



Talente entdecken jenseits des Tellerrands

Whitepaper #AusbildungKlarmachen

Faktor A

Das Arbeitgebermagazin

**Best Practices und Tipps, damit Sie mit Ihrer
Ausbildung die Talente von morgen finden und fördern**

INITIATIVE
ZUKUNFTSSTARTER

#AusbildungKlarmachen

Einleitung

Auszubildende für den eigenen Betrieb zu begeistern, ist für viele Arbeitgeber zu einer großen Herausforderung geworden: Die Suche nach Azubis bindet nicht nur Zeit und Ressourcen, sondern erfordert eine zunehmend hohe Kreativität beim Recruiting. In vielen Branchen haben sich Arbeitnehmermärkte entwickelt, und das bekommen Arbeitgeber früh zu spüren – bereits, wenn sie für ihre Ausbildungen begehrte Schulabgängerinnen und Schulabgänger gewinnen wollen. Insbesondere in ländlichen Regionen gibt es jedoch kaum Adressaten, die man mit einer Recruiting-Kampagne ansprechen könnte. Selbst Hidden Champions haben es da schwer. Und nicht jedes auf dem Land versteckte Unternehmen ist gleich ein Champion.

Wie so oft im Leben hilft der Blick über den Tellerrand. Das Nachwuchsproblem vieler Betriebe ist zum Teil auch hausgemacht. Abgesehen davon, dass es eine Definitionsfrage ist, wer die Besten der Besten sind, versteift

sich der Blick von Arbeitgebern und Personalabteilungen oft auf diese Zielgruppe. Dabei steckt in jedem Menschen Potential: Es muss eben nur gefunden und entwickelt werden.

In diesem Whitepaper werfen wir daher einen Blick darauf, wieso es sich lohnt, auch Jugendliche mit schwierigen Startbedingungen und Erwachsene ohne Berufsabschluss bei der Vergabe von Ausbildungs- und Weiterbildungsplätzen zu bedenken. Welche Rolle kann dabei die Assistierte Ausbildung spielen? Wie unterstützt der Arbeitgeber-Service der BA Sie und Ihr Unternehmen bei allen Angelegenheiten rund um die Ausbildung? Und wie sorgen Sie dafür, dass Fachkräfte nach der Ausbildung bei Ihnen bleiben möchten? Hier erfahren Sie es.

Viel Spaß bei der Lektüre wünscht

Ihre Redaktion von Faktor A

Der Arbeitgeber-Service

berät und unterstützt Unternehmerinnen und Unternehmer

Der Arbeitgeber-Service ist der zuverlässige Ansprechpartner für Unternehmerinnen und Unternehmer, die ausbilden wollen, Azubis suchen oder Unterstützung bei der Ausbildung brauchen. Sie erreichen den Arbeitgeber-Service Ihrer Agentur für Arbeit vor Ort gern persönlich oder unter unserer Servicenummer:

0800 4 5555 20

(Der Anruf ist für Sie gebührenfrei.)

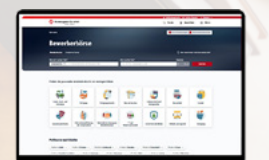
Nähere Infos auch auf
arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service

Die Bewerberbörse der Arbeitsagentur

Finden Sie passende Arbeitskräfte in nur wenigen Klicks

Wer Mitarbeitende sucht, kann z. B. selbst nach passenden Bewerberprofilen suchen. Nutzen Sie dafür unsere Bewerberbörse. Entdecken Sie interessante Bewerberprofile und nehmen Sie direkt Kontakt auf. Oder veröffentlichen Sie Ihr eigenes Online-Stellenangebot in unserer Jobsuche.

Starten Sie aktiv auf
arbeitsagentur.de/bewerberboerse



Inhalt

Chancen geben ist Einstellungssache	4
Mit Assistenz durch die Ausbildung	6
Gleiche Chancen für alle?	8
Bei knappen Finanzen sind alle gefragt	10
Aus- und Weiterbildung: Ihr Hebel für die Mitarbeiterbindung	12



Chancen geben ist Einstellungssache.

**Steigern Sie Ihr Talent,
neue Talente zu gewinnen.**

Nachwuchs entdecken. Zukunft gestalten.

