

Studentenbefragung 2018

Umfeld der baubranchenorientierten Personalbeschaffung

BWL-Branchenhandel Bau, Haustechnik, Elektro

Prof. Dr. Alexander Neumann

07. Juni 2018, Mosbach

Inhalt

Bauwirtschaft – aktuelle Entwicklung zum Bereich Personal

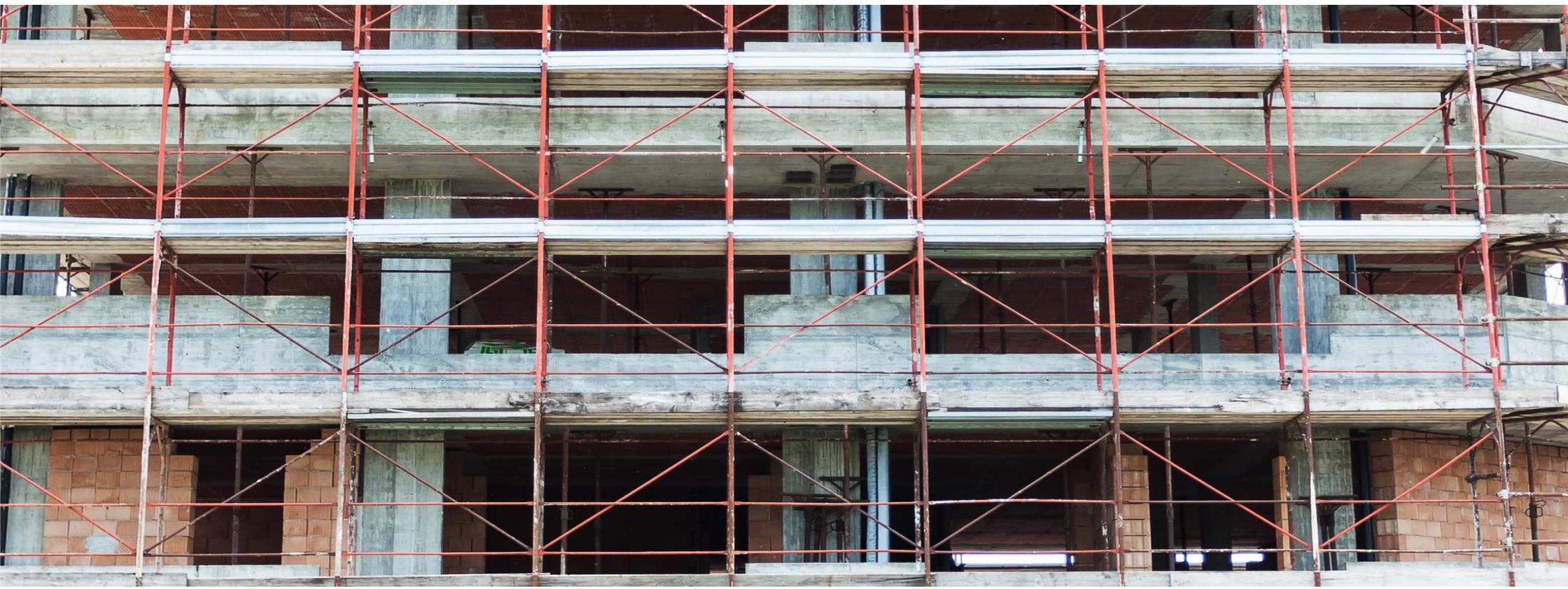
Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich

Wünsche der Jugendlichen

Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs

Quellen





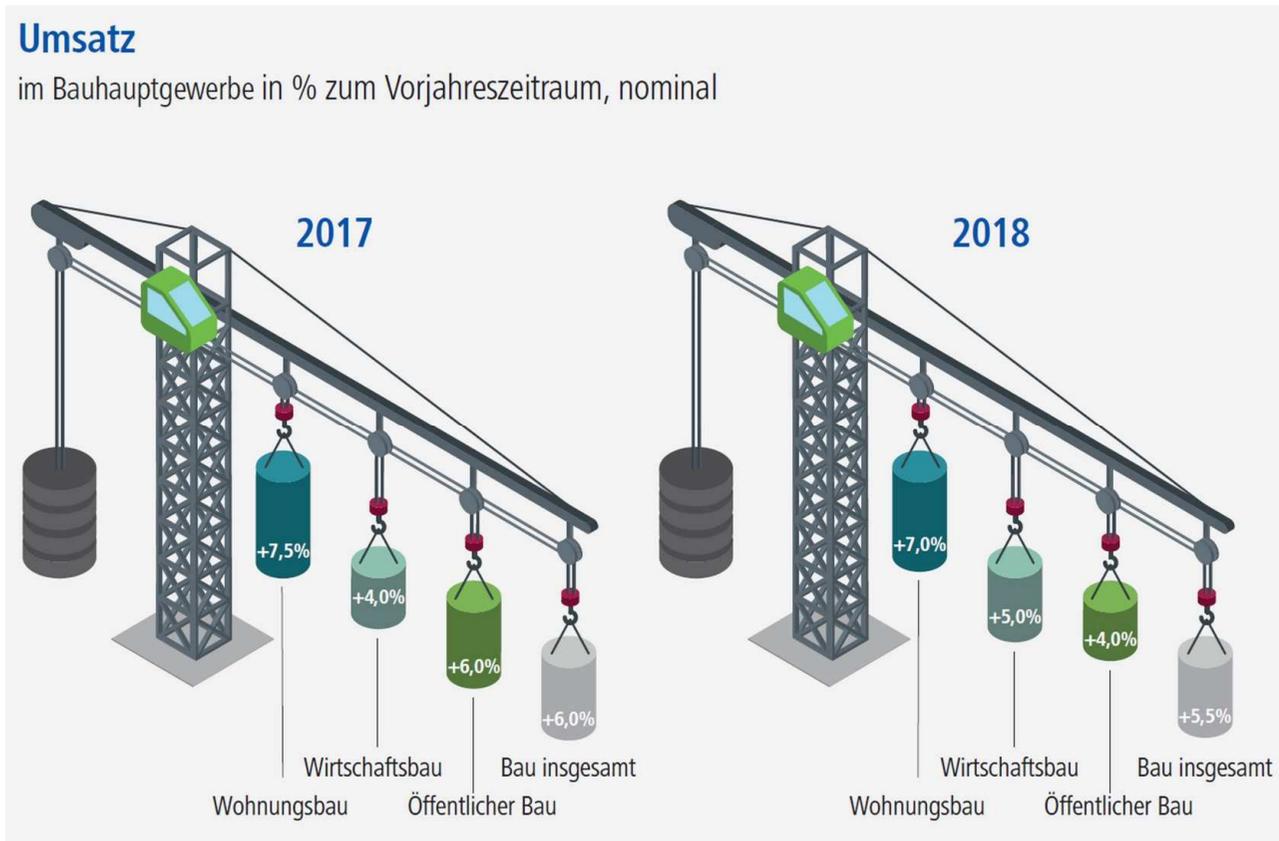
Bauwirtschaft – aktuelle Entwicklungen zum Bereich Personal



Bauwirtschaft – Fakten und Trends

Umsatz

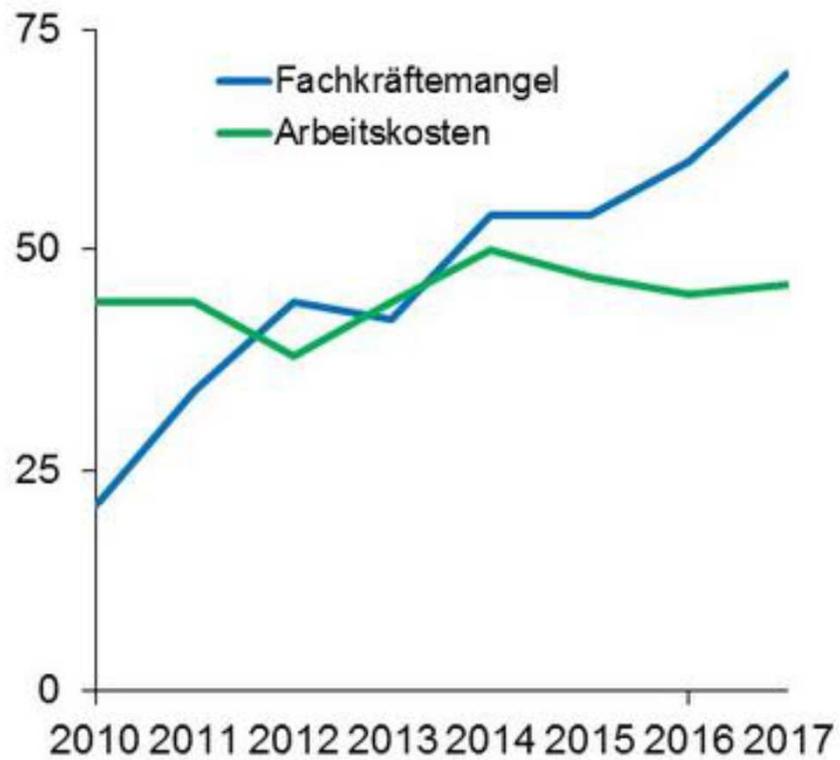
im Bauhauptgewerbe in % zum Vorjahreszeitraum, nominal



