



FACHKRÄFTE GESUCHT!

WOCHENBLATT SONDERBEILAGE 12. JULI 2023

INHALT

- Editorial S. 2 - 3
- Technischer Wandel S. 4
- Kultur und Generationen S. 5
- Welcher Lohn ist gerecht? S. 6
- Arbeiten in der Schweiz S. 7
- Soziale Arbeit S. 8



IHR ERFOLG MIT SICHTBARER HALTUNG

Elektriker für Betriebstechnik (m/w/d) Tagesschicht

Wir wollen Menschen begeistern – mit Sicherheit – mit sicheren Produkten, mit sicheren Arbeitsplätzen. Wir produzieren nach Kundenauftrag in 1-Stück-Fließfertigung und garantieren die Lieferfähigkeit innerhalb 24 Stunden an unsere Kunden. Dafür ist dein Beitrag zentral: Du sorgst dafür, dass wir mit unseren Anlagen immer lieferfähig für unsere Kunden sind. Bei Störungen bist du flexibel und pfiffig bei der Fehlersuche und erfahren beim Beheben der Störung.

Bist auch du begeistert – dann bist du bei allsafe genau richtig!

Das brauchst du:

- Abgeschlossene Ausbildung als Elektroniker, Elektriker oder eine vergleichbare Qualifikation
- Mehrjährige Erfahrungen in der Industrie als E-Fachkraft für Betriebstechnik
- SPS-Kenntnisse S7 und TIA Portal
- Bereitschaft zur gelegentlichen Schichtarbeit (2-Schicht-System)
- Eigenverantwortlichkeit, selbstverantwortliches ständiges Lernen, Zielorientierung, Flexibilität
- Wenn es hektisch wird, bewahrst Du den Überblick und die Ruhe

Das gefällt Dir:

- Zusammenarbeit im Team der Instandhalter für gute Ergebnisse
- Orientierung an Kundenbedürfnissen und Belangen der Kollegen in der Produktion

Wir freuen uns auf Deine Bewerbung!

Frau Mona Lohmann
Tel.: 07733 5002-34
karriere@allsafe-group.com

allsafe GmbH & Co. KG | Gerwigstraße 31 | 78234 Engen / Germany

Mehr Infos:



**DEIN BEITRAG
FÜR DIE SICHERHEIT
VON MENSCHEN**

FACHKRÄFTE GESUCHT!

„EIN UNTERNEHMEN IST NUR SO GUT WIE SEINE MITARBEITER“



Editorial

Arbeitsmarkt: Es geht um Bedürfnisse, die zusammenpassen

Employer Branding, Funneling, um potentielle Mitarbeitende direkt zu erreichen, Worklife-Balance, Incentives, Direkteinstellungsverfahren via Social Media, sündhaft teure Foto-Shootings, Heldensagen, damit sich das Arbeiten wie großes Abenteuer anfühlen soll, Arbeitgeberbewertungsportale, Jobmessen, -börsen, Empfehlungsprämien, Homeoffice-versprechen...

Es kann einem ganz schwindlig werden, wenn man beobachtet, was an Kommunikation entwickelt und vor allem verkauft wird, damit Unternehmen vielleicht an richtiges Personal kommen oder Personal an die richtigen Arbeitsplätze. Und deshalb spart sich der Autor die nächsten Tipps zum Thema „was ist die hippe Werbemethode?“, sondern beschäftigt sich mit Grundprinzipien. Ein vorsichtiger Versuch, zumindest ein paar Denkpulse zu geben...

von Anatol Hennig

Wenn es um bewusste Kommunikation geht, dann geht es immer erst einmal um die Frage: Was will ich mit meiner Kommunikation erreichen? Wenn man dann weiß, was man will, ist schon einmal gut. Aber Kommunikation wirkt erst dann, wenn sie auf der anderen Seite ankommt, idealerweise so, wie man es beabsichtigt.

Vier ganz menschliche Probleme in der Kommunikation

Das erste Problem: Die eigene Absicht trifft auf einen anderen Menschen, der auch einen Willen hat (ja, wir Menschen sind intentionale Wesen, wir haben einen Willen und wir haben auch Unlust, dort, wo es nicht passt; aus beidem speist sich auch unsere schöpferische Kraft, auch bekannt und genutzt als Arbeitskraft). Aus den unterschiedlichsten Gründen (allen voran immer weniger junge Menschen und immer mehr alte, aber auch höhere Lohnnebenkosten und Bürokratiekosten, versäumte arbeitsmarktfreundliche Einwanderungspolitik, anderes Lebensverständnis etc.) hat sich das Machtverhältnis zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden wesentlich verändert. Was Arbeitnehmer*innen wollen und vor allem nicht wollen, spielt heute eine größere Rolle als wahrscheinlich jemals zuvor in der industrialisierten Welt.

Das zweite Problem: Die Welt um uns herum, also die um das Unternehmen, das gute Fach- und Führungskräfte sucht und die Welt um den potentiellen Mitarbeitenden herum, sie ist komplexer geworden, unsicherer und braucht eine ganz andere Aufmerksamkeit als früher. Weite Teile der bisherigen Sicherheiten in unserem Staat

funktionieren nicht mehr verlässlich, das hat konkrete Auswirkungen. Pflege, Kindergarten, der gesamte Gesundheitsbereich, überall fehlen Mitarbeitende, ist plötzlich wieder niemand da, steigen die Kosten für die Bürger*innen exorbitant. Die Kosten für Lebensmittel und Energie sind in den letzten Jahren exorbitant gestiegen. Wir sind für fast jede Beziehung zu Unternehmen oder zu Behörden unsere eigenen Sachbearbeiter*innen geworden, was wertvolle Ruhezeit frisst. Und Unternehmen sehen sich einer überbordenden Bürokratie gegenüber und immer mehr alte, aber auch höhere Erwartungshaltungen, die nur noch schwer zu bewältigen sind.

