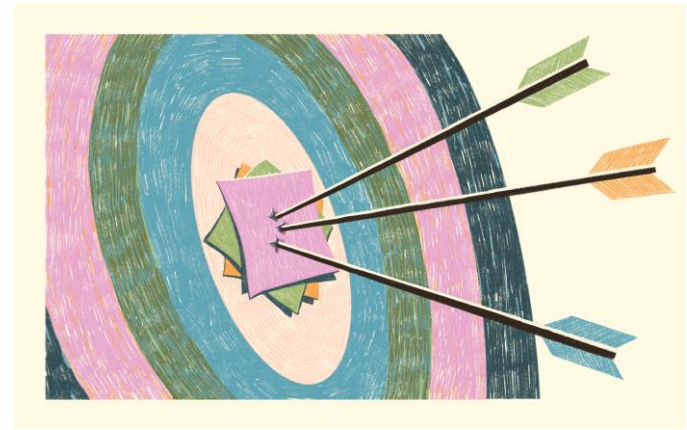


Fachkräfte finden & binden

Wie Mittelstand heute erfolgreich rekrutiert



Klein- und mittelständische Unternehmen stehen vor großen Herausforderungen.
Allerdings gibt es deutlich mehr Möglichkeiten die passenden Mitarbeiter zu gewinnen –
wenn man
die richtigen Wege findet.

Am 8. Oktober 2025, 9.00 bis 11:30 Uhr
in den Räumen der AWU Abfallwirtschafts-Union Oberhavel GmbH,
Breite Straße 47A, 16727 Velten