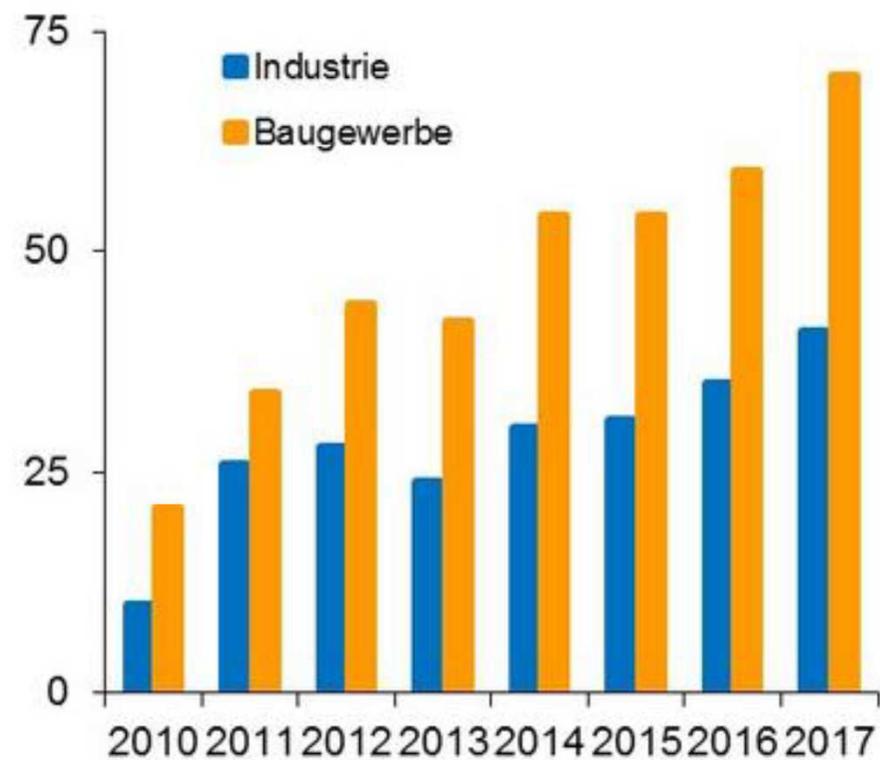
Quelle: Hauptverband der Deutschen Bauindustrie

Umfragen zu Jahresbeginn, Nennungen in %

Baugewerbe



Fachkräftemangel



Quelle DHK



Bauhauptgewerbe will 2018 die 800 000 Beschäftigten knacken



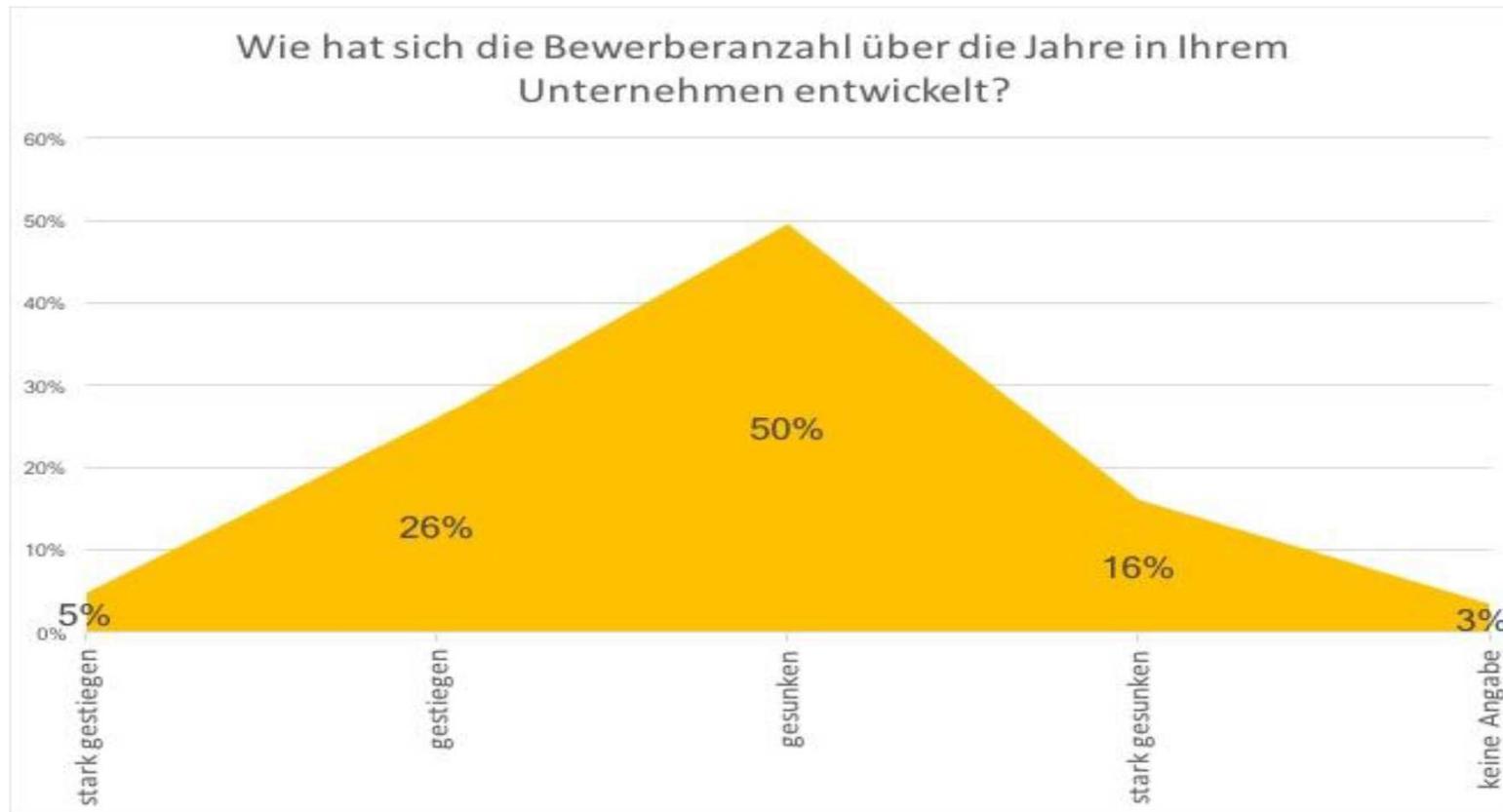
Quelle: Christoph Berger



Bedeutung des Personalbereichs ist erkannt



Personalproblem verschärft sich



... trotz allem Aufwand.



Trendprognose Bau- / SHK- / Elektro-Branche

- Ungebrochen positive Baukonjunktur
- Mangel an Fachkräften bei steigenden Mitarbeiterzahlen
- Bedeutung Personal als Erfolgsfaktor ist erkannt
- Personalbeschaffung wird aber immer schwieriger trotz allem Aufwand.





Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich

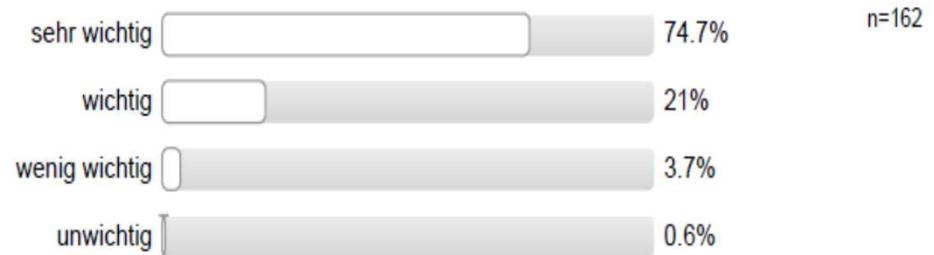


Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Eltern

Eltern beeinflussen Kinder, deren Lernentwicklung, Schulchancen und deren Prioritäten

Positiv: In allen Bereichen wird von den Eltern praktische Erfahrung gewünscht

Für wie wichtig halten Sie praktische Erfahrung während der Ausbildung/ des Studiums für Ihr Kind?



Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Eltern

Duales Studium vor klassischer Ausbildung vor klassischem Studium bei den Eltern

Welchen Bildungsweg priorisieren Sie für Ihr Kind?



Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Eltern

Je geringer der höchste Bildungsabschluss der Eltern, desto affiner sind die Eltern zur klassischen Ausbildung



Abbildung 1: Auswertung Eltern Hauptschulabschluss und Mittlere Reife²⁰



Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Eltern

Handwerk schneidet nicht schlecht ab, wobei Frauen Handwerk eher als Männer akzeptieren und priorisieren. Beamte halten wenig vom Handwerk.

Welche der drei Wertschöpfungsstufen priorisieren Sie für Ihr Kind?



Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Eltern

Bewertung der Tätigkeitsbereiche durch Eltern

1. Handwerk 278,7 Pkte
2. Kfm. Bereich 267,8 Pkte
3. IT + Technik 260,1 Pkte
4. Forschung 193,4 Pkte

→ Chance für Handwerk, wenn Bildungsniveau und Bezahlung dort auch steigt

1. Angestelltenbereich 254,7 Pkte
2. Selbstständigkeit 186,8 Pkte
3. Beamtenverhältnis 158,5 Pkte

→ Arbeitsplatzsicherheit im Handwerk und Chance zur Selbstständigkeit gilt es zu verkaufen



