



Wir machen's einfach!

Die Experten für Organisations- und Personalentwicklung

**Wir unterstützen Personen, Teams und Organisationen
dabei ihre Veränderungswünsche eigenständig in die
Tat umzusetzen.**

**Unterstützen heißt:
„Beraten, Begleiten, Befähigen!“**



Fachkräftemangel:

Echt?

Oder nur ein Schlagwort?

Impulsvortrag: Fachkräfte finden und behalten von Thorsten Dralle

Fachkräftemangel:

Ein Zustand, in dem zahlreiche Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitskräfte, auf Grund mangelnder Verfügbarkeit an entsprechend qualifiziertem Personal, nicht besetzt werden können

Mitarbeiterbindung:

Grad des Zusammenhalts zwischen Arbeitgeber und den Mitarbeitenden
Umfasst alle Maßnahmen eines Unternehmens, die darauf abzielen Arbeitnehmer langfristig im Unternehmen zu halten

- Demografischer Wandel
 - Immer mehr Menschen gehen in Rente, weniger junge Menschen rücken nach.
 - Besonders stark betroffen: Pflege, Handwerk, technische Berufe.
- Steigender Bedarf durch Digitalisierung & Energiewende
 - Neue Branchen (IT, erneuerbare Energien) brauchen hochqualifizierte Kräfte.
 - Der Arbeitsmarkt kann mit der Geschwindigkeit der Transformation kaum mithalten.
- Fachkräftelücken in Engpassberufen
 - Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zeigen lange Vakanzzeiten in bestimmten Berufen (z. B. Pflege, Bau, Erziehung).
 - Unternehmen berichten, dass Stellen monatelang unbesetzt bleiben.
- Wirtschaftliche Risiken
 - Unbesetzte Stellen bremsen Wachstum und Innovationsfähigkeit.
 - Firmen müssen Aufträge ablehnen oder verlagern.

- Lohn- und Arbeitsbedingungen als Hauptproblem
 - Viele Stellen sind unattraktiv (schlechter Lohn, Schichtarbeit, Überstunden).
 - Bei besserer Bezahlung und Bedingungen gäbe es mehr Bewerber.
- Verteilungs- statt Mengenproblem
 - Regionale Unterschiede: In Ballungsräumen Bewerberüberhang, in ländlichen Regionen Mangel.
 - Viele Hochqualifizierte arbeiten unter ihrem Niveau, weil passende Jobs fehlen.
- Überzogene Anforderungen der Arbeitgeber
 - Arbeitgeber suchen oft „die perfekte Fachkraft“ statt Quereinsteiger einzuarbeiten.
 - Ältere, Migranten oder Menschen ohne 100%-Profil werden ausgefiltert.
- Politisches Schlagwort
 - „Fachkräftemangel“ wird als Argument genutzt, um Einwanderungsgesetze, längeres Arbeiten oder flexiblere Arbeitsrechte durchzusetzen.
 - Kritiker sehen darin eher ein Narrativ als ein objektives Faktum.
- Automatisierung und KI
 - Viele Tätigkeiten könnten durch Technik ersetzt oder erleichtert werden.
 - Langfristig sinkt der Bedarf in manchen Branchen eher, statt dass er steigt.

Pro-Seite:

Fachkräftemangel ist real und bedroht die wirtschaftliche Entwicklung.

Contra-Seite:

Der Begriff verschleiert strukturelle Probleme – es fehlen keine Menschen, sondern gute Arbeitsbedingungen und faire Chancen.

Was soll ich da jetzt machen?

Fachkräftemangel am Beispiel Landwirtschaft

Ich finde ja nichts, und die, die sich bewerben, kannst du gleich vergessen...

...in Deutschland will ja keiner mehr hart arbeiten...



...alle wollen nur noch am Schreibtisch sitzen und viel Geld verdienen...

Erntetourismus? Aus dem Ausland will ich eigentlich auch keine mehr, hat man auch nur Ärger mit!

