



contec

*rückenwind<sup>+</sup>*

## Fachkräftegewinnung in der Sozialwirtschaft

Workshop am 24. April 2018, Hannover

Referenten: Esther Niehoff & Philipp Heinen

Der gemeinsame Weg zum Ziel

Bochum • Berlin • Hamburg • Stuttgart • München

# Ihre Rückmeldungen – zentrale Herausforderungen

Personalgewinnung von Fachkräften in  
... der Altenhilfe  
... der Eingliederungshilfe  
... Kindertagesstätten  
... der Hauswirtschaft  
...

Rahmenbedingungen schaffen, die  
über die Vergütung hinausgehen  
und den Träger zu einem  
attraktiven Arbeitgeber machen,  
um Mitarbeitenden zu gewinnen  
und zu binden

Differenz zwischen Anzahl  
an Vakanzen und  
Bewerbungen

Rekrutierung von  
Leitungs Kräften und  
Auszubildenden in der  
Sozialwirtschaft

„Leerer Arbeitsmarkt“ =  
Rotierende Besetzung

Integration internationaler  
Fachkräfte (Sprache,  
berufliche Anerkennung,...)

Onboarding und  
langfristige Bindung von  
Mitarbeitenden

Welche Anforderungen  
stellt zukünftiges Personal  
an einen Arbeitgeber?

Wahl der geeigneten und  
zielführenden  
Personalbeschaffungs-  
kanäle

# Ihre Rückmeldungen – Ergriffene Maßnahmen

- Zusammenarbeit mit Unis und Schulen
- Hohe regionale Präsenz
- Regionale Presse
- Sozialraumorientierte Werbung
- Kinowerbung
- Plakate
- Flyer
- Job- und Berufsmessen
- Berufsorientierungstage

- Ausschreibungen auf Unternehmenshomepage
- Überarbeitung der Stellenausschreibungen
- Entwicklung einer Karriereseite / eigener Jobbörse
- Zeitgemäße Gestaltung der Website
- Facebook-Präsenz
- Auslands-Recruiting

- Möglichkeiten zum FSJ/BFD
- Vergabe von Stipendien
- Gute Einarbeitung
- Traineeprogramme
- Unternehmenseigenes AC

- Flache Hierarchien
- Hohe MA-Beteiligung
- Personalentwicklungskonzepte
- Instrumente der MA-Bindung
- Schaffung konkreter Benefits (z.B. Gesundheitsangebote)

# Ihre Rückmeldungen – Themenwünsche für heute

Wie gewinne ich aktuell  
Fach- und Führungskräfte?  
(Stichwort: „leerer“  
Bewerbermarkt)

Gewinnung und Bindung  
von Auszubildenden und  
Praktikanten

Aufbau eines  
Recruitingbereichs

effektive  
Ausschreibungskanäle  
und Recruiting-  
Aktionen  
(auch im Hinblick auf  
begrenzte finanzielle  
und personelle  
Ressourcen)

Personalmarketing im Kontext  
Digitalisierung

Wie hebe ich mich vom  
Mitbewerber ab  
(Stichwort:  
Arbeitgebermarke)?

Best practice Beispiele

Welche Strukturen  
fördern  
Mitarbeiterbindung?

Maßnahmen im ON- und  
OFFline Bereich

Mögliche erste Schritte in der  
Personalgewinnung

Schul- und  
Hochschulkooperationen

# Agenda

1. Einführung
  - Entwicklung zum Bewerbermarkt
  - Was ist unsere Arbeitgebermarke?
2. Recruiting via Unternehmens-Homepage & Jobbörsen
3. Recruiting via Social Media
4. Candidate Experience
5. Nutzung von Multiplikatoren & Talentpools
6. Veranstaltungen und Kooperationen mit (Hoch-)Schulen
7. Fazit

# Herausforderungen Personal am Beispiel Pflege

- ♪ Bis zum Jahr 2030 werden in der Pflege ca. 230.000 Vollzeitstellen nicht besetzt werden können.
  - ♪ Heute bleibt eine ausgeschriebene Fachkraftstelle im Durchschnitt 130 Tage unbesetzt.
  - ♪ Auf 100 vakante Stellen kommen rechnerisch nur noch 36 arbeitssuchende Pflegekräfte.
- **Entwicklung vom Anbietermarkt zum Bewerbermarkt**



# Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft

Paradigmenwechsel → Unternehmen bewerben sich bei Bewerbenden



**Anbietermarkt**  
Personalverwaltung

**Bewerbermarkt**  
Personalmarketing &  
Personalentwicklung



# Der „Einheitsbrei“ unter den Stellenausschreibungen

## Pflegefachkräfte und Pflegehilfskräfte (Voll- und Teilzeit)

Wir bieten Ihnen:

- einen zukunftssicheren Arbeitsplatz in einem motivierten Team
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- eine Vergütung nach der Kirchlich Diakonischen Arbeitsvertragsordnung inklusive betriebliche Zusatzversorgung

## Examierte Pflegefachkraft (m/w)

Wir bieten Ihnen eine umfassende Einarbeitung und Begleitung, attraktive Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie eine Vergütung und umfangreiche Sozialleistungen nach den AVR-Wü/TVöD.

## Pflegefachkraft (w/m) für ambulante Pflege

Wir bieten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, Vergütung gem. Tarifvertrag, Sozialleistungen, ein sehr gutes Betriebsklima, betriebliche Altersvorsorge, betrieblichen Gesundheitsförderung sowie ein Betreuungsnetzwerk für Ihre Familie.

Alles das Gleiche?!

Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt

- **Altenpfleger m/w** staatl. anerkannt
- **Kranken- u. Gesundheitspfleger m/w** staatl. anerkannt

Wir bieten:

- leistungsgerechte Bezahlung
- umfassende Einarbeitung
- berufliche Fortbildungsmöglichkeiten

## Examierte Pflegekräfte (m/w) in Voll- und Teilzeit.

- Unser Angebot
- Eine verantwortungsvolle und vielseitige Tätigkeit in einem kleinen Team
  - Vergütung nach Tarif (AVR-EKD)
  - 13. Monatsgehalt

## Gesundheits- und Krankenpfleger/Innen oder Altenpfleger/Innen in Vollzeit, Teilzeit und GfB

Wir bieten:

- Vergütung nach AVR mit kirchlicher Zusatzversorgung
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Bezugspflege
- Arbeiten nach dem Pflegemodell von M. Krohwinkel
- Selbstständiges Arbeiten
- Teamarbeit
- Flexible Dienstzeiten



# Der undurchsichtige Umzugskarton



# Was ist unsere Arbeitgebermarke?

## Identität

Was macht mich besonders?  
Wofür stehe ich als Arbeitgeber?



## Unternehmenskultur

Wer passt zu mir?  
Wer passt nicht zu mir?  
Wie gehen wir miteinander um?

## Führungskultur

Was ist meine Rolle als Führungskraft?  
Wozu sind wir da?  
Wie führen wir unsere Mitarbeitenden?

## Ziele

Wo will ich hin?  
Was sollen wir erreichen?

# Was ist unsere Arbeitgebermarke?



# Attraktivitätsfaktoren: Was bieten wir unseren Mitarbeitenden?



## Vergütung

- Gehalt
- Sonderzahlungen
- Zusatzleistungen
- Dienstwagen



## Karriere

- Fort- und Weiterbildung
- Laufbahnmodelle (Führung-, Fach-, Projektleitungskarriere)
- Einarbeitung



## Arbeitszeit

- individuelle Vereinbarungen
- Arbeitszeitmodelle
- verlässliche Dienstplanung



## Arbeitsplatz

- moderne fachliche Konzepte
- effiziente Dokumentations-systeme
- Fahrzeuge, IT-System

# Attraktivitätsfaktoren: Was bieten wir unseren Mitarbeitenden?



## Teamevents

- Betriebsfeste & Ausflüge
- Feiern von Erfolgen
- Würdigungen von Geburtstagen & Jubiläen



## Gesundheitsförderung

- Schulungsangebote
- moderne Hilfsmittel
- Massageangebote
- Supervision



## Familie & Beruf

- Kita-Zuschuss
- Tagesmüttervermittlung
- familienfreundliche Dienstzeiten

# Kommunikation der Attraktivitätsfaktoren



via

- zielgruppenspezifischer Recruiting-Kanäle
- Führung
- Multiplikatoren
- ...