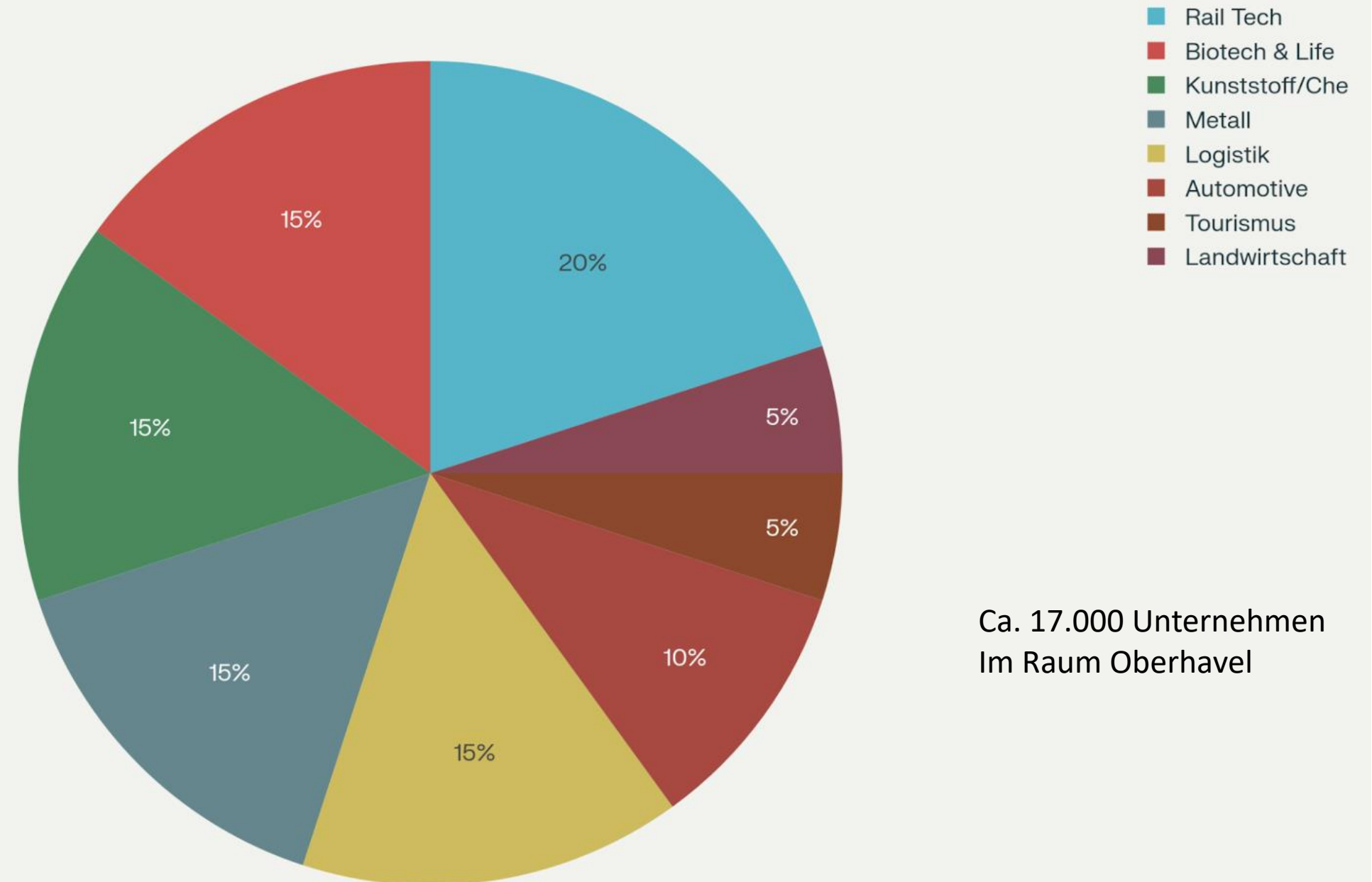
Wirtschaftsregion O-H-V

„Unser leistungsstarker Landkreis Oberhavel steht für die Wirtschafts- und Innovationskraft der Menschen in der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg.“

Die innovativen Produkte und Dienstleistungen "Made in Oberhavel" sind ein Markenzeichen unserer Region.

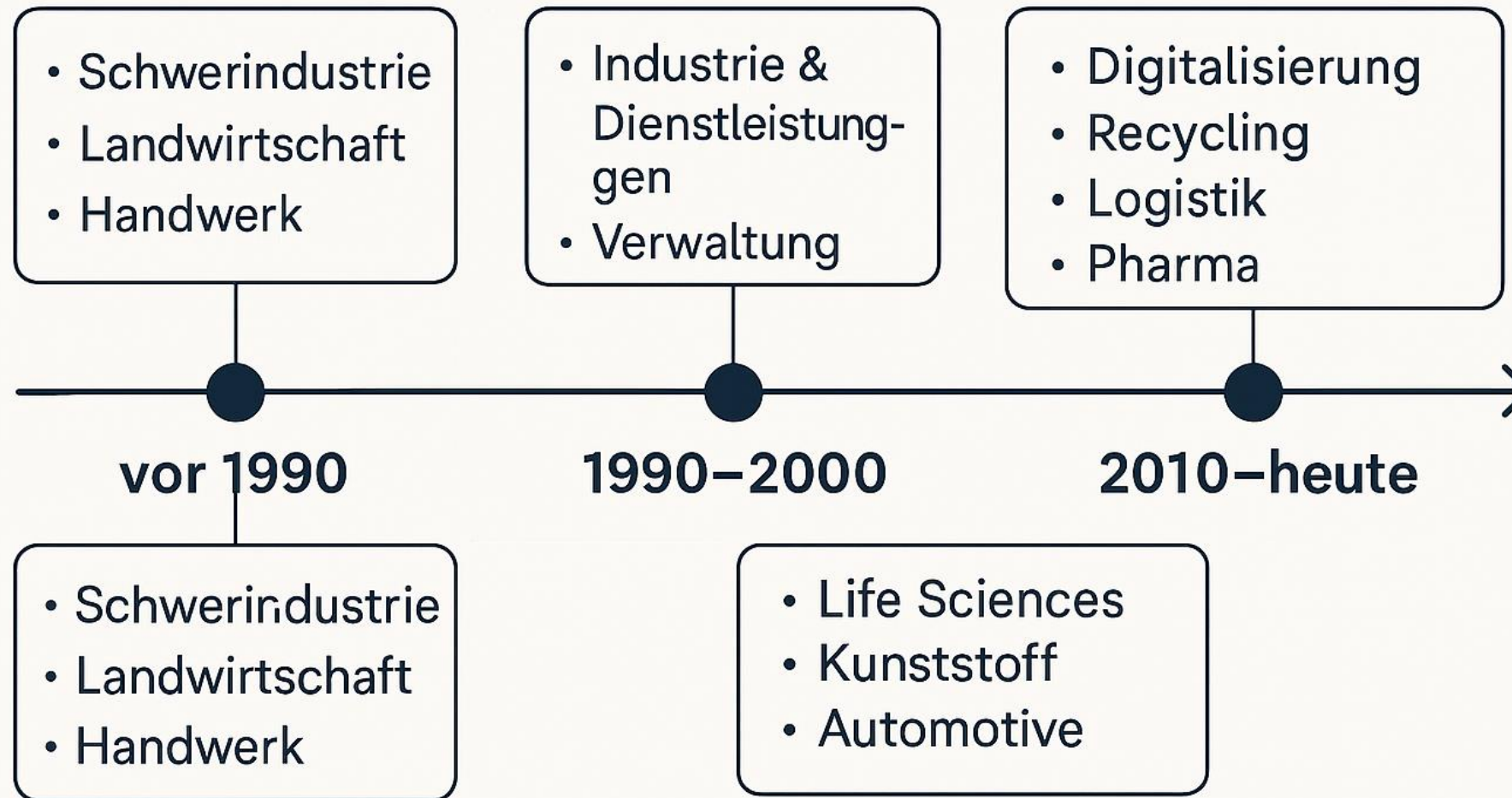
Zusammen mit der lebenswerten Landschaft bietet unser Oberhavel die besten Voraussetzungen, wohnen, arbeiten und erholen miteinander zu kombinieren.“