Das dritte Problem, das natürlich eigentlich keines ist: Wir Menschen sind keine Computer. Und wir entscheiden weniger kontrollierbar, als das Marketingstrategen gerne hätten. Im Kern ist es vielleicht am ehesten so: Wir entscheiden aus einem Gefühl heraus, gespeist aus Lebenserfahrungen, Neugier, rationalen Daten und Fakten, Notwendigkeiten, familiärem Druck, Sehnsucht, schon einmal gehörten Erfahrungen anderer, Tipps von Eltern, guten Freund*innen, Kindern, Sternchen aus Bewertungsportalen, dem Gefühl am jetzigen Platz vielleicht falsch zu sein, dem Geschmack des morgendlichen Cafés etc. Und danach sagt der Kopf ganz klar, warum wir jetzt entschieden haben.

Das vierte Problem, das jetzt eins werden kann: Wenn Arbeitgeber all das lesen, könnten sie denken: Aber wo bin ich mit dem, was ich jetzt brauche? Ich muss es doch noch hinkriegen, will doch etwas im Markt, will doch für meine Kunden da sein. Will Erfolg haben. Und traue mich schon fast nicht mehr, meine Anliegen auch noch reinzubringen...

Was jetzt zu tun ist, ist einfach nur ein Denkmodell:

1. Die eigenen Bedürfnisse des Unternehmens klären und zu Ihnen stehen, sie nach Wichtigkeit sortieren, damit es später leichter fällt zu unterscheiden, auf was man verzichten könnte und auf was nicht.
2. Die Bedürfnisse der potentiellen Mitarbeitenden aus dessen Perspektive wirklich verstehen wollen und ebenfalls nach Wichtigkeit sortieren. Dabei ist wichtig, dass die jeweiligen Lebensumstände potentieller Mitarbeitenden andere Bedürfnisse zur Folge haben. Wichtig scheint dem Autor, nicht Vorurteilen gegenüber z.B.: jungen oder alten zu folgen. Es ist zum Beispiel mehr jungen Menschen wichtig, langfristige Perspektiven zu haben, als uns das die vor allem digital getriebenen Narrative glaubhaft machen wollen. (Socialmediakanäle und Bewertungsportale profitieren von schnell

len Jobwechseln) Mit Menschen aus der gedachten Zielgruppe sprechen, zuhören und lernen. Mit den eigenen Mitarbeitenden sprechen, was Sie schätzen und Ihnen wichtig ist, warum sie mit an Bord sind.

3. Schauen, wie die Bedürfnisse an den jeweiligen Arbeitsplätzen befriedigt werden könnten (also machbar sind).

4. Überlegen, was der Arbeitsplatz an Fähigkeiten braucht (nicht nur technische, sondern vor allem „menschliche“ Kompetenzen, oft auch als weiche Kompetenzen bezeichnet). Verstehen, dass jede Stärke auch eine Schwäche mit an Bord hat. Beispiel: Der gute stets aufmerksame Routinier ist nicht zwingend ein guter Innovator und umgekehrt.

5. Überlegen und sammeln, was das Unternehmen bietet, was es unterscheidet von anderen. Gute Frage dazu sind neben den Standards: Welche Atmosphäre ist bei uns? Wer fühlt sich wohl bei uns und wer nicht? In welchen Situationen ist bei uns große Freude über Geleistetes? Auf welche Weise begegnen wir den Unsicherheiten der Welt? Was bieten wir an Umgebung für die Arbeit? Was wird bei uns im Unternehmen tatsächlich spürbar honoriert, mit Geld und mit Auf-

merksamkeit, die sich gut anfühlt? Was und damit wer fehlt uns, um zu tun, was wir tun wollen?

Erwartungserwartungen sind die Erwartungen, die wir von anderen erwarten

6. Daraus klare Aussagen schaffen und sie kommunizieren. Klare Gespräche führen über Bedürfnisse, Erwartungen, Erwartungserwartungen und Grenzen. Nichts annehmen, sondern klären. Und zwar nicht einseitig, sondern gegenseitig. Und über die Realität sprechen in beiden Welten, der des Unternehmens und der des potentiell Mitarbeitenden. Eine Gesprächskultur im Unternehmen aufbauen, in der sich gegenseitig bedürfnisorientiert zugehört, wirklich verstanden und klar entschieden wird. Sie ist vielleicht ein gutes Gegenmittel gegen Quiet Quitting wie gegen laute Trennungen.

7. Leiten könnte und sollte aus Sicht des Autors beide Seiten der Wille, dass eine Arbeitsbeziehung entsteht, die besser ist als der Durchschnitt der bisherigen Arbeitsbeziehungen.

Weil: Wer will schon Durchschnitt? Weiter auf der nächsten Seite.

ingun
Partner for Future Technology

GEMEINSAM IN RICHTUNG ZUKUNFT
Mit Sicherheit in Konstanz daheim, mit Fortschritt und Leidenschaft in der Welt zu Hause.

www.ingun.com/karriere

Jetzt informieren und bewerben auf www.ingun.com/karriere

ingun.com

Mit solarcomplex in die Zukunft.

solarcomplex plant, baut und betreibt mit 60 Kolleg:innen Anlagen zur Strom- und Wärmebereitstellung aus erneuerbaren Energien.

Uns ist klar, daß die Energiewende in der Bodenseeregion nur mit motivierten Fachkräften gelingen kann. Deswegen tun wir viel für unsere Mitarbeiter:innen: Altersvorsorge, Stromkostenzuschuß, Inflationsausgleich, steuerfreie Energiepauschale, bezahlte Fortbildungen, Jobrad. Teambuilding, kostenlose Getränke und Obst sind für uns selbstverständlich.

Sie sind Heizungsbauer, Anlagenmechaniker, Elektriker, kaufmännischer Mitarbeiter, Organisationstalent, Bauleiter, Bürokräft, Fahrer, Projektentwickler Windenergie oder Sie wollen ein Pflichtpraktikum im Rahmen Ihres Studiums absolvieren. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung an Verena Binder, bewerbung@solarcomplex.de

www.solarcomplex.de

Herzlich Willkommen.

solarcomplex:
sonne ■ wind ■ wärme

Ekkehardstraße 10 | 78224 Singen | Telefon 07731-8274-0

FACHKRÄFTE GESUCHT!

„ EIN UNTERNEHMEN IST NUR SO GUT WIE SEINE MITARBEITER“



Tu es!
Dein
nächster
Job!

Renfert

Worklifebalance? Was für ein unglücklicher Begriff.

