DER PARITÄTISCHE
BuntStiftung

Gute Fachkräftesicherung ist **Wertschöpfung** in sozialen Unternehmen!

Diana Paschek, Sonderbeauftragte Fachkräftesicherung und Hochschulkooperationen

Paritätische Buntstiftung Thüringen I consozial Nürnberg I 17.10.2024

45 Organisationen der freien Wohlfahrt in Thüringen zusammen bei…
Personalentwicklung
MIT WIRKUNG
https://pmw.buntstiftung.de/

Verständnis von Personalentwicklung

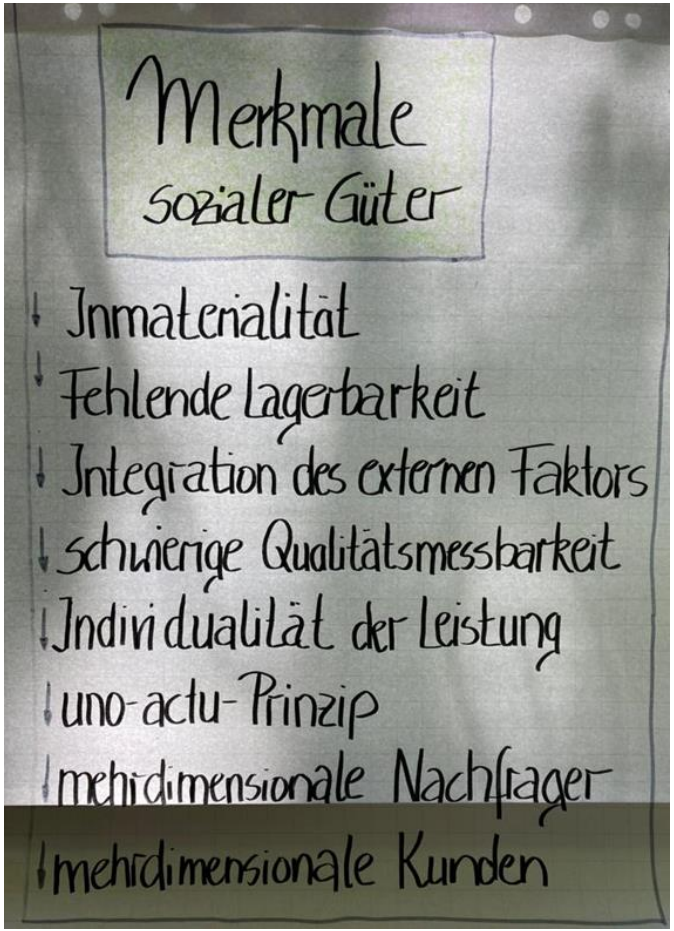
- erweiterte Definition (vgl. Becker 2002)

„Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen der Bildung, Förderung und der Organisationsentwicklung, die zielgerichtet, systematisch und methodisch geplant realisiert und evaluiert werden.“

Auch Studien- und Berufsorientierung sowie ehemalige Mitarbeitende sind in diesem Verständnis inkludiert.

Fachkräftesicherung als Wertschöpfung?(!)

Ob einer Leistung wie z. B. der erzieherischen Tätigkeit in der KiTa, der heilpädagogischen Förderung in der Beratungsstelle oder auch der Pflege im häuslichen Umfeld kundenseitig eine hohe Güte zugesprochen wird, **hängt in großem Maß von den personellen Faktoren, also von der konkreten Arbeit der Fachkräfte vor Ort, ab**.



Wertschöpfung

Das produzierte Gut oder die Dienstleistung bieten im Vergleich zu den Ausgangsprodukten, -materialien oder -zuständen eine höhere oder gänzlich anders geartete Qualität oder (Kunden-)Zufriedenheit.

Im Verlauf eines Herstellungs-, Verarbeitungs-, Veredelungs- oder Dienstleistungsprozesses – des Wertstroms – wird ein Mehrwert geschaffen.