Landrat Alexander Tönnies



Ca. 17.000 Unternehmen
Im Raum Oberhavel

Branchenwandel im Landkreis Oberhavel



Ist Fachkräftemangel hausgemacht?

Eine kritische Betrachtung der Fachkräftegewinnung und ihrer Herausforderungen in deutschen Unternehmen.

01

Begrifflichkeit

Fachkräftegewinnung bedeutet – qualifizierte Mitarbeiter ansprechen, gewinnen, einstellen...

02

Ursachen analysieren

Wirtschaftliche Nöte, Regulationen, Bildungssystem – Demografie, Bildung, regionale Gründe, Attraktivität, technologischer Wandel, (Digitalisierung), veränderte Arbeitsprozesse, Konkurrenz, fehlende strategische Planung

Faktoren identifizieren

Qualitative und quantitative Einflüsse

04

Übergänge optimieren

Übergang Schule – Studium – Beruf – Rente





Bisherige Erfahrungen

Äußere Bedingungen

Was verursacht den sogenannten Fachkräftemangel wirklich? Welche strukturellen Faktoren spielen eine Rolle?

Defizite ausgleichen

Welche Unterstützung brauchen Mitarbeiter, um Lücken zu schließen, die Schule und Studium hinterlassen haben?



Bildungsniveau

Anpassung an reale Anforderungen



Soziale Aspekte

Integration und Unterstützung

Erfahrungen sind gefragt

20 Jahre Coaching-Erfahrung zeigen: Klienten erleben, dass sie als zu alt, zu jung, überqualifiziert oder unterqualifiziert gelten.

Was bringt Menschen dazu, nach einem Arbeitsplatz Ausschau zu halten oder es eben nicht zu tun?



📄 Fragen Sie doch mal beim Arbeitsvermittler Ihres Vertrauens nach – dort treffen sich arbeitswillige Menschen!

Gesicht des Unternehmens in der Region

1

Qualitätsversprechen

Was ist Ihr Versprechen für den Kunden?

2

Regionales Angebot

Welches Produkt bieten Sie der Region?