An diesem Punkt eine kritische Bemerkung, die dem Autor schon lange auf dem Herzen liegt: Der Begriff Work-Life-Balance hat sich leider bei uns eingebürgert. Er tut so, als ob Leben und Arbeiten zwei verschiedene Welten wären. Das ist aber falsch. Wir sind ja nicht tot, wenn wir arbeiten. Und wir arbeiten ja auch etwas, wenn wir zuhause sind. Und wenn wir un- lebendig arbeiten, dann kommt da sicherlich nichts Begeisterndes heraus. Es ist für unser Lebensge- fühl auch nicht gut, wenn wir ei- nen Großteil des Lebens eher nicht so lebendig sind. Es geht vielmehr um Grenzen zwischen Lebensbe- reichen, um Life-Domain-Boun- daries. Und damit darum, dass die Belastungen im Leben un- terschiedliche sein sollten. Wer im Büro dauernd am Computer sitzt, sollte es daheim weniger tun. Wer dauernd Konflikte im Arbeitsleben löst, sollte daheim weniger Kon- flikte lösen müssen und umge- kehrt, etc. Das ist übrigens auch Stand der Forschung.

Und damit ist es die Basis von Ge- sundheitsvorsorge durch Erholung ganz generell. Die Grenzen sollten, den Erwartungshaltungen oder vielmehr Verlockungen der digita- len Welt zum Trotz, klar gezogen und im Zweifelsfall eben auch klar verhandelt werden. Weil sonst be- sonders die vitalen und loyalen

Mitarbeiter*innen ausbrennen. Le- bendigkeit sollte zur Lebensfreude beitragen und nicht zum Alptraum werden, im Privat- wie im Arbeits- leben. Das ist eine derzeit sicher- lich anspruchsvolle Organisations- aufgabe, die von Arbeitgeber*innen wie von Arbeitnehmer*innen be- wältigt werden muss. Im steten fruchtbaren Dialog.

Wachsen aneinander

Wenn Fach- und Führungskräfte in- klusive Unternehmer*innen aneinan- der wachsen (können), Konfliktfä- higkeit und Problemlösungskompe- tenz geübt und gelebt wird, dann ist das weitaus lebens- und ergebnis- freundlicher, als wenn wir uns dau-

ernd gegenseitig die Türen zuwerfen, immer auf der Suche nach der bes- seren Option, getrieben von digitalen Welten, die genau daraus ihr Kern- geschäft gemacht haben, statt die Probleme im Dialog zu lösen, die wir doch spüren. Was nicht heißt, dass Wechsel nicht gut sein können. Wo kein Wachstum mehr ist, wo es nicht passt, da macht es natürlich Sinn,

sich einen neuen Ort zu suchen, aber doch bitte erst nachdem wir mitei- ander gesprochen haben über eben: Erwartungen, Erwartungserwartun- gen und Bedürfnisse, geredet, zuge- hört und uns gegenseitig verstanden haben. Und geschaut haben, ob aus dieser Kommunikation nicht doch et- was Fruchtbare zu machen ist. Kontakt: hennig@wochenblatt.net



Karikatur: Amrit Raj

Die Menschen sind unterschiedlich. Erst, wenn wir bereit sind, die Unterschiede anzuerkennen und uns gegenseitig den Raum lassen, die daraus entstehenden Bedürfnisse zu leben, entstehen gelingende Beziehungen. Im Privatleben wie im Berufs- und Arbeitsleben.

IMPRESSUM:

»Fachkräfte« erscheint im Verlag Singener Wochenblatt GmbH & Co. KG, Postfach 320, 78203 Singen
Geschäftsführung: Carmen Frese, V.i.S.d.L.p.G.
Herausgeber: Anatol Hennig
Redaktion: Anatol Hennig, Juleda Kadrija, Anja Kurz
Verkauf: Sonja Muriset
Bilder: Redaktion, die betei- ligten Unternehmen, private Bilder und stock. adobe.com
Druck: Druckerei Konstanz GmbH
Auflage: 87.423
Der Nachdruck von Bildern und Artikeln ist nur mit einer schriftli- chen Genehmigung des Verlages möglich.



Wir sind ein dynamisches **Familienunternehmen** mit mehr als 260 Mit- arbeitem. Seit 75 Jahren und bereits in dritter Generation entwickeln, fertigen und vertreiben wir innovative **Ultraschall- und Dampfreini- gungstechnologien** und liefern an Kunden in über 80 Ländern der Welt.

Zur Verstärkung suchen wir

- **Elektriker / Elektroniker** (m/w/d)
- **Mechatroniker** (m/w/d)
- **Mechaniker / Installateure** (m/w/d)
- **Metallbauer / Maschinenbediener** (m/w/d)
- **Servicetechniker Mechanik** (m/w/d)
- **Technischer Redakteur** (m/w/d)
- **Technischer Produktdesigner** (m/w/d)
- **Projektmanager Anlagen** (m/w/d)

Weitere Informationen zu unseren Stellenangeboten finden Sie auf unserer Website. Nutzen Sie dazu gerne den QR-Code.

Elma Schmidbauer GmbH
Gottlieb-Daimler-Str. 17
78224 Singen
karriere.elma-ultrasonic.com



Grundlagen entwickeln, kundenspezifische Lösungen erarbeiten, Probleme in der Leistungselektronik als Herausforderungen betrachten, darin bestehen die Schwerpunkte von STS. Als weltweit tätiger Technologieführer und Hidden Champion bieten wir mit unseren 190 Mitarbeitern am Standort in Stockach wegweisende Lösungen in den Geschäftsfeldern Bahntechnik, Medizin- und Industrietechnik sowie erneuerbare Energien.

