

GENERATIONSWECHSEL IN DER AUSBILDUNGS- UND ARBEITSWELT – HERAUSFORDERUNGEN IN DER AEMP

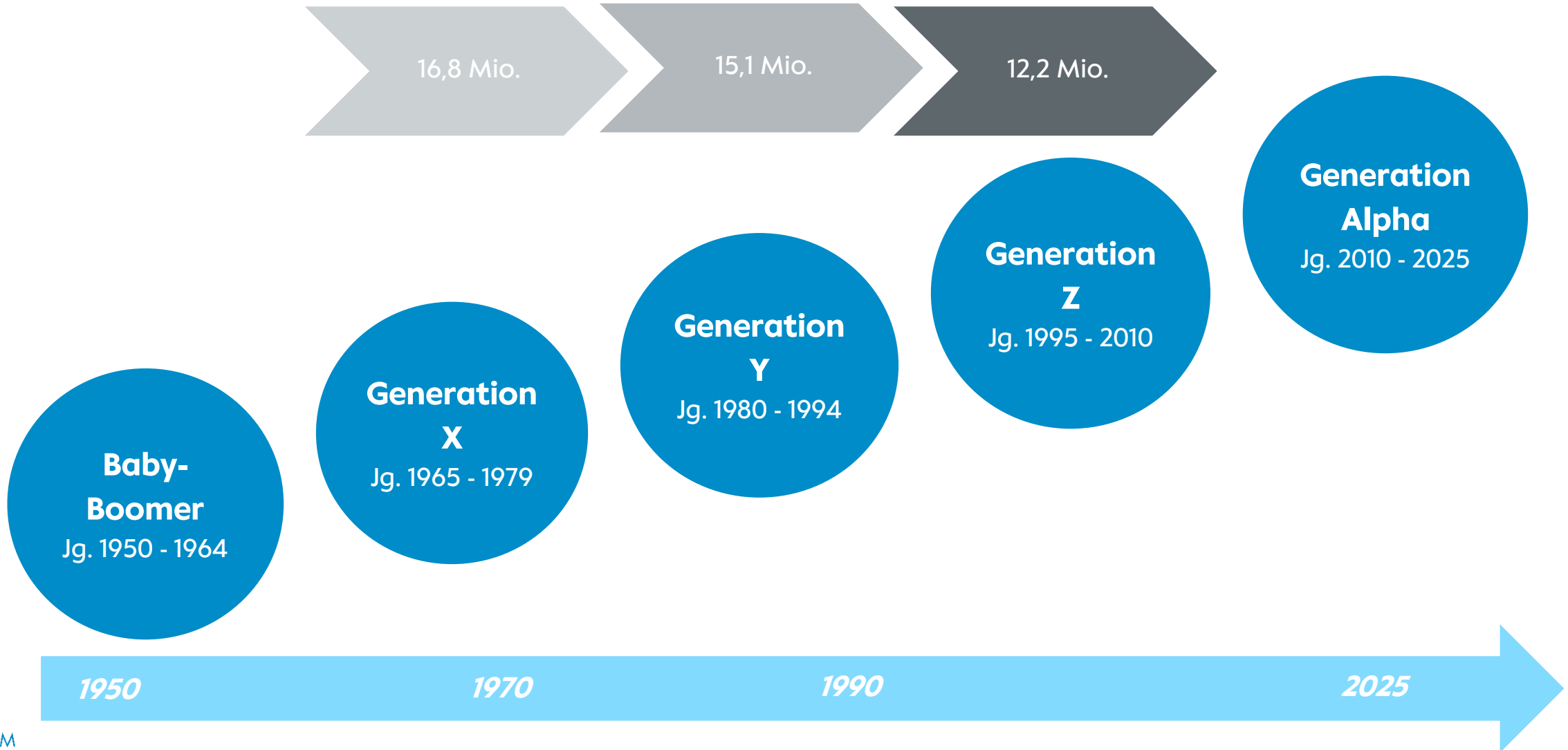


Kathrin Kelterborn

Bereichsleitung Aufbereitungseinheit für Medizinprodukte

Charité Facility Management GmbH Berlin

Deutschlands schrumpfende Generationen



1950 – 1964



Baby-Boomer

„Leben, um zu arbeiten.“
„Ohne Fleiß, keinen Preis.“

1965 - 1979



Generation X

„Arbeiten, um zu leben.“

„Wissen ist Macht!“

1980 - 1994



Generation Y

*„Leben und sich
in der Arbeitswelt verwirklichen.“*

„WARUM?“

1995 - 2009



Generation Z

*„Erst leben, dann arbeiten
„So wie ich möchte“*

2010 - 2025



Generation ALPHA

*„Remote-Arbeiten im
New-Work-Konzept.“*

GENERATION Z AUF DEM ARBEITSMARKT

Bedürfnisse & Erwartungen verstehen



