

Personalgewinnung in der Sozialpädagogischen Familienhilfe.

Analyse und Empfehlungen zur effektiven Nutzung von Personalrekrutierungswegen durch die Caritas Heilbronn-Hohenlohe im Fachbereich der Sozialpädagogischen Familienhilfe*

Kerstin Rook-Pawletta

Die Akquirierung von geeignetem Personal im Sozialbereich ist in den letzten Jahren immer diffiziler geworden. Auch für die Caritas Heilbronn-Hohenlohe wird dieser Prozess zusehends schwieriger. Tendenziell ist zu beobachten, dass die Anzahl der Bewerbungen sowie deren Qualität stetig abnehmen. Es ist der Caritas Heilbronn-Hohenlohe bisher immer gelungen, vakante Stellen zu besetzen. Auf der Grundlage von Studien ist jedoch davon auszugehen, dass unter anderem wegen des demographischen Wandels und den damit zusammenhängenden geringeren Absolventenzahlen die Gewinnung von gutem Personal künftig noch schwieriger werden wird. Zudem muss im Arbeitsfeld der Sozialpädagogik mit einem Frauenanteil von über 70% auch immer bedacht werden, dass durch die geschlechtsspezifische Fluktuation häufig Stellennachbesetzungen aufgrund von Elternzeit nötig sind.

Die Arbeit soll einen Beitrag dazu leisten, Möglichkeiten und Zugänge der Personalgewinnung, speziell für die Sozialpädagogische Familienhilfe, zu erörtern und zu analysieren. Da es zu dieser spezifischen Thematik der Personalgewinnung in der Sozialpädagogischen Familienhilfe keine Literatur gibt, wurde auf allgemeine Literatur des Personalmanagements, insbesondere des Themengebietes Personalbeschaffung, zugegriffen.

Im ersten theoretischen Teil werden sowohl der Arbeitsmarkt als auch das Berufsfeld der Sozialpädagogik kurz beleuchtet. Ebenso wird das Unternehmen „Caritas Heilbronn-Hohenlohe“ mit seinen Organisationsstrukturen, der verbandlichen Eingliederung und den Arbeitsbesonderheiten vorgestellt. Von der Gesamtansicht des Unternehmens geht der Blick detailliert auf den Arbeitsbereich der Sozialpädagogischen Familienhilfe. Nach der Klärung dieser Rahmenbedingungen werden zunächst die Themen Anforderungsprofil und Stellenbeschreibung beleuchtet, bevor der Blick auf die internen und externen Rekrutierungswege fällt. Diese werden mit ihren Vor- und Nachteilen vorgestellt.

An den theoretischen Teil schließt sich die Analyse des Personalbeschaffungsprozesses bei der Caritas Heilbronn-Hohenlohe an. Die möglichen Personalgewinnungswege werden auf ihre Praktikabilität für die Caritas Heilbronn-Hohenlohe überprüft. Betrachtet wird an dieser Stelle ebenfalls, welche Rekrutierungswege bereits in welcher Form genutzt werden. Zur Erhebung des Ist-Zustandes wurde ein Interview mit der für den Fachbereich der Sozialpädagogischen

* Abschlussarbeit im berufsbegleitenden Masterstudiengang „Unternehmensführung im Wohlfahrtsbereich“.

Familienhilfe zuständigen Fachleitung geführt. Weiterhin wurde methodisch eine schriftliche Erhebung via E-Mail durchgeführt.

Schließlich werden Empfehlungen und Vorschläge zur gewinnbringenden Nutzung von geeigneten Rekrutierungswegen gegeben. Näher betrachtet werden folgende interne und externe Rekrutierungskanäle: innerbetriebliche Stellenausschreibung, Empfehlungen von Mitarbeitern, Print-Stellenanzeigen, Bundesagentur für Arbeit, Hochschulmarketing (Campus Recruiting) und Internet (Electronic Recruiting). Besonderes Augenmerk wird hierbei auf die modernen Medien sowie das Hochschulmarketing gelegt. Da es immer wichtiger wird, ein gutes Employer Branding zu haben um gegenüber anderen Dienstleistern zu bestehen, wird bei den Empfehlungen großen Wert darauf gelegt die Arbeitgebermarke „Caritas Heilbronn-Hohenlohe“ hervorzuheben.