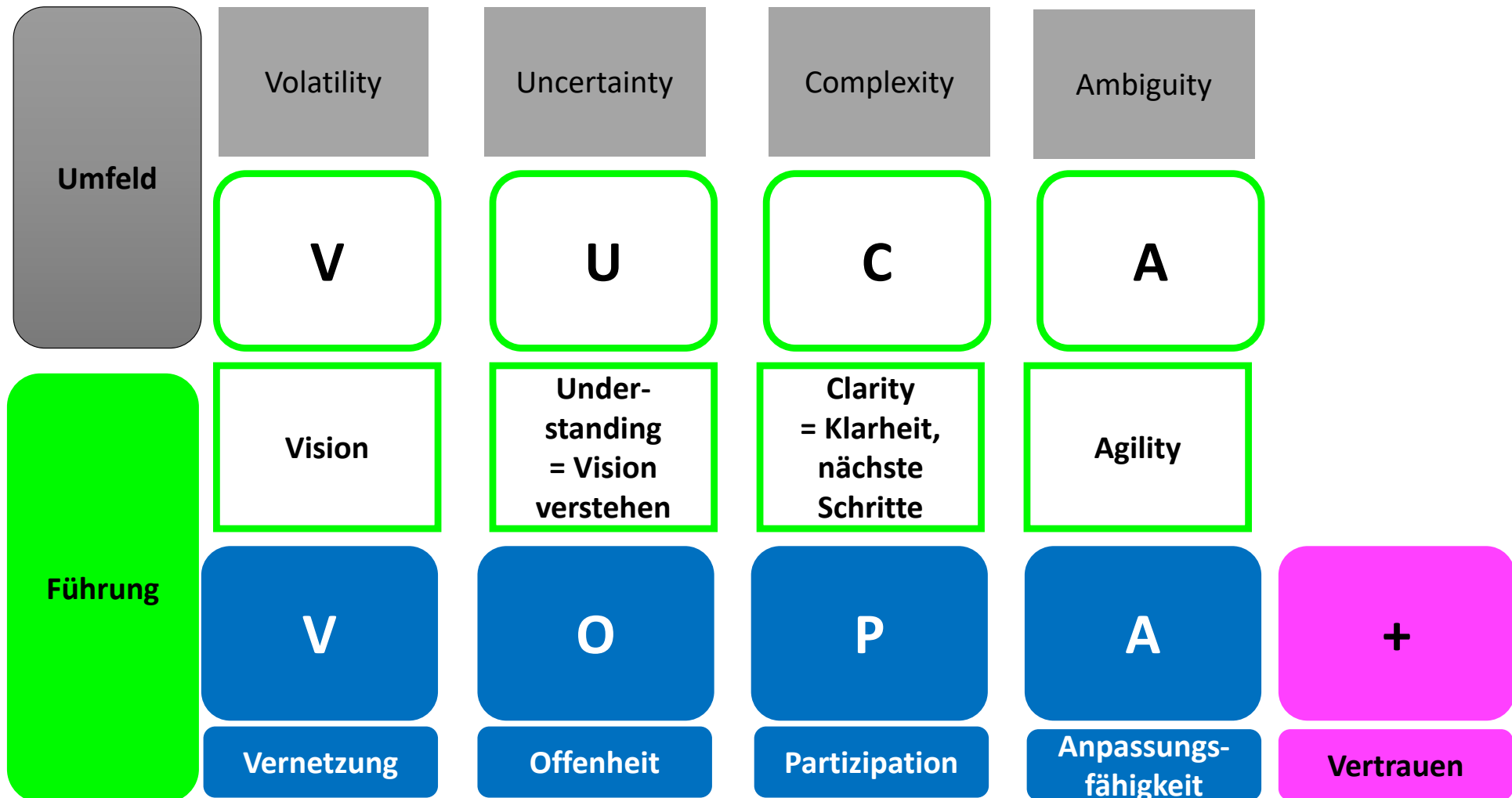
**Multichannel-
Kommunikation mit
Kunden**