„Ich verstehe nicht, dass sich die kompetenten Leute keine 6 Wochen im Jahr für Mindestlohn bei mir auf dem Feld abrackern wollen?“

„Zum Maisfahren stehen sie aber alle Schlange und nehmen sich sogar Urlaub dafür...“

→ **Motivation, Anreize schaffen**

-
- Kleine Betriebe können durch die oft niedrige Wertschöpfung kaum mit anderen Wirtschaftszweigen um Fachkräfte konkurrieren.
 - **Wertschöpfung erhöhen (Wirtschaftlichkeit)**
 - **Bekanntheit und Reichweite erhöhen (Arbeitgebermarke)**
 - **Motivation, Anreize erhöhen (Mitarbeiterbindung)**

- Personalsuche
 - Anreize bieten, Außendarstellung, Arbeitgebermarke aufbauen
 - Einfacher und effizienter Recruiting Prozess
 - Selbst ausbilden
- Personalbetreuung / Führung
 - Auf die Bedarfe der Mitarbeiter eingehen
 - Aber auch klare Leitplanken und Struktur bieten
- Personalentwicklung
 - Gezielter Wissenstransfer, Erfahrungsaustausch, Schulungen
- Personalbindung
 - Zugehörigkeit, Beteiligung, Perspektive, Sinnstiftung, Ausgleich...
 - Arbeitssicherheit, Gesundheit, Bedürfnisbefriedigung
 - Entwicklungspläne, Nachfolgeregelung



Ansätze zur Außendarstellung



**Auf Reichweite und
Inhalt kommt es an!**

Maßnahmen kreieren, die potenzielle Kunden/Mitarbeiter anlocken, damit Interessenten das Angebot selbst finden.

Kunden/Mitarbeiter suchen durch nach außen gerichteter Werbung wie Kaltakquise, Print-Anzeigen oder Fernsehwerbung

Offline:

- Empfehlungen, Zeitungen, Plakate, Autos, Flyer, Messen...

Online:

- (Job-) Suchmaschinen
 - Google, JobRobot, kimete, Jobworld...
 - KI-Sprach-Modelle: GPT, Gemini, Mistral, LLaMa, Claude...
- Jobbörsen (allgemein und speziell)
 - Bundesagentur für Arbeit, Meine Stadt, StepStone, Indeed, Monster, Jobware, ebay, Job-Scout24... Verbände, Vereine...
- Karriereseiten (Website, Social-Media-Kanäle...)
- Karriere-Netzwerke (LinkedIn, Xing...)
- HR-Software/Plattformen

a) Arbeitsumfeld & Organisation

- Flexible Arbeitsmodelle: Homeoffice, Remote-Arbeit, Teilzeit, Gleitzeit
- Moderne Arbeitsplätze, ergonomisches Equipment und Teamevents
- Kostenlose Verpflegung, Kinderbetreuung

b) Entwicklung & Aufstieg

- Weiterbildung, Coachings, Mentoring, Karrierepfade und Projektverantwortung.
- Zielvereinbarungen, Feedback und auch Auslandsaufenthalte

c) Gesundheit & Freizeit

- Betriebliches Gesundheitsmanagement, Sportangebote, Impfaktionen, Gesundheitstage und Sabbaticals.
- Zuschüsse zu Fitnessstudios, gesundes Essen, ergonomische Arbeitsplätze, Massagen

d) Employer Branding & Marketing

- Digitale Auftritte, Karriereseiten, Social-Media, Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programme, Willkommenskultur