(vgl. REFA.de)

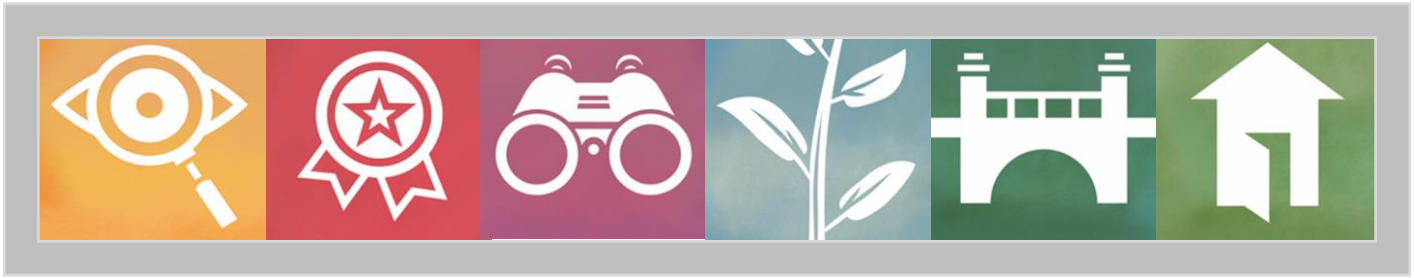
Wertschöpfungskette

- Die Wertschöpfungskette ist im engeren Sinn die sach- und funktionslogische Verbindung von Vorgängen zur Schaffung eines Mehrwerts.

- Im weiteren Sinn bezeichnet der Begriff „Wertschöpfungskette“ zusätzlich den hinter der Wertkette stehenden Managementprozess.

(vgl. REFA.de)

Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung



Personalentwicklung
MIT WIRKUNG

- entwickelt im Projekt „Personalentwicklung MIT Wirkung“ mit 45 Unternehmen der LIGA Thüringen (2017-2020) als „Roter Faden“ einer strategischen Herangehensweise mit operativer Untersetzung

Ziele:

- Entwicklung einer schlüssigen Themenkette mit allen Feldern, die im Sinne einer **Personalentwicklung im weiten Sinn** Beachtung finden sollen
- Wiedererkennungswert und gemeinsame Sprache für die Organisations- und Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft
- Konzeptionsansatz zur operativen Bearbeitung der einzelnen Felder im Sinne einer Methodik-Didaktik

Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

Analyse & Strategie

Wie Sie die Potentiale Ihrer Organisation erkennen

Attraktivität & Ausstrahlung

Wie Sie die Innen- und Außenwirkung Ihrer Organisation gestalten

Rekrutierung & Auswahl

Wie Sie die Richtigen erreichen und zusammenbringen

Entwicklung & Wachstum

Wie Sie sich gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern entwickeln

Getrennte & Neue Wege

Wie Sie Übergänge gelingend gestalten

Entwicklungsräume

Wie Sie als lernende Organisation Ihre Zukunft gestalten

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

Analyse & Strategie:

Wie Sie die Potentiale Ihrer Organisation erkennen

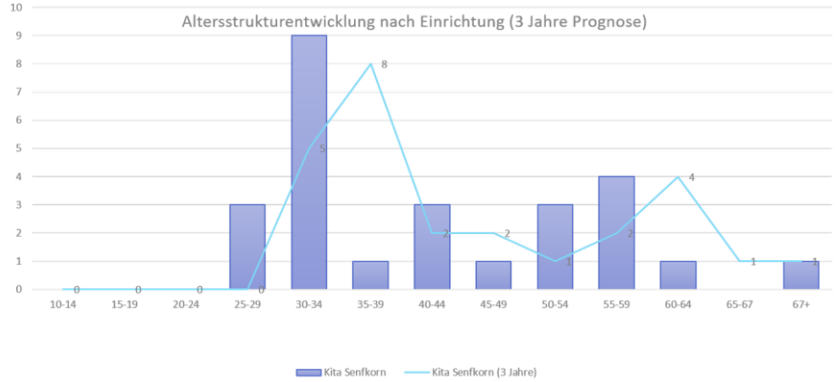
Um erfolgreiche Strategien zu entwickeln, braucht es eine Auseinandersetzung mit der eigenen Verfasstheit als Organisation bzw. auch als Handlungsfeld und Branche.

Beispielsweise geben Altersstrukturanalysen, Befragungen der Mitarbeitenden und Potentialanalysen wertvolle Hinweise für die eigene Personalbedarfsplanung und zeigen wichtige Strategiefelder auf.