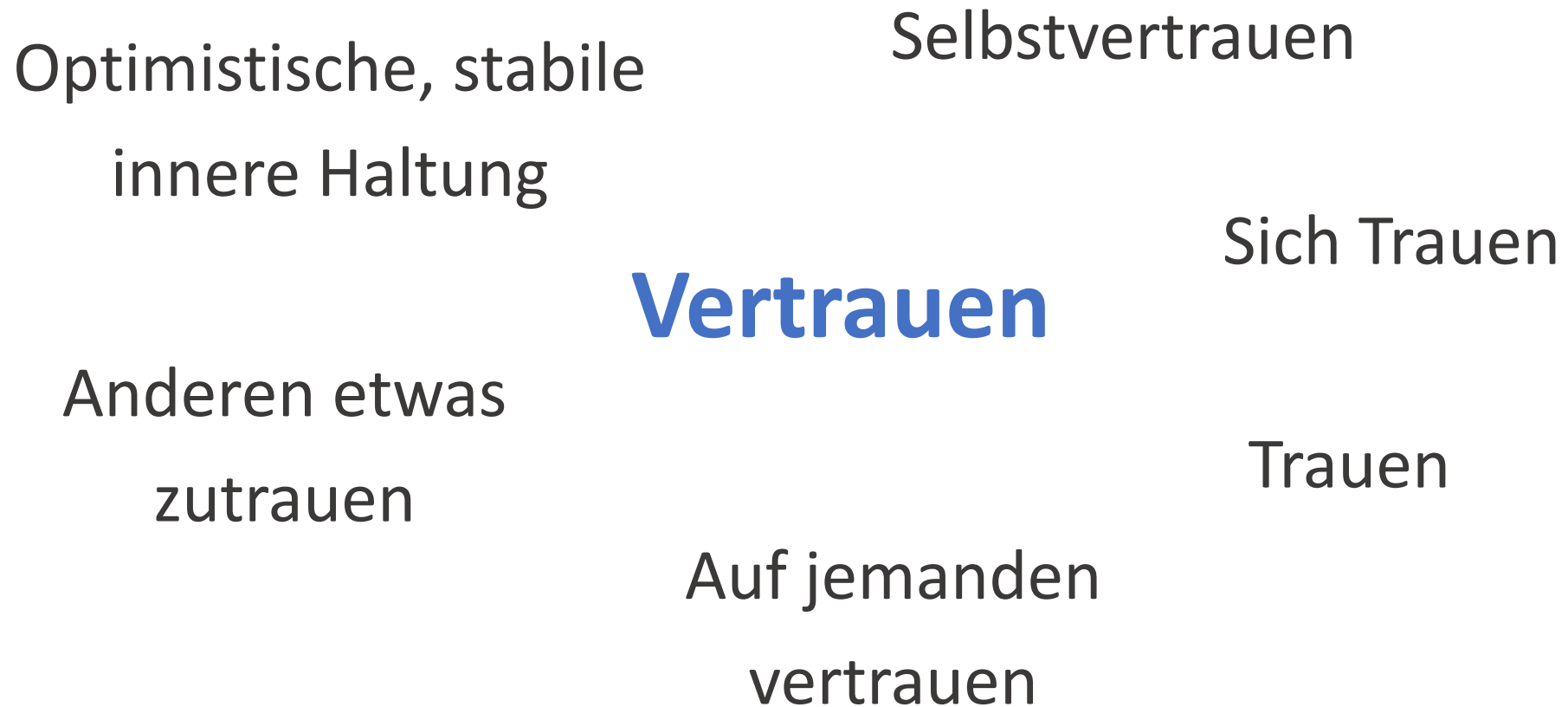
Prozessdigitalisierung



Anforderungen an moderne Führung



Quelle: Werning, 2021.



Feedback geben



Anziehendes Handwerk – Was erwarten jüngere Generationen?

Vision

(Warum tun wir, was wir tun?)