3

Tradition & Innovation

Traditionsunternehmen mit Zukunftsvision

Beispiel: AWU Oberhavel

Mitarbeiterfreundliche Arbeitsbedingungen, Gesundheitsvorsorge, Quereinsteiger-Programme, Programme, Fortbildung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Gegenbeispiel

Junge Büroassistentin soll trotz hoher Anforderungen ständig Kaffee kochen - alte vs. neue Unternehmensformen.

Wie können wir Mitarbeitersuche aktuell so gestalten, dass sie sowohl den wirtschaftlichen Realitäten als auch den individuellen Lebenswegen aller Beteiligten gerecht wird – und dabei Raum für Sinn, Entwicklung und Vielfalt lässt?

Fachkräftegewinnung & -sicherung

1

Vor dem Eintritt

Wie kommt ein Mitarbeiter ins Unternehmen?

2

Definition Fachkraft

Wer oder was ist für Sie eine Fachkraft?

3

Rahmenbedingungen

Was hat sich verändert? Wann war es anders?



Sinnorientierung



Ziegeleipark Mildenberg: Kombiniert touristische Arbeit mit Kultur- und Bildungsprojekten.

Gesundheitsvorsorge



Trelleborg Velten: Präventionsprogramme für körperliche Belastungen und Stressmanagement.



Weiterbildung



Takeda GmbH (Pharma): Bietet interne Schulungsprogramme und Kooperationen mit Fachhochschulen für pharmazeutische Qualifikationen.

Ausbildungszentren



Stadler Rail (Schienenfahrzeuge): Führt eigene Ausbildungszentren für Metall- und Elektrotechnikberufe.

Herausforderungen für Unternehmen

Qualifikationswandel

Strukturwandel: Wegfall traditioneller Industrie- und Agrarberufe, Aufstieg wissensintensiver Branchen mit höherem Qualifikationsbedarf und wachsender Bedeutung von Umschulung und Weiterbildung.

Technologischer Druck

Digitalisierung und Automatisierung wandeln Arbeitsabläufe grundlegend und machen digitale Kompetenzen zur Schlüsselqualifikation für Beschäftigungsfähigkeit.

Regionale Unterschiede

Südlicher Landkreis (Oranienburg, Hennigsdorf, Velten) bietet mehr Chancen, während der Norden strukturschwächer bleibt. Pendelbereitschaft oder Mobilität wird wichtiger.

Demografische Entwicklung

Alternde Bevölkerung und Fachkräftemangel verschärfen den Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte.

Fachkräftebindung als Schlüssel

1

Höherer Wettbewerb

Unternehmen müssen sich stärker differenzieren, z. B. durch flexible Arbeitsmodelle, Gesundheitsvorsorge und Sinnorientierung

2

Employer Branding wird entscheidend

Attraktive Arbeitgebermarken, die Entwicklungsmöglichkeiten und Werte wie Nachhaltigkeit betonen, sind gefragt.

3

Bindung durch Weiterbildung

Betriebe müssen aktiv in Qualifizierung investieren, um Mitarbeitende an neue Technologien und Prozesse heranzuführen.

4

Sinn und Kultur als Hebel

Mitarbeitende suchen nicht nur Jobs, sondern Aufgaben mit Sinn (Telos) und Möglichkeiten zur persönlichen Entfaltung (Areté)

5

Gesundheits- und Work-Life-Balance-Angebote

Betriebliche Gesundheitsvorsorge und flexible Arbeitszeiten sind zentrale Faktoren für Bindung.



Lean Management als Unternehmensphilosophie

Richtig umgesetzt führt es zu mehr Zufriedenheit, Beteiligung und Entwicklung der Mitarbeitenden.

Ziel: Steigerung von Effizienz und Qualität durch die Reduzierung von Verschwendung in allen Wertschöpfungsketten

Umsetzung: mit minimalem Aufwand beste Ergebnisse zu erzielen, Kundenorientierung, Kostenoptimierung und ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) stehen im Fokus.