GEN Z: WIE ERREICHEN WIR SIE?



Mobiles Recruiting



Positive Arbeitgebermarke

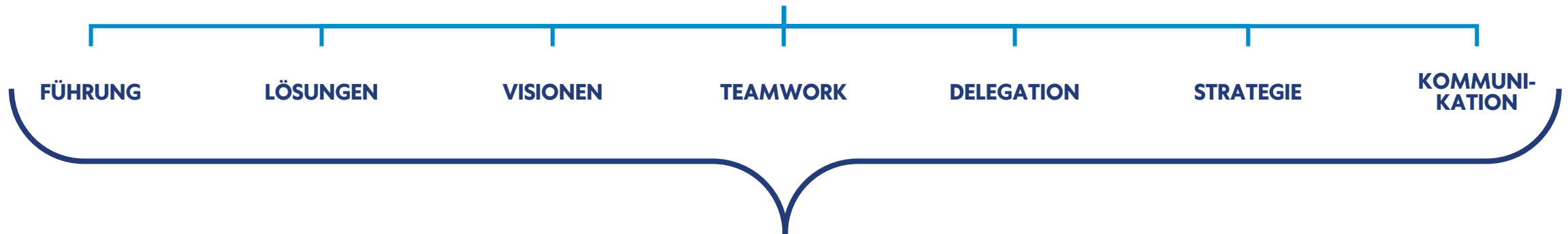


Onboarding anpassen

TO-DOS FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE



LEADERSHIP



ZIELE



HERAUSFORDERUNGEN

VERGÜTUNG

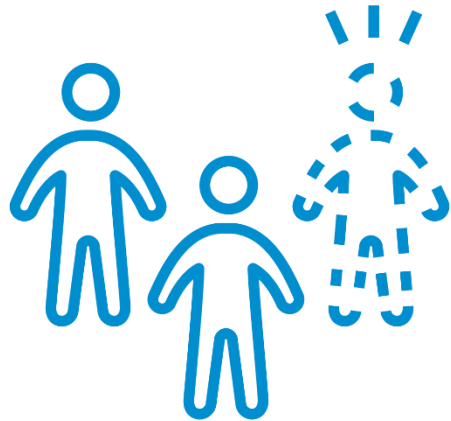
FLUKTUATION

SPARPOLITIK

AUSBILDUNG/QUALIFIKATION



(Fach)Kräfte­mangel - MARKTSITUATION



1,7 Millionen

unbesetzte
Stellen

VS.



2,5 Millionen

Arbeitssuchende

PROBLEMSTELLUNG/HERAUSFORDERUNG



Viele Arbeitssuchende verfügen **nicht** über die geforderten formalen Qualifikationen.

Es besteht eine deutliche **Diskrepanz** zwischen den **Anforderungen** der Unternehmen und den verfügbaren **Qualifikationen** der Bewerbenden.