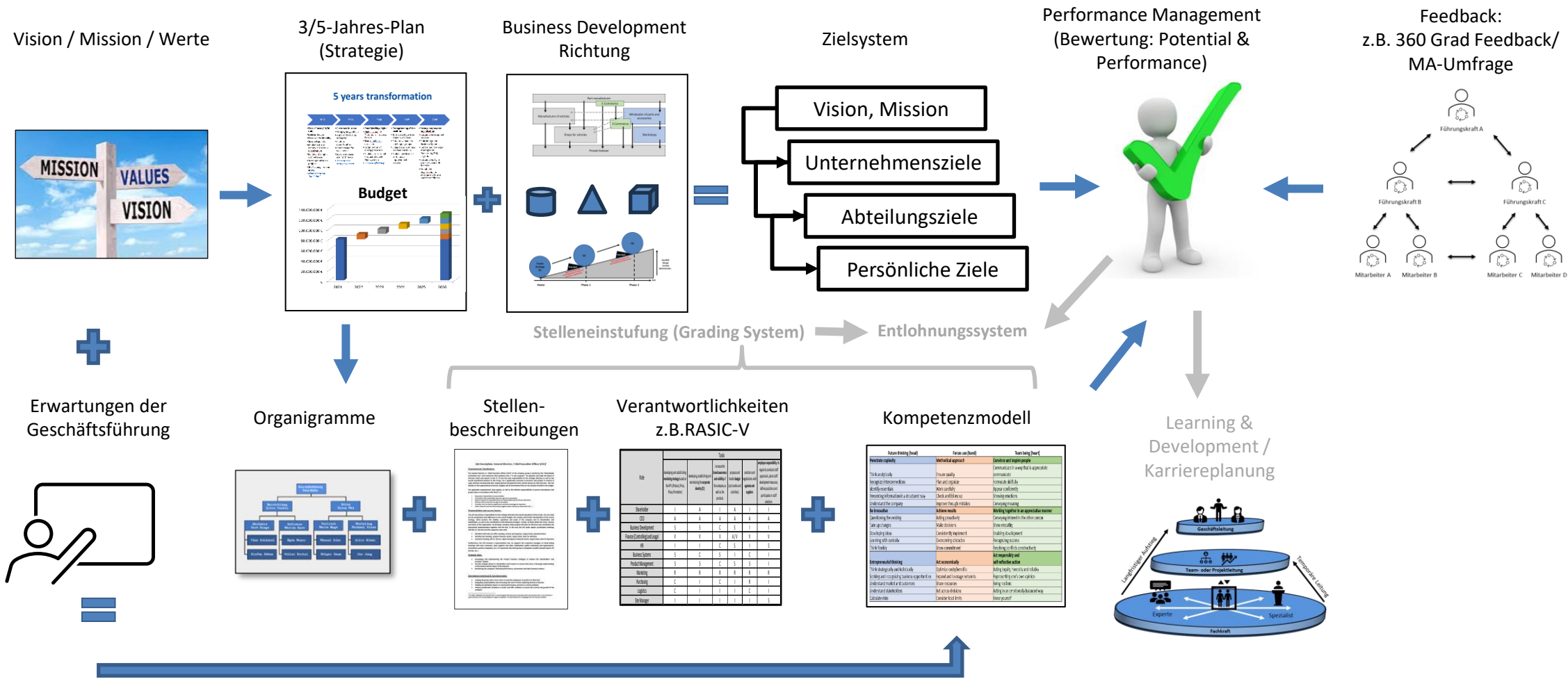
e) Kultur & Kommunikation

- Gelebte Werte, Transparenz, Intranet, Newsletter, klare Zukunftsvision
- Offene Kommunikation, Mitarbeiterbefragungen, Feedbacksysteme, Vertrauen
- Wertschätzung & Anerkennung: kleine Gesten, Lob, regelmäßiges Feedback
- Mitarbeiterbeteiligung an Entscheidungen: durch Befragungen, Workshops oder flache Hierarchien werden Engagement und Identifikation deutlich gestärkt

f) Vorteile & Benefits

- Bonuszahlungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, betriebliche Altersvorsorge, Gutscheine, Jobticket, Jobrad, Firmenwagen

Zyklus Performance Management



Übersicht Personal / HR – Software

Talentmanagement



Employer Branding



Personalverwaltung



Feedbacksystem



Recruiting



Mitarbeiterentwicklung



Jobplattform



HR-Tools der DACH-Region

Betriebliches

Gesundheitsmanagement



Benefits



Bewerbermanagement



Wir möchten eigenständige und eigenmotivierte Mitarbeiter (MA)...

- die ihre Aufgaben faktenbasiert, aber mit „gesundem Menschenverstand“ und Augenmaß erledigen
- die sich aktiv einbringen und sich weiterbilden wollen
- die Spaß an ihrem Job haben, gern zur Arbeit kommen und im Unternehmen langfristig arbeiten

HR-Instrumente sollen unterstützen und nicht unnötig Arbeit machen!

- Wichtig für Führungskraft (FK): um die MA mit wenig Aufwand effektiver begleiten und unterstützen zu können
- Wichtig für MA: Selbstreflexion fördern & Selbstkontrolle ermöglichen, Leistung messbar machen und eine Feedbackkultur etablieren
- Wichtig für das Unternehmen: Integration in bestehende IT-Infrastruktur (Datenhoheit, Datenschutz, Unabhängigkeit gegenüber Drittanbietern...)

Thorsten Dralle

Geschäftsführer
Berater, Trainer, Coach



RegioMotion Beratungs GmbH
An der Wurth 7
29351 Eldingen

Tel. 0172 303 72 40
E-Mail: thorsten.dralle@regio-motion.de

Patrycja Meyer

Geschäftsführerin
Berater, Trainer, Coach



RegioMotion Beratungs GmbH
An der Wurth 7
29351 Eldingen

Tel. 0172 722 92 46
E-Mail: patrycja.meyer@regio-motion.de