



Zusammenfassung gemeinsamer Fachkräfteworkshop DBSV und BVWW am Dienstag, 06.06.2023 in Hamburg

Ausgangslage

Wie in anderen Branchen herrscht auch in der Bootsbranche ein eklatanter Fach- und Arbeitskräftemangel. Dies betrifft sowohl die Mitgliedsbetriebe des DBSV als auch des BVWW. Die Ursachen für diesen Zustand sind vielfältig. Aus diesem Grund haben sich BVWW und DBSV zusammengeschlossen, um in einem gemeinsamen Workshop mit rund 20 Teilnehmern den Ursachen auf den Grund zu gehen.

Zielsetzung und Methodik

Das Ziel des Workshops bestand darin, gemeinsam die Kernursachen zu definieren und bestenfalls Lösungsansätze zu erarbeiten. Drei Themenfelder wurden im Vorfeld durch die Geschäftsstellen definiert:

- Personalbeschaffung
- Personalqualifikation
- Arbeitsplatzattraktivität

Die Lösungsansätze sind dabei grundsätzlich in zwei Stränge unterteilt.

1. Lösungsansätze oder auch Action-Plan für die Unternehmen
2. Lösungsansätze, wie die Verbände ihre Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften unterstützen können

Kernursachen

Als Kernursachen der Situation wurden u.a. ausgemacht:

- Stundenverrechnungssätze und Bezahlung im Vergleich zu Wettbewerbsbranchen (andere Handwerksberufe) eher schlecht
- Absolventen verlassen Branche Richtung Industrie
- Große Konkurrenzsituation untereinander und in andere Branchen
- Firmenauftritt nach außen nicht zeitgemäß
- Teilweise schlechtes Personalmarketing „binnen wie buten“

Fazit: Um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, reicht es heute nicht mehr, einen Obstkorb, freies W-Lan oder ein Job-Bike zu stellen. Basis allen Erfolgs ist eine gute Bezahlung, erst Recht, wenn in der Branche da gearbeitet wird, wo andere Urlaub machen (Stichwort Lebenshaltungskosten)

