

## Fachkräfte finden – Fachkräfte binden

# Personalrecruiting in der Stiftung Die Gute Hand

## Kurzvorstellung Der Stiftung Die Gute Hand

- Die katholische Stiftung Die Gute Hand existiert seit 1968 und ist Träger eines heilpädagogisch psychotherapeutischen Zentrums der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe.
- Stiftungssitz ist Kürten-Biesfeld im Rheinisch-Bergischen-Kreis. Von hier aus unterhält die Stiftung 3 Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, 1 Einrichtung der Behindertenhilfe, 1 Förderschule für Soziale und Emotionale Entwicklung an 3 Standorten, sowie teilstationäre und ambulante Angebote im RBK, Leverkusen, Köln, Oberbergischer Kreis, Rhein-Sieg-Kreis und Rhein-Erft-Kreis.
- Durch Ausdifferenzierung und Erweiterung von Angeboten und Leistungen ist die Stiftung in den letzten 50 Jahren stetig gewachsen.
- Aktuell beschäftigen wir ca. 650 Mitarbeiter die über alle Angebote hinweg für ca. 1000 Betreuungsfälle im Jahr verantwortlich sind.

- 1961 Gründung der **Stiftung Die Gute Hand**
- 1968 Gründung des **Heilpädagogischen Kinderdorfes Biesfeld**
- 1968 Gründung der Schule für Erziehungshilfe (heute **Förderschule Die Gute Hand**)
- 1978 Übernahme von **Haus Hermann-Josef Köln**
- 1988 mit Eröffnung der Diagnostisch-heilpädagogischen Ambulanz; Beginn der Arbeit der **Ambulanten Dienste**
- 1991 Eröffnung von **Wohnverbund Haus Agathaberg**
- 2001 Übertragung von **Haus Nazareth Leverkusen** der Schwestern vom arme Kinde Jesu an die **Stiftung Die Gute Hand**
- 2010 Eröffnung der **Flex-Fernschule NRW**