„Advantage“ AEMP

- Keine staatliche Regeln zur Tätigkeit in einer AEMP
- Empfehlungen RKI, DGSV, DGKH, Normen
- Quereinstieg möglich
- Erfahrung erfolgreicher Qualifizierungen
- Ausbildung als Modul
- Ausbildung im klassischen Sinn
- Projekt „*Work in Progress*“ Chance für AEMP

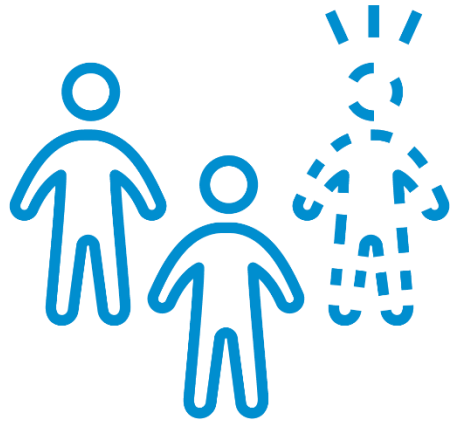


WORK IN PROGRESS

Projekt Florian Kuhne
Elektromeister München



(Fach)Kräftemangel - MARKTSITUATION



1,7 Millionen

unbesetzte
Stellen

VS.



2,5 Millionen

Arbeitssuchende

WORK IN PROGRESS



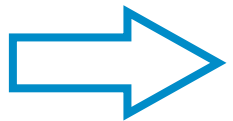
ANSATZ:

Kompetenzorientierte Einstellung
von Langzeitarbeitslosen



STRATEGIE:

- Anpassung der Tätigkeitsprofile
- Aufteilung der Arbeitsschritte

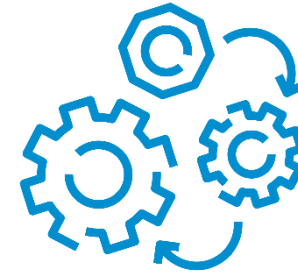


Real verfügbare Ressourcen effektiv nutzbar

VORTEILE FÜR DAS UNTERNEHMEN



Gewinnung motivierter
„**Machkräfte**“ zusätzlich
zu klassischen Fachkräften



Schaffung neuer
Beschäftigungsprofile, die
vorhandene **Kapazitäten**
freisetzen und **Betriebsabläufe**
effizienter gestalten

KOOPERATION & ERSTE SCHRITTE

KOOPERATIONSPARTNER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

- Gemeinsame Einladung von interessierten Kandidat:innen

DURCHFÜHRUNG VON „*WILLKOMMENSTAGEN*“

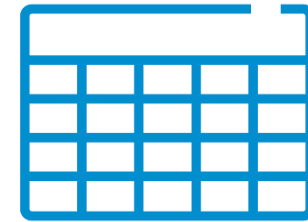
- Erster Kontakt: Vorstellung des Unternehmens
- Direkter Austausch, bei Interesse weitere Einladung
- Zweiter Kontakt: Gespräche mit Mitarbeitenden im Unternehmen und direkt am Arbeitsplatz

WEITERFÜHRENDE MAßNAHMEN



INTERESSENSBEKUNDUNG

- Einladung zum Vorstellungsgespräch
- Keine Einreichung von typischen Bewerbungsunterlagen



WEITERER WERDEGANG

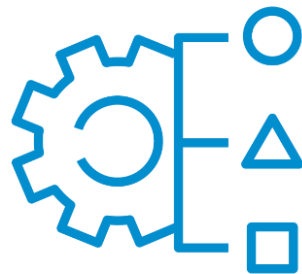
- 4-wöchige Arbeitserprobung oder direkter Einstieg

EINSTELLUNGSPROZESS WORK IN PROGRESS

INDIVIDUELLES EINSTELLUNGSVERFAHREN

- Individuelle Begleitung der Bewerber:innen/Teilnehmer:innen
- Individuelles Eingehen auf die jeweiligen Interessen

→ Wertschätzung der individuellen Kompetenz



BESONDERHEIT AEMP

- Machkräfte seit jeher im Einsatz
- Einarbeitung standardisiert
- Projekt somit schnell umsetzbar