Chancen geben ist Einstellungssache

Talent wird erst entdeckt, wenn es eingesetzt wird – am besten angeleitet von guten Vorbildern. Nutzen Sie die Chance, Jugendlichen eine Chance zu geben. Ein Praktikum kann den Weg zu einer erfolgreichen Ausbildung bereiten. Unser Arbeitgeber-Service steht ihnen aktiv bei allen Fragen zur Seite.

Manchmal reicht es schon, sich besser kennenzulernen. Das gilt auch für die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Azubi. Vielleicht hätten Sie ja Vorbehalte, den Bewerber einzustellen, dessen Schulnoten eher so semi waren. Und die Bewerberin, die schon eine Ausbildung abgebrochen hat, sorgt bei Ihnen für heftiges Stirnrunzeln. Und wieso hat der dritte Kandidat mit seinen 30 Jahren eigentlich noch keinen Berufsabschluss? Was ist da schiefgelaufen? Biografien verlaufen selten nach Plan und niemals ohne Brüche: Und so finden Persönlichkeiten nur schwer ausreichend Platz in Zeugnissen oder tabellarischen Lebensläufen. So viel Biografie passt nicht zwischen die Zeilen.

Vielleicht ist es ja so: Der Bewerber mit den schlechten Schulnoten hat den grünen aller Daumen und ist deshalb eine echte Bereicherung für Ihre Gärtnerei. Die Bewerberin hat ihre Ausbildung bei einer Bank abgebrochen, weil sie etwas ganz Direktes für das Klima tun will. Und deshalb möchte sie sich in Ihrem Betrieb zur Solartechnikerin ausbilden lassen. Und der dritte Kandidat brauchte nach der Schule erstmal einen Job, „was zum Geldverdienen“, wie er immer sagt. Und dabei ist es dann irgendwie geblieben, denn das Leben ging einfach weiter. Da er ein Organisationstalent ist, früh auf sich allein gestellt war und mit Herausforderungen umgehen kann, ist er aber goldrichtig, um sich bei Ihnen zum Kaufmann für Büromanagement weiterzuqualifizieren. Ein richtiger Zukunftsstarter eben!

Mit diesem Wissen gäbe wohl jeder Arbeitgeber gern die Chance zur Ausbildung. Das Problem: Ein Anschreiben kann noch so aufschlussreich, ein Bewerbungsgespräch noch so tiefgründig sein – von dem Menschen dahinter vermittelt beides nur einen ungefähren Eindruck. Noch viel schwerer wird die Einschätzung, wenn beides nicht zu den Stärken des Bewerbers oder der Bewerberin gehört. Mancher Arbeitgeber sucht dann lieber weiter als dranzubleiben. Zu viel Risiko für eine Einstellung.

Dabei bietet gerade das Praktikum die Möglichkeit, ohne besondere unternehmerische Risiken Bewerberinnen und Bewerber besser kennen zu lernen. Im Praktikum erhalten angehende Azubis einen Einblick in die typischen Aufgaben, die ein Beruf mit sich bringt. Das schützt in der späteren Ausbildung vor bösen Überraschungen: „Wie, auf dem Bau muss ich auch bei Regen arbeiten?“ Diesen und ähnliche Aha-Momente fördert bereits ein mehrmonatiges Praktikum zutage. Auf der anderen Seite sieht auch der Arbeitgeber, welche Fähigkeiten und Kenntnisse die Praktikantin oder der Praktikant mitbringen – und wo im Rahmen des Praktikums noch Nachholbedarf besteht, um das Rüstzeug für die anschließende Ausbildung mitzugeben.

INITIATIVE

ZUKUNFTSSTARTER

Ein richtiger Zukunftsstarter eben!

Einfach QR-Code mit Smartphone scannen.

Ein Praktikum kann auch dazu dienen, Skepsis abzubauen. Die Schulnoten rücken in den Hintergrund, sobald der Praktikant in der Gärtnerei einen sehr überzeugenden ersten Blumenstrauß gebunden hat. Die abgebrochene Bankausbildung erscheint der Führungskraft im Solarunternehmen nur folgerichtig, als sie feststellt, wie interessiert die Praktikantin den Einbau der Messtechnik bei einer Photovoltaikanlage verfolgt. Und der bisher fehlende Berufsabschluss beim Zukunftsstarter ist plötzlich irrelevant angesichts des Verständnisses und der Ruhe, die er schon nach wenigen Tagen in sein künftiges Team einbringt.

