

PERSONALSTRUKTUR ALS EINER DER SCHLÜSSEL ZUR ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

24. September 2019



Soziale Organisationen stehen untereinander und mit Unternehmen anderer Branchen im Wettbewerb um qualifiziertes Personal. Die Arbeitgeberattraktivität spielt dabei eine immer stärkere Rolle. Wichtiges Element dabei ist die Personalstruktur, wie Nicole Börner erläutert.

Viele soziale Organisationen erleben gerade einen enormen Personal- und Fachkräftemangel. Bei der Personalsuche entsteht zunehmend Frust. Stellenausschreibungen, die noch vor Jahren für viele Bewerbungen sorgten, bringen heute mit Mühe eine Handvoll Interessent*innen. Es kommt durchaus vor, dass Stellen über Monate unbesetzt bleiben.

Versuchen Sie es doch mal mit einem Strategiewechsel. Dabei kann es zunächst helfen, kurz den Blick zurück zu wagen. Wie hat sich die Zusammensetzung Ihres aktuellen Personals in den letzten Jahren entwickelt? Und was für Menschen arbeiten überhaupt in Ihrer Organisation?

Die Personalstruktur ist das Spiegelbild der vergangenen Personalpolitik. Personengruppen, die Sie vor Jahren noch erfolgreichen angesprochen haben, erreichen Sie heute vielleicht gar nicht mehr. Womöglich passen die alten Strategien und Kommunikationswege nicht mehr zum veränderten Arbeitsmarkt. Und wissen Sie eigentlich, wie Sie als Arbeitgeber wahrgenommen werden?

Attraktiver Arbeitgeber dank Vielfalt im Team

Arbeitgeberattraktivität kann sich daran zeigen, dass Menschen mit sehr vielfältigen persönlichen Eigenschaften in der Organisation arbeiten – z.B. Menschen verschiedener Herkunft, Menschen mit und ohne Behinderung, Menschen verschiedener sexueller Orientierung, Menschen mit und ohne

Religion. Wenn dem so ist, dann sollten Sie das auch zeigen, denn das eigene Wohlbefinden ist wichtiger denn je, um sich für einen Arbeitsplatz zu entscheiden und vor allem, um auch langfristig dort zu bleiben. Niemand möchte beispielsweise wegen seiner Herkunft oder Religion ausgegrenzt werden. Und wer will schon ständig darauf bedacht sein müssen, die Partnerschaft mit einem Menschen gleichen Geschlechts vor den Kolleg*innen zu verheimlichen?

Ebenso kann es interessant sein, zu schauen, wer sich im Unternehmen weiterentwickelt und z.B. eine Führungsposition innehat. Möglicherweise erkennen Sie hier schon die ersten Barrieren Ihrer Personalpolitik. Diese können sich daran zeigen, wenn beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen oder Menschen mit Behinderung zwar zu Ihrem Personal gehören, aber nicht auf leitenden Stellen. Passende Qualifikationen sind wichtig für diese Aufgaben. Aber waren sie in der Vergangenheit wirklich die einzigen Entscheidungsfaktoren?

Hürden für personelle Entwicklung erkennen

Nehmen Sie sich doch mal das Organigramm ihrer Organisation bewusst zur Hand und betrachten Sie die einzelnen Positionen nebst ihrer Besetzung. Alternativ kann auch das Personalverzeichnis hinzugezogen werden. Fehlen bestimmte Personengruppen gänzlich, können Sie überlegen, wie Sie diese bei der Personalakquise gezielter ansprechen und welche Atmosphäre es braucht, damit sich alle in Ihrer Organisation wohlfühlen. Eventuell waren Sie ja bisher für Fachkräfte aus bestimmten Personengruppen unsichtbar oder wirkten sogar eher abschreckend – alles verschenkte Potentiale. Das gilt sowohl für die Fachkraftgewinnung als auch für neue Perspektiven und Impulse in der Organisationsentwicklung.

Betrachten Sie Ihre aktuelle Personalstruktur und Sie haben den ersten Schritt getan, um daran anknüpfend Rückschlüsse auf die Personalgewinnung und -entwicklung zu ziehen und diese neu zu denken.

Eine vielfältige Belegschaft auf allen Ebenen der Organisation entspricht der gesellschaftlichen Realität. Wer auf starke Homogenität setzt, wird in Zukunft vermutlich noch schwerer Personal finden.

Die Autorin: Nicole Börner ist Projektkoordinatorin in der Paritätischen Fach- und Informationsstelle für interkulturelle Öffnung und Diversität (PariFID).

Informationen und Unterstützung zu diesen oder anderen Themen der Vielfalt in der Organisationsentwicklung können Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Sachsen durch die „Paritätische Fach- und Informationsstelle für interkulturelle Öffnung und Diversität (PariFID)“ erhalten. Sie begleitet Veränderungsprozesse und berät.

[Jetzt mehr erfahren...](#)

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



STAATSMINISTERIUM
FÜR SOZIALES UND
VERBRAUCHERSCHUTZ



Die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration

„Gefördert durch den Freistaat Sachsen im Rahmen des Landesprogramms Integrative Maßnahmen.“