

58. ThAFF-Praxisaustausch trifft 25. ThAFF-Netzwerkforum

Rekrutierung und Bindung von Mitarbeiter:innen in Thüringen

Aktive Teilnehmer:innen der Fishbowl-Diskussion:

Kathrin Werlich, Human Resources Director, N3 Engine Overhaul Services GmbH & Co. KG

Rocco Funke, Inhaber, E L B S Eichsfelder Leckortung und Bautrocknungsservice.

Michael Petry, Geschäftsführer, GBneuhaus GmbH

Alexander Rockenstein, Geschäftsführer, ROCKENSTEIN GmbH

Mark A. Kühnelt, Geschäftsführung, Hotel am Schloß Apolda GmbH

Mareike Hilke, Geschäftsführung, Schliess- und Sicherungssysteme GmbH

Prof. Dr. StS a.D. Walter Bauer-Wabnegg, Universität Erfurt

Frank Grobe Thüringen zusammen - Brückenbau im ländlichen Raum

Erfahrungen und Strategien aus der Unternehmenspraxis:

Haben Sie Ihre Rekrutierungsstrategie in den letzten drei Jahren geändert?

Welche Bindungsstrategien haben sich in Ihrem Unternehmen bewährt?

Die Anforderungen an Arbeitgeber in Thüringen verändern sich grundlegend. Unternehmen berichten von einem spürbaren Wandel in der Rekrutierung und der langfristigen Bindung von Mitarbeiter:innen.

Rekrutierung im Wandel:

Klassische Anreize wie Gehalt treten zunehmend in den Hintergrund. Stattdessen erwarten Bewerber:innen Sinnhaftigkeit, Flexibilität und eine wertschätzende Unternehmenskultur. Visuelle Formate (Bilder, Videos) ersetzen zunehmend textbasierte Stellenanzeigen, und internationale Rekrutierung gewinnt an Bedeutung.

Moderne Führungs- und Arbeitskultur:

Zentrale Erfolgsfaktoren in der Mitarbeiterbindung sind zeitgemäße Führungsansätze, die auf Vertrauen, Kommunikation auf Augenhöhe und Eigenverantwortung setzen. Modelle wie die Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich verbessern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und steigern zugleich Motivation und Produktivität. Eine nachhaltige Veränderung erfordert jedoch auch persönliche Entwicklung auf Führungsebene – etwa durch das Loslassen von Kontrolle und ein neues Rollenverständnis.

Systemisches, wertebasiertes Führen:

Unternehmen, die Werte wie Verlässlichkeit, Ehrlichkeit und Lösungsorientierung im Alltag konkret leben, stärken ihre Arbeitgebermarke. Systemisches Führen ergänzt dies durch einen ganzheitlichen Blick: Führung bedeutet hier, Rahmen zu schaffen, Muster zu erkennen und Verantwortung gezielt zu übertragen – sowohl im Unternehmen als auch im gesellschaftlichen Umfeld.

Nachwuchs- und Fachkräftesicherung:

Frühzeitige Kooperationen mit Schulen, Vereinen und Bildungsträgern schaffen Berührungspunkte und fördern

Vertrauen bei Jugendlichen. Gleichzeitig wird durch gezielte Automatisierung Raum für sinnstiftende Tätigkeiten geschaffen.

Welche Strategien erweisen sich als besonders erfolgversprechend bei der Gewinnung von Nachwuchskräften für die Ausbildung? Wie sehen erfolgsversprechende Wege zur Nachwuchsgewinnung für die Ausbildung aus?

Neben der Jugendförderung rückt die Integration älterer Arbeitnehmer:innen stärker in den Fokus. Lebenslanges Lernen reicht künftig nicht mehr aus – Unternehmen müssen auch Möglichkeiten zur Neuorientierung im späteren Berufsleben bieten, um langfristig als attraktive Arbeitgeber bestehen zu können.

Eltern einbinden:

Eltern sind oft wichtige Entscheidungspartner bei der Berufswahl. Eine gezielte Ansprache kann die Ausbildungsbereitschaft erhöhen.

Klare Kommunikation:

Transparente Infos zu Aufgaben, Arbeitszeiten und Entwicklungschancen fördern Motivation und verhindern Fehlannahmen.

Wertschätzung stärken:

Ausbildungsberufe – besonders im Handwerk und in der Gastronomie – brauchen mehr gesellschaftliche Anerkennung.

Ausbildung modern gestalten:

Zielgruppenorientierte Ansprache, praxisnahe Inhalte und respektvoller Umgang schaffen Begeisterung und Bindung.

Welche Herausforderungen haben Sie bisher noch nicht lösen können?

Sprachbarrieren:

Fehlende Deutschkenntnisse erschweren die Integration. Passende Sprachkurse sind oft nicht verfügbar oder schwer zugänglich.

Anerkennungsprozesse:

Ausländische Abschlüsse und Zeugnisse werden nur mit hohem Aufwand anerkannt – ein Hemmnis für internationale Fachkräfte.

Veränderungsresistenz:

Digitale Tools, Vielfalt und neue Arbeitsmodelle stoßen teils auf Skepsis – oft aus Unsicherheit oder Überforderung.

Bürokratische Hürden:

Innovative Modelle wie die 32-Stunden-Woche werden nicht immer als vollwertig anerkannt – und können so Fördermöglichkeiten erschweren.

Was würden Sie einem Arbeitgeber empfehlen, der eine Willkommenskultur im Unternehmen etablieren bzw. stärken möchte, dabei aber auf Widerstände oder Skepsis in der Belegschaft stößt?

Begegnung fördern:

Persönliche Gespräche und diverse Teams helfen, Vorurteile abzubauen. Wichtig sind sichere Räume für offenen Austausch.

Klare Haltung zeigen:

Unternehmensführungen müssen für Werte wie Respekt und Gleichberechtigung eintreten – und diese konsequent leben.

Fotodokumentation:

Quelle: LEG-Thüringen mbH

Fishbowl-Diskussion











Gesprächinseln:

Diversifizierung des Bewerberpools



Inspirationen für modernes Arbeiten



Förderung der Mitarbeiterentwicklung