Damit Arbeitgeber diese Extrameile im Kennenlernprozess leichter auf sich nehmen können, bezuschusst die Bundesagentur für Arbeit Einstiegsqualifizierungen, also bezahlte sozialversicherungspflichtige Praktika. Sechs bis zwölf Monate sollte die Einstiegsqualifizierung dauern, um gefördert werden zu können: Genug Zeit also, damit sich Arbeitgeber auch zu potentiellen Azubis mit eher schwierigen Startbedingungen ein umfassendes Bild machen können.

MITARBEITER FINDEN

„Weil sich meist Jüngere bewerben, sind nur fünf Prozent älter als 50 Jahre.“

Dieter Doetsch, ING-Diba, Ausbildungsleiter

FAKTOR A NEWSLETTER BESTELLEN

FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE, ENTSCHEIDER
UND ARBEITGEBER

Der **kostenlose Newsletter** liefert wertvolle Tipps zum Personalmanagement, Informationen zu Trends am Arbeitsmarkt und Einblicke in das, was andere Unternehmen erfolgreich macht.

Verständlich. Fundiert. Auf den Punkt.

Alle 14 Tage per E-Mail.

Jetzt anmelden

Checkliste ✓✓

Wie man Azubis für sich gewinnt

Um junge Menschen für eine Ausbildung im eigenen Unternehmen zu gewinnen, gibt es verschiedene Wege: Einer davon sind Praktika, damit junge Menschen frühzeitig in den Beruf reinschnuppern können. Davon profitieren auch Unternehmen, weil sie so frühzeitig Talente erkennen können.

Girls' Day

Beim jährlichen Girls' Day haben Betriebe die Chance, bei Mädchen der Klassen 5 bis 10 Interesse für ihren Arbeitsbereich zu wecken.

Boys' Day

Der Boys' Day wurde eingeführt, um Jungen für Berufe im sozialen, pädagogischen oder pflegerischen Bereich zu begeistern.

Ein Treffer auf den zweiten Blick

Klempnermeister Stefan Sadowski suchte dringend einen neuen Azubi – und gab Ajithjenosan Sellathurai trotz Sprachschwierigkeiten eine Chance. Eine Entscheidung, die sich bis heute ausgezahlt hat.



[Jetzt die Story dazu auf YouTube ansehen](#)

 [Die Assistierte Ausbildung \(AsA\)](#)



Einfach QR-Code mit Smartphone scannen.

Mit Assistenz durch die Ausbildung

Die Assistierte Ausbildung kann Brücken bauen – zwischen den Anforderungen einer Berufsausbildung und den Fähigkeiten von Azubis. Vielleicht aber auch zwischen Arbeitgebern und Azubis. Die Herausforderungen während einer Ausbildung können ganz individuell sein. Genauso individuell unterstützen die Ausbildungsbegleiterinnen und Ausbildungsbegleiter.

Einen Beruf zu erlernen, ist keine Kleinigkeit. Fachliche Kenntnisse müssen erlernt, handwerkliche Fähigkeiten müssen ausgebildet werden. Dabei können die vielschichtigen Anforderungen, die ein Beruf mit sich bringt, jeden Menschen auf ganz individuelle Weise herausfordern. Wer eine Ausbildung beginnt, bringt eben nicht nur seine Stärken mit, sondern auch die eine oder andere ganz individuelle Schwäche. Die Assistierte Ausbildung, kurz: AsA, trägt diesem Fakt Rechnung: Sie assistiert genau da, wo es hakt. Das Ziel ist, dass jeder Mensch eine einmal angefangene Ausbildung auch abschließen kann, selbst wenn er unterwegs ein wenig Extrahilfe benötigt. Das kommt auch dem ausbildenden Betrieb zu Gute: Mit dem Abschluss steht

einer Übernahme der neuen Fachkraft nichts mehr im Weg. AsA ist für beide Seiten da, für Auszubildende und Betriebe. Azubis erhalten mit dem Programm Stützunterricht, um individuelle Bildungs- und Sprachdefizite abzubauen. Auch Lücken in den fachlichen Fähigkeiten und Kenntnissen kann die Assistierte Ausbildung helfen zu schließen. Als Arbeitgeber profitieren Sie nicht nur, indem Ihre Auszubildenden gestärkt werden, sondern Sie erhalten weitere Leistungen:

- Hilfestellungen bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung
- Begleitung im Betriebsalltag, damit das Ausbildungsverhältnis stabilisiert wird
- Unterstützung Ihres Personals bei der Vorbereitung und Umsetzung der Ausbildung

Übrigens:

Alle Leistungen der Assistierte Ausbildung können Sie auch im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung in Anspruch nehmen.