Zum weiteren Ausbau unseres Unternehmens suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt:

- **Mitarbeiter Operativer Einkauf - Fertigungssteuerung** (m/w/d)
- **Maschinen- und Anlagenführer** (m/w/d)
- **Mechatroniker / Elektroniker** (m/w/d)
- **Industriemechaniker** (m/w/d)
- **Montagemitarbeiter** (m/w/d) **Zusammenbau von Transformatoren**

Arbeiten Sie mit uns an den induktiven Bauteilen der Zukunft, z.B. in den Bereichen Smart-Grid und der Elektromobilität, und leisten Sie einen Beitrag zur CO₂-Einsparung mit Green Power.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Die ausführliche Stellenanzeige und weitere Informationen zu unserem Unternehmen finden Sie auf unserer Homepage.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung

Bei Fragen zum Bewerbungsverfahren wenden Sie sich an Herrn Bauer, den Sie unter der Rufnummer +49 7771 9300-417 erreichen. Möchten Sie sich direkt bewerben, senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen bitte per E-Mail an: m.bauer@sts-trafo.de

STS Spezial-Transformatoren-Stockach GmbH & Co. KG
Am Krottenbühl 1, 78333 Stockach/Hardt - www.sts-trafo.de



FACHKRÄFTE GESUCHT!

„EIN UNTERNEHMEN IST NUR SO GUT WIE SEINE MITARBEITER“



Der Technischer Wandel, seine Chancen und Grenzen

Strom, das Telefon, das Internet – die Technologie, wie auch die Welt um uns herum, befindet sich im ständigen Wandel. Dieser kann viele Vorteile haben, löst bei manchen Personen allerdings mit Blick auf ihren Beruf auch Ängste aus: Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, Angst vor noch ungewissen Folgen für den Menschen und die Umwelt, Angst vor dem Unbekannten.

Auf die aktuellen und absehbaren Veränderungen, etwa die Automatisierung im Bereich der Industrie, sieht Dr. Alexander Graf, Geschäftsführer des **Feldes Standortpolitik der Industrie- und Handelskammer (IHK) Hochrhein-Bodensee**, eher positiv: „Aufgrund der menschlichen und auch der künstlichen Intelligenz ist ein Fortschritt gegeben. So ist es möglich produktiver zu sein, mehr Produkte in besserer Qualität herzustellen.“ Auch bei dem Ziel die Folgen des Klimawandels zu bewältigen, könne der technische Wandel helfen. Die momentanen Veränderungen, wie eben die Künstliche Intelligenz und deren Auswirkungen seien „sicherlich vergleichbar mit der Einführung des World Wide Web“.

Dabei sieht er auch, dass beispielsweise Arbeitsplätze mit monotonen und leicht zu automatisierenden Ab-

läufen eher ersetzt werden können, als Stellen in manchem Handwerk oder in der Arbeit mit Menschen. Letztlich könnten auch neue Berufsbilder entstehen und sich der Bedarf an Kräften verschieben, was sich aktuell schon mit der hohen Nachfrage an IT-Kräften abzeichnet. Egal ob für einen notwendigen Berufswechsel oder veränderte Anforderungen am selben Arbeitsplatz erachtet es Alexander Graf als notwendig, sich



Dr. Alexander Graf ist Geschäftsführer des Bereichs Standortpolitik bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) Hochrhein-Bodensee. swb-Bild: IHK

weiterzubilden und an diese Veränderungen anzupassen. Er empfiehlt dabei den Blick in die Vergangenheit: Mit der Eisenbahn zu Reisen galt etwa einst als unsicher, es war unklar, ob dies negative Auswirkungen auf den Menschen haben könnte. Rückwirkend jedoch könne man den Fortschritt erkennen: „Dinge, die früher eine Herausforderung waren, können wir mit heutiger Technik lösen.“ Bei negativen Auswirkungen plädiert er für einen differenzierten Blick, um zwischen dem Anteil der Technik oder dem des Menschen als deren Nutzer unterscheiden zu können. Sein Fazit: „Der Wandel ist per se positiv.“

Ebenfalls positiv auf den technischen Wandel blicken **Heike und Steffen Wagenblast**, Geschäftsführer der Firma **Widmann in Singen**. Der Heizungs- und Sanitärbetrieb befindet sich bereits seit 2013 auf dem Weg zu einem papierlosen Arbeitsablauf. Kürzlich wurde beispielsweise von gedruckten Aufträgen zu einer digitalen Lösung gewechselt. Dadurch haben die Monteure einen besseren Überblick und können ihre Arbeitsrouten besser und effektiver planen. Auch der Lagerbestand oder eventuelle Lieferzeiten können von den Mitarbeitenden jederzeit abgerufen werden. Und gerade die Handwerker seien



Heike und Steffen Wagenblast haben durch ein digitales Lager den vollen Überblick über ihre Bestände. swb-Bild: he

auch künftig unverzichtbar. „Nichts wird sich automatisch reparieren lassen“, ist sich Heike Wagenblast sicher. Zwar seien Fehler online abrufbar mit dem Einverständnis des Kunden, doch zur Reparatur im Schadensfall benötige es auch weiterhin einen fachmännischen Blick und das zugehörige Wissen. Jeder Schaden und jeder Austausch eines Teils oder Gerätes sei anders. Auch

der zwischenmenschliche Kontakt bei der Beratung, egal ob vor Ort oder über einen der Servicemitarbeitenden, schätzt die Unternehmerin als sehr wichtig ein.

Die beiden Geschäftsführer sehen das Handwerk als „Tradition vermischt mit modernen Hilfsmitteln“, das Bild des Handwerkers, der mit Werkzeugkasten in die Wohnung

kommt, auf keinen Fall überholt. Vielmehr habe sich durch Innovation und Fortschritt deren Ruf weiterentwickelt, sodass diese professioneller auftreten können. Doch um die Ursache eines Schadens zu finden und zu beheben, brauche es nach wie vor eine Rohrzanze und das zugehörige Basiswissen.

