

ATTARIS – Fachkräfte erfolgreich gewinnen und binden

für kleine und mittlere Organisationen
in der Sozialwirtschaft

03/2012 – 06/2014
gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION

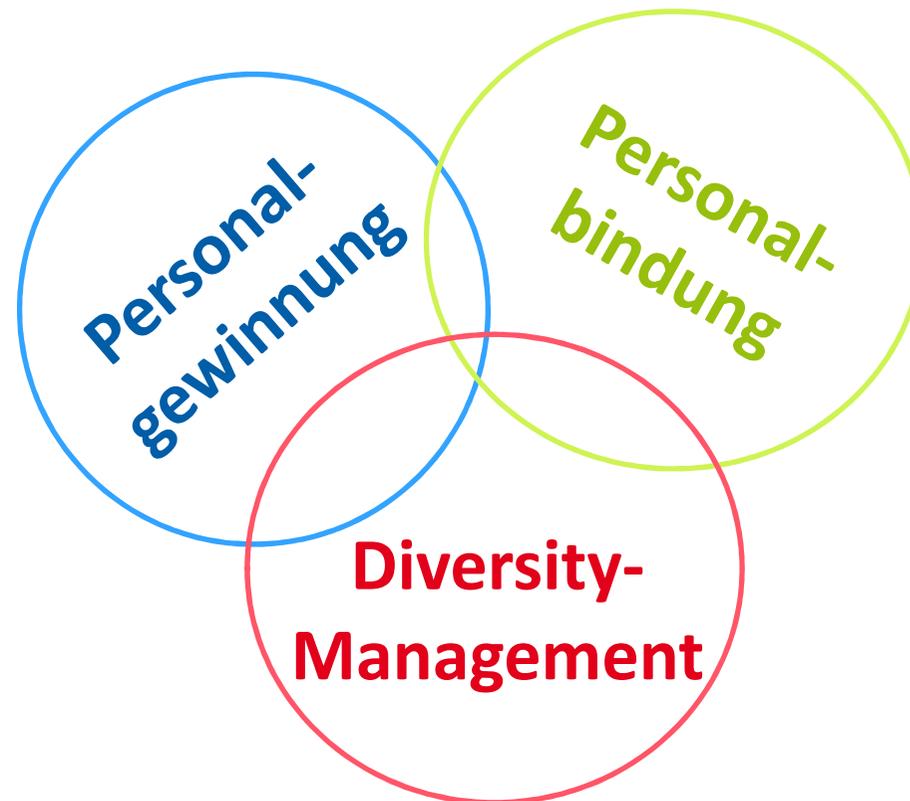


Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT

Wichtige Fakten zum Fachkräftemangel

- ✎ „Kampf“ um weniger werdende „junge Köpfe“ (SchulabgängerInnen) und Fach-/Führungskräfte, Zunahme älterer Beschäftigter
- ✎ Ablehnung von Stellenangeboten, die persönlichen Vorstellungen nicht entsprechen (Erreichbarkeit, Gehalt, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen etc.)
- ✎ Unternehmen mit hohen Befristungsanteilen, schlechter Entlohnung und schlechtem Personalmanagement werden Schwierigkeiten bekommen, (gute) Fach-/Führungskräfte zu gewinnen und zu halten
- ✎ Stärkere psychosoziale Belastung im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitswesen als in vielen anderen Berufen

Fach-/Führungskräftebedarf decken durch ATTRAKTIVITÄT bzw. ...



Personalgewinnung

- Personalbedarfsplanung
- Personalsuche / -auswahl
- Einarbeitung / Einführung
- Image und Außenwirkung
- Öffentlichkeitsarbeit
- Social Media
- Kooperationen mit Schulen
- Selbst ausbilden
- Ehrenamtliches Engagement

Personalbindung

- Wertschätzende Personalführung und Kommunikation
- Lebensphasen orientierte Personalentwicklung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Diversity Management

- Wertschätzung und Gestaltung von Vielfalt
- Interkulturelle Teams
- Age Diversity
- Gender Diversity
- Multiprofessionelle Teams
- Personen mit Beeinträchtigung
- Personen in unterschiedlichen Lebensphasen

Personalgewinnung:

Stellenbesetzung konkret

- ✓ Quantitative + qualitative Personalbedarfsplanung
- ✓ Zielgruppenorientierte Stellenausschreibung
- ✓ Gut organisierte Personalauswahl

Personalgewinnung:

Image und Außenwirkung

- Öffentlichkeitsarbeit für soziale Berufe
- Eigene Attraktivität kommunizieren
- Kooperationen mit (Fach-/Hoch-)Schulen
- Ehrenamtliches Engagement (FSJ, Bundesfreiwilligendienst etc.)

Personalgewinnung:

Selbst ausbilden!

- Mehrwert durch gut ausgebildete MitarbeiterInnen
- Offenheit für Ausbildungsvielfalt

Personalbindung:

Wertschätzende Personalführung und Kommunikation

- ✓ Wertschätzung durch Anerkennung, Wahrnehmung von Bedürfnissen, Ängsten, Wünschen, angemessene Arbeitsaufgaben, Arbeitsbedingungen, positive Fehlerkultur etc.
- ✓ Richtig kommunizieren: authentisch, bewusst, professionell, regelmäßig

Personalbindung:

Lebensphasen orientierte Personalentwicklung

- ✓ Alle Maßnahmen zur Förderung, Bildung und Unterstützung der Mitarbeitenden
- ✓ zur Erreichung der Organisationsziele bzw. Steigerung der Kompetenz und Motivation
- ✓ vom Eintritt in die Einrichtung bis zu ihrem Austritt .

Personalbindung:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- ✓ Zeitmanagement (z.B. flexible Arbeitszeiten)
- ✓ Arbeitsorganisation (z.B. Homeoffice)
- ✓ Unterstützung des Familienalltags (z.B. Betriebsbelegplätze)

Personalbindung:

Förderung der Gesundheit

- ✓ Berücksichtigung der Ganzheitlichkeit (Geist, Seele, Körper, Bedürfnispyramide...)
- ✓ Zusammenführung aller gesundheitsförderlichen Maßnahmen zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement
- ✓ Betriebliches Eingliederungsmanagement

Diversity Management:

Wertschätzung & Gestaltung von Vielfalt

- ✓ Generationen: alt & jung
- ✓ Gender Mainstreaming
- ✓ Interkulturalität
- ✓ Multiprofessionalität
- ✓ Beeinträchtigungen
- ✓ Lebensphasen

Handbuch ab Juni 2014 erhältlich:

„Attraktive Arbeitsplätze in der Sozialwirtschaft“

Arbeitshilfen und Best-Practices
für kleine und mittlere Organisationen
zu Personalentwicklung / -bindung
und Diversity Management

Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Claudia Wojczechowski
(Projektleitung ATTARIS)

Tel: 0711/2155-417;

E-Mail: wojczechowski@werkstatt-paritaet-bw.de

Kirsi-Marie Welt
(Projektkoordination ATTARIS)

Tel: 0711/2155-419 ;

E-Mail: welt@werkstatt-paritaet-bw.de

**Viel Erfolg als
Unternehmen mit Zukunft
und attraktiven Arbeitsplätzen!**