## Verortung der Stiftung Die Gute Hand



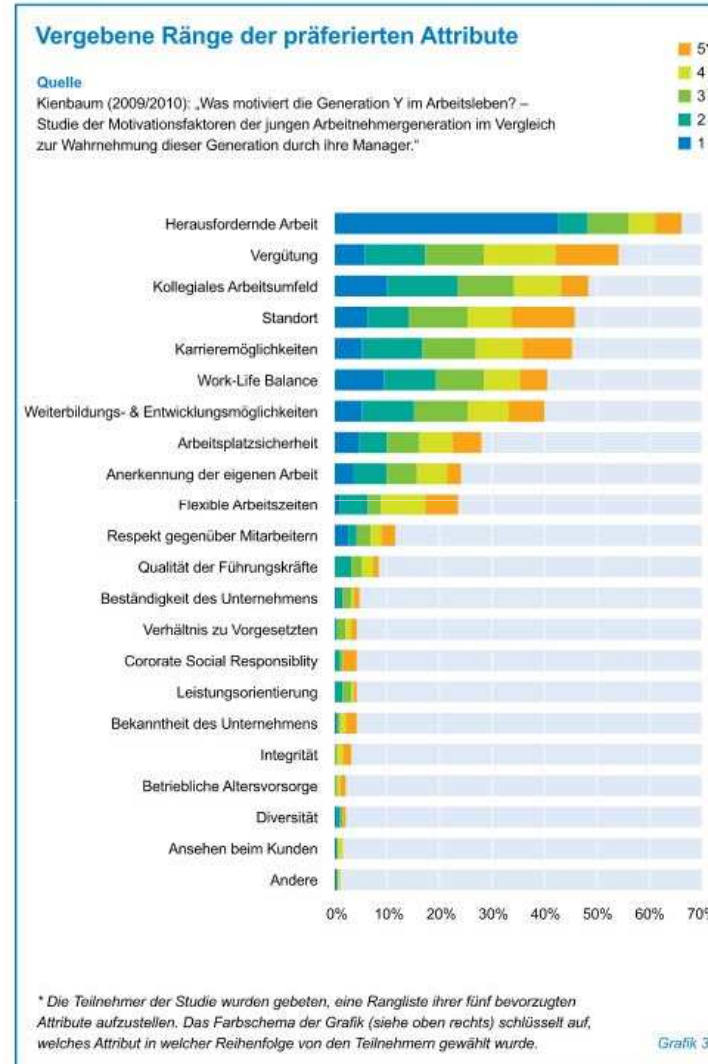


# Das Problem:

- Durch die geographische Ausbreitung sind wir sowohl in Ballungszentren wie auch in ländlichen Gegenden tätig.
- Es besteht ein deutliches Stadt-Land-Gefälle in Bezug auf Bewerbungseingänge.
- Die Anforderungen an Personalbeschaffungsmaßnahmen sind sehr unterschiedlich.
- Der Fachkräftemangel ist vor allem in den ländlichen Einrichtungen spürbar.
- Wir treten an im „War for Talent“



Was sagt die „Generation Y“, was die Attraktivität eines Arbeitsplatzes ausmacht?



- Unsere Personalakquisestrategie -  
Was tun wir wenn eine Stelle neu zu  
besetzen ist?



- Alle vakanten Stellen werden intern ausgeschrieben und bekannt gemacht.
- Freie Stellen werden auf der Homepage und auf dem Jobportal Carinet veröffentlicht. Von dort aus werden verschiedene andere Jobportale gespeist.
- Regelmäßige Meldung freier Stellen an die Arbeitsagentur. Zum Teil Veröffentlichung auf meine.stadt.de.
- Vereinzelt werden nach Wunsch der Einrichtung spezielle Jobportale nochmals gezielt angesprochen, wie z. B. kalaydo.de.
- Auf Antrag werden auch Printmedien (z. B. Kölner Stadtanzeiger, Bergisches Handelsblatt oder regionale Wochenblättchen beauftragt).
- Aushänge an Fach- und Hochschulen.

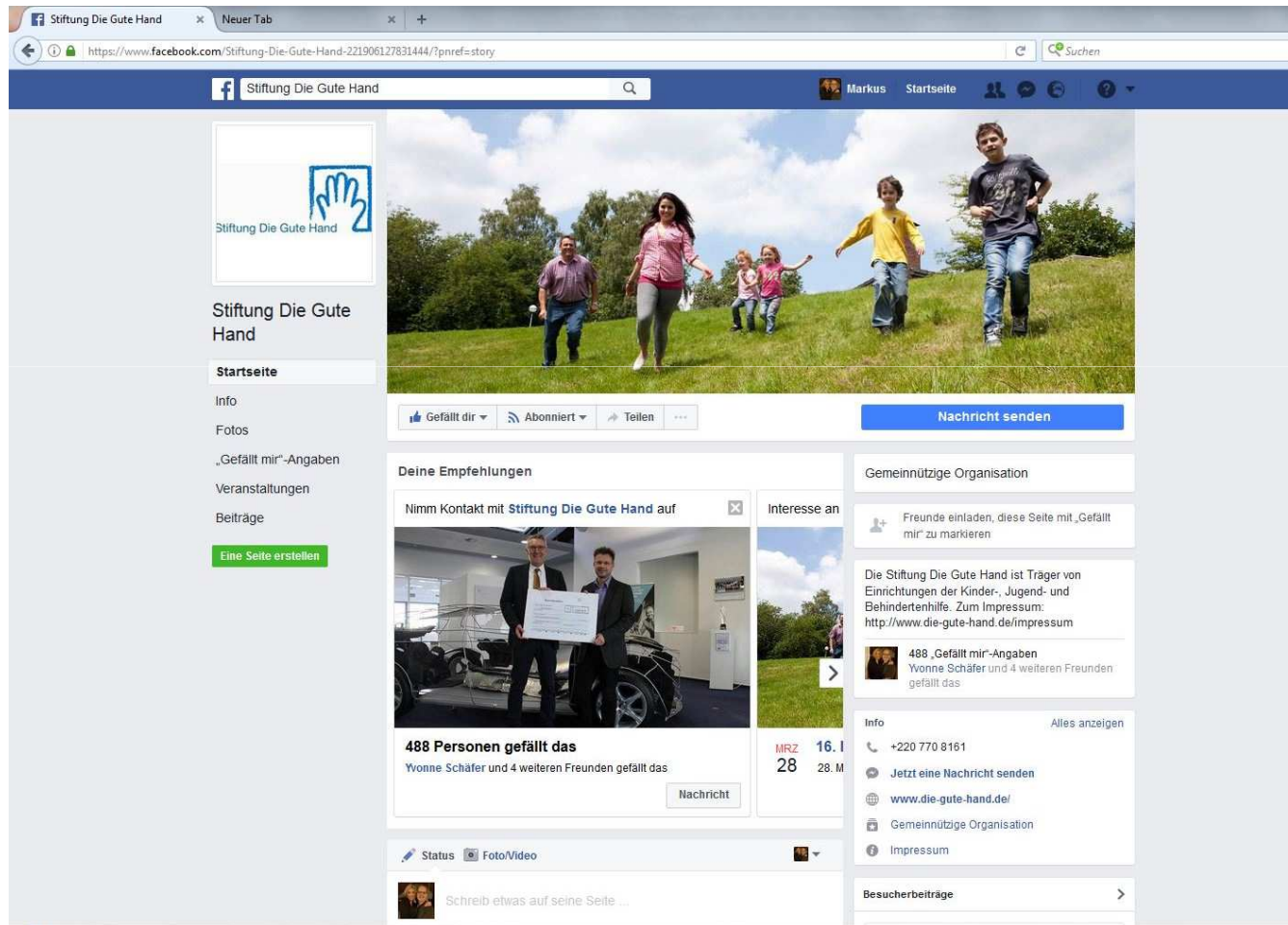
Wir versuchen unseren Bekanntheitsgrad zu steigern durch...