# Kommunikation der Attraktivitätsfaktoren via...



Unternehmens-  
Homepage



Stellenanzeigen /  
Jobbörsen



Social Media



Multiplikatoren und  
Talentpools



Veranstaltungen &  
Kooperationen

## Professionelle Karrierewebsite:

- Gut sichtbarer und übersichtlicher Stellenmarkt (inkl. Filterfunktion)
- Aktualität der Stellenanzeigen
- Klare Ansprechpartner (inkl. Foto) und Kontaktmöglichkeiten
- Unkompliziertes Online-Bewerbungsformular
- Informationen zu Ausbildung, FSJ, BFD, Praktika
- Optimierung für die mobile Ansicht
- Beschreibung der Arbeitgeber-Benefits & -Eigenschaften
- Authentische Testimonials (Referenzen)
- Kurze gehaltvolle Texte, glaubwürdige Fotos und lebendige Videos
- (One-Click Bewerbung)



Jetzt bewerben

# Die Homepage als Dreh- und Angelpunkt der Unternehmenspräsenz

Der erste Kontakt  
mit der neuen Stelle/  
dem Unternehmen

**Stellenanzeige**

**Empfehlung**

Arbeitsagentur

Online-Jobbörse

**Google-Suche**

Plakatwerbung

**Berufsmesse**

Die vertiefte  
Informationssuche

**Soziale Medien**

**Homepage**

**Arbeitgeber-  
Bewertungsseiten**  
Mein Praktikum.de /  
Kununu,...

Die  
Bewerbung

**Initiativbewerbung**

**Direktbewerbung auf  
Stellenausschreibung**

# Stellenschaltung auf Jobbörsen

- Neben der Publikation auf unternehmenseigener Homepage: regionale, bundesweite und branchenspezifische Online-Jobbörsen
- Ermöglichen eine hohe Verbreitung und schnelle Veröffentlichung
- Durch zum Teil kostenfreie Schaltungen füllen sich die zahlreichen Online-Jobbörsen jedoch rasend auch mit Angeboten der Wettbewerber
- **Ziel:** Erhöhung der Auffindbarkeit, u.a. durch Multi-Channel-Postings (Mehrfachschaltung)
- **Unerlässlich:** Benennung der Arbeitgeber-Benefits und Verweise auf Unternehmenshomepage, Social Media, etc.



Bundesagentur  
für Arbeit



- Können gezielt für das Personalmarketing genutzt werden und werden von den Generationen Y und Z als Informationsquellen vorausgesetzt
- Beeinflussen auch zum Teil unkontrollierbar die Arbeitgebermarke, z.B. durch Arbeitgeber-Bewertungsportale (z.B. Kununu)
- Es bedarf einer durchdachten Social-Media Strategie im Sinne der Unternehmensstrategie
- Berufliche Netzwerkportale (z.B. Xing) ermöglichen eine langfristige Vernetzung und explizite Ansprache von Kandidaten/innen
- Via Targeting lassen sich auch passive Kandidaten/innen erreichen



# Social Media - Herausforderungen

- Authentizität der Postings: Fehlende Glaubwürdigkeit schadet dem Arbeitgeberimage
- Aktualität der Inhalte: Eine Plattform ohne Traffic ist nicht authentisch → Großflächige aktuelle Präsenz geht mit Zeit- und Kostenaufwand einher
- Zeitnahe Reaktion (-sfähigkeit) muss gewährleistet sein → Klare Verortung der Verantwortlichkeiten und Ressourcen
- Kommunikationskanäle und Inhalte müssen individuell auf Zielgruppen abgestimmt werden (z.B. Führungskräfte eher via Xing, FJSler eher via Facebook ansprechen)
- Personalbeschaffung via Social Media erfordert Knowhow und Ressourcen