Text ©: Anja Kurz, WOCHENBLATT



Mechaniker/Mechatroniker für Baumaschinen und Flurförderfahrzeuge (m/w/d)

zur Wartung unserer Fahrzeugflotte (Radlader & Gabelstapler von 3 t bis 25 t)

Was Dich erwartet

- Organisation und Durchführung von Wartung und Reparatur unseres modernen Fuhrparks
- Fehlerdiagnose, direkte Fehlerbehebung oder Koordination externer Servicedienstleister
- Schulung der Fahrer in Wartung und Pflege der Fahrzeuge
- Mitarbeit bei der Beschaffung von Neufahrzeugen, laufende Optimierung des Fuhrparks
- Kurze Entscheidungswege und flache Hierarchiestrukturen in einem netten Team
- Langfristige Perspektive in einer sehr wachstumsstarken Industrie
- Gute Entlohnung (u. a. Weihnachts- und Urlaubsgeld, Zulagen)

Was wir erwarten

- Sensibilität für Arbeitssicherheit und Umwelt
- Aufgeschlossenheit, Teamfähigkeit und Bereitschaft zu Lernen
- Stressresistenz und ruhiger Kopf, auch wenn es mal hektischer wird
- Abgeschlossene Berufsausbildung als Land-, Bau- oder Lkw-Mechaniker/-Mechatroniker – gerne auch mit Meister- oder Technikerqualifizierung – **wir berücksichtigen aber auch gut qualifizierte und sehr interessierte Kfz-Mechaniker/-Mechatroniker mit Meisterausbildung** mit Talent und Lust mal was anderes zu machen
- Ausgeprägtes, technisches Verständnis und schnelle Auffassungsgabe
- Analytische selbstständige und strukturierte Denk- und Arbeitsweise
- Sicherer Umgang mit MS Office

»StockachAlu«

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung:

Stockach Aluminium GmbH · Frau Diana Beyl · Nenzinger Str. 17 · 78333 Stockach
diana.beyl@stockachalu.com · www.stockachalu.de



singen hegau

Aus Liebe zum Nächsten

Arbeiten bei der Caritas. Aus Liebe zum Nächsten.

Die Caritas Singen-Hegau ist eine innovative und traditionsreiche Sozialorganisation in Singen und in der Region Hegau. Wir schauen hin und helfen mit unseren sozialen Dienstleistungen und Angeboten Menschen mit Behinderung, Familien mit Kindern, Kranken, Alten und Menschen in schwierigen Lebenssituationen sowie Menschen am Rande der Gesellschaft.

Wir suchen Sie (m/w/d) für unsere vielfältigen Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung in Singen und dem Hegau mit 50 - 100% als

Pädagogische Fachkraft
Pädagogische Hilfskraft

Werden Sie Teil des Teams der Caritas!

Caritas Singen-Hegau ·
www.caritas-singen-hegau.de/jobs



FACHKRÄFTE GESUCHT!

„ EIN UNTERNEHMEN IST NUR SO GUT WIE SEINE MITARBEITER “



Kulturunterschiede und Generationen am Arbeitsplatz: Eine Bereicherung durch Vielfalt



Ein Ort, an dem Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, verschiedenen Erfahrungen und Generationen aufeinandertreffen, ist der Arbeitsplatz. In unserer globalisierten Welt werden Unternehmen zunehmend vielfältiger, indem sie Menschen aus verschiedenen Kulturen und Altersgruppen zusammenbringen. Dieser Zusammenfluss von Vielfalt kann eine Herausforderung darstellen, eröffnet jedoch gleichzeitig ein großes Potenzial für Wachstum und Innovation.

Kulturelle Unterschiede am Arbeitsplatz sind unvermeidlich. Menschen bringen ihre individuellen Überzeugungen, Werte, Kommunikationsstile und Verhaltensweisen mit, die stark von ihrer familiären und kulturellen Herkunft geprägt sind. Während ältere Generationen möglicherweise auf traditionelle Werte und Hierarchien Wert legen, können jüngere Generationen eher auf Flexibilität, Selbstaustausch und Teamarbeit setzen. Solche Unterschiede können zu Missverständnissen, Konflikten und ineffizienter Zusammenarbeit führen. Doch richtig genutzt können sie aber für das ganze Team eine große Bereicherung darstellen.



Die Vielfalt bereichert in vielen Hinsichten den Arbeitsplatz. swb-Bild: SabrinaBracher - elements.envato.com

Darüber hinaus können regelmäßige Team-Building-Aktivitäten und informelle Treffen dazu beitragen, das Verständnis und den Zusammenhalt zwischen den Generationen zu stärken. Es ist auch wichtig anzuerkennen, dass kulturelle Unterschiede und Generationsunterschiede nicht immer klar voneinander getrennt sind. Zum Beispiel können junge Mitarbeiter, die in einer konservativen Kultur aufgewachsen sind, möglicherweise andere Erwartungen und Arbeitsweisen haben als ihre Altersgenossen in einer offeneren Kultur. Daher sollte der Arbeitgeber flexibel sein und individuelle Bedürfnisse und Präferenzen berücksichtigen.

Die Bedeutung von Dialog und Akzeptanz

Um die Kulturunterschiede zu überbrücken und ein harmonisches Arbeitsumfeld zu schaffen, ist es wichtig, ein Bewusstsein für die Vielfalt zu schaffen und eine offene Dialogkultur zu fördern. Durch den Austausch von Ideen und Perspektiven können Mitarbeiter lernen, die Unterschiede zu akzeptieren und voneinander zu lernen.

Eine tolerante und inklusive Arbeitsumgebung fördert den Respekt und

ermöglicht es den Mitarbeitern, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Erfahrungen und Kompetenzen

Die verschiedenen Generationen am Arbeitsplatz – Babyboomer, die in der Nachkriegszeit geboren worden sind, die Generation X, die den Übergang der digitalen Ära erlebt hat und von 1965 – 1979 geboren worden sind, die Millennials und die aufstrebende Generation Z - bringen jeweils ihre eigenen Erfahrungen und

Fähigkeiten mit. Durch den Zusammenfluss dieser Generationen können verschiedene Kompetenzen und Stärken kombiniert werden, um neue Perspektiven zu schaffen und eine dynamische Arbeitskultur zu fördern. Millennials und Generation Z sind mit digitalen Technologien aufgewachsen und können innovative Lösungen mit einbringen.

Die bevorstehende Pensionierung der Babyboomer stellt für den Arbeitsmarkt eine Herausforderung dar: die Lücke ihres Wissens und

Erfahrung soll durch junge Nachwuchskräfte gefüllt werden.

Um die Zusammenarbeit zwischen den Generationen zu erleichtern, sollten Unternehmen Mentoring-Programme einführen, bei denen ältere Mitarbeiter ihr Wissen an jüngere weitergeben können. Dadurch entsteht eine Win-Win-Situation, in der junge Talente von den Erfahrungen der Älteren profitieren und gleichzeitig frische Perspektiven und innovative Ideen einbringen können.