Wie individuell Hilfestellungen gestaltet sein können, zeigt das Beispiel der Zahnärztin Birgit Varoga aus Bremerhaven, die ebenfalls die Assistierte Ausbildung in Anspruch nimmt. Ihre Auszubildende Sara Moussa hatte anfänglich sprachliche Schwierigkeiten, die sich insbesondere bei den fachspezifischen Sprachkenntnissen zeigten. Seitdem erhielt die Auszubildende über die AsA Nachhilfestunden in Kleingruppen. Eine Hilfsleistung, die in ihrer Individualität lange Zeit nicht möglich war. Birgit Varoga zu ihren Erfahrungen mit Praktika und der Assistierten Ausbildung:



„Praktika sind eine tolle und unverbindliche Möglichkeit, junge Leute gut kennenzulernen. Und wenn später während der Ausbildung Defizite oder Probleme auftauchen, findet man mit den Angeboten der Arbeitsagentur professionelle Hilfe und persönlichen Beistand.“

Birgit Varoga, Zahnärztin und Chefin aus Bremerhaven

2021 gingen die bisherigen Förderleistungen der Ausbildungsbegleitenden Hilfen in der Assistierten Ausbildung auf. Die Bundesagentur für Arbeit hat mit diesem Schritt für mehr Transparenz bei den Leistungen gesorgt. Und auch die Hürden für Arbeitgeber wurden abgebaut: Ein großer Vorteil der AsA ist, dass sie jederzeit während der Ausbildungszeit in Anspruch genommen und auch jederzeit wieder beendet werden kann – und auch jederzeit wieder beendet werden kann, wenn kein Bedarf mehr besteht. Das kommt der

Ausbildungsrealität entgegen, denn manches Problem zeigt sich erst nach den ersten Ausbildungsmonaten. Oder umgekehrt: Die Starthilfe funktioniert so gut, dass sie schon bald nicht mehr nötig ist.

Der individuelle Ansatz der Assistierten Ausbildung wird vor allem dadurch ermöglicht, dass Ihren Azubis eine Ausbildungsbegleiterin oder ein Ausbildungsbegleiter zur Seite steht. Damit haben beide Seiten eine feste Ansprechperson bei allen Belangen. Mit welcher Unterstützung ist meinem Azubi am besten geholfen? Wer klärt den Förderunterricht

mit der Berufsschule ab? Die Begleitperson sorgt für einen möglichst reibungslosen Ablauf der Ausbildung und unterstützt auch in der Lösung von Konflikten.

Wenn Sie gerade feststellen, dass Ihnen und einem oder einer Ihrer Auszubildenden die Assistierte Ausbildung helfen könnte, melden Sie sich einfach bei unserem Arbeitgeber-Service. Dieser berät Sie gern – nicht nur, aber auch – zu allen Themen rund um die AsA.