ABER

- Umfang der Tätigkeiten unterschätzt
- Wichtigkeit/Sinnhaftigkeit unterschätzt
- Beruf/Ausbildung unbekannt
- Durch begleitetes Onboarding hat „Work in Progress“ großes Potential

ERFOLGSBILANZ



POSITIVES FEEDBACK

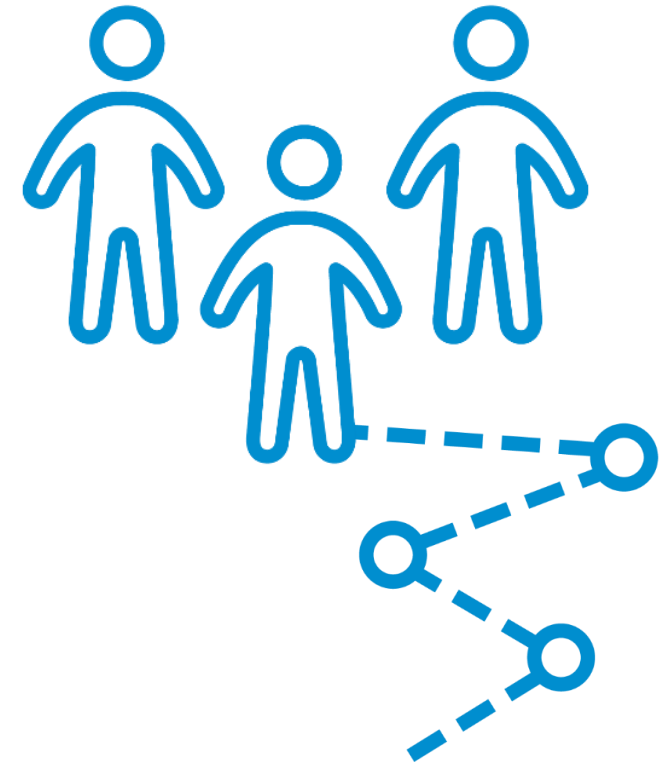
- alle neu eingestellten Mitarbeitenden im Bereich AEMP sind noch im Unternehmen
- Alle sind erfolgreich im Team integriert

WEITERE ERFOLGSKRITERIEN

- Positive Willkommenskultur
- Gute Einarbeitung
- Flächendeckendes Mentoring
- Gute Arbeitsbedingungen

FAZIT Projekt „WORK IN PROGRESS“

- Barriere zwischen Arbeitssuchenden und Mitarbeitendensuchenden wird durchbrochen
- Gewinnung motivierter Arbeitskräfte
- Einsatz für gutes Onboarding zahlt sich aus
- Neue Wege unerlässlich um (Fach-)Kräftemangel entgegenzuwirken



BISHERIGE MÖGLICHKEIT DES QUEREINSTIEGS IST EIN PLUS UND SOLLTE NIEDERSCHWELIG ERHALTEN BLEIBEN.

Wirksame Maßnahmen in der CFM



**AUSBILDUNG-
STANDORT
SEIT 2017**

Kalender		
18 Sep	Deutschkurs A1-A2 ... 18.09.2025, 15:30 - 17:00 CVK Nordring 2, Raum 2.0028, 2.OG	
19 Sep	Team-Building mit allen Auszubild... ... 19.09.2025, 09:00 - 16:00 Beach Mitte	
22 Sep	Training: Resilienter Umgang mit C... ... 22.09.2025, 09:00 - 23.09.2025, 17:00 CFM-Lernzentrum: Seestr. 121, 13353 Berlin	
22 Sep	Deutschkurs B1-B2 ... 22.09.2025, 14:00 - 15:30 CVK Nordring 2, Raum 2.0028, 2.OG	

[Alle Termine](#)





Charité CFM Facility Management GmbH
Charitéplatz 1, 10117 Berlin
www.cfm-charite.de

**HERZLICHEN
DANK**