Insgesamt ist die Vielfalt am Arbeitsplatz eine Bereicherung. Durch das Team entsteht ein fruchtbarer Nährboden für kreative Lösungen, Innovationen und ein breites Spektrum an Perspektiven. Indem wir lernen, die Unterschiede zu schätzen und sie als Chance zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zu nutzen, können wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das von Zusammenarbeit, Offenheit und gegenseitigem Respekt geprägt ist.

Text ©: Juleda Kadrija, WOCHENBLATT



Wir wachsen weiter und suchen Sie!

- Industriemechaniker (m/w/d)
- Projektleiter Industrialisierung (m/w/d)
- Werkzeugmechaniker (m/w/d)
- Verfahrensmechaniker (m/w/d)
- Projektleiter Industrialisierung Montage (m/w/d)
- Produktionsmitarbeiter (m/w/d)
- Simulationsexperte Spritzguss (m/w/d)
- Projektleiter Industrialisierung Werkzeuge (m/w/d)
- Verschiedene Ausbildungsstellen (m/w/d)



Bewerben Sie sich unter:

0151 195 010 62



www.aptar.com/careers | karriere.rdl@aptar.com

Aptar
pharma

Eigeltingen & Radolfzell

FACHKRÄFTE GESUCHT!

„EIN UNTERNEHMEN IST NUR SO GUT WIE SEINE MITARBEITER“



Welcher Lohn ist gerecht?

„Gerechtigkeit liegt immer im Auge des Betrachters“ - Mit dieser ersten Antwort machte Professor Dr. Oliver Haag, der seit 2010 an der Hochschule Konstanz im Studiengang Wirtschaftsrecht lehrt, klar, wie differenziert die Frage, was denn eigentlich ein gerechter Lohn ist, zu betrachten ist. Eine eindeutige Zahl könne dies nicht beantworten.

Seiner Ansicht nach wurde mit der Tarifautonomie, also dass Arbeitgeber(verbände) mit Gewerkschaften der Arbeitnehmer über Löhne verhandeln, in Deutschland bereits ein gutes und bewährtes Mittel zwischen beiden Seiten gefunden. „Bislang hat man sich dort immer geeinigt“, so Haag, die Lohnzuwächse, denen letztlich immer beide Parteien zustimmen müssten, fielen mal kleiner und mal größer aus. Die Verhandlungen „zwischen zwei ungefähr gleichstarken Sozialpartnern“ schätzt er dabei als „zielführender“ ein, als ein Mitmischen der Politik, welche in diesen Fragen oft auch bereits die nächste Wahl im Sinn habe.

Der wohl größte Eingriff in die Lohngestaltung ist dabei die Einführung eines Mindestlohns 2015, welcher bis Oktober 2022 nochmals maßgeblich auf 12 Euro erhöht wurde. Nachdem sich die Politik jahrzehntelang aus der Lohnfindung heraus-

gehalten habe, empfinde sie jetzt „gewisse Mindeststandards für zwingend erforderlich, um eine gerechtere Arbeitswelt und Entlohnung zu erreichen.“

Während er das durchaus positiv bewertet, gilt das nicht für das weitere Eingreifen des Gesetzgebers. Etwa nenne der aktuelle Vorschlag der Mindestlohnkommission eine Erhöhung um 41 Cent. Dabei kritisiert er: „Die Reflexbewegung aus der Politik war ‚Das ist viel zu wenig‘“. Das stimme zwar aus Sicht der Arbeitnehmer, eine massivere Erhöhung ginge dann jedoch zu Lasten der Unternehmen, die die Lohnsteigerungen bezahlen müssen und letztlich auch zu Lasten der Verbraucher.

Selbst mit dem deutschlandweit einheitlichen Mindestlohn, stelle sich weiterhin die Frage der Gerechtigkeit. „Hier in Konstanz, beziehungsweise in Süddeutschland, ist das sicherlich eine Herausforderung mit 2.000 Euro brutto im Monat über die Runden zu kommen“, stellt Oliver Haag in den Raum, der Mindestlohn spiele hier eigentlich kaum eine Rolle, es werde meist mehr bezahlt. Denn gerade die verschiedenen Lebenshaltungskosten müssten sich seiner Ansicht nach „im Lohngefüge widerspiegeln“, worauf er auch „eine gewisse Grenze durch Deutschland



Professor Oliver Haag lehrt an der Hochschule Wirtschaftsrecht unter besonderer Berücksichtigung des Gesellschaftsrechts. Außerdem ist er beratend im Unternehmensrecht tätig. swb-Bild: privat

zwischen den neuen und den alten Bundesländern“ zurückführt. Doch auch andere regionale Faktoren, wie der Bedarf an Arbeitskräften wirkten

sich auf die dortige Lohngestaltung aus.

Bei der sehr unterschiedlichen Bezahlung verschiedener Berufsgrup-

pen sieht er definitiv „Auswüchse, die nicht mehr rational zu erklären sind“. Dass sich Faktoren wie Verantwortung, Qualifikation und Bildung im Gehalt wiederfinden, zeichne eine freie und soziale Marktwirtschaft zwar aus. Doch würden die Unterschiede „zwischen wirklich gut Verdienenden und den sogenannten prekären Arbeitsverhältnissen“ immer größer. Noch befördert werde das dadurch, dass für über 50 Prozent der Arbeitnehmer keine Tarifbindung bestehe und die Löhne letztlich frei verhandelt werden. Durch diese Differenzen könne unter Umständen auch der soziale Frieden gefährdet werden. Es sei wichtig „dass die Schere der Lohnungleichheit nicht noch weiter aufgeht, sondern sich eher wieder ein bisschen schließt und sich annähert.“

Auch zwischen den Geschlechtern sehe er noch eine große Lohnungleichheit. Selbst bei Berücksichtigung höherer Abwesenheitszeiten, wie durch Mutterschutz und Elternzeit, stelle man diese fest. Vonseiten der Politik gebe es durch Gesetze, wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Ansätze, diese „Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts zu verbieten und zu sanktionieren.“ Das Bundesarbeitsgericht habe Anfang des Jahres 2023 ebenfalls mit einem deutlichen Urteil zur Lohngleichheit beigetra-

gen: Eine Arbeitnehmerin wurde kurz nach einem männlichen Kollegen eingestellt, erhielt jedoch ein geringeres Gehalt, während er sich einen höheren Betrag ausgehandelt hatte. Diesen Unterschied klagte sie ein und bekam recht, so Haag: „Ich kann also nicht mehr wenn ich gleiche Jobs zu vergeben habe, ungleich bezahlen und das auf das Verhandlungsgeschick der Einzelnen zurückführen.“