# Social Media Recruiting – Vorteile und Herausforderungen

- Erleichtert die Ansprache von und den Austausch mit bestimmten Zielgruppen
- Erreichbarkeit einer potentiell großen Zielgruppe
- Auch mit wenig Ressourceneinsatz (Personal/Kosten) lassen sich Voraussetzungen schaffen und Standards etablieren
- Schnelle Feedbackstrukturen bei schlechten Erfahrungen
- Schnelllebigkeit: Fehlende Verbindlichkeit der Bewerber
- Die Vielzahl an Möglichkeiten erfordert gute strategische Vorbereitung, informierte Mitarbeiter und im Unternehmen verankerte Social Media Guidelines

# Beispiel Facebook

FSJ Diakonie Hamburg  
@Typencheck

**Startseite**

Info  
Veranstaltungen  
Fotos  
Videos  
Community  
Bewertungen  
Beiträge

[Eine Seite erstellen](#)

**Diakonie Hamburg FSJ·BFD**

**DURCHSTARTER**  
IN DER KINDER- UND JUGENDILFE  
DER DIAKONIE HAMBURG

Gefällt mir Abonnieren + Spendenaktion erstellen ...

Kontaktiere uns Nachricht

Status Foto/Video

Schreib etwas auf seine Seite ...

**Fotos**

**ABENTEURERIN**  
IN DER BEHINDERTENHILFE  
DER DIAKONIE HAMBURG

**DURCHSTARTER**  
IN DER KINDER- UND JUGENDILFE  
DER DIAKONIE HAMBURG

Gemeinnützige Organisation in Hamburg  
4.4 ★★★★★

**Community** [Alle anzeigen](#)

Lade deine Freunde ein, diese Seite mit „Gefällt mir“ zu markieren

796 Personen gefällt das

791 Personen haben das abonniert

**Info** [Alle anzeigen](#)

Platz der Republik  
Schleepark

Königstraße 54 (335,21 km)  
22767 Hamburg  
[Route planen](#)

040 30620285

Antwortet i.d.R. sofort  
[Nachricht senden](#)

[www.freiwillig-diakonie-hamburg.de](http://www.freiwillig-diakonie-hamburg.de)

# Beispiel Xing

**XING**  Erweiterte Suche Hilfe

**Esther Niehoff** PREMIUM

- Meine Startseite
- Meine Kontakte 1
- Meine Nachrichten
- Premium

Stellenmarkt  
Eventmarkt  
News  
Gruppen  
**Unternehmen**  
Campus  
Für Unternehmen  
Weitere Services

**contec**  
conQuaesso®  
Personalberatung

contec - der gemeinsame Weg zum Ziel

**contec GmbH**  
★★★★☆ 3,75 | 28 Arbeitgeber-Bewertungen auf **kununu**

Nicht mehr folgen Unternehmen empfehlen Arbeitgeber bewerten

**Zukunft der Pflege**  
Ein Podcast der contec GmbH  
220 Follower  
51-200 Mitarbeiter  
50 davon bei XING  
0 Jobs

**Auszeichnungen**  
Kununu TOP COMPANY  
Kununu OPEN COMPANY

# Candidate Experience

- **Ziel:** Jede Begegnung eines (potentiellen) Bewerbenden mit dem Unternehmen positiv gestalten, um ein positives Arbeitgeberimage zu wahren und zu fördern
  - Wichtig: Gewinnbringendes Zusammenspiel zwischen digitalen und analogen Begegnungen mit Bewerbenden
- Erfahrungen aus Bewerbungsprozessen werden von rund 1/4 der Bewerbenden mit anderen geteilt



**57,5 % aller Bewerber** hätten gern ein **Online-Profil** von ihrem **neuen Arbeitgeber** angesehen, aber keines vorgefunden.



**Maximal 6 Wochen** dürfen erfolgreiche Bewerbungsverfahren für eine sehr **positive Candidate Experience** dauern.



**Fast 62 % aller Jobsuchenden** **unter 30** würden die sogenannte **One-Klick-Bewerbung** nutzen.

Quelle: Candidate Journey Studie 2017, stellenanzeigen.de / Meta HR

# Multiplikatoren und Talentpools

- Arbeitgeberattraktivität entsteht von Innen nach Außen
  - Die eigenen Mitarbeitenden als Botschafter (auch im social web)
- Empfehlungsprogramme („Mitarbeiter werben Mitarbeiter“) setzen Anreize für MA, z.B. Bonuszahlungen bei Einstellung einer empfohlenen Person
- Mitarbeitende, die über persönliche Empfehlungen eingestellt werden, passen i.d.R. besser in die Unternehmenskultur und sind loyaler