Womit arbeiten wir?

Moderne Arbeitsbedingungen und -ausstattung

Digitalisierung von Kernprozessen

Moderne Kommunikation

Wie denken wir über Dich?

Du bist wertvoll!

Ich vertraue Dir!

Wie arbeiten wir zusammen?

Regelmäßiges, wertvolles Feedback

Jede:r lernt von Jedem/Jeder

Kommunikation auf Augenhöhe

Deine Partizipation ist erwünscht

Offene Fehlerkultur

Was bieten wir Dir noch?

Gutes Arbeitsklima, Wir als Team

Weiterbildung

Moderne Arbeitsbedingungen, und Arbeitsplätze, Selbstorganisation

Benefits (Fitnessstudio, Tankgutschein, Spotify-Abo, Altersvorsorge)

Coachende Haltung als neue Führungskompetenz

Haltung



- Mein Kopfkino ist nicht Dein Denken und Fühlen
- Ich versuche, Deine Haltung zu verstehen
- Ich vertraue Dir

Handeln



- Beobachten und Spiegeln von Verhalten
- Fragen stellen (Warum handelt jemand so wie er handelt) ≠ Beurteilen oder Verurteilen
- Feedback geben
- Klar kommunizieren



Ziel

Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen auf wertschätzende Art und Weise

Wahrnehmung kann unterschiedlich sein

Wie stimmen Erwartungen und Realität bei Ausbildungen überein?	Wahrgenommene Übereinstimmung Azubis (in %)	Wahrgenommene Übereinstimmung Ausbilder:innen (in %)
Leistungen / Vergütung	81,4 %	93,0 %
Arbeitsklima	74,6 %	88,6 %
Qualität der Ausbildung	74,4 %	90,8 %
Arbeitsaufgaben	67,1 %	89,3 %

Zum Nachdenken

**50 % der Mitarbeitenden kündigen
wegen ihres oder ihrer Vorgesetzten**

**70 % der Unzufriedenheit von
Mitarbeitenden hängt mit Vorgesetzten
zusammen.**

**Azubis im Handwerk wünschen sich vor
allem nicht mehr angeschrien zu
werden.**

Fragen?



Danke

Prof. Dr. Ellena Werning
Mobil: 0151-64915949
Web: <https://www.syscotrain.de>
E-Mail: werning@syscotrain.de

Quellen

BiBB (2022): *Datenreport 2022*. <https://www.bibb.de/datenreport/de/2022/161836.php>

Eberhardt, D. (2021). *Generationen zusammen führen : Mit Generation X, Y, Z und Babyboomern die Arbeitswelt gestalten*. 3. aktualisierte Auflage. Haufe

Hackl, B., Wagner, M. Attmer, L. & Baumann, D. (2017). *New Work: Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt : Management-Impulse, Praxisbeispiele, Studien*. Springer Gabler.

Handwerk Magazin (2022). *Kümmern ist das neue Geld. Ausbildungsstart 2022. Mit Wertschätzung die Abbrecherquote senken*. <https://www.handwerk-magazin.de/ausbildung-2021-kuemmern-ist-das-neue-geld-237158/>

Malin, L. & Hickman, H. (2022): Fachkräftemangel und Ausbildung im Handwerk. KOFA Kompakt(5). <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/fachkraeftemangel-und-ausbildung-im-handwerk/>

Schnetzer, S. (2022). *Generation α* . <https://simon-schnetzer.com/generation-alpha/>

Weck, A. (2022). *Mitarbeiter verlassen keine Unternehmen, sondern Chefs*. <https://t3n.de/news/mitarbeiter-kuendigen-jobwechsel-gruende-chefs-1141397/>

Werning E. (2021). Digital Leadership und Persönlichkeitsentwicklung. Warum innere Haltung wichtiger ist als Tools, *ZFPG*, 7(1), S. 14-19. DOI: 10.17193/HNU.ZFPG.07.01.2021-03

Werning, E. et al. (2022). *Digitalisierungsindex von KMU in NRW. Mit Sonderthema Nachhaltige Unternehmenstransformation*. <https://digitalisierungsindex.svwl.eu>



7 Tipps

für **mehr Erfolg** bei der Mitarbeitersuche
über Facebook und Instagram

Exklusive Einblicke in die Arbeit und in die Strategien
der Aramaz Digital GmbH rund um das Thema Mitarbeitersuche.