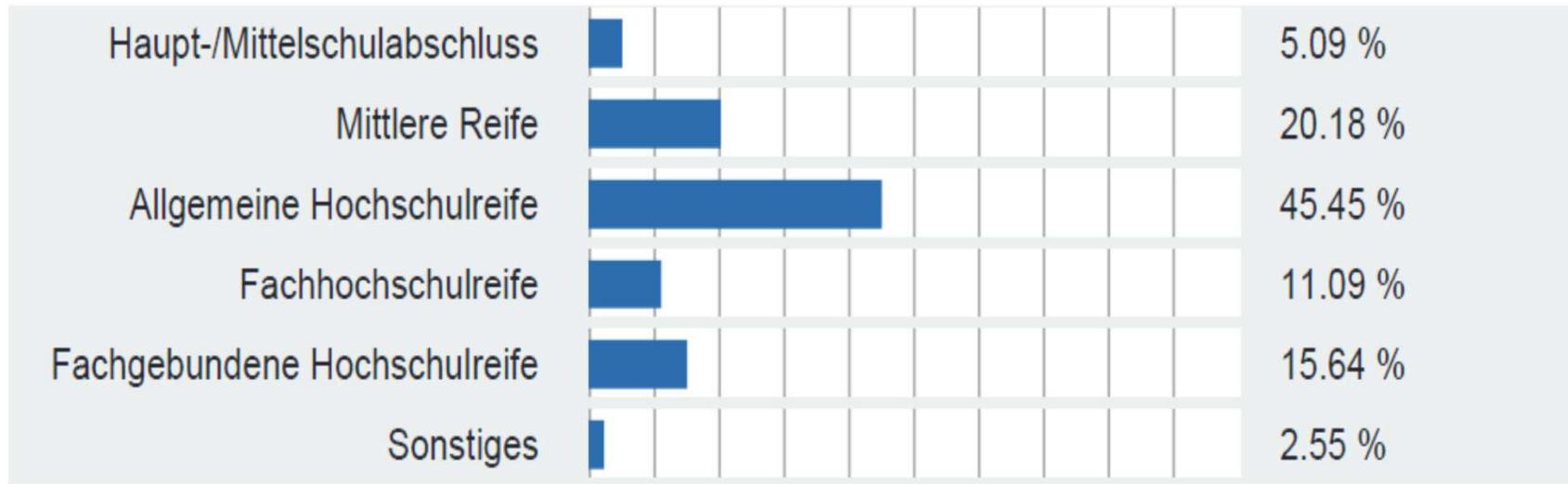


Wünsche der Jugendlichen



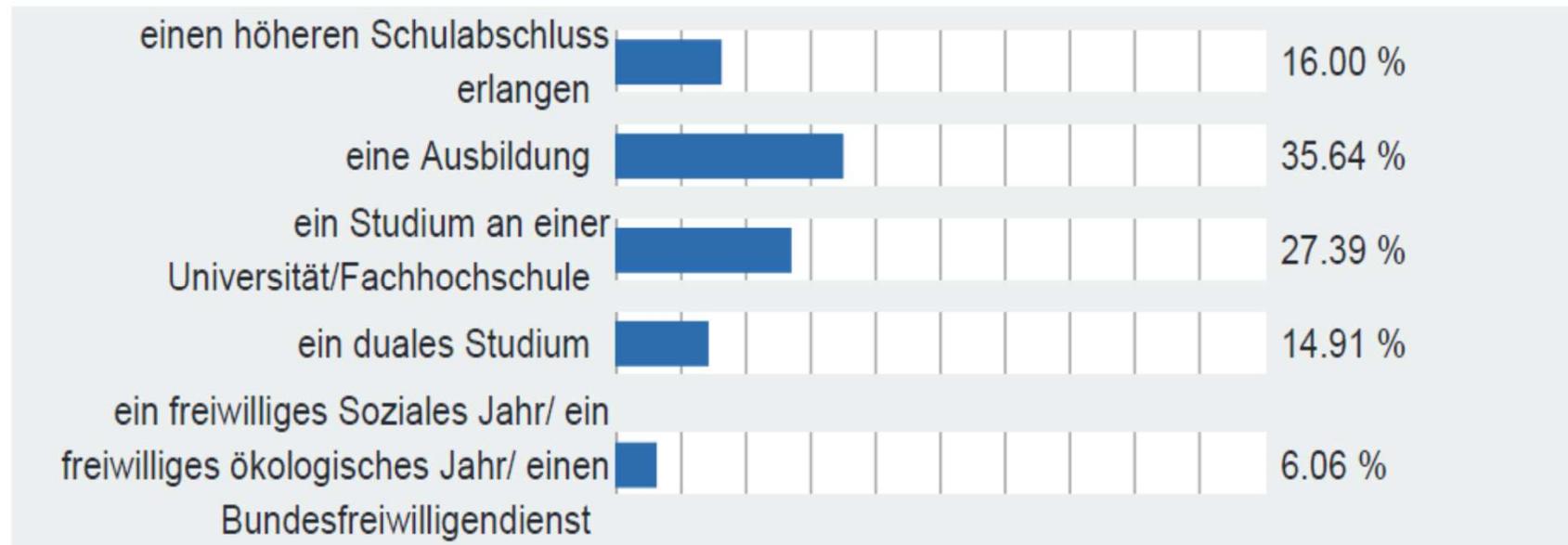
Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Jugendlichen

Zielstellung höhere Qualifikation nimmt zu



Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Jugendlichen

.... aber dennoch gibt es ein positives Interesse an der Ausbildung



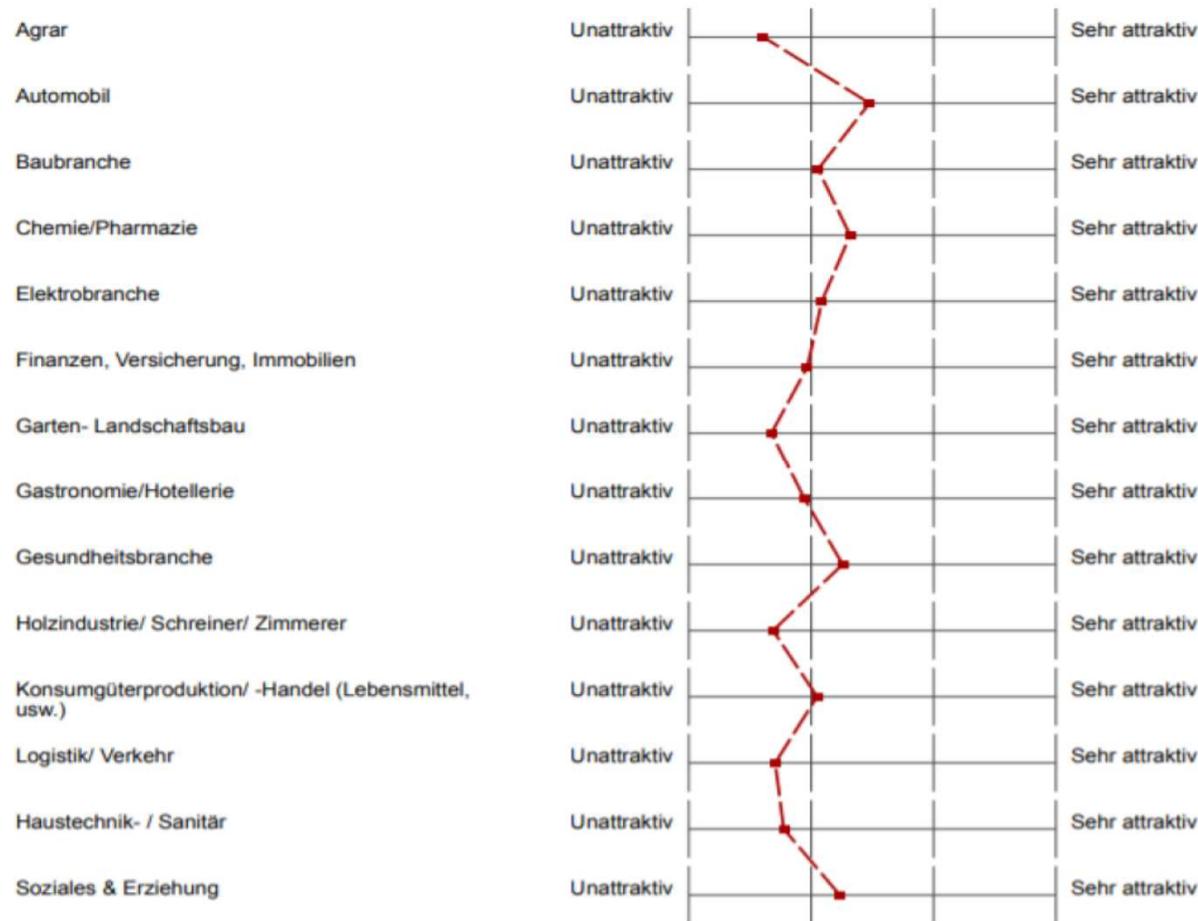
Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Jugendlichen

.... aber praktisch kümmern sich viele Schüler viel zu spät um einen Ausbildungsplatz / dualen Studienplatz und gehen damit weiter auf die Schule / klassische Hochschule.

= Chance für die Unternehmen, wenn man kurzfristig entscheidet



Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Jugendlichen



Attraktiv:
 Automobil, Chemie /
 Pharmazie / Gesundheit,
 Soziales / Erziehung

Unattraktiv:
 Negative Arbeitsbedingungen
 Logistik / Handwerk (Agrar,
 Garten, Holz, SHK, ...)



Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Jugendlichen

Handel und Industrie klar vor dem Handwerk bei den Jugendlichen

Wie attraktiv bewertest du folgende Unternehmensausrichtungen?



Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Jugendlichen

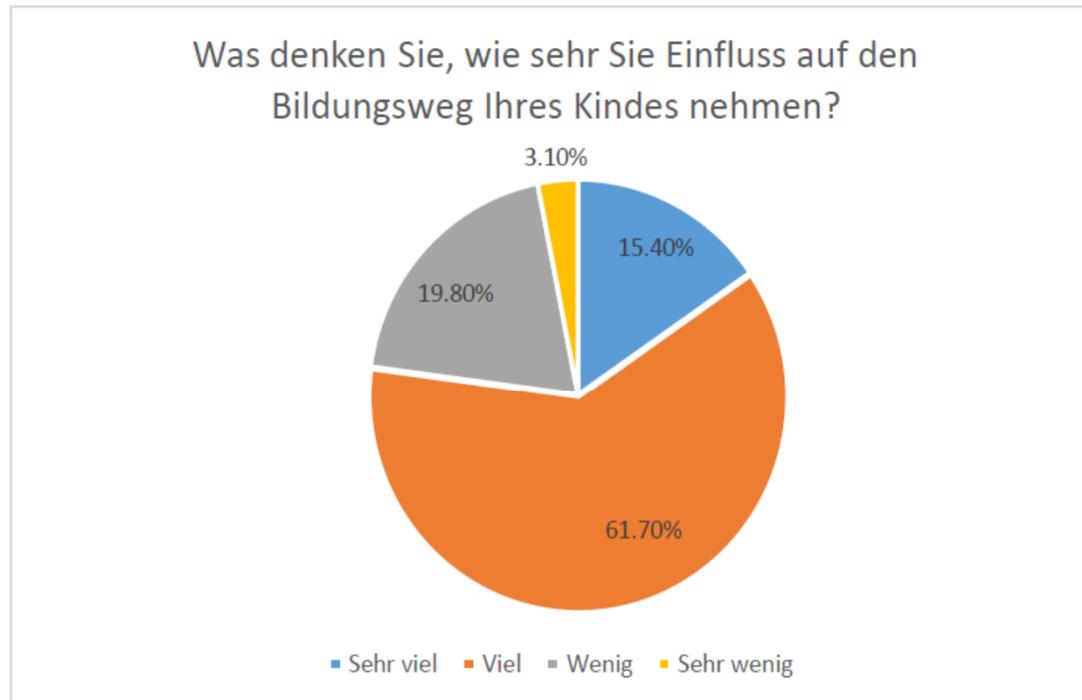


Abbildung 17: Einflussnahme der Eltern auf ihre Kinder³⁶

Einfluss der Eltern ...

Strategie 1:
indirekte Ansprache der Jugendlichen über die Eltern ist vielfach hilfreich



Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Jugendlichen

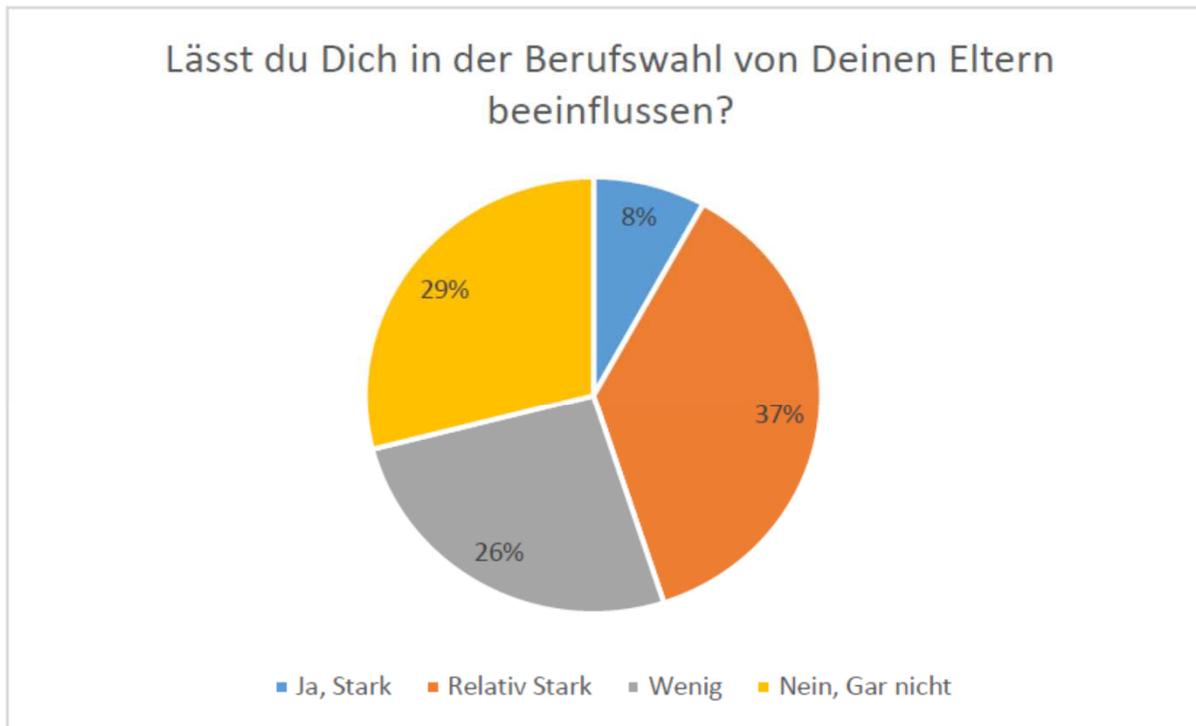


Abbildung 18: Beeinflussung der Kinder durch ihre Eltern³⁷

... aber auch Phase der Rebellion

Strategie 2:
direkte Ansprache der Jugendlichen

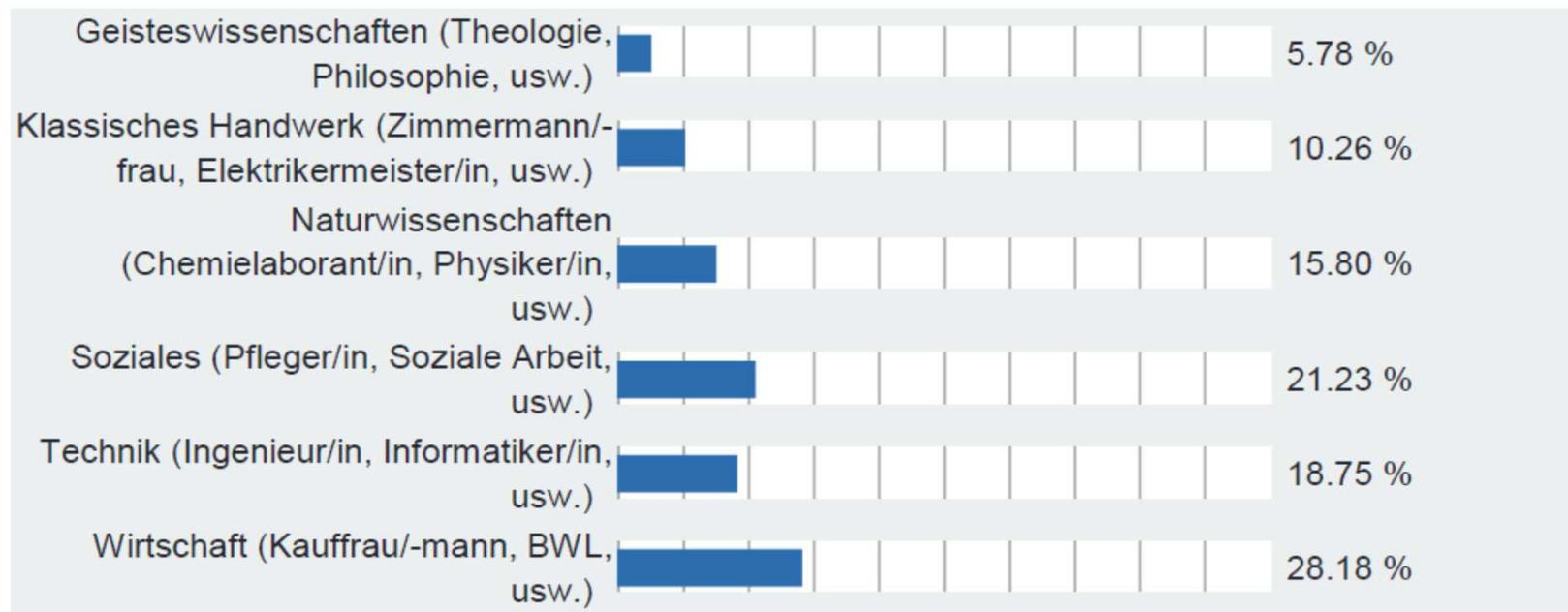
... optimal ist wohl Verzahnung beider Strategien über Empfehlungsmarketing.



Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Jugendlichen

Klassisches Handwerk kommt nicht gut weg bei der Jugend

→ Image bei Arbeitsbedingungen und Bezahlung muss verbessert werden



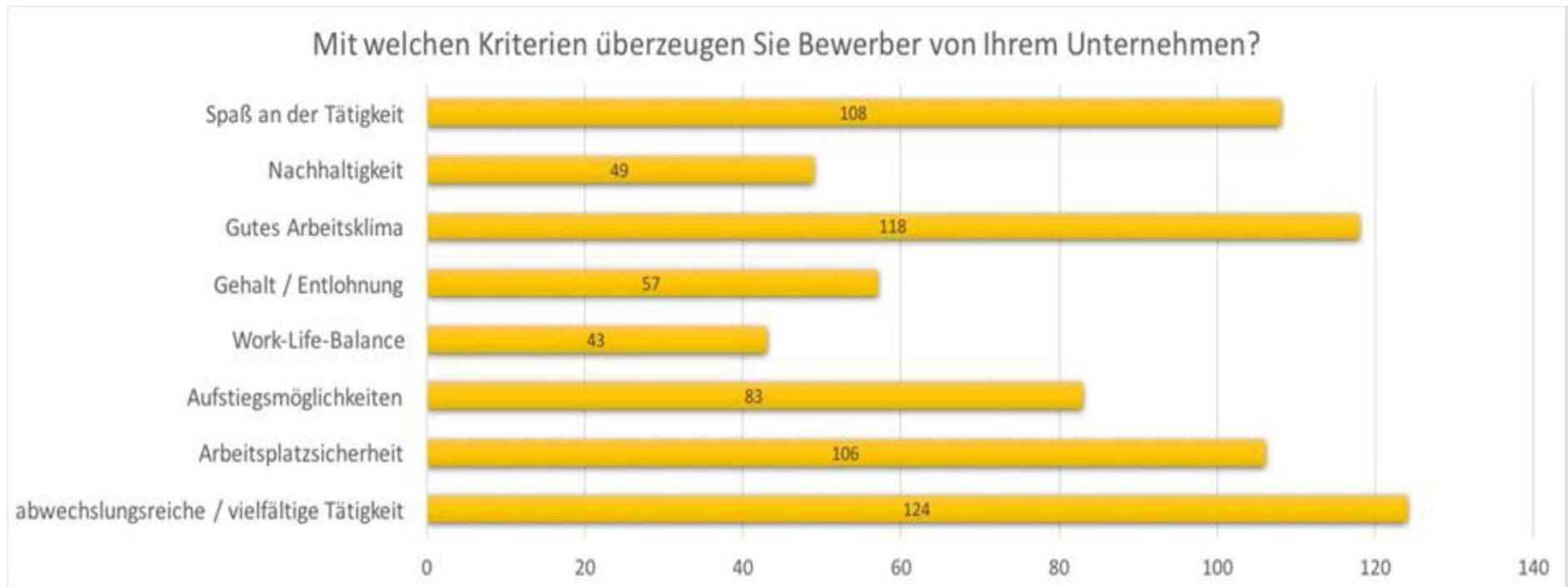
Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Jugendlichen