Kaizen stammt aus dem Japanischen und bedeutet wörtlich übersetzt „**Veränderung zum Besseren**“ oder „**kontinuierliche Verbesserung**“



Kundennutzen im Fokus

Alles, was keinen Mehrwert für den Kunden bringt, wird hinterfragt.



Verschwendung vermeiden

Zeit, Ressourcen, unnötige Prozesse – alles soll effizient und sinnvoll eingesetzt werden.



Kontinuierliche Verbesserung

Lean und Kaizen gehen Hand in Hand



Mitarbeiter-Beteiligung

Die besten Ideen kommen i.d.R. von denen, die im Prozess arbeiten

Werte im Unternehmen

Die Seele des Unternehmens

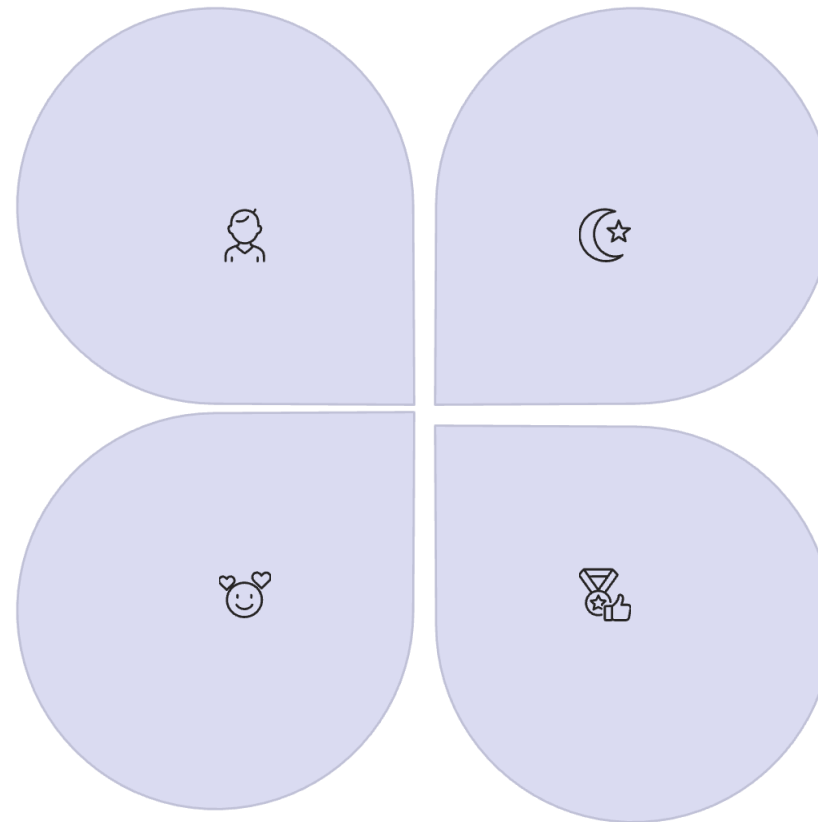
Die Seele des Unternehmens ist der lebendige Ausdruck seiner inneren Haltung – getragen von Sinn, Beziehung und Entwicklung.

Familienunternehmen

Unternehmer haben persönliche und wirtschaftliche
Motivation
Sie strahlen Sicherheit aus und wirken
durch Tradition und Präsenz

Identifikation

Mitarbeiter sind Mitgestalter im Unternehmen
Sichtbarkeit im Unternehmen
Persönlich & fachliche Einbindung
Symbolische & kulturelle Elemente



Regionalität

Regionales Wirtschaften stärkt die lokale
Wertschöpfung, Traditionen, Werte und
Ausdrucksformen – können zur Markenidentität
beitragen . Verbindung von regionalen Strukturen

Qualität

Handwerk, Produkt- und Dienstleistungsqualität
Prozessqualität (z.B. Fehlerkultur)
Führungs- und Unternehmensqualität
Mitarbeiterqualität (Gesundheit, Bildung)

Menschen verbinden sich mit dem **Wesen des Unternehmens** – sie sind nicht nur als bloße Gehilfen.