Mit wertvollem Fachwissen **von Eyüp Aramaz – Dozent für Social Media,
Personalmarketing und Employer Branding.**



Verfasst mit viel *Herz und Leidenschaft*



Eyüp Aramaz

Dozent für Social Media, Personalmarketing und Employer Branding an der FH des Mittelstands in Bielefeld

Geschäftsführer der Aramaz Digital GmbH

+10 Jahre Social Media & Online-Marketing-Expertise und +250 Werbekampagnen rund um das Thema Recruiting über Facebook und Instagram.

Nach über 250 Kampagnen wissen wir mittlerweile, welche Strategien im hiesigen Kontext gut funktionieren und was Sie lieber vermeiden sollten. Fakt ist, dass die Personalsuche über Facebook und Instagram für alle Branchen relevant ist – wenn Sie gezielt vorgehen und vorab einige Dinge beachten.



Warum die Mitarbeitersuche über *Social Media* heutzutage essenziell ist.

Bevor wir mit den Tipps starten sollten Sie wissen, warum die Mitarbeitersuche über Social Media heute wichtiger erscheint als je zuvor.

Sicherlich haben Sie schon oft Stellenanzeigen über diverse Jobportale geschaltet und sehr viel Geld für diese ausgegeben. Dabei konkurrieren Sie mit zahlreichen anderen Unternehmen, stärken vor allem die Reichweite und Bekanntheit des jeweiligen Portals und sind abhängig von diesem.

Mit diesem Dilemma sind Sie natürlich nicht allein. Viele mittelständische Unternehmen und Handwerksbetriebe haben mit dieser Herausforderung täglich zu kämpfen. Die Mitarbeiterakquise wird in der heutigen Zeit immer schwieriger. Durch den demografischen Wandel gibt es immer weniger Fachkräfte, die dadurch auch schwieriger zu erreichen sind.

Zugleich wurde Social Media von Menschen noch nie so intensiv genutzt wie in der heutigen Zeit, gerade in Zeiten von Corona. Warum sollte man diese Reichweite also nicht auch für die Personalsuche nutzen?

Dieses E-Book dient als Impulsgeber für alle Branchen, die akut Mitarbeiter*innen suchen und offen sind für Neues.

Viel Spaß beim Lesen!



Zielgruppe eindeutig definieren.

Bevor Sie anfangen über Social-Media-Plattformen Mitarbeiter zu suchen, sollten Sie Ihre Zielgruppe genau definieren.

Frage Sie sich selbst: Wie sieht der ideale Bewerber aus? Welche Altersgruppen sind relevant? Gibt es besondere Eigenschaften, die die Bewerber haben sollten?

Hierbei können sogenannte „Candidate Personas“ helfen, damit die Bewerber ein Gesicht bekommen. Später können Sie die Informationen zielgerichtet auf Facebook im „Targeting“ berücksichtigen. So vermeiden Sie Streuverluste!





Anzeigen **persönlich** gestalten



Social Media heißt nicht ohne Grund SOCIAL Media.

Um auf Facebook und Instagram Erfolg zu haben ist es immer empfehlenswert in den Bildern und Videos echte Menschen zu zeigen statt gekaufte Bilder zu verwenden.

Am besten zeigen Sie Ihre glücklichen Mitarbeiter oder lassen diese von Ihren Erfahrungen in Ihrem Unternehmen berichten. Das wirkt auf die zukünftigen Bewerber*innen besonders authentisch und stärkt Ihre Arbeitgebermarke. Zudem ist es ein Signal der Wertschätzung für die eigene Belegschaft.