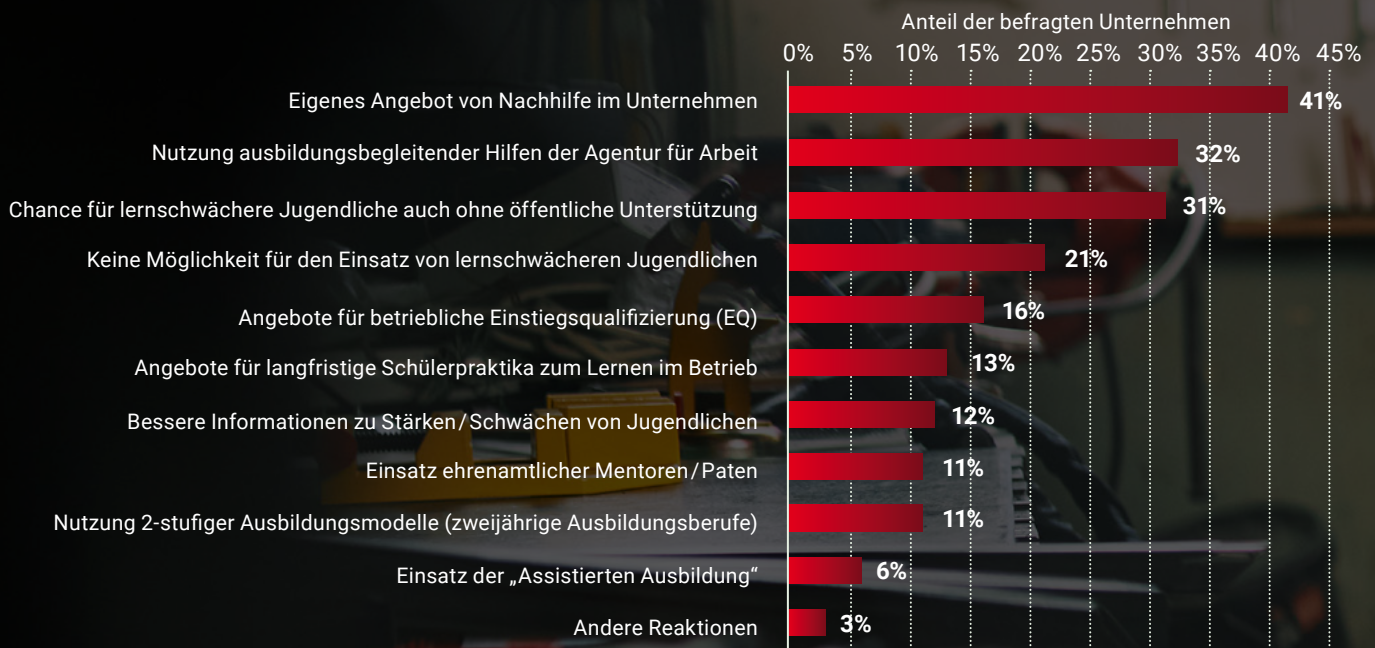


„Ich muss mir immer den einzelnen Menschen angucken.“

Dieter Missen, KFM. Leiter Frisch & Faust

Gleiche Chancen für Alle?

Wie reagieren Betriebe auf mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern

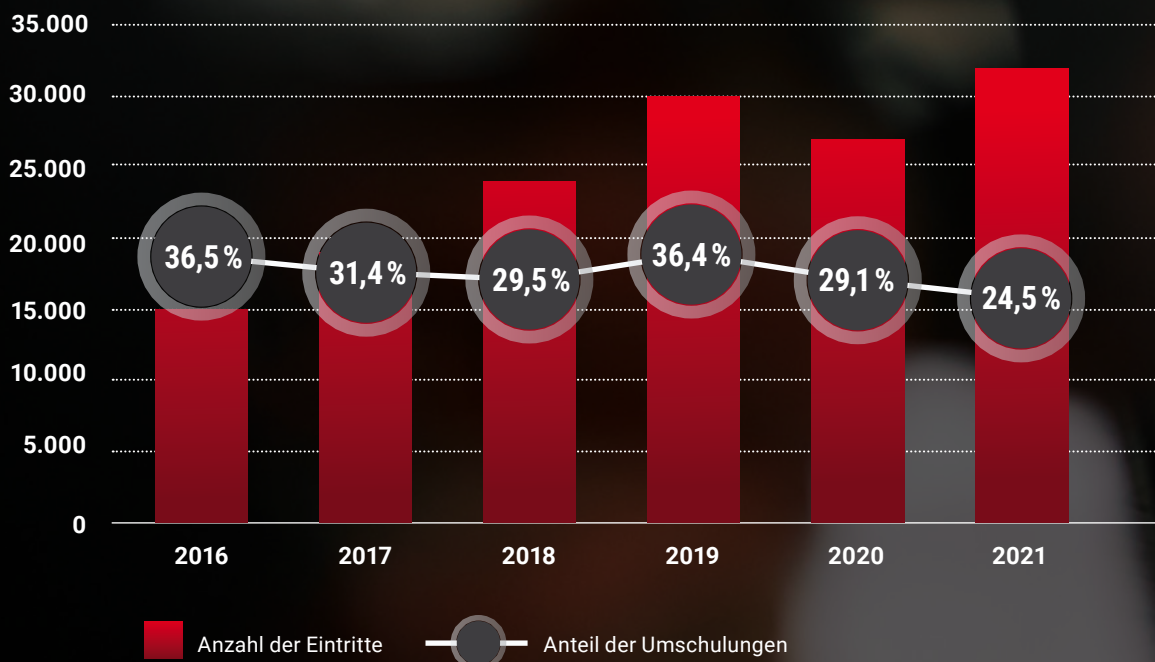


Quelle: Veröffentlicht durch DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag), Juli 2018, Ausbildung 2018, Seite 22

Hinweis(e): Deutschland; 23.04.2018 bis 13.05.2018; 10.335 befragte Unternehmen, Zitiert nach de.statista.com.