Es geht also nicht darum, gesellschaftlichen Trends hinterher zu rennen, sondern diese mit Blick auf eigene Ressourcen und Potentiale mitzugestalten.

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

Analyse & Strategie



	Gesamt bisher geplant 2024
Abgänge	6
Mitarbeitende	46
Fluktuationsquote	**13%**

$$Fluktuationsquote = \frac{Abgänge}{durchschnittlicher\ Personalbestand} \times 100\%$$

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

- Analytische Betrachtung oder doch mehr Bauchgefühl?
- Ein Handeln an verschiedenen Stellen, jedoch nicht im Ganzen. Eher punktuelles und pragmatisches Tun, da wo Themen offenbar werden, weniger ganzheitliche planvolle Herangehensweise.
- von ARD (ahnen, reden, denken) zu ZDF (Zahlen, Daten, Fakten)
- knowing-doing-Gab
- Fachkräftegebot, Fachkraftquoten und die Grenzen des Unternehmertums in der Sozialwirtschaft
- Strategien und Strategiefähigkeit

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

Attraktivität & Ausstrahlung

Wie Sie die Innen- und Außenwirkung Ihrer Organisation gestalten

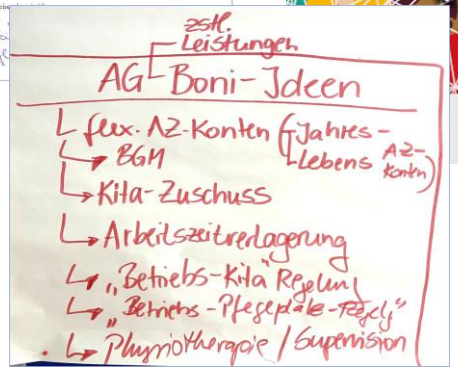
„Was drauf steht, muss auch drin sein.“
Die schönste Ausstrahlung kommt bekanntlich von innen. Wer, wenn nicht die eigenen Mitarbeitenden merken, wenn Gesagtes und Gelebtes nicht zusammenpassen.

Deshalb geht es bei Konzepten wie dem Employer Branding vor allem um Authentizität und das Herausarbeiten der eigenen Stärken als Arbeitgeber bzw. als Branche.

Nur dann werden Ihre Mitarbeitenden zu den besten Botschaftern und Botschafterinnen im Feld.

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

Attraktivität & Ausstrahlung



https://liga-thueringen.de/roadshow-pflege

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

u.a.: Bindung an anerkannte Tarife bzw. als gerecht-empfundene Entlohnung, Möglichkeiten der Qualifizierung und Weiterentwicklung , Arbeitgeberleistungen, Boni und Sachbezüge, Art und Weise der Dienst- und Urlaubsplanung, Ausstattung und Arbeitsorte, die gelebte Kultur des Unternehmens

Wichtig:

- was man über sich erzählt , muss dann auch erlebt werden, sonst entstehen massive Imageverluste
- Die Mundpropaganda der MA wird als hoch glaubwürdig empfunden (Öffentlichkeitsarbeiter)
- „Der Wurm muss dem Fisch schmecken und nicht dem Angler“

Bekanntheitsgrad, Reichweite der Unternehmenskommunikation, Vernetzung

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

Rekrutierung & Auswahl

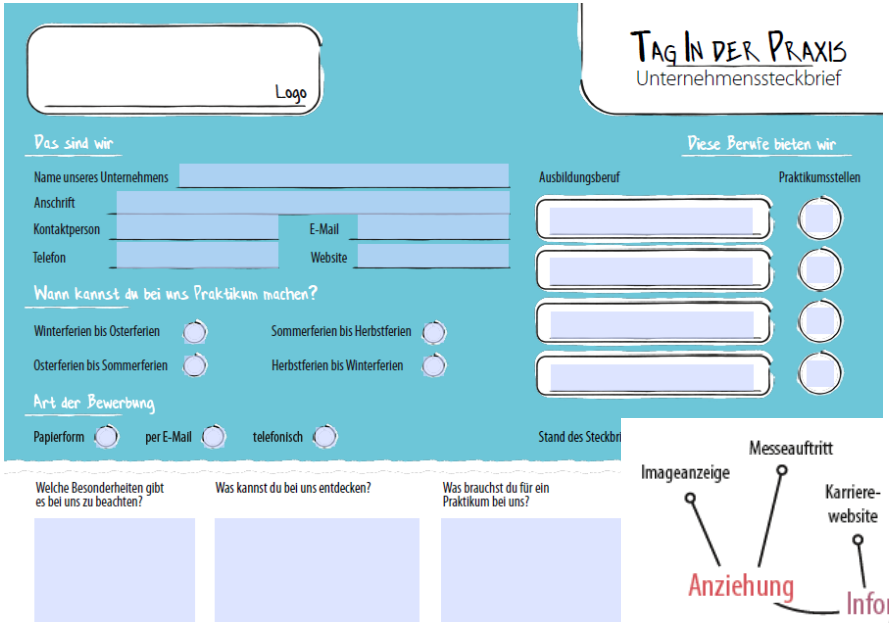
Wie Sie die Richtigen erreichen und zusammenbringen

