



5.1.
Checkliste zur Personalgewinnung
und -bindung

Die Checkliste wurde von der Firma PSU Personal Services Stuttgart, Angelika Gaßmann zur Nutzung zur Verfügung gestellt.*



Checkliste zur Personalgewinnung
und -bindung

- Wie bewerten Sie das Thema „Fachkräftemangel“?
- Wie erfolgreich schätzen Sie sich in Bezug auf Personalgewinnung und -bindung ein?
- Was zeichnet Sie als gute Firma aus? Was wissen potentielle Bewerberinnen und Bewerber davon?
- Wie gestalten Sie die Suche, Gewinnung und Bindung neuer Beschäftigter?

Mit dieser Checkliste schaffen Sie sich ein aktuelles Bild wie erfolgreich Sie sich derzeit positionieren und was Sie zukünftige optimieren können.



				●	●	●	Maßnahmen- planung
Attraktivität der Arbeitsplätze (Was tun wir für Beschäftigte und wie kommunizieren wir dies?)	beschäftigten- bezogen im Hinblick auf • zukünftige MA • aktive MA • MA in der Familienphase • ältere MA • entwicklungs- orientierte Mitarbeitende	Werte	Leitbild, Umsetzung				
		Führungskultur	Führungsstil				
			Führungsgrundsätze				
		Personal- entwicklung	Personalentwick- lungsgespräche				
			Gesundheits- förderung				
			Fort- und Weiterbildung				
			Karriere- und Führungskräfte- entwicklung				
			Potentialerkennung und -förderung				
		Arbeits- gestaltung	Vielfältige Beschäfti- gungsmodelle				
			Teamorganisation				
			flexible Arbeitszeiten				
			Dienstplangestaltung				
			Umgang mit Überstunden				
			Arbeitsplatz/Fahr- zeuge/freie Getränke, Obst				
	Familien- freundlichkeit	Beteiligung & Aus- tausch	Zielplanung/ Austausch- und Lernprozesse				
		Vergütung	Zuschläge/ Zusatzleistungen				
			Betriebliche Alters- vorsorge (ZVK)				
		Sonderleistungen	Wohnungsangebot – niederschwellige Dienstleistungen, Benzingutschein o. ä.				
	fachlich	innovative Konzepte	z. B. Bezugspflege				
	unternehmens- spez. Vorteile	Vorteil der Trägerschaft, Arbeitsplatzsicherheit					

				●	●	●	Maßnahmen- planung
Wie nutzen wir unsere internen Märkte zur Personalgewinnung	Mitarbeitende	Interne Ansprache					
		interne Ausschreibungen	Aushang, Unternehmensorgan				
	Bewerberpool	gespeicherte Daten aus Initiativbewerbungen und Absagen					
	Auszubildende	Ausbildungsplätze in Pflege und Verwaltung					
		Qualifizierung von Beschäftigten, die bereits in der Diakoniestation arbeiten					
		Attraktive Gestaltung der Ausbildung (intern und im Netzwerk)	Ausbildungsstandards, Mentoren? Besondere Förderung, z. B. durch Vermittlung von Hospitationen; Wahrnehmen/ Wertschätzen der Azubis				
		Übergang Ausbildung – Festanstellung	Rechtzeitige Übernahmegespräche				
	besondere Zielgruppen wie:	Qualifizierungsprogramme (intern und im Netzwerk)					
		<ul style="list-style-type: none"> Benachteiligte Jugendliche ohne Berufsabschluss Arbeitssuchende Menschen mit Migrationshintergrund 					
	Mitarbeitende auf Zeit:	Arbeitsplätze auf Zeit anbieten					
		Attraktive Mitarbeit auf Zeit	Betreuung durch Freiwilligen-Verantwortlichen, Zielgruppengerechte Begleitung				
		Kontakt halten					