- Gut gestaltete Homepage
- Veröffentlichung unseres Jahresberichtes
- Aktives Mitgestalten im Social Media Bereich
- Regelmäßige Publikationen in Fachzeitschriften
- Postkartenaktionen
- Unseren Fördererbrief

# Einige Beispiele..



## Nach dem Motto: „Wir beteiligen uns“ pflegen wir eine lebendige Social Media Aktivität





Unsere häufigsten Zugangswege sind:

- Mund zu Mund Propaganda
- Internetauftritt
- Printmedien sind für Stellen im pädagogisch/heilpädagogisch-therapeutischen Bereich eher ungeeignet und wenig wirksam!

Wie kommen wir zu dieser Einschätzung?

- Wir führen über Jahre hinweg Befragungen aller neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch.

# Konferenz der Einrichtungsleiter LVR am 26.04.2017



Stiftung Die Gute Hand

Termin Einführungsveranstaltung	Angaben von Mitarbeitenden, woher sie Kenntnis über offene Stellen bei der Stiftung hatten									geschaltete Anzeigen	
	Teilnehmer	Hochschulen	Mund zu Mund	Internet	Kalaydo	Print-anzeigen div. Medien	Zeitarbeit	Initiativ	Arbeitsamt	Anzeigen Kalaydo	Anzeigen print
02.02.2009	23	3	10	7			1	2			7
02.04.2009	12	2	5	4			1				3
21.08.2009	16	2	7	5				2			4
04.12.2009	27	5	10	8			1	3			4
22.02.2010	18	2	7	7				2			2
28.05.2010	14	2	6	6						2	2
13.09.2010	17	3	7	5	1			1		1	2
03.12.2010 (*)	17	1	8	5				1	2		2
21.02.2011	10	2	3	3			2			2	6
20.05.2011	13	1	5	4			2	1		1	7
19.09.2011	28	4	10	10			1	3			3
02.12.2011	15	2	6	4	1			2		1	1
06.02.2012	17	1	6	5	1		1	2	1		1
11.05.2012	12	2	3	5				1	1	3	2
10.09.2012	18	4	8	2			1	3		1	1
07.12.2012 (*)	6		4	2						3	
25.02.2013	8		5				1	2		2	
24.05.2013	14	2	5	5			1	1			2
23.09.2013	25	4	10	10				1			6
06.12.2013	11		5	4			1	1			3
17.02.2014	6		4	2							
16.05.2014	14		5	8			1				1
08.09.2014	18		9	6			2		1		2
05.12.2014	8	1	2	4			1				1
23.02.2015	7		3	2				1	1		
08.06.2015	14	1	5	5			1		1		1
14.09.2015	23	8	11	3					1		2