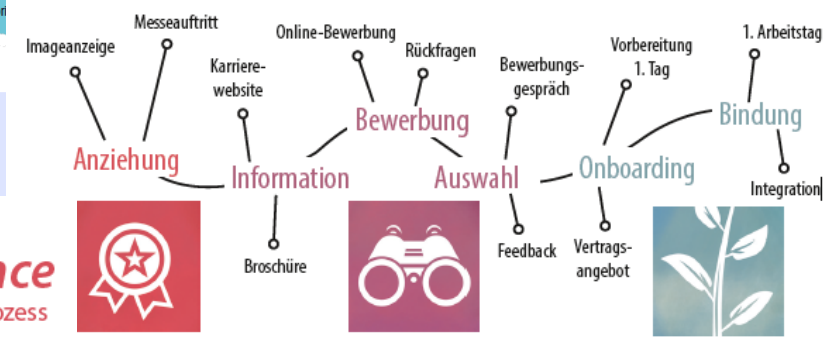
Jede und Jeden, egal zu welchem Preis?

Um Menschen nachhaltig und erfolgreich zu gewinnen, müssen sowohl Zielgruppen als auch deren Bedürfnisse bekannt sein.

Sind dann die unterschiedlichsten Rekrutierungskanäle bedient, geht es auch um die Ausgestaltung eines attraktiven und transparenten Bewerbungsprozesses und Onbording.

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung





Candidate Experience
Arbeitgebermarke im Bewerbungsprozess

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

- Passung Bewerber und Unternehmen

- Nutzung zahlreiche Rekrutierungskanäle, jedoch deren Wirksamkeit in Bezug auf die gesuchten Personen wird kaum betrachtet

  - Formulierung und Gestaltung von Stellenanzeigen und entsprechend passenden Veröffentlichungswege
  - Candidate Experience **„Wie erlebt man Sie als Interessent?“**
  - Onboarding neu und länger denken (Ankommen im Fach, im Team, in der Organisation)
  - Mentorenprogramme (auch mit Hochschulen) und Nachwuchsgewinnung durch gelingende praxisnahe BO

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

Entwicklung & Wachstum

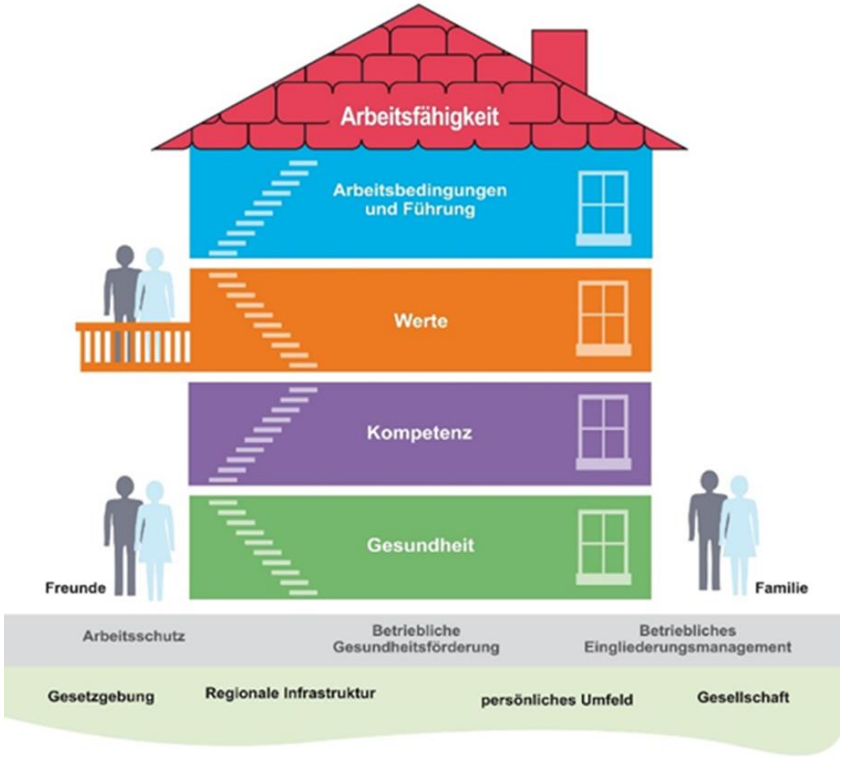
Wie Sie sich gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern entwickeln