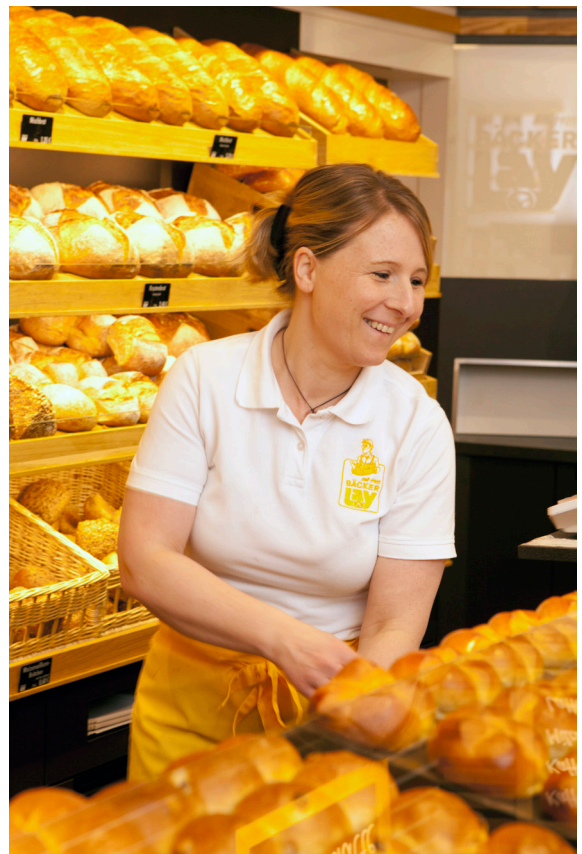
3.

Mitarbeiter live „in Action“ zeigen

Damit Ihre Zielgruppe versteht um was für einen Job es sich in der Anzeige handelt, sollten Sie Bilder in Werbekampagnen von Ihren Mitarbeiter*innen während der Tätigkeitsausübung verwenden.

So erkennen potentielle Bewerber auf den ersten Blick, was sie erwartet.

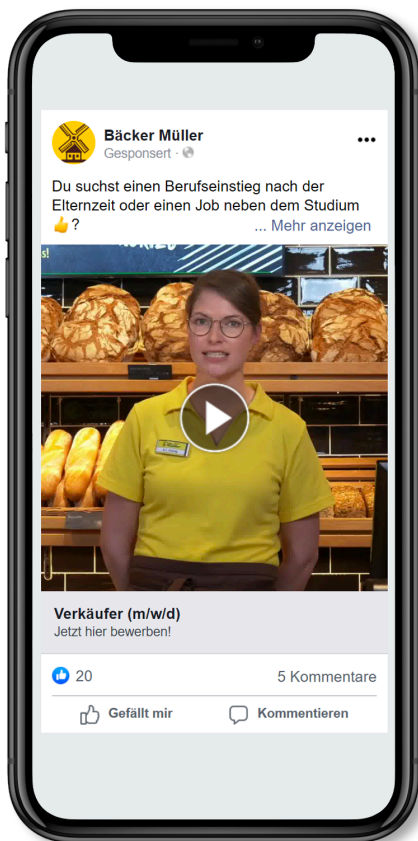
Außerdem werden dadurch Ihre Mitarbeiter*innen in den Fokus gerückt. Das zählt auf Ihre Arbeitgebermarke und lokale Bekanntheit ein.





4.

Produzieren Sie **Videos** für Ihre Job-Anzeigen



Videos sind das Non plus ultra auf Social Media Plattformen.

Kein Content-Format funktioniert und konvertiert so gut wie Videos.

Daher sollten Sie für Ihre Jobanzeigen auf jeden Fall ein Video produzieren, in dem die Mitarbeiter*in beispielsweise über das Jobangebot informiert sowie die Aufgabenbereiche der offenen Stelle beschreibt. Das wirkt authentisch und sorgt für zahlreiche Bewerbungen. Garantiert!