Generation Y und Z – Grundbedürfnisse sind meist abgedeckt, wichtiger werden Arbeitsklima, Tätigkeit und Work-Life-Balance



Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Jugendlichen

... aber mit Work-Life-Balance wird sehr wenig geworben, schon gar nicht vom Handwerk.



Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Jugendlichen

Eltern streben stark nach praktischer Ausbildung, weil Sie Erfahrung haben, dass Praxis wichtig ist für beruflichen Erfolg.

Schüler streben weniger nach praktischer Ausbildung.

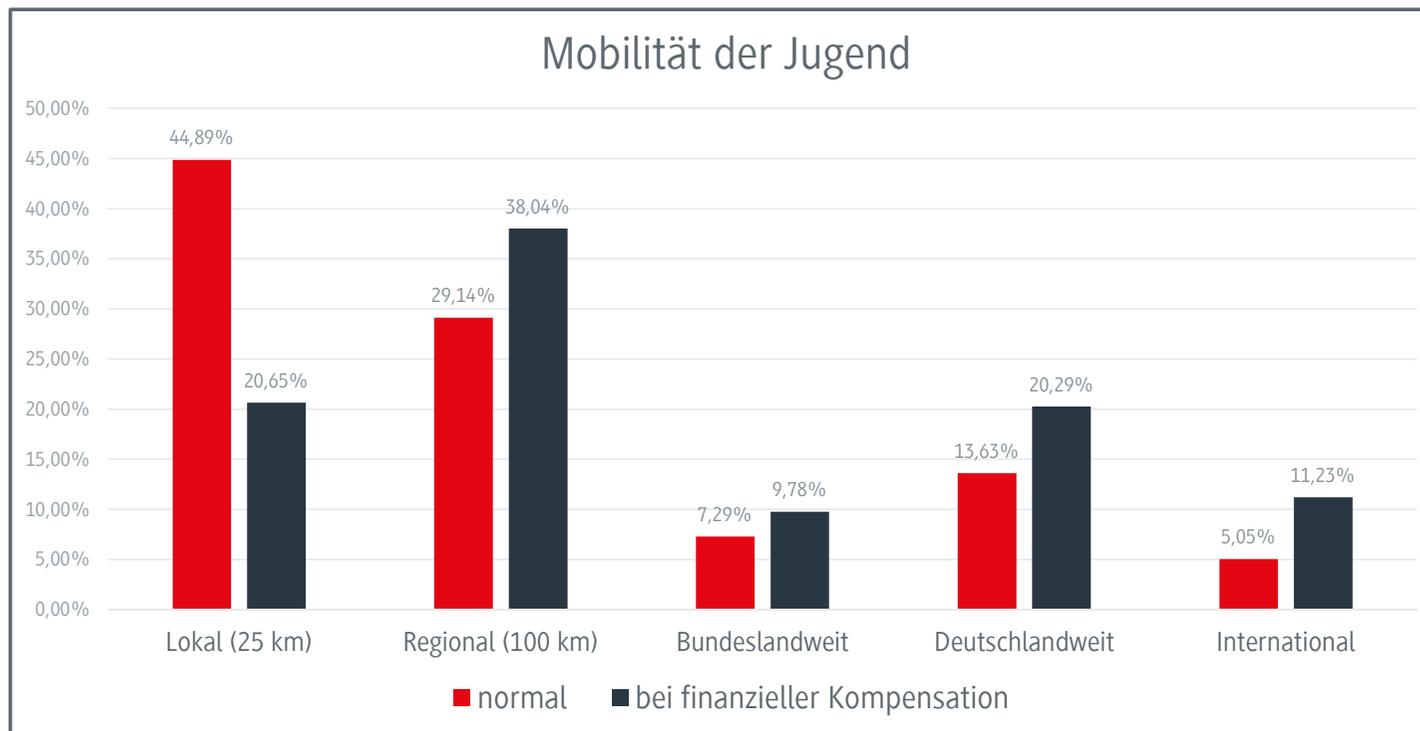
Daher gilt:

- Das Vermitteln von Spaß an Arbeit und Erfolg ist wichtig um die Jugend zu gewinnen.
- Praktika müssen Spaß machen, dann klappt die Einbindung.
- Leistung muss motivierend und bestärkend belohnt werden.



Umfeld der Beschaffung für den Ausbildungsbereich – die Jugendlichen

**Mobilität ist gering, aber durch finanzielle Kompensation erreichbar
→ Mobilität bewirkt Flexibilität**





Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs



Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs

1. Zusammenarbeit mit den Eltern

- Gleichwertigkeit von dualer Karriere zu klassischer Schulkarriere gegeben
- Vermeidung von praxisferner Höherqualifizierung und später schwerer Integration ins Unternehmen (Beispiel akademischer Taxifahrer)
- frühe Integration der Jugend in praktische Ausbildung und duales Studium
- Förderung auch lernunwilliger Jugendlicher durch Praxis
- Karrierewege innerhalb Unternehmen aufzeigen zur weiteren Motivation.



Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs

2. Jugendliche gezielt abholen, wo sie sind

- in der Schule
- in den Vereinen,
- in den Jugendclubs,
- über Social Media.



Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs

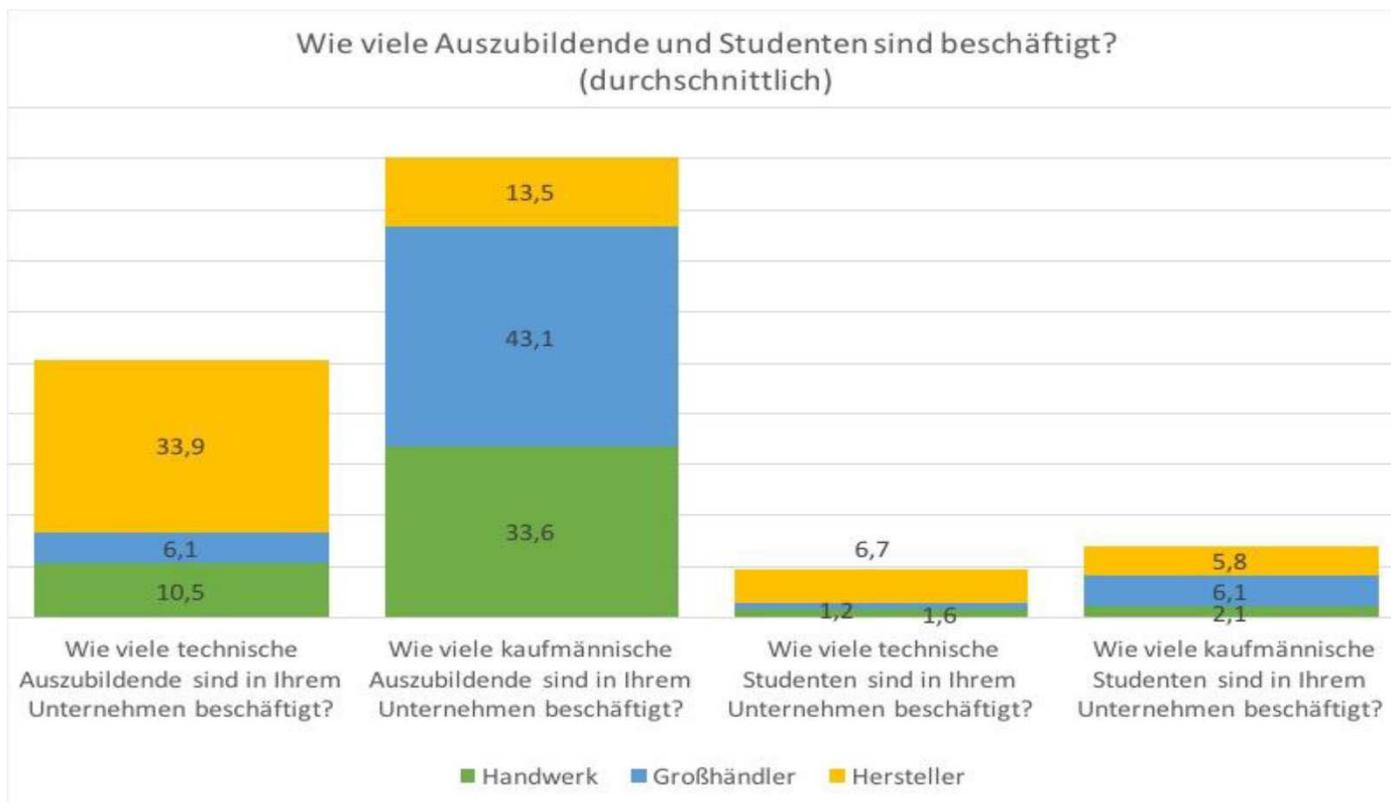
3. Klassische Ausbildung und duales Studium anbieten

- Attraktivität am Ausbildungsmarkt dann gegeben.
- zunehmende Höherqualifikation muss ermöglicht werden.
- nach handwerklicher Lehre immer stärkerer Durchstieg zum Meister.
- nach bau-handwerklicher Lehre auch duales Bauingenieurstudium.
- nach kaufmännischer Lehre immer stärker auch duales BWL-Studium
- Branchenspezifische Weiterqualifikationen mit Unternehmen stärken Bindung.