„Der Lohn an sich ist nicht das Einzige, was für eine Zufriedenheit am Arbeitsplatz sorgt“, entwickelt der Konstanzer Professor den Aspekt der Gerechtigkeit noch weiter. Auch „sonstige Arbeitsbestandteile“, wie etwa die Work-Life-Balance oder Mobiles Arbeiten und Homeoffice sehe er als wichtige Aspekte der Arbeitszufriedenheit. Diese Themen hätten in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen und unterscheiden sich in den Prioritäten stark zwischen den unterschiedlichen Generationen.

Trotz teils großer Ungleichheiten in verschiedenen Bereichen, fällt die Bilanz von Oliver Haag optimistisch aus: „Ich glaube wir sind unterm Strich immer noch auf einem ganz guten und stabilen Weg.“

Text ©: Anja Kurz, WOCHENBLATT

VITAMIN C FÜR DEINE CARRIERE

Caritas Konstanz: Über 30 crasse Berufe. Für Azubis, Einsteiger und Fach-Cräfte.



Check' was geht: jobs-caritas-konstanz.de



Berufe mit Zukunft!

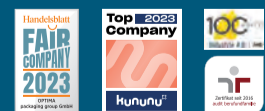
Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir (m/w/d)

- Prozessingenieur Zyklusentwicklung
- Techniker Anlagenqualifizierer
- Technischer Redakteur
- Konstrukteur
- SPS-Anwendungsprogrammierer
- Ingenieur für Automatisierung mit Schwerpunkt Sicherheitstechnik
- Teamleiter für die Elektromontage
- Elektriker Maschinenbau
- Industriemechaniker Montage Maschinenbau
- Servicetechniker im Außendienst Pharma
- Service-Ingenieur Automatisierungstechnik
- Fachkraft für Verzollung / Export
- Reklamationsmanager
- Projektleiter
- Projektmanager Pharma-Technik
- Werkstudentenstellen oder Praxissemester für Studenten in verschiedenen Bereichen ab 09/2023

METALL + PLASTIC
Cleanroom Technology

Gute Gründe für Ihre Zukunft bei uns:

- Flexible Arbeitszeiten
- Weltweit im Einsatz
- Zukunftssichere Branche
- Hansefit-Partner
- und noch viele mehr ...



Metal+Plastic ist ein Unternehmen der OPTIMA packaging group GmbH.

OPTIMA GROUP

Weitere Stellen und Informationen unter: www.karriere-metall-plastic.de

FACHKRÄFTE GESUCHT!

„EIN UNTERNEHMEN IST NUR SO GUT WIE SEINE MITARBEITER“



Berufliche Möglichkeiten im Nachbarland: Die Vor – und Nachteile abwägen

Die Wahl des richtigen Arbeitgebers spielt eine entscheidende Rolle in unserem Leben. Schließlich verbringen wir viel Zeit bei der Arbeit und möchten uns dort wohlfühlen. In unserer Region zieht es viele Menschen in die Schweiz, um dort zu arbeiten, während sie ihren Wohnsitz in Deutschland behalten. Doch dieser Schritt sollte gut bedacht sein, denn es ist nicht alles Gold, was glänzt.

Die Vorteile Schweizer Unternehmen wirken für den Anfang vielfältig und beeindruckend: ein hohes Lohnniveau im Vergleich zu anderen Ländern, die Internationalität und eine stabile Wirtschaft. Auch das multikulturelle Arbeitsumfeld kann verlockend wirken, da in manchen Berufsbranchen entweder Französisch oder Italienisch als zweite Fremdsprache Pflicht ist.



Durch die Grenznahe ist die Arbeit in der Schweiz eine von vielen Optionen. swb-Bild: peus80 - elements.envato.com

ist das Krankenversicherungssystem. Im Gegensatz zu Deutschland müssen Arbeitnehmer in der Schweiz die Krankenversicherungsbeiträge selbst zahlen und sie werden nicht vom Bruttolohn abgezogen. Wenn man die Krankenversicherung in Anspruch nimmt in Sinne von Arztbesuche dann muss man in der Regel den Betrag für die vollbrachte Leistung vor Ort zahlen.

In der heutigen Zeit bieten sich zahlreiche Möglichkeiten für Fachkräfte, einen Job zu finden, da die Globalisierung enorme Fortschritte gemacht hat und sich über Jahrzehnte hinweg entwickelt hat. Auch der aktuelle Fachkräftemangel eröffnet Chancen in unserer Region rund um den Bodensee eine Anstellung zu finden, da sie in dieser Hinsicht sehr gut vernetzt ist. Hier findet man eine Vielzahl von Unternehmen, angefangen bei familiengeführten mittelständischen Unternehmen, Handwerksbetriebe oder soziale Träger bis hin zu Großkonzernen oder Industriefirmen in Bereichen wie der Automobilindustrie oder Pharmazie. Unsere Region zeichnet sich durch ihre Vielfalt aus und es gibt nichts Besseres, wenn man arbeiten kann, wo andere Urlaub machen.

Text ©: Juleda Kadrija, WOCHENBLATT

Natürlich hat jede Medaille zwei Seiten. Es ist besonders wichtig, eine wohlüberlegte Entscheidung bezüglich des Wohnsitzes zu treffen, wenn man in Erwägung zieht, in der Schweiz zu arbeiten. Es gibt einige Herausforderungen, die beachtet werden sollten.

Die Herausforderungen

Die Wochenarbeitszeit in Schweizer Unternehmen beträgt in der Regel 42,5 oder auch 45 Stunden, während sie in Deutschland üblicherweise 40 Stunden beträgt. Im Vergleich zu Deutschland gibt es in der Schweiz weniger gesetzliche

Feiertage, wobei dies von Kanton zu Kanton unterschiedlich sein kann. Auch der Urlaubsanspruch variiert je nach Alter: Arbeitnehmer unter 20 Jahren haben Anspruch auf fünf Wochen Urlaub, während ältere Arbeitnehmer nur noch Anspruch auf vier Wochen haben. Neben diesen Aspekten gibt es noch

weitere Nachteile, die im Vergleich zu Deutschland ins Auge stechen.