Der innere Antrieb des Unternehmers

Was treibt Sie wirklich an?

Unternehmen sind nicht nur Marktakteure, sondern Ausdruck einer inneren Mission.

Ohne diesen inneren Navigator keine tragfähige Fachkräftegewinnung.

Mitarbeiter als Mitträger der Idee

Fachkräfte sind keine „Lückenfüller“.
Sie brauchen Raum, ihre Kreativität und Energie einzubringen.

Frage: Was braucht ein neuer Mitarbeiter, um sich mit Ihrer Unternehmensidee zu verbinden?

Die Seele des Unternehmens sichtbar machen

Welche Werte verkörpert Ihr Unternehmen?
Wie spüren Bewerber, dass diese Werte echt gelebt werden?

Mitarbeitende suchen nicht nur Jobs, sondern Aufgaben mit Sinn.



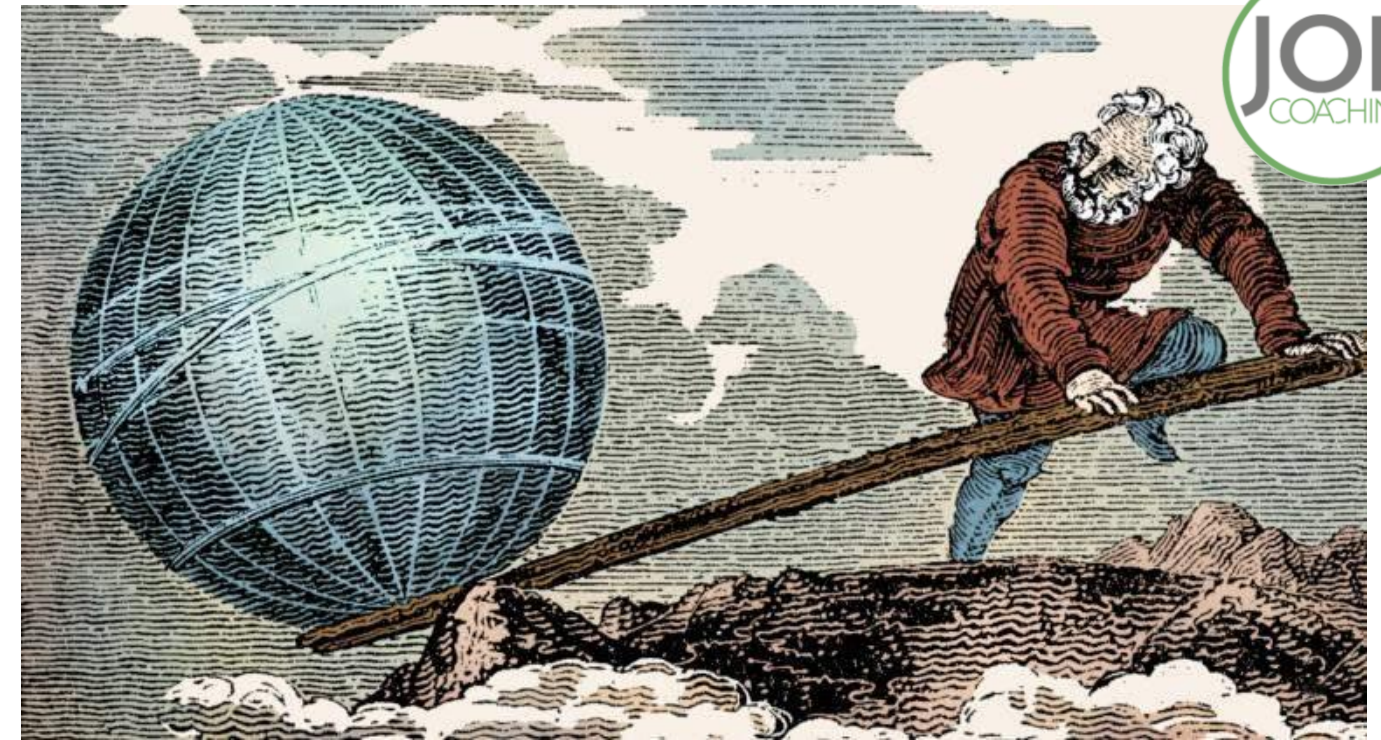
Telos ist ein altgriechisches Wort (τέλος), das Ziel, Zweck oder bedeutet.