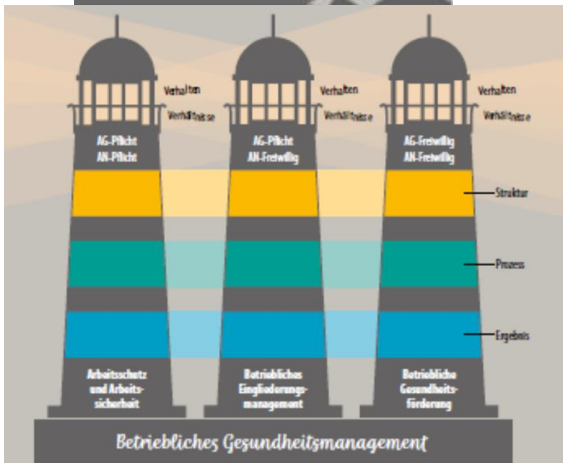
„Menschen machen Unternehmen – Unternehmen machen Menschen.“

Um Mitarbeitende langfristig zu binden, braucht es Spielräume und Angebote. Ein Wissen um unterschiedliche Karrierepfade gehört ebenso dazu, wie die Möglichkeit, die eigene Rolle und möglichen Wege im Unternehmen od. der Branche aktiv mit zu formen.

Hinzu kommen gesundheitsfördernde und motivierende Maßnahmen. Die Angebots- und Ideenpalette wächst kontinuierlich.
Umso wichtiger ist es, dass sich Mitarbeitende in den Weiterentwicklungs- und sonstigen Angeboten wiederfinden und sie mitgestalten können.

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung





Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

- Arbeitswohlbefinden als vielschichtiges individuelles Konstrukt
- ausdifferenzierte Gesprächskultur, die effizient und kulturprägend ist
- Stellenzuschnitte (Funktionsstellen, individuelle Stellenbeschreibungen)
- Fach-, Projekt-, Führungskarrieren
- Entwicklung durch Fördermöglichkeiten und Projekte nutzen
- Programme im Rahmen der Kooperation mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaften
- Führungskräfte-Programme (Coaching, Training, Klausuren, Zirkel)
- Ausbilder-/Mentoren/Praxisanleiter-Kreise
- Lernunterstützungsangebote für Azubis, Schüler*innen
- Konfliktmanagement und Fehler- bzw. Lernkultur

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

Getrennte & Neue Wege

Wie Sie Übergänge gelingend gestalten

Und auch das gehört dazu: Mitarbeitende wünschen sich andere Wege beim jetzigen Arbeitgeber oder verlassen das Unternehmen ganz oder zeitweise.

Auch zeitweise Trennungen durch Elternzeit, Sabbatical u.a. sind zu denken.
Es gilt also auch Austritte gut zu managen und Nachfolgen gelingend zu gestalten.
Mit dem richtigen Ansatz können aus diesen Phasen wichtige Impulse für Weiterentwicklungen gewonnen werden.

Mit ehemaligen Mitarbeitenden ein gutes Verhältnis zu pflegen ist lohnenswert – sei es, um neue Formen der Zusammenarbeit zu eruieren oder sie zu einem späteren Zeitpunkt möglicherweise auch zurückzugewinnen.

