



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!“**

ES GIBT HIERZULANDE EINEN ENORMEN
PORSCHEMANGEL! ICH SUCHE EINEN NEUEN FÜR
10.000 EURO UND FINDE EINFACH KEINEN!



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

Fachkräftemangel: Pro

- 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.

Fachkräftemangel: Contra

- 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 verstehе 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

Fachkräftemangel bei kleineren Betrieben



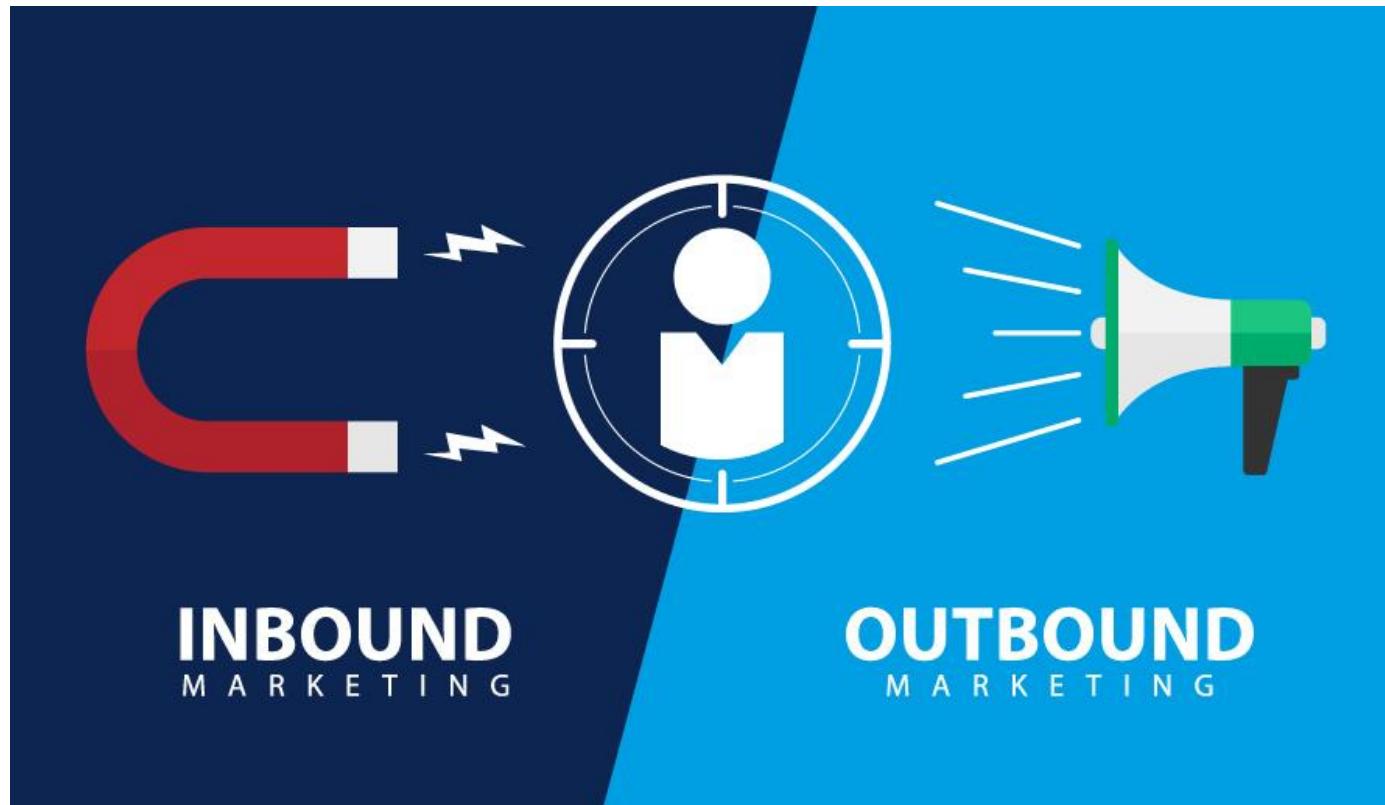
- Kleine Betriebe können durch die oft niedrige Wertschöpfung kaum mit anderen Wirtschaftszweigen um Fachkräfte konkurrieren.
 - **Wertschöpfung erhöhen (Wirtschaftlichkeit)**
 - **Bekanntheit und Reichweite erhöhen (Arbeitgebermarke)**
 - **Motivation, Anreize erhöhen (Mitarbeiterbindung)**

Ganzheitlicher Ansatz

- 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

Wo finde ich einen Job?