Statista; ID 153927

Jährliche Eintritte Beschäftigter in SGB-III-geförderte Weiterbildung und darin enthaltener Anteil der Umschulungen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. © IAB

IAB-Forum / Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten

Kosten für Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Faktorzuzuordnung der erwarteten Kosten (Ausbildungshemmnisse)

Kosten einer Ausbildung



01

Investitionsbezogene
Personalkosten
des Auszubildenden

Häufiger Ausbildungsabbruch

Mehr Fehltage

02

Produktivitätsbezogene
Personalkosten
des Auszubildenden/
Organisationskosten

Höherer Urlaubsanspruch
und Kündigungsschutz

Zu hoher bürokratischer
Aufwand, um
Förderungen zu erhalten

03

Personalkosten
des Ausbilders/
Organisationskosten/
Integrationskosten

Fehlen qualifizierter Ausbilder

Höherer Betreuungsaufwand

Schwierige Integration in
den betrieblichen Alltag

Fehlen geeigneter
Unterstützungsmöglichkeiten

Keine Möglichkeit, weitere
Ausbildungsplätze anzubieten

04

Suchkosten

Zu wenig Bewerber
mit Behinderung

Quelle: © 2017 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln • IW-Analysen Nr. 114 /
Forschungsberichte aus dem IW Köln •
Menschen mit Behinderung in der
betrieblichen Ausbildung • Christoph
Metzler / Susanne Seyda / Luisa
Wallossek / Dirk Werner • Seite 35

Bei knappen Finanzen sind alle gefragt

Nicht immer reicht die aktuelle Ausbildungsvergütung, um das Leben und den täglichen Bedarf zu finanzieren: Dann benötigen Azubis finanzielle Unterstützung bzw. eine Erleichterung bei ihren Kosten. Die BA hilft mit der Berufsausbildungsbeihilfe, aber auch der Arbeitgeber ist gefragt.

Das erste Mal auf eigenen Füßen stehen bedeutet für viele Azubis auch, zum ersten Mal finanziell für sich selbst sorgen zu müssen. Sicherlich ein großer Moment im Leben der meisten Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Bei aller Euphorie angesichts der ersten Lohnzahlung kann sich schnell auch Ernüchterung einstellen, wenn am Ende des Geldes noch so viel Monat übrig ist. Denn nicht erst seit dem vergangenen Jahr haben die Lebenshaltungskosten stark zugenommen. Wohnraum bleibt ein knappes Gut, insbesondere in Städten steigen die Mietkosten: stetig oder stark. Auch für Energie und Nahverkehr müssen Azubis heute deutlich mehr hinblättern als früher.



Natürlich sind in erster Linie Sie als Arbeitgeber gefordert zu überprüfen, ob Ihre Ausbildungsvergütung den finanziellen Realitäten der Gegenwart angemessen ist. Schließlich wäre es sehr ärgerlich, wenn Azubis, die gut in Ihrem Betrieb angekommen sind, sich mit Engagement einbringen und schon als Übernahmekandidatinnen und -kandidaten qualifizieren, ihre Ausbildung abrechnen müssen. Und das schlicht, weil sie sich diese nicht leisten können. Aber nicht jedes Unternehmen hat den nötigen finanziellen Spielraum, um bei der Vergütung ausreichend zu justieren. Dabei verlangt jedoch die gesellschaftliche Herausforderung, die der Fachkräftemangel darstellt, dass jeder Betrieb, der ausbilden kann und möchte, dies auch tut. Eine Ausbildungsstelle zu vergeben, soll nicht zum Luxus werden.