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

Getrennte & Neue Wege

Kurs "Betriebliche Pflegelots:innen Thüringen DIGITAL"

Mittelstand 4.0 Agentur Kommunikation

LEITFADEN

Wie lässt sich das Wissen ausscheidender Mitarbeiter bewahren?

Erfahrungswissen mit digitalen Methoden sichern und zur Verfügung stellen

Mittelstand-Digital

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

Entwicklungsräume

Wie Sie als lernende Organisation Ihre Zukunft gestalten

Neue Arbeitswelten, Digitalisierung, Inklusion…

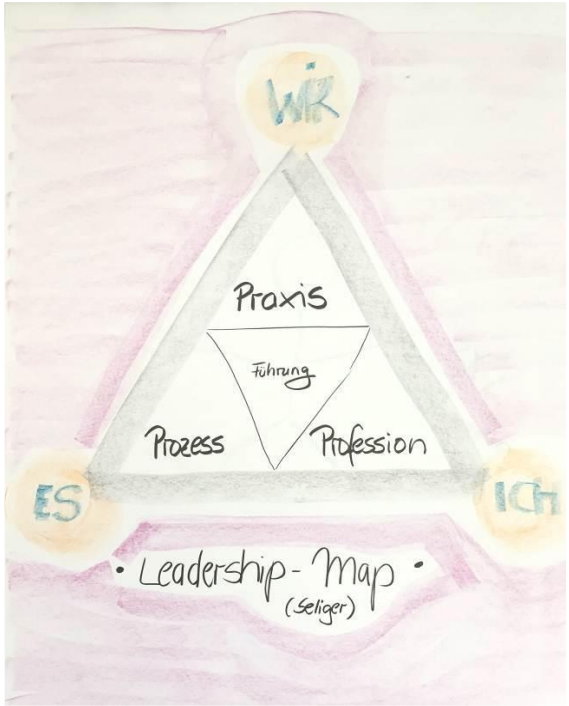
– Fachkräftesicherung lebt von dynamischen Einflüssen:

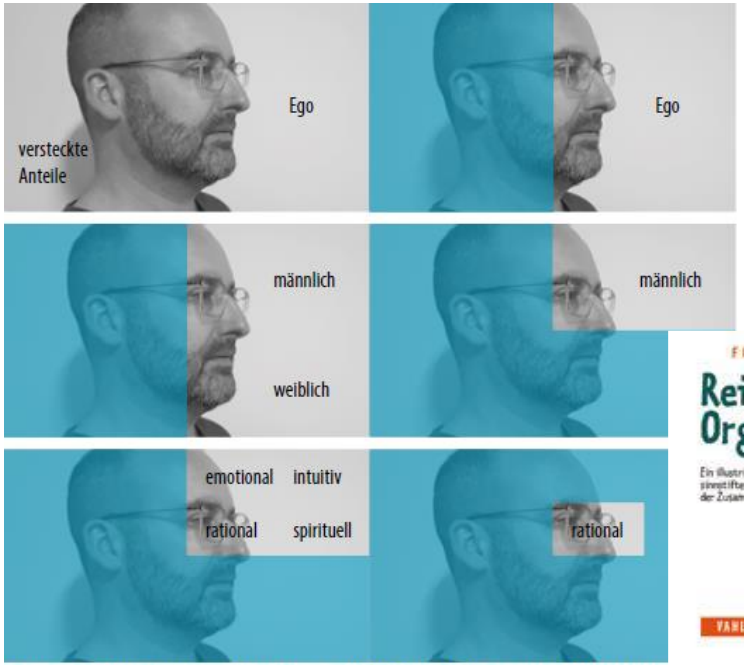
Haben Sie sich zum Beispiel die Frage gestellt, ob Sie wirklich geschlechtsneutral aufgestellt sind und allen die gleichen Chancen bieten? Welche Möglichkeiten mit Blick auf flexible Arbeitszeitmodelle bieten Sie an? Knüpfen Ihre Angebote an der Lebenswirklichkeit der Mitarbeitenden an?

Sind Sie auf „der Höhe der Zeit“, wenn es um prozesstechnische Entwicklungen geht? Wo finden Sie Raum für Möglichkeiten und Platz für Experimente?