Arete hat ein Mensch, wenn er seine geistigen und charakterlichen Fähigkeiten zur Entfaltung bringt...

Der sogenannte Hebel-Effekt

Im übertragenen Sinn beschreibt der Hebeleffekt die Idee, dass ein kleiner innerer Impuls oder eine symbolische Erkenntnis eine große psychische Wirkung entfalten kann – ähnlich wie ein physikalischer Hebel mit wenig Kraft viel bewegen kann.

Weniger Aktionismus, mehr Wirkung.



Von Strukturen hin zur Dynamik

Mechanismen im Unternehmen, die Energie freisetzen:
Der richtige Hebel führt dazu, dass Arbeit leicht(er) wird

- Vertrauen statt Kontrolle
- Entwicklungsräume statt starrer Stellenprofile

Dynamik entsteht durch Sinn, nicht durch Druck.

Reflexionsfragen für Unternehmer

Was ist die Seele meines Unternehmens?

Welche Menschen passen zu dieser Idee?

Wie schaffe ich Rahmenbedingungen, die Anziehungskraft entfalten?



Mitarbeiterbindung konkret

50€

Sachbezug monatlich

Steuerfrei: Tankgutscheine, Einkaufsgutscheine

Jobticket & Fahrtkostenzuschuss

Steuerfrei für öffentliche Verkehrsmittel, auch private Nutzung möglich

600€

Gesundheitsförderung

Jährlich für zertifizierte Maßnahmen

Betriebliche Altersvorsorge

Steuer- und sozialabgabenfrei bis zu bestimmten Höchstgrenzen
Höchstgrenzen

156€

Erholungsbeihilfe

Pauschal für Mitarbeiter jährlich

Weiterbildung & Benefits

Fort- und Weiterbildungskosten, Dienstfahrrad, Handy, Kinderbetreuung

Ihre Ideen sind gefragt!

Was würden sich Ihre Mitarbeiter wünschen? Was wäre Ihnen Ihr Mitarbeiter wert?

Erfolgreiche Umsetzungsbeispiele

Schulkooperationen

Bildungswerk Oberlinhaus mit diversen Ausbildungsberufen für nachhaltige Fachkräfteentwicklung, Kooperation mit Schulen
Schulen in der Region, Praxis- und Familientage
Familientage

BTZ Berufserfahrene

Berufliches Trainingszentrum bietet Unternehmen Fachkräfte für Praktika und Einstellung – gesundheitliche Themen bei Menschen sind kein Ausschlusskriterium, DGUV Job

Arbeitgeberzusammenschlüsse

Arbeitgeberzusammenschlüsse stärken nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit einzelner Betriebe, sondern auch die Region als Ganzes – durch Kooperation - statt Konkurrenz, interessante aber bisher eher weniger genutzte Form der regionalen Kooperation

Social Media Präsenz



Facebook

Authentische Firmen- und Unternehmerinfos



Instagram

Teamausflüge und Aktivitäten zeigen



LinkedIn

Mitarbeiter-Statements, Kundenfeedbacks



Schlüssel zum Erfolg: Authentizität, Echtheit der Darstellung und klare Botschaften ohne Schnörkel

„Wir alle sind gern der Stein des Anstoßes – für neue Perspektiven und gemeinsames Weiterdenken, wie unternehmerisches Handeln heute menschlich, wirksam und zukunftsfähig gestaltet werden kann“



Ines Dietrich

JobCoaching – Institut für Persönlichkeitsentwicklung

14467 Potsdam

Berliner Straße 145

www.jobcoaching-jetzt.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit
und viel Erfolg für Ihre Vorhaben!