Ein solcher Schwachpunkt betrifft den Mutterschutz und die Elternzeit. Schwangere Frauen in der Schweiz haben ab dem Tag der Geburt Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von nur 14 Wochen.

Hohe Lebenshaltungskosten, die Notwendigkeit einer Niederlassungsgenehmigung, um in der Schweiz arbeiten zu können, und Sprachbarrieren (da Französisch oder Italienisch von Vorteil sind) stellen weitere Beeinträchtigungen dar. Ein weiterer Aspekt, wenn es um die Arbeit in der Schweiz geht,



Die Mischung macht's!

Energy Drinks, Babynahrung, klinische Ernährung.
Unser Team macht es möglich – weltweit.

Glanbia Nutritionals ist ein schnell wachsendes Unternehmen in einem der am schnellsten wachsenden Märkte – Nahrungszutaten und Dienstleistungen. Wir bieten leidenschaftlichen, energischen und neugierigen Menschen mit den unterschiedlichsten Hintergründen eine große Auswahl an spannenden Jobs und Karriereoptionen.

Die Glanbia Nutritionals Deutschland GmbH hat in Orsingen eines der modernsten Werke in Europa zur Herstellung von Mikronährstoffen und Nahrungsergänzungsmitteln aufgebaut. Hier stellen mehr als 270 Mitarbeiter aus über 23 Nationen kundenspezifische Mischungen für über 130 Länder her. Ganz nach dem Motto „Die Mischung macht's“ ist bei uns jede Rolle und jeder Beitrag wichtig. Denn die Qualität unserer Produkte lebt von der Vielfalt unserer Fähigkeiten, Talente und Blickwinkel auf unsere Aufgaben.

Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir tatkräftige Mitmischer/innen und gerade jetzt mehrere:

Lagermitarbeiter & Produktionsmitarbeiter (m/w/d)

Deine Aufgaben

- Auftragsbezogene Bereitstellung von Rohstoffen für die Produktion
- Buchung und Kontrolle von Wareneingängen
- Endkontrolle und Endverpackung, Palettierung, Einlagerung von Produkten
- Bedienung von Misch- und Verpackungsanlagen sowie automatischen Abfüllmaschinen
- Kontrolle der Anlagen und Beseitigen von Störungen
- Durchführung der Formatwechsel
- Reinigen von Anlagen gemäß Hygienevorschriften inkl. Dokumentation
- Einhaltung der Qualitäts-, Hygiene- und Sicherheitsstandards

Dein Profil

- Idealerweise abgeschlossene Ausbildung als Fachkraft für Lebensmitteltechnik bzw. Fachkraft für Lagerlogistik
- Alternativ mehrjährige Berufserfahrung im entsprechenden Bereich
- Idealerweise Erfahrung im Lebensmittelumfeld
- Ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein, Hygiene und Sauberkeit
- Engagierte Arbeitsweise und Teamgeist
- Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift
- Englischkenntnisse von Vorteil
- Technisches Verständnis von Vorteil
- Staplerführerschein von Vorteil
- SAP-Kenntnisse von Vorteil

Freue dich als Team-Mitglied bei Glanbia Nutritionals in Orsingen auf attraktive Vorteile, z.B. die betriebliche Altersvorsorge, Kindergartenzuschüsse, Fortbildungen, Flexibilität bei Arbeitszeiten sowie noch viele mehr, die wir gerne im persönlichen Gespräch vorstellen.

Du bist bereit zum Mitmischen?
Dann sende uns einfach deine Bewerbung an gndejob@glanbia.com

Innovative Nährstofflösungen. Made in Orsingen!



Mehr erfahren, Jobs entdecken:
glanbianutritionals.com/karriere

Einfach melden & bewerben:
gndejob@glanbia.com

Glanbia Nutritionals
Gewerbestraße 3
78359 Orsingen-Nenzingen



POSITIV GELADEN.

Alexander Bürkle

Die Alexander Bürkle robotic solutions GmbH sucht dich! Als innovatives Unternehmen in der Robotik suchen wir eine Vorbild-Persönlichkeit, die mit Begeisterung die mechanische Konstruktionsabteilung verantwortet und weiterentwickelt.

Leiter mechanische Konstruktion*

(w/m/d) Vollzeit, ab sofort, in Singen

DEINE AUFGABEN

- Konstruktion und Entwicklung von Automationslösungen
- Unterstützung bei der Projektkalkulation und der Definition von Leistungsumfängen
- Verantwortlich für die Ressourcenplanung und Terminkoordination

DEINE SKILLS

- Studium im Bereich Maschinenbau (Techniker, Bachelor, Master) oder vergleichbare Qualifikationen
- Sehr gute Kenntnisse im Anlagen- und Maschinenbau und/oder der Roboterautomation
- Erfahrung in der technischen Umsetzung von Projekten im industriellen Umfeld

DEINE BENEFITS

- Wir investieren in dich und deine Weiterbildung, um dein Talent zu entwickeln
- Fährst du mit dem Rad zur Arbeit, belohnen wir dich mit zwei Euro pro Tag. Und mit JobRad unterstützen wir dich beim Leasen eines Bikes deiner Wahl!
- Dich erwarten ein dynamisches Team, flache Hierarchien und coole Projekte

JETZT ONLINE BEWERBEN!



abuerkle.link/leiter-konstruktion

* Wir handeln und sprechen von Mensch zu Mensch. Andere Kategorien, wie Geschlecht oder Herkunft, braucht es nicht. Wir setzen auf Vielfalt und lehnen Diskriminierung ab.

Alexander Bürkle robotic solutions GmbH
Elvir Popp · Freibühlstraße 18
78224 Singen · Tel. +49 7731 16907-50
www.alexander-buerkle.com

Nichts für dich dabei?! Bleib positiv.
Bei Alexander Bürkle findest du deinen Traumjob. Hier reinschauen:
abuerkle.link/stellen

