

Aus der Praxis: Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterpflege im Pädagogischen Zentrum Parsberg

Von Birgitt Mederer und Georg Blank

*„In jeder Veränderung steckt ein Neuanfang,
ein Same, der erblühen kann“.*

Die Themen Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterpflege haben im Pädagogischen Zentrum Parsberg durch das Projekt *Erfahrung zählt!* eine weitere Vertiefung erfahren. Das PÄZ hat ca. 120 voll- und teilzeitangestellte Mitarbeitende und liegt in einer eher ländlichen Umgebung.

Ausgangslage

In den letzten 3 bis 4 Jahren war deutlich zu beobachten, dass der „pädagogische Markt“ von Bewerbern wie leergefegt war. Konnte sich die Einrichtung noch vor Jahren die Mitarbeiter aus mehreren Bewerbern auswählen, musste die Leitung des PÄZ in der letzten Jahren die Erfahrung machen, dass es schon sehr schwer fiel, die Planstellen zeitnah neu zu besetzen. Zeitgleich kamen Überlegungen in Gang, den pädagogischen Standort Parsberg für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiver zu gestalten.

Mitarbeitergewinnung

In einer mehrtägigen Gruppenleiterklausurtagung initiierten wir ein Brainstorming zum Thema Mitarbeitergewinnung mit folgenden Ergebnissen:

- Wecken von Interesse für das Arbeitsfeld durch die Möglichkeit vielen Praktikantenschichten die Möglichkeit zu geben, tage-, wochen- und jahresweise in unserer Einrichtung mitzuarbeiten
- Präsenz der Einrichtung in entsprechenden Schulformen, z. B. Vorstellen unserer Arbeit in Gymnasien und Realschulen; Informationsstand bei Tagen der offenen Tür in Fachakademien und Fachhochschulen
- Offensives Umgehen in der Zusammenarbeit mit Fachschulen und entsprechende Projektangebote innerhalb der Einrichtung
- Beschäftigung von Fachhochschulern, die bereits eine pädagogische Grundausbildung haben, als „Miniteilzeitkräfte“
- Nutzung von Internet und Homepage für Stellenausschreibungen in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit aber auch innerhalb des Trägersystems

- Herausheben der Darstellung des Arbeitsfeldes „Hilfe zur Erziehung“, mit allen gesellschaftlichen und sinnstiftenden Facetten, in Verbindung mit den Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb der Einrichtung
- Gestaltung eines neuen Flyers für Mitarbeitende und für die (Fach)Öffentlichkeit (i. A.)

Mitarbeiterpflege

Neben der Mitarbeitergewinnung war es für uns ebenso wichtig, die vorhandenen Instrumente der Mitarbeiterpflege zu überprüfen bzw. neue Inhalte und Akzente zu setzen.

- Der Leitfaden für Mitarbeitergespräche wurde ergänzt um neue, wichtige Fragen, wie z. B. Welche weiteren Hilfestellungen brauchen Sie, um sich vorstellen zu können, langfristig in unserer Einrichtung zu arbeiten? Wie schaffen Sie es, neben der anspruchsvollen Arbeit eine gewisse Balance zwischen Arbeit, Freizeit und Familie zu leben?
- Befragung der Mitarbeiter zur Arbeitszufriedenheit in Form eines Fragebogens
- Befragung der Gruppenleiter in einer Klausurtagung bezüglich der Zufriedenheit mit der Leitung nach Erfolgsfaktoren; Aspekte für Erfolgsfaktoren sind z. B. Transparenz von Entscheidungen, Bereitschaft zur Reflexion des Führungsverhaltens, offene Kommunikationskultur, Gedanken zum Gesundheitsmanagement, ausreichende finanzielle, personelle, sowie zeitliche Ressourcen usw.
- Einführung der Sozialkomponente in der Zusammenarbeit mit der MAV
- Informationsveranstaltung zum Thema Wertzeitkonto und die Implementierung derselben mit dem Ziel, den Mitarbeitern flexiblere Altersteilzeitregelungen oder längere Auszeiten zu ermöglichen

Erfahrungen und Ausblick

Die Vertiefung der Themen Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterpflege führte zügig zu ersten, deutlich erkennbaren Verbesserungen. Durch das offensive Vorgehen mit den Schulen und Fachschulen konnten die Praktikantenstellen bereits für das Schuljahr 2015 mit jungen Leuten gesichert werden. Durch weitere o. g. Schritte hat das Pädagogische Zentrum Parsberg die freigewordenen Planstellen mit engagierten jungen Fachkräften zügig wieder besetzen können. Die Überarbeitung der Homepage sowie die Multiplikation durch die Praktikanten, die ihre Erfahrungen weitergaben, waren hier wegweisend und hilfreich. Im Bereich der Mitarbeiterpflege ist es gelungen, den Mitarbeiter in seiner Work-Life-Balance zu unterstützen. Ein „größerer Wurf“, der bereits in eine Dienstvereinbarung gefasst wurde, wird die Umsetzung des Wertzeitkontos im Sommer 2014 sein. Viele Mitarbeiter haben sich bereits ausführlich informiert und zeigen Interesse, die Möglichkeiten dieses Modelles zu nutzen.

Mitarbeitergewinnung und -pflege erfordert vom Leitungspersonal sehr viel Präsenz, Initiative, Feingefühl und immer wieder kreative Ansätze.

Für den Erfolg von Erst- oder Bewerbungsgesprächen war das Überdenken nachfolgender Leitfragen entscheidend:

- Was haben wir zu bieten?
- Was unterscheidet uns von anderen?
- Was treibt uns an, was können wir besonders gut?
- Wie können wir pädagogische Konzepte in unsere Arbeit integrieren?

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es sich lohnt, potentiellen Interessenten und Bewerbern mit einem klaren Konzept und mit Authentizität den zu begegnen und die Mitarbeiterpflege zur durchdachten Leitungsaufgabe zu machen.

Autoren & Kontakt:

Birgitt Mederer, Georg Blank
Erziehungsleitungen im Päd. Zentrum St. Josef Parsberg, Altötting
Tel: 08671 88671-0 | georg.blank@pz-parsberg.de

Mit dem Pilotprojekt *Erfahrung zählt!* hat der BVkE Einrichtungen und Diensten der Erziehungshilfe eine berufsbegleitende Qualifizierung angeboten. Zielsetzungen des Projekts waren die Verbesserung und Sicherstellung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit insbesondere älterer pädagogischer Fachkräfte sowie die Qualifizierung von Personalverantwortlichen und Führungskräften zu Themen alter(n)sgerechter Personalentwicklung. Im Rahmen des Projekts entstand u. a. eine Artikelsammlung zu vielen verschiedenen Themen der PE: <http://bvke.de/89345.html>

Die Projekt- und Veranstaltungskoordination des Projekts lagen beim Institut für Kinder- und Jugendhilfe (IKJ). Projektlaufzeit: 07.2011 bis 06.2014

Das Projekt *Erfahrung zählt!* wird im Rahmen des Programms „rückenwind – für die Beschäftigten der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