5.

Zeigen Sie Bewerbern, dass Sie ein **toller** **Arbeitgeber** sind

Sie sollten in Ihren Anzeigen auf jeden Fall alle Vorteile, wie zum Beispiel Mitarbeiterrabatte für Produkte, kostenlose Reisen, Provisionen, Sportangebote oder ähnliche „Employee Benefits“ aufführen (Mitarbeiter Vorteile).

Im Kampf um Talente gilt es, mit einem einzigartigen Angebot entlang der Employee Value Proposition zu überzeugen.

Was unterscheidet Sie von anderen aus Ihrer Branche, wenn es um Stellenangebote geht?





Den **Bewerbungsprozess** so einfach wie möglich machen



Um möglichst viele Bewerbungen zu generieren ist es wichtig, dem Nutzer den Bewerbungsprozess nicht unnötig schwer zu machen. Ein Verweis von Ihrer Social Media Job-Anzeige zur Website ist falsch. Durch den Medienbruch verlieren Sie viele potentielle Bewerber*innen.

Am besten funktionieren in Social Media Job-Anzeigen so wenig Fragen wie möglich im ersten Schritt. Der Name, die E-Mail und die Telefonnummer sind für den ersten Schritt vollkommen ausreichend.

Alles weitere kann dann in einem Gespräch abgefragt werden bzw. vom Bewerber mitgebracht werden (z. B. Lebenslauf, Zeugnisse, etc.).



Hilfreiche Informationen im Bewerbungsprozess abfragen

Sie suchen nur ausgebildete Fachkräfte? Dann lassen Sie es die Bewerber prägnant über Ihre Job-Anzeige wissen, damit Sie qualitativ hochwertige Kontakte erhalten.

Ausschlussfragen können ideal in Form eines Formulars eingebunden und über Facebook und Instagram ausgespielt werden.

Das Ergebnis: Der Preis je Bewerbung sinkt, weil Sie ganz vorne im Prozess nur jene „fischen“, die für Sie in Frage kommen.





Sie möchten noch mehr über erfolgreiches

Social Recruiting

erfahren?

Unser **KOSTENLOSES** Live-Webinar
ist ab sofort online buchbar!

In diesem Live-Webinar erfahren Sie...

1. wie Sie viel Geld für Jobportale und Zeitungsanzeigen sparen und effizient + messbar im „richtigen Teich nach Bewerbern fischen“.
2. wie Sie als Unternehmen langfristig Ihre Arbeitgebermarke und das Image stärken können.
3. wie Sie in Ihrer Region eine hohe Reichweite erzielen und Ihre lokale Bekanntheit steigern.

Für wen?	Unternehmer*innen und Fach- und Führungskräfte aus dem Personalwesen
Wie lange?	45 Minuten
Preis?	kostenlos
Wo?	Videokonferenz über Zoom (bequem über den Internet-Browser zugänglich)

JETZT TERMIN SICHERN

Klicken Sie auf den unten stehenden Link und sichern Sie sich flexibel Ihren Wunschtermin.

aramaz-digital.de/webinar





aramaz
digital

Aramaz Digital GmbH | Goldstraße 16 | 33602 Bielefeld
Tel.: 0521 999 897 40 | **Mail:** hi@aramaz-digital.de | **Web:** www.aramaz-digital.de



Online-Bewertungsbogen



„Mitarbeitende finden & binden
– Fachkräftemangel lösen“

<https://kh-online.limequery.org/938593?lang=de>

23.11.2022

Kreishandwerkerschaft
PADERBORN  LIPPE

In Kooperation mit:

INNOVET
BILDUNGS-
BRÜCKEN OWL



Interesse geweckt? – lassen Sie sich beraten!

Kontaktieren Sie uns gerne unter:

✉ bit@kh-pl.de

☎ 05251 / 700- 275

☎ 05231 / 9701- 15



www.kh-online.de ➔ Innovation ➔ Technologietransfer