				●	●	●	Maßnahmen- planung
Externe Märkte der Personalgewinnung (zielgruppenorientiert)	Geringfügig Beschäftigte	Minijob, usw.	Aufstockung, Qualifizierung				
	Freiwillige	Ehrenamtliche, Engagierte	Systematische Freiwilligenförderung				
	Wieder- u. Quereinsteigerinnen und -einsteiger, ehemalige Beschäftigte	Kontakt halten	Kontakthalteprogramm für Mitarbeitende in familienbedingten Auszeiten				
			Kontaktthemamaßnahmen für ehemalige Mitarbeitende				
		Einstieg gestalten	Qualifikation, stufenweiser Wiedereinstieg				
	Vermittlung durch Dritte	Kunden/-innen, Angehörige, Kirchengemeinde	Vermittlungsprämie, Familientag				
	Stellenmärkte	Stellenangebote (externe Ausschreibung)	Online-Stellenbörsen				
			regionale Tageszeitungen				
			Inserate in anderen Bundesländern				
			Tages-/ Wochenzeitungen				
			Amtsblätter/ Gemeindebriefe				
			Eigene Homepage				
			Soziale Netzwerke				
		Stellengesuche	Online-Stellenbörsen, Zeitungen				
	Direktansprache	über Agenturen					
		Kirchenpartnerschaften					
	Agenturen und Verbände	Vermittlung inländischer Pflegekräfte	Bundesagentur für Arbeit				
			Private Vermittlungsagenturen				
			Personalleasing				

				●	●	●	Maßnahmen- planung
Netzwerkarbeit & Partnerschaften	mit den Arbeits- agenturen	Arbeitgeberservice Berufsinformations- zentrum	Gemeinsame Veran- staltungen zur Per- sonalgewinnung z. B. • MA in Elternzeit, • Quereinsteiger und -einsteigerinnen etc. • bzw. zur Sensi- bilisierung des Fachkräftemangels (im Netzwerk mit anderen Organisationen)				
	mit Pflegeausbil- dungsstätten		Azubi-Projekt ge- meinsam mit Schule, Zusammenarbeit mit den Altenpflege- schulen, Unterrichts- beteiligung				
	mit Hochschulen		Beteiligung bei Praxisprojekten, Praxisstellen, Unter- richtsbeteiligung, Unternehmertage				
	mit Schulen		Berufsfindungstage				
			Beteiligung im Unterricht				
	mit dem Gemeinwesen	Kirchengemeinden/ Kommune	Projekte mit jungen Menschen				
		Initiativen	Patenschaftsprojekte				
	mit anderen Trägern	Berufsgruppenbe- zogene Imagekam- pagnen und Marke- tingaktivitäten	Vernetzungen und Kooperationen sind besonders für kleine und mittlere Orga- nisationen sinnvoll, da sie zum Teil nicht über die notwen- digen fachlichen, personellen und finanziellen Ressour- cen verfügen, um notwendige Aktivitä- ten zu realisieren.				
		Qualifikations- maßnahmen					
		Personal- entwicklung					
		Pooling					
	mit dem Fachverband / Spitzenverband	Engere Kooperationen					
		Berufsgruppen- bezogene Image- kampagnen					
		Unterstützung durch den Verband im Bereich Personal- management / Per- sonalentwicklung					

				●	●	●	Maßnahmen- planung
Marketing (zielgruppenorientiert)	intern (Zielgruppe: Mitarbeitende)	Intranet					
		Beschäftigten- zeitung					
		Veranstaltungen	Beschäftigtenver- sammlung				
	extern (Zielgruppen: zukünftige Mitarbeitenden, zukünftige Kunden, Angehörige)	Homepage					
		Soziale Netzwerke	Facebook, Google+				
		Imageanzeigen	Imageanzeigen				
		Prospekte, Flyer	Prospekte				
		Fachartikel	Flyer				
		Stellenanzeigen	Stellenanzeigen				
		TV-/Kinowerbung regional					
		Radiowerbung regional					
		Veranstaltungen	Fachveranstaltungen				
			Fortbildungs- veranstaltungen				
			Informationsstände				
			Tage der offenen Tür				
			kulturelle Veranstaltungen				
		Imagekampagnen					
		Pressegespräche					
		Corporate Design					
Ausschreibungs- und Bewerbungsmanagement	Anforderungs- profile & Stellen- beschreibungen						
	Ausschreibungs- text	Inhaltliche Gestaltung der Stellenaus- schreibungen (zielgruppenorientiert: Aufzeigen individueller Entwicklungs- möglichkeiten, Trägerschaft, Standort und Aufgabengebiete.)					
	Auswahl- verfahren	Eingangsbestätigungen, Zwischenbescheide					
		Auswahlverfahren (Zusammensetzung, Vorgehen), Hospitation und Probearbeiten					
		Absagen/Zwischenbescheide/ regelmäßige Infos					