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

Entwicklungs-
räume





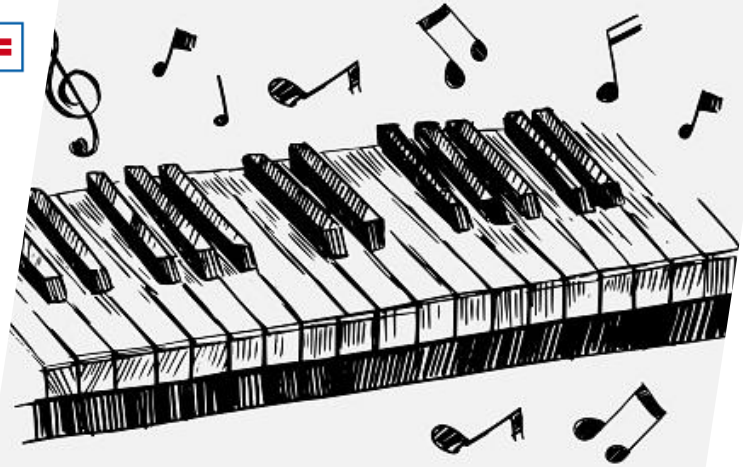
Bildfolge angelehnt an Vortrag Johannes Terwitte „Reinventing Organisations – Impulse für sinnstiftende Formen der Zusammenarbeit", 2. Transfertagung des esf-Programms rückenwind+ am 19.6.2018, Berlin

Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

z.B.

- Ausprobieren in I mit Projekten
- kluge Digitalisierung
- New Work – neue Arbeitskulturen als win-win
- fachliche Innovationen befördern
- modernes Führungsverständnis leben

- Strahlkraft und Branchenbewusstsein Sozialwirtschaft
- kooperatives Denken und Handeln aller Beteiligten für ein gemeinsames Ziel
- Vernetzung und Kooperation als „Gebot der Stunde“ statt Konkurrenz



Analyse & Strategie

Wie Sie die Potentiale Ihrer Organisation erkennen

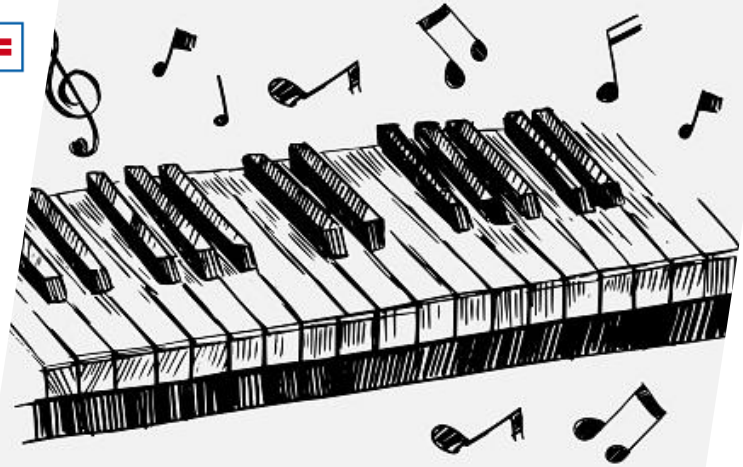
Attraktivität & Ausstrahlung

Wie Sie die Innen- und Außenwirkung Ihrer Organisation gestalten

Rekrutierung & Auswahl

Wie Sie die Richtigen erreichen und zusammenbringen

Klaviatur



Analyse & Strategie

Wie Sie die Potentiale Ihrer Organisation erkennen

Attraktivität & Ausstrahlung

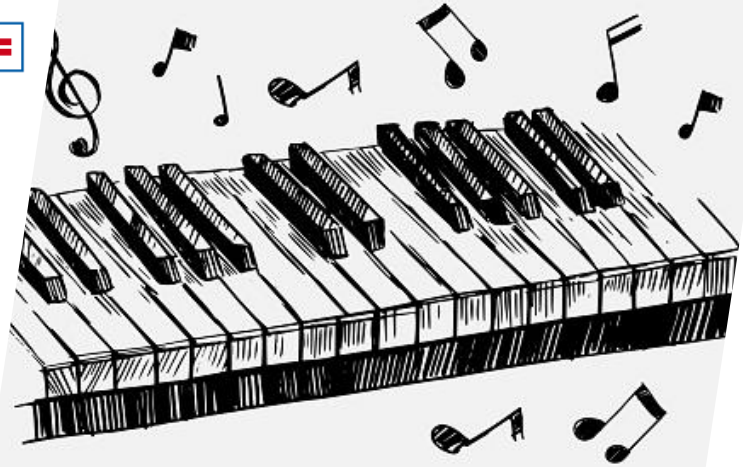
Wie Sie die Innen- und Außenwirkung Ihrer Organisation gestalten