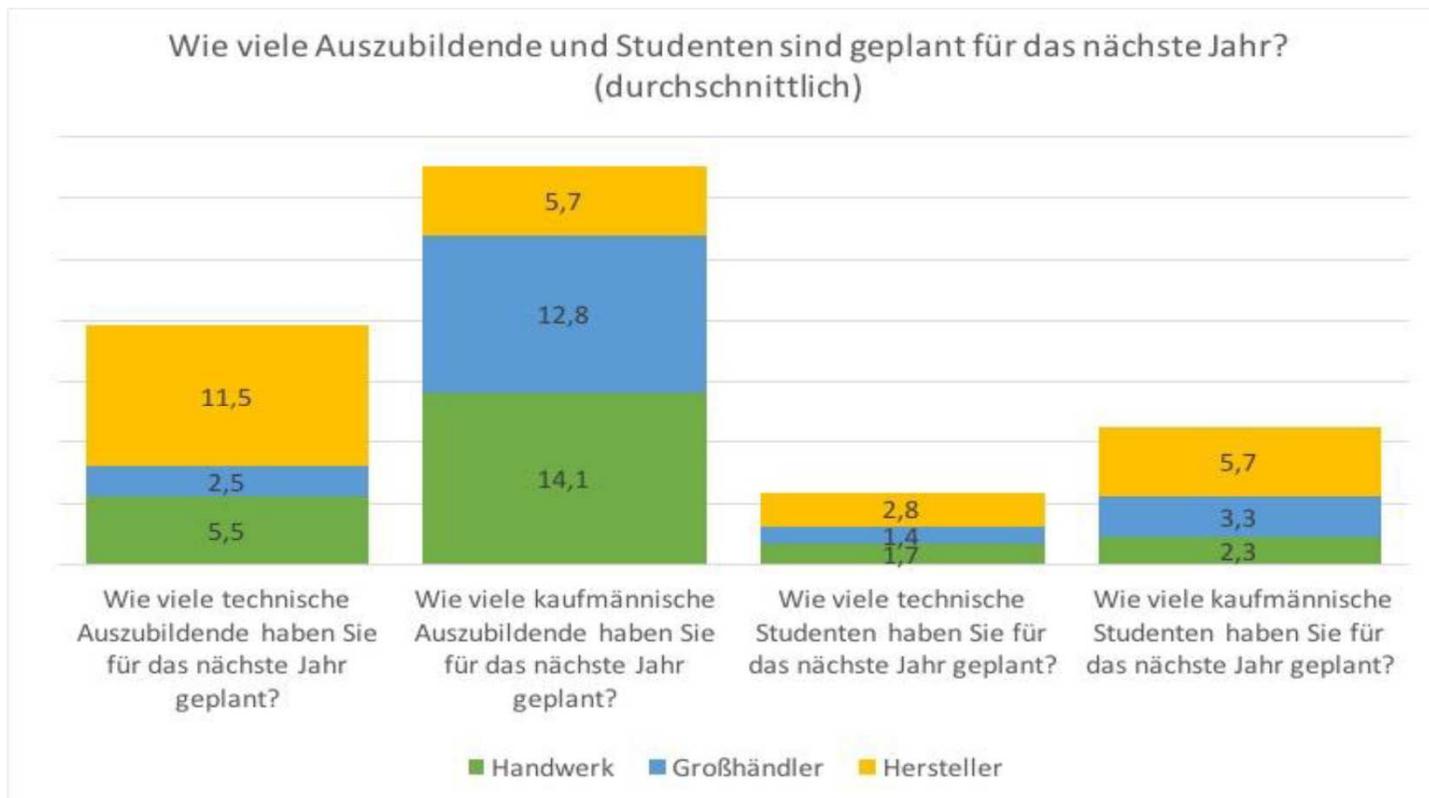
Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs

Anteil dualer Studienprogramme in den Unternehmen steigt



Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs

High-Tech-Unternehmen (z.B. SAP) setzen heute fast ausschließlich auf DH-Studium

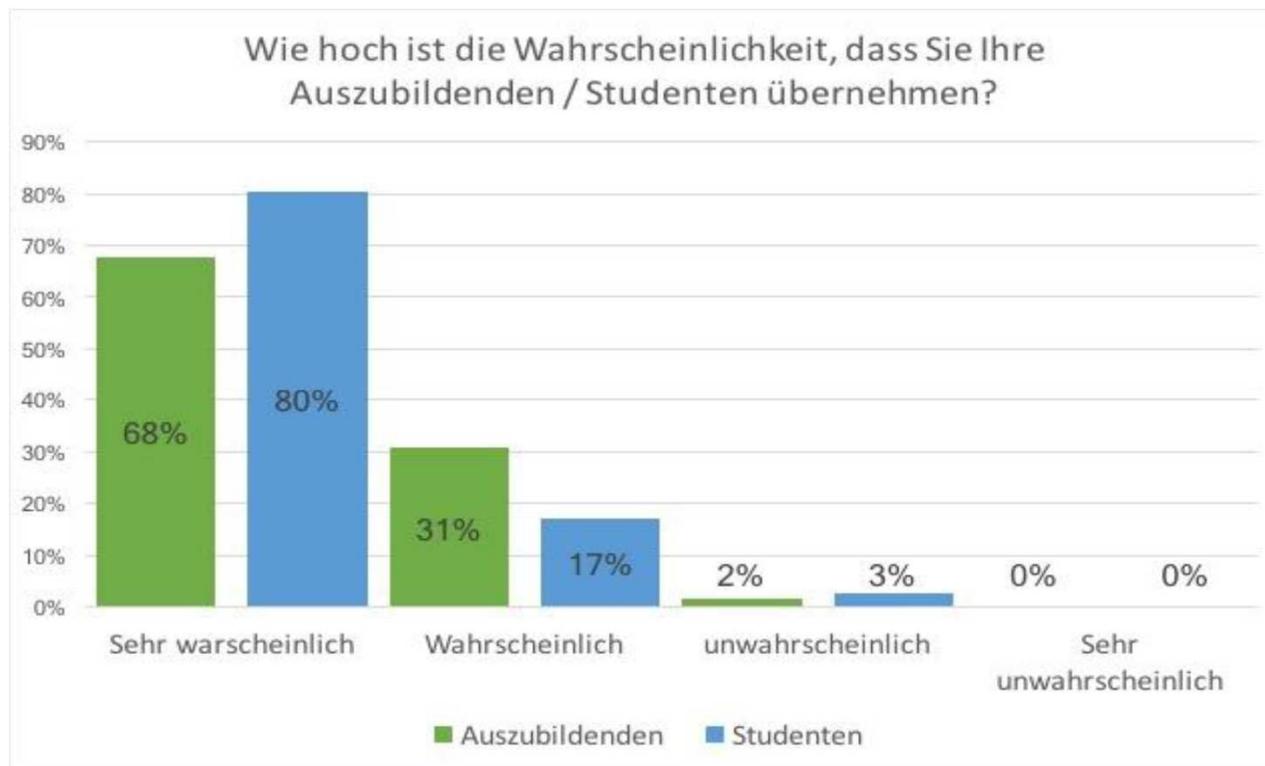


Auch anspruchsvolles Handwerk muss stärker duale Studienangebote anbieten um attraktiv zu bleiben auf dem Ausbildungsmarkt.



Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs

Übernahmequote duale Studenten höher als bei Azubis



Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs

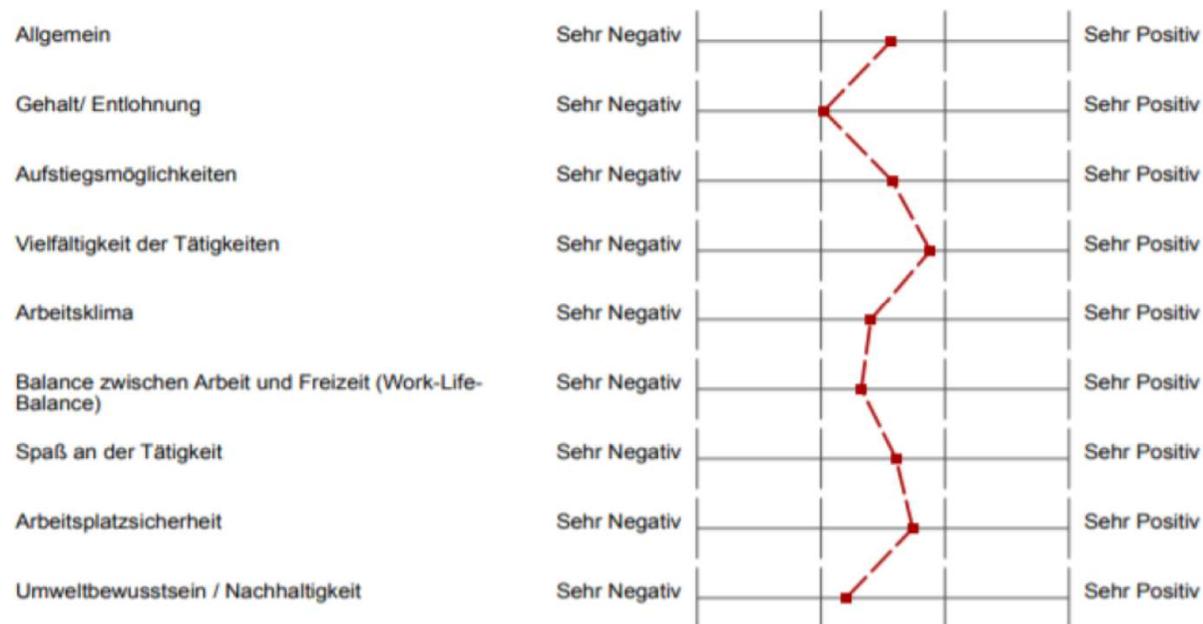
4. Handwerk (und auch Handel und Industrie) muss sich auf aktuelle Situation einstellen

- Setzen auf positives Betriebsklima im Handwerk
- Auf Work-Life-Balance achten und dies auch kommunizieren.
- Erhöhung der verrechnete Stundenlöhne um die Arbeitsbedingungen und Bezahlung gerade in den anspruchsvolleren Gewerken zu verbessern.
- gezieltes Einsetzen der hohen Ausbildungsvergütungen im Bau-Handwerk zur Akquisition von Azubis
- besser ausgebildete Mitarbeiter arbeiten effektiver und verbessern Prozesse.



Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs

Bewertung des Handels durch Jugendliche zeigt Schwächen beim Gehalt, bei der Work-Life-Balance und Arbeitsklima



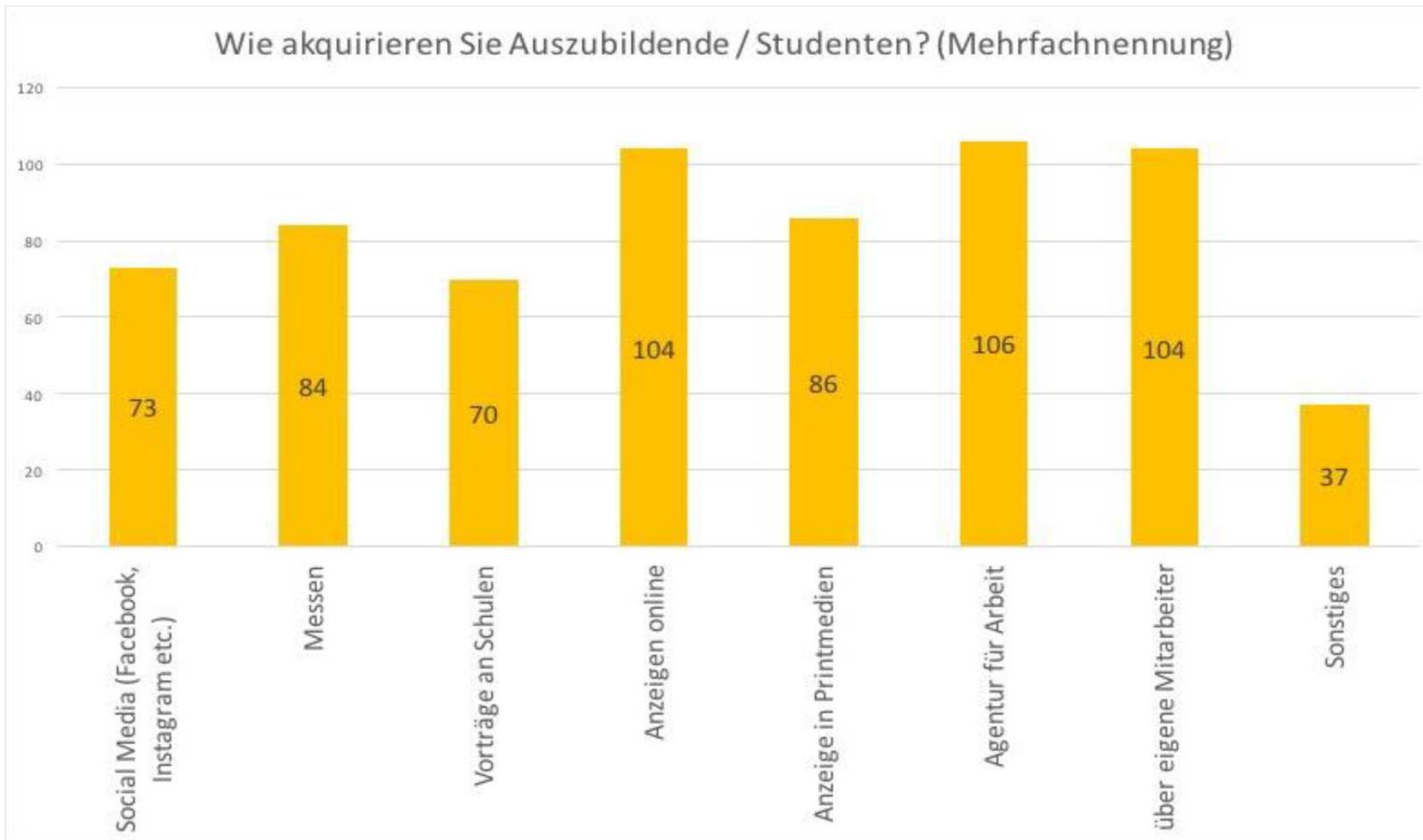
Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs

5. Employer Branding, Empfehlungsmanagement und ganzheitliches Personal-Marketing sind die zukünftigen Erfolgsfaktoren für Unternehmen

- Klares Herausarbeiten der eigenen Arbeitgeber-Werte um attraktiv zu sein für die Mitarbeiter
- Empfehlungsmanagement lebt von den eigenen Mitarbeitern, die es zu aktivieren gilt.
- Ganzheitliches Personalmarketing ist und bleibt wichtig

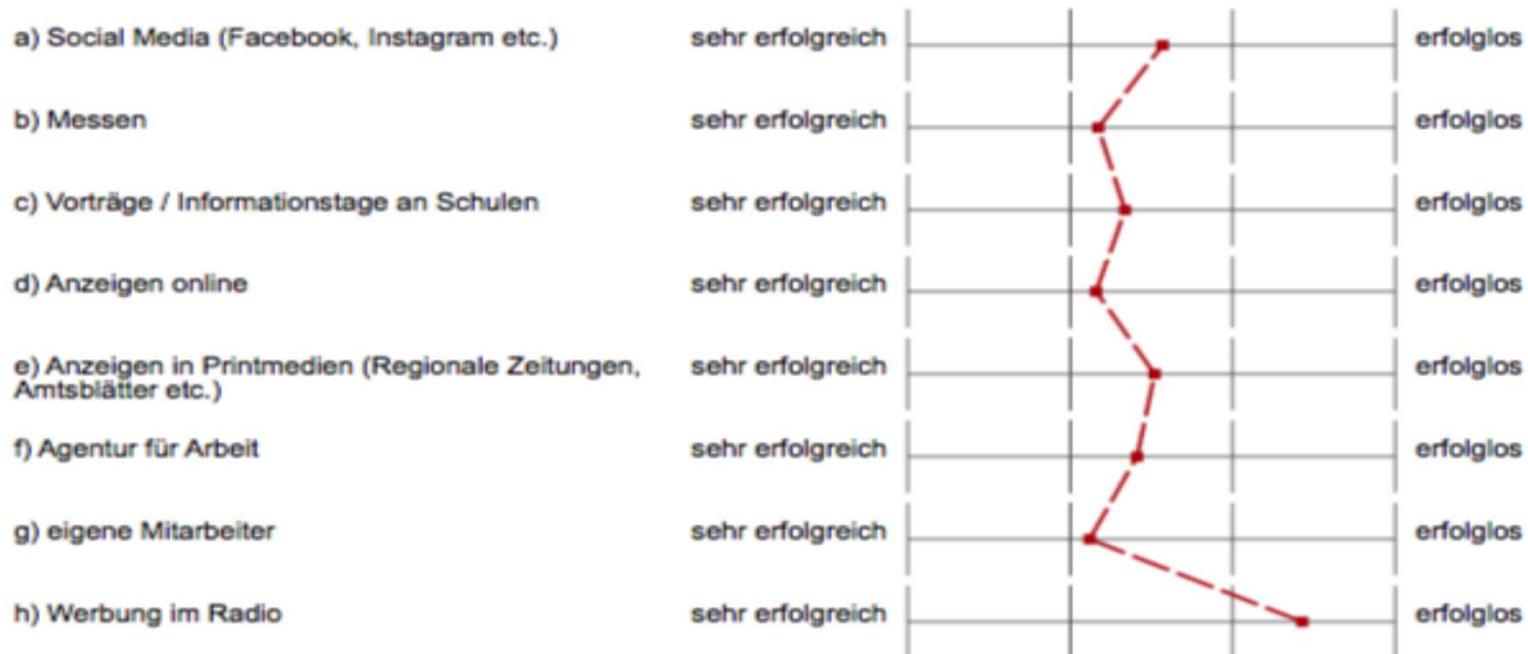


Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs



Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs

Wie erfolgreich sind die einzelnen Akquirierungswege in Ihrem Unternehmen bei...



Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs

6. Optimieren der jeweiligen Situation

- **realistische Anforderungen setzen und**
- **voneinander profitieren**

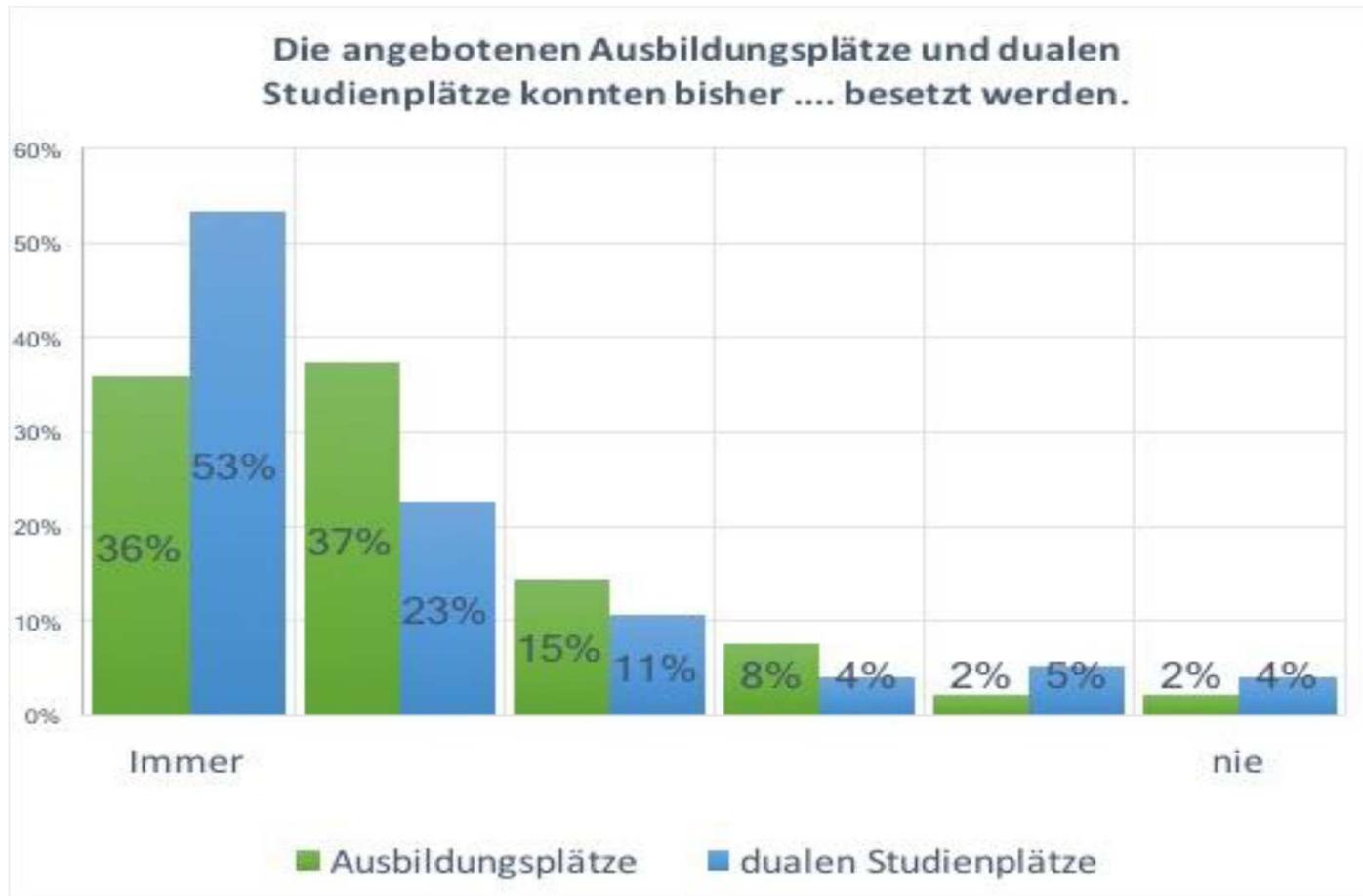
- teilweise noch hohe Bewerberzahlen (bei kfm. Ausbildungen).
- aber dennoch werden Plätze immer häufiger nicht besetzt.
- realistische Anforderungen setzen und bis zum Schluss flexibel bleiben bei Nutzung von Gelegenheiten (kurzfristige Entscheidungen wegen mehr Unentschlossenheit)
- Hypothese: der Handel kann dem Handwerk helfen bei der Personalbeschaffung und später auch der Betreuung von schwächeren Auszubildenden.



Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs



Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs



Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs

These: Fachgroßhandel übernimmt in Zukunft die Azubi-Beschaffung für seine Handwerkskunden

- Fachgroßhandel übernimmt Werbung für Handwerksberufe auf Ausbildungsmessen, bei Schulen, etc.
- Fachgroßhandel testet Bewerber für kaufmännische Berufe stärker auch noch im Hinblick auf handwerkliche Fähigkeiten und lenkt diese ggf. um.

Dies erfolgt im eigenen Interesse:

- Wenn die Zahlen ausgebildeter Handwerker zurückgehen und es einen weiteren Anstieg von unqualifizierten „Mobilen Generalisten“ gibt, wird der international einmalige dreistufige Vertriebsweg nicht überleben.
- Die enge Zusammenarbeit bietet eine einmalige Bindungschance für den Fachgroßhandel.



Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs

7. Gezielte Anerkennung zur Motivation und Förderung von Flexibilität

- Motivationssystem – finanziell wie im Hinblick auf Work-Life-Balance
Leistung fordern aber auch klar Wertschätzen, um darüber zu führen und zu binden.
- Finanzielle Kompensation bei Forderung von Flexibilität (Übernahme Mehrkosten)
Händler mit großem Niederlassungsnetz benötigen flexible Nachwuchskräfte
Hersteller expandieren international und benötigen dafür Personal
aber auch Handwerker müssen flexibel einsetzbar sein.

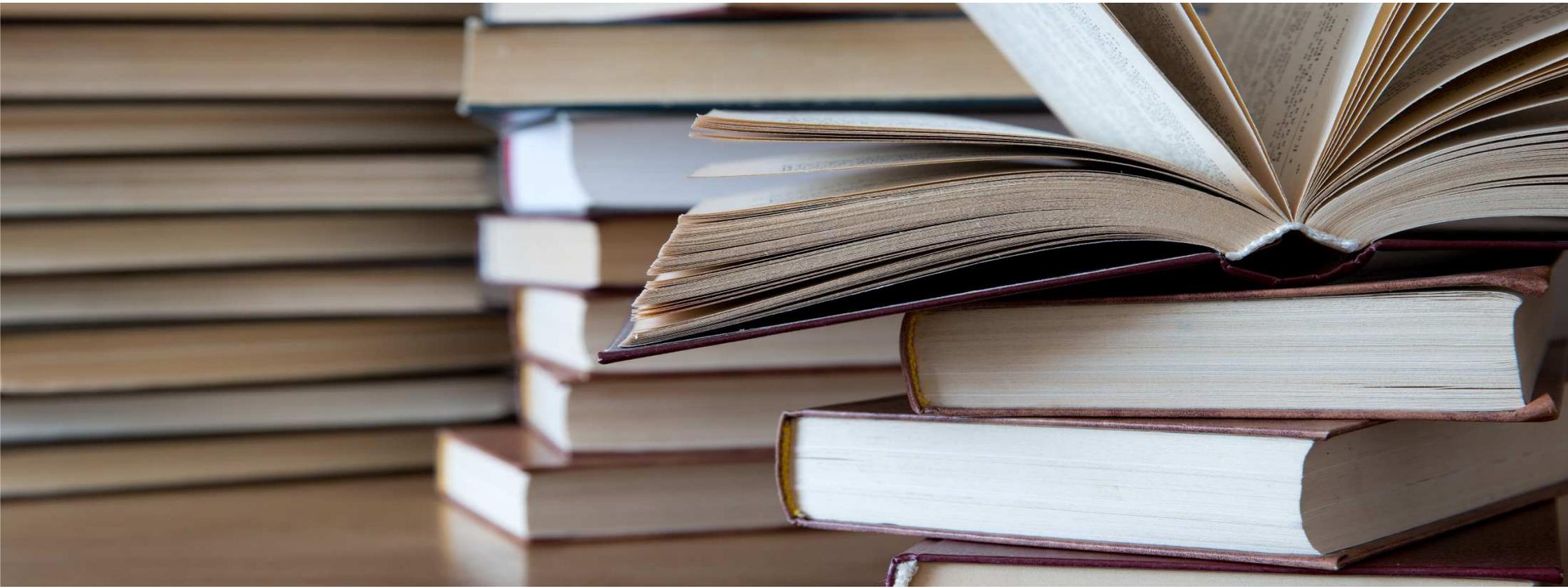


Schlussfolgerungen für die Personalbeschaffung von Nachwuchs

1. Zusammenarbeit mit den Eltern
2. Jugendliche gezielt abholen, wo sie sind
3. Klassische Ausbildung und duales Studium anbieten
4. Handwerk (und auch Handel und Industrie) muss sich auf aktuelle Situation einstellen (siehe Befragungsergebnisse Jugendliche)
5. Employer Branding, Empfehlungsmanagement und ganzheitliches Personal-Marketing sind die zukünftigen Erfolgsfaktoren für Unternehmen
6. Optimieren der jeweiligen Situation
 - realistische Anforderungen setzen und
 - voneinander profitieren
7. Gezielte Anerkennung zur Motivation und Förderung von Flexibilität

→ Thema für weitere Tagung: Abbruchquoten senken, Mitarbeiterbindung erhöhen





Quellen



Quellen

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVi)

Statistisches Bundesamt www.statista.de

Hauptverband der Deutschen Bauindustrie



Quellen

Studien:

DHBW Mosbach: Auswertung der Marktforschungsdaten des 4. Semesters 2017/18 (HD16D)

DHBW Mosbach: Auswertung einiger Seminararbeiten „Integrationsseminar“ des 5. Semesters 2016/17 (HD14D)



Vielen Dank.

Duale Hochschule Baden-Württemberg Mosbach
Lohrtalweg 10

Prof. Dr. Alexander Neumann

74821 Mosbach
06261 939-113
alexander.neumann@mosbach.dhbw.de