Aus diesem Grund unterstützt die Bundesagentur für Arbeit Auszubildende ganz direkt, wenn die Vergütung allein nicht ausreicht, um die anfallenden Kosten zu decken. Ein wichtiger Baustein hierfür ist die Berufsausbildungsbeihilfe. Die Beihilfe ist ein monatlicher finanzieller Zuschuss, der während der Ausbildung gezahlt wird. Daneben können Azubis Zuschüsse für Fahrtkosten erhalten. Da es außerdem vorkommen kann, dass Ausbildungsbetrieb und Berufsschule sehr weit voneinander entfernt liegen, sorgt die BA bei Bedarf während des Besuchs der Berufsschule auch für eine Unterbringung der Azubis in einem Jugendwohnheim.

Und wie können Sie als Arbeitgeber helfen? Weisen Sie Azubis auf die Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit hin. Senden Sie bei Bedarf auf Berufsausbildungsbeihilfe ein Nachweisdokument über die monatliche Ausbildungsvergütung an die BA. Und nicht zuletzt: Loten Sie Ihre eigenen Unterstützungsmöglichkeiten aus. Damit die Ausbildung zum Erfolg wird.



#AusbildungKlarmachen

NACHWUCHS ENTDECKEN. ZUKUNFT GESTALTEN.

Unser Azubi-Recruiting ist für Sie da.



Alle Jugendlichen haben Potenzial. Die Frage ist nur, ob es erkannt wird. Unser Arbeitgeber-Service lotet für Sie passende Bewerberinnen und Bewerber aus. Nutzen Sie jetzt unsere Beratung. Mehr unter arbeitsagentur.de



bringt weiter.



Aus- und Weiterbildung: Ihr Hebel für die Mitarbeiter- bindung

Jeder Betrieb möchte seine Fachkräfte halten. Damit das gelingt, braucht es heute eine ganze Palette an Angeboten. Um sich abzusetzen, sind Engagement und Kreativität gefordert. Im Sinne eines lebenslangen Lernens beginnt dieser Prozess beruflich bereits in der Ausbildung und nimmt mit jeder neuen Weiterbildung einen weiteren Schritt.

Eine Ausbildung ist mit den Verpflichtungen, die sie mit sich bringt – insbesondere, wenn Sie Jugendlichen mit schwierigen Startbedingungen oder Zukunftsstärtern eine Chance geben –, eine Investition. Aber als solche zahlt sie sich eben auch aus. Die Ausbildung schafft Raum, um Talente frühzeitig zu erkennen und zu fördern. Damit ist sie eine wichtige Säule, um im eigenen Betrieb die Fachkräftesicherung aufzustellen. Das Ziel der meisten Arbeitgeber dürfte deshalb sein, die eigenen Azubis nach ihrem erfolgreichen

Abschluss zu übernehmen. Immerhin sind in den Jahren der Ausbildung nicht erst die Fachkräfte von Morgen, sondern bereits die Fachkräfte von Heute entstanden. Das Ende der Ausbildung ist jedoch auch ein Moment, in dem die neuen Fachkräfte über ihren weiteren Weg reflektieren.

Als Arbeitgeber können Sie bereits während der Ausbildung den Grundstein dafür legen, dass Ihre Auszubildenden auch nach dem Abschluss in Ihrem Betrieb bleiben möchten. Modernität und Attraktivität eines Unternehmens spiegeln sich eben auch in der Gestaltung der Ausbildung wider. Wie wäre es zum Beispiel mit einem Auslandsaufenthalt für Ihre Azubis? Neben fachlichen und sprachlichen Fähigkeiten sind es vor allem die persönlichen Weiterentwicklungen, die ein solcher Auslandsaufenthalt fördert. Dabei stärkt dieses Angebot die Identifikation mit Ihnen als Arbeitgeber. Ein sinnvoll in die Ausbildung integrierter Auslandsaufenthalt kann seine Vorteile bereits während Ihres Recruitings von Azubis ausspielen: Auslandsaufenthalte sind immer noch kein Standard im Rahmen der Ausbildung und können daher ein starkes Argument für eine Ausbildung in Ihrem Betrieb sein. Berthold Hübers, als stellvertretender Leiter der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung auch für die Förderprogramme Erasmus+ und Ausbildung-Weltweit zuständig, konstatiert hierzu:



So profitieren Unternehmen von
Auslandsaufenthalten ihrer Azubis



Einfach QR-Code mit
Smartphone scannen.