# Multiplikatoren und Talentpools

- Talentpools können genutzt werden, um mit ehemaligen Auszubildenden, Praktikanten, Mitarbeitenden in Kontakt zu bleiben und sie ggf. zu einem späteren Zeitpunkt für das Unternehmen zu gewinnen
  - Aufbau eines Bewerber- bzw. Talentpools, kann durch ein DMS gestützt werden
- Erleichtert einrichtungsübergreifenden Austausch über Bewerbungen
- Schnittstelle zum Online-Bewerbungsportal, das Bewerbungen automatisch in das DMS integriert



# Veranstaltungen und Kooperationen

- Junge Leute können durch Veranstaltungen in (Hoch-)Schulen auf den Träger aufmerksam gemacht und für die entsprechenden Berufsbilder begeistert werden
- Ihre Auszubildenden können Schüler/innen einen authentischen Einblick bieten (z.B. im Rahmen der Berufsorientierung in der 8. & 9. Klasse)
- Ein persönlicher Kontakt senkt die Hemmschwelle für zukünftige Kontaktaufnahmen durch Bewerbenden
- Kooperationen mit Schulen, Universitäten/Fachhochschulen eignen sich insbesondere für die Gewinnung von Praktikanten/ FJS /BJD / Azubis → Personen, die sich anschließend als feste Mitarbeiter gewinnen lassen
- Echte Einblicke in das Arbeitsfeld und die Unternehmenskultur (z.B. Praktikum/Hospitation) erleichtern Bewerbenden die Entscheidung für das Unternehmen
- Regionale Präsenz ist insbesondere bei Fachkräften (geringe Umzugsbereitschaft) entscheidend

- Unternehmen müssen sich Ihre Arbeitgeber-Attraktivitätsfaktoren bewusst machen und diese nach außen transportieren
- Kongruenz von Innen- und Außenwahrnehmung der Arbeitgebermarke sind ausschlaggebend für deren langfristigen Erfolg
- Je nach Zielgruppe gilt es die passenden Beschaffungskanäle und Inhalte zu identifizieren
- Die rasante Entwicklung der digitalen Kanäle birgt Chancen und Herausforderungen für das Recruiting
- Es muss sich ein „Digital Mindset“ im gesamten Unternehmen etablieren, um sich erfolgreich auf die Digitalisierung in der Personalbeschaffung einzulassen
- Die Karriere-Webseite ist mit Abstand der wichtigste und direkt steuerbarste Kanal im Rahmen des E-Recruitings

- Insbesondere für die Generationen Y und Z ist die Präsenz in sozialen Medien für Unternehmen unerlässlich
- Persönliche Empfehlungen von Mitarbeitenden und persönliche Kontaktaufnahmen durch Kooperationen und Messeauftritte ergänzen die digitalen Kontaktpunkte mit potentiellen Bewerbenden
- Die analogen und digitalen Kanäle müssen aufeinander abgestimmt sein
- Erforderlich ist eine klare Verortung der Themen im Unternehmen inkl. Bereitstellen entsprechender Ressourcen
- Klare Zuständigkeiten und schnelle Reaktionen bei Bewerbungseingängen sind unverzichtbar

contec – der gemeinsame Weg zum Ziel

Ihre Ansprechpartner



contec



**Esther Niehoff**

Personalberaterin

[niehoff@contec.de](mailto:niehoff@contec.de)



**Philipp Heinen**

Personal- und Organisationsberater

[heinen@contec.de](mailto:heinen@contec.de)

# Fragestellungen



Unternehmens-Homepage



Social Media



Multiplikatoren und  
Talentpools



Veranstaltungen &  
Kooperationen

1. Wie sind unsere Erfahrungen mit diesem Beschaffungsweg?  
Welche Erfolge haben wir erzielt?  
Welche Probleme sind aufgetaucht?
2. Welche Ideen haben wir zur Nutzung dieses Kanals?  
Welche Lösungen haben wir gefunden?
3. Was wollen wir konkret ausprobieren?  
Was nehme ich mit in mein Projektteam?