Rekrutierung & Auswahl

Wie Sie die Richtigen erreichen und zusammenbringen

Fazit:

Mit der **Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung** ist es möglich, im Unternehmen die richtigen Fragen zu stellen und den Blick auf die Zusammenhänge, Wirkungen und Rückwirkungen zu legen.



Analyse & Strategie

Wie Sie die Potentiale Ihrer Organisation erkennen

Attraktivität & Ausstrahlung

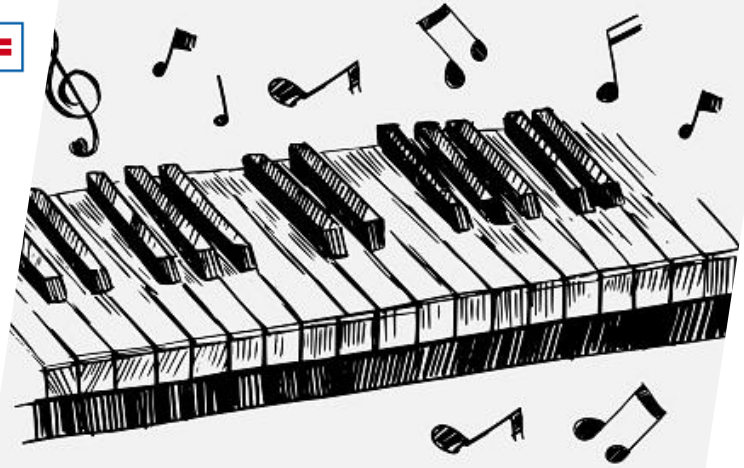
Wie Sie die Innen- und Außenwirkung Ihrer Organisation gestalten

Rekrutierung & Auswahl

Wie Sie die Richtigen erreichen und zusammenbringen

Fazit:

Die **Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung** ist ein strategisches Instrument der PE/OE, mit dem es gelingt, die notwendige **langfristige Wirkmächtigkeit** von Maßnahmen im Unternehmen zu entfalten – ein Vorgehen, was sich vom periodisch schwankenden “Aktionismus im Hier und Jetzt oder mal da und mal dort” unterscheidet.



Analyse & Strategie

Wie Sie die Potentiale Ihrer Organisation erkennen

Attraktivität & Ausstrahlung

Wie Sie die Innen- und Außenwirkung Ihrer Organisation gestalten

Rekrutierung & Auswahl

Wie Sie die Richtigen erreichen und zusammenbringen

Fazit:

Gute Fachkräftesicherung ist eine Erfolgsgröße im Unternehmen, ein inhärenter Bestandteil der gesellschaftlichen und sozialethischen Beauftragung und eine betriebswirtschaftliche Aktivität, die enormen Mehrwert erzeugt und damit massgeblich zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens beiträgt.

Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung

In welchen Themenfamilien sind Sie schon gut unterwegs und wo ist noch „Luft nach oben“?

Analyse & Strategie

Wie Sie die Potentiale Ihrer Organisation erkennen

Attraktivität & Ausstrahlung

Wie Sie die Innen- und Außenwirkung Ihrer Organisation gestalten

Rekrutierung & Auswahl

Wie Sie die Richtigen erreichen und zusammenbringen

Entwicklung & Wachstum

Wie Sie sich gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern entwickeln

Getrennte & Neue Wege

Wie Sie Übergänge gelingend gestalten

Entwicklungsräume

Wie Sie als lernende Organisation Ihre Zukunft gestalten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

- Diana Paschek

Sonderbeauftragte Fachkräftesicherung und Hochschulkooperationen

Paritätische BuntStiftung Thüringen
OT Neudietendorf I Bergstraße 11 I 99192 Nesse-Apfelstädt

036202 26-210 I dpaschek@buntstiftung.de

http://www.buntstiftung.de

https://www.buntstiftung.de/fachkraeftesicherung