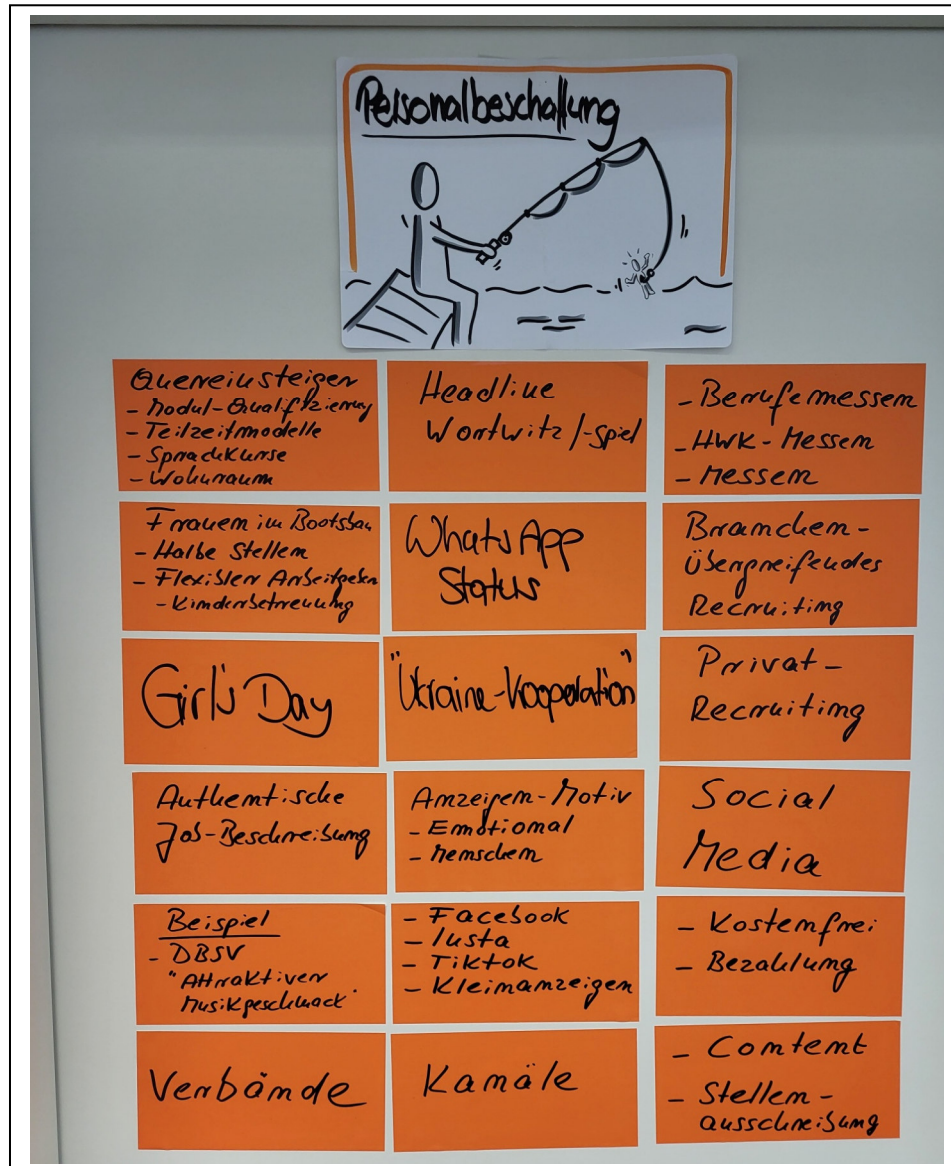
Arbeitsplatzattraktivität



Stellen Sie sich z.B. selbstkritische Fragen:

- Beteilige ich meine Mitarbeiter am Erfolg?
- Kann ich nicht meine Kunden so erziehen, dass eine 4-Tage Woche möglich ist (4x10h statt 5x8h)
- Passt das Einkommen zu den Lebenshaltungskosten in meiner Region (was verdienen die Mitarbeiter in Wettbewerbsbranchen (z.B. Mechatroniker)
- Motivierende Überstundenregelungen, auch schon für Azubis
- Tue ich alles was möglich ist, um meine Mitarbeiter zu motivieren und zu halten

Personalbeschaffung



Neue, kreative Wege zum Erfolg:

- Moderne, ansprechende Stellenausschreibungen, gerne auch als authentisches Video im **Social Media**
- Direktansprache über eigene Mitarbeiter (Handwerker sind untereinander gut vernetzt, warum nicht mal eine „Kopfgeldprämie“, z.B. in Form der Kostenübernahme für die nächste Geburtstagsparty bis XXX Euro – geht ggf. netto/netto als Betriebsausgabe)
- Gute, moderne Internetseite; Herausstellen, warum meine Mitarbeiter gerne bei mir arbeiten?? (z.B. als Video)
- Positives „Mindset“ meines Unternehmens herausarbeiten
- Mitarbeiter-Sharing mit Kollegen möglich? (Kann Spitzen abdecken und erhöht ggf. die Attraktivität und das Know-How)

Personalqualifikation



Was brauche ich, woher kommen sie?

- Quereinsteiger, u.a. aus diesen Branchen: Mechatroniker, Elektriker, Sanitärprofis, Kfztis, Tischler, Landmaschinenmechaniker
- Weiterbildungsangebot durch die Verbände, u.a. zu folgenden Themen: Riggtechnik, Motorentchnik, GfK-Verarbeitung, Isocyanate, Kran-Schein usw.

Fazit:

Die Bezahlung ist und bleibt das A & O. Passt diese nicht, wird es schwer sich im hart umkämpften Arbeitsmarkt zu behaupten. Prüfen Sie daher unbedingt die Stundenverrechnungssätze in ihrer Region und in Ihrem Unternehmen. Schauen Sie dabei vor allem nicht nur auf vergleichbare Betriebe der maritimen Wirtschaft, sondern auch dahin, wo Sie potentielle Mitarbeiter rekrutieren könnten und passen sie im Bedarfsfall die Sätze an. Die Erfahrung zeigt, dass es geht, denn qualifizierte Bootsbetriebe sind ein rares Gut und daher ist es ein „Verkäufermarkt“.

Weiterhin gibt es für jedes Unternehmen sicher noch einige Möglichkeiten der weiteren Optimierung (siehe Bilder). Sollten Sie dazu Fragen haben, melden Sie sich gerne bei uns.

Die Verbände werden im Nachgang ein Konzept erarbeiten, wie wir mit den zur Verfügung stehenden Mitteln das Beste an Unterstützung für die Branche rausholen können.

Dies kann u.a. sein:

- Eine Social Media Dach-Kampagne für die Berufe im Wassersport
- Personalmarketing an weiterbildenden Schulen, Berufsschulen
- Personalmarketing im Rahmen von Ausbildungs-Jobmessen
- Höhere Dichte an Weiterbildungsmöglichkeiten / Fachseminaren anbieten

Die Geschäftsstellen des DBSV und BVWW danken den Mitwirkenden, die ihre Zeit für ein Kernanliegen der Branche zur Verfügung gestellt haben! Es war ein super Tag, Vielen Dank!