04.12.2015	11		8	2					1	1	3
22.02.2016	12		7	4					1	1	
20.05.2016	14		7	4				3			
12.09.2016	24		15	7			1		1		
02.12.2016	13		7	5			1				3
13.02.2017	21	3	12	5					1		5
12.05.2017											
18.09.2017											
08.12.2017											
	506	55	225	158	3	20	5	30	9	19	76

(\*) 12-Monats-Anzeige auf Kalaydo  
 Erläuterungen: Anzeigen in Print-Medien je nach Größe von 300 - 5.000 € zzgl. MwSt.; Anzeigen auf Kalaydo: 3-er Abo pro Anzeige  
 CT/Ro 17.02.2017





## Kooperation mit Bildungsträgern

- Ein wichtiger Bestandteil der Mitarbeiterakquise bildet der direkte Kontakt zu Fach- und Hochschulen.
- Dies bedeutet in erster Linie Beziehungsarbeit und Präsenz.
- Darüber hinaus nehmen wir regelmäßig an Messen und Fachveranstaltungen teil.
- Kooperation mit Bildungsträgern bedeutet aus unserer Sicht auch ein nachhaltiges Praktikantenmanagement.

## Grundsätze unserer Personalentwicklung

- Neben dem Direktmarketing ist die Ausgestaltung und Attraktivität eines Stellenprofils sowie die Betriebsatmosphäre entscheidend!
- Keine Angst vor dem „Du“
- Mitarbeiterfindung funktioniert hauptsächlich über Mitarbeiterbindung!
- Welche Instrumente benutzen wir dafür?



Unsere Instrumente im Einzelnen:

- Neben der **tariflichen Entlohnung (AVR-C)** unternehmen wir den Versuch der attraktiven Ausgestaltung jedes einzelnen Arbeitsplatzes mit Eigenverantwortlichkeit und klarem Aufgabengebiet.
- Verpflichtende Teilnahme an einer **Mitarbeitereinführungsveranstaltung** (4x pro Jahr).
- Detailliertes **Einarbeitungsmanagement**
- Verpflichtende Teilnahme an einrichtungsinternen **Grundqualifikationen:**
  - Prävention Sexueller Missbrauch
  - Autismus-Spektrum-Störung
  - Bindungsstörungen
  - Essstörungen
  - Medikation bei Kindern
- Darüber hinaus großzügige Teilnahme an internen und externen **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.**

Jährliches  
**Mitarbeiterfördergespräch** mit  
gezielter Besprechung von  
Veränderungswünschen /  
Karriereplanung, aber auch eine  
**Lebensphasenbetrachtung** und  
perspektivische  
Einsatzmöglichkeiten für ältere  
Mitarbeiter/-innen.



- Jahresfreistellung vor Rentenbeginn bei vollem Lohnausgleich.
- Übertarifliche Zulagenregelung für Gruppenleiter
- Sonderaktionen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um Wertschätzung zu vermitteln.



Stiftung Die Gute Hand

Bike-Leasing  
monatlich  
schon ab  
**€24,-**

**PROFITIEREN SIE  
VOM BIKELEASING!**

*Beste Konditionen für unser  
kompetentes Team.*

*Alle Leasingvorteile ganz einfach nutzen  
und entspannt und sparsam fahren.*

→ Mehr Infos: [www.2rad-jung-bikeleasing.de](http://www.2rad-jung-bikeleasing.de)

## Was uns sonst noch wichtig ist...

- Aktive Mitgestaltung der Mitarbeiter/-innen von Prozessen und Qualität in Projektgruppen und Qualitätszirkeln.
- Eine aktive und starke Mitarbeitervertretung.
- Eine Kultur der Wertschätzung.
- Feste und Feiern
  - Jubilarfeiern
  - Neujahrempfänge
  - Sommerfeste
  - Betriebsausflüge
  - etc.

## Fazit:

- Fachkräftefindung und – bindung kann man nicht voneinander trennen.
- Da die Betriebsatmosphäre, aber auch Entwicklungsmöglichkeiten für den einzelnen Mitarbeiter einer Einrichtung wesentlichen Anteil an der Attraktivität des Arbeitgebers haben, braucht es Zeit, Kraft, Kreativität und Investition in die Zukunftsfähigkeit einer Einrichtung.



# Vielen Dank!