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, JobScout24... 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

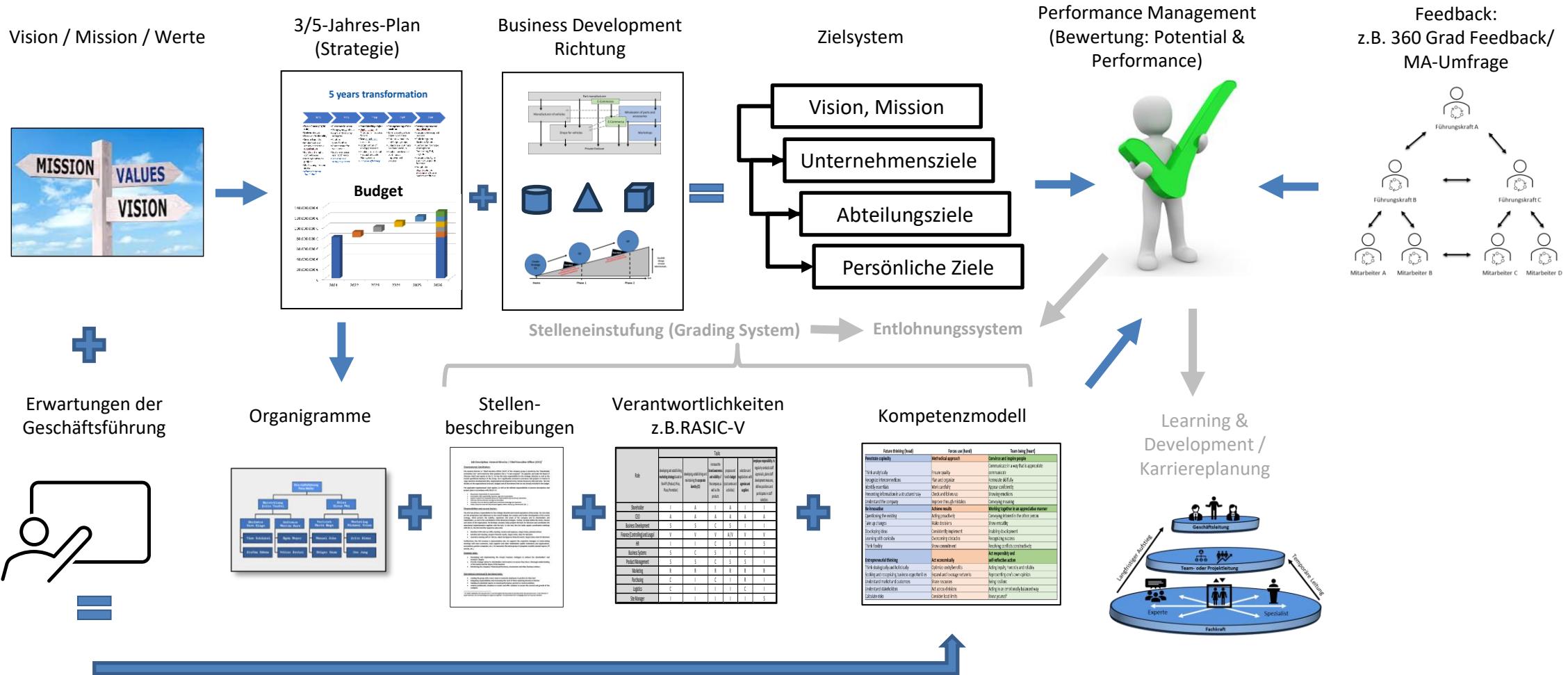
e) Kultur & Kommunikation

- 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



Talentmanagement



Employer Branding



Personalverwaltung



HR-Tools der DACH-Region

Feedbacksystem



Benefits



Betriebliches Gesundheitsmanagement



Bewerbermanagement



Mitarbeiterentwicklung



Jobplattform



Übersicht Personal / HR – Software

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...)

Kontakt



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