„Das Auslandspraktikum ist ein ganz konkretes Recruiting-Instrument, denn jedes Unternehmen muss sich immer stärker vom Nachbarbetrieb unterscheiden.“

Berthold Hübers, stellvertretender Leiter
der NA beim BIBB

Um Talente nach der Übernahme auch langfristig im eigenen Unternehmen halten zu können, reicht es heute in den meisten Branchen, Berufsfeldern und Regionen nicht mehr aus, einfach pünktlich ein gutes Gehalt zu zahlen und ausreichend Urlaub anzubieten. Selbst weitreichendere Sozialleistungen etwa im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung genügen nicht, um eine gute Mitarbeiterbindung dauerhaft zu gewährleisten. Neben den Möglichkeiten, die sich etwa im Bereich moderner Modelle der Zusammenarbeit, Mitarbeiterbeteiligung oder bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes bieten, ist ein zentraler Hebel die beständige Weiterqualifizierung Ihrer Mitarbeitenden.

Die Arbeitswelt ist im Wandel. Ständig werden neue Anforderungen an Menschen gestellt. Schnell kann sich bei dem einen oder der anderen in Ihrer Belegschaft das Gefühl verfestigen, den Anschluss zu verlieren. „Alle anderen arbeiten plötzlich agil – aber was bitteschön ist denn Scrum?“ Oder: „Wieso soll ich plötzlich Teams nutzen? Reicht nicht auch eine E-Mail?“ Zu solch ganz allgemeinen Fragen kommen diejenigen, die sich aus dem Wandel des eigenen Berufs ergeben: „Einen Ottomotor bau ich dir mit geschlossenen Augen auseinander und einhändig wieder

zusammen – aber bei Elektromotoren bin ich blank.“ Weiterbildungen können dabei helfen, diese Unsicherheiten in der Belegschaft aufzulösen, damit die Fachkräfte von heute eben auch morgen Fachkräfte bleiben, die ihre Aufgaben zur eigenen und zu Ihrer Zufriedenheit erledigen können.

Übrigens:

So helfen Weiterbildungsverbände dem Mittelstand

 **Wie können Unternehmen ihre Mitarbeitenden qualifizieren?**

Eine Weiterbildung kann, muss aber nicht immer gleich eine mehrmonatige Maßnahme sein. Auch im eigenen Haus lassen sich Angebote schaffen: Hospitationen bei anderen Teams, E-Learning-Angebote im Intranet oder Schulungen in den eigenen Räumen etwa. Auch ein halbtägiges Webinar, das einen ganz punktuellen Bedarf abdeckt, kann schon ausreichen, um die kleine Lücke zu schließen, die sich bei einem oder einer Mitarbeitenden aufgetan hat.

Kaum ein Investment ist so lohnend wie das in das eigene Personal. Der Vertrauensvorschuss, den Sie dem Ausbildungsbewerber mit den schlechten Schulnoten entgegenbringen. Die Kosten des Auslandsaufenthalts im zweiten Ausbildungsjahr der Auszubildenden. Der fortwährende Bedarf an Weiterbildungen, um die Belegschaft up to date zu halten: Bei all diesen Dingen sehen andere vielleicht finanzielle Risiken. Machen Sie es besser und nehmen Sie stattdessen die Chancen in den Blick.

Denn Chancen geben ist Einstellungssache.

Herausgeberin
Bundesagentur für Arbeit (BA)

Rechtsform: Bundesunmittelbare Körperschaft
des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung

Vertreten durch den Vorstand,
dieser durch seine Vorsitzende Andrea Nahles

Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg
März 2023

www.arbeitsagentur.de

Umsatzsteueridentifikationsnummer: DE811458858

Feedback an:

Faktor A / redaktion.faktor-a@arbeitsagentur.de
arbeitsagentur.de/faktor-a/startseite

Bildnachweis

Titel, © Vladdeep/stock.adobe.com,
© Lazy_Bear/stock.adobe.com
Seite 2, © Halfpoint/stock.adobe.com
Seite 4 - 5, © Visoot/stock.adobe.com
Seite 6, © Fizkes/stock.adobe.com
Seite 7, © aerogondo/stock.adobe.com
Seite 8 - 9, © Astarot/stock.adobe.com
Seite 10, © Igor/stock.adobe.com,
© Kzenon – stock.adobe.com
Seite 12, © Suriyo/stock.adobe.com
Seite 13, © BullRun/stock.adobe.com



Einfach QR-Code mit
Smartphone scannen.