

1. Bedeutung der Personalberatung

Mathias Ranz: Wie bewerten Sie die Rolle professioneller Personalberatung bei der Besetzung von Fach- und Führungspositionen?

Silke Boschert: Ich habe über die Jahre einiges an Erfahrung mit Personalberatungen sammeln dürfen. Besonders während und nach der Pandemie haben viele Berater den Markt überschwemmt, die Kalt - Akquise betreiben und uns einfach sagen wollen, wie wir Dinge tun sollten. Das nervt mich echt. Das funktioniert bei uns nicht, da unsere diakonische Einrichtung ganz spezifische Werte hat. Ein Berater, der sich die Zeit nimmt, unsere Bedürfnisse zu verstehen und mit uns proaktiv passende Kandidaten zu suchen, kann jedoch eine wertvolle Unterstützung sein.

Mathias Ranz: Welche Vorteile sehen Sie in der Zusammenarbeit mit externen Personalberatern im Vergleich zu internen Recruiting-Prozessen?

Silke Boschert: Externe Berater bringen oft ein größeres Netzwerk und mehr Marktkennntnisse mit, die wir intern so nicht haben. Ein weiterer großer Vorteil ist die Vertraulichkeit, die externe Berater gewährleisten können. Sie ermöglichen es uns, Talente zu finden, die uns sonst vielleicht verborgen bleiben würden.

Mathias Ranz: Was macht für Sie eine erfolgreiche Personalberatung aus?

Silke Boschert: Für uns ist es essenziell, dass eine Personalberatung unsere diakonischen und individuelle Werte versteht und respektiert. Eine erfolgreiche Beratung basiert auf Vertrauen und einer ehrlichen Zusammenarbeit. Leider haben viele Berater in der Vergangenheit nicht verstanden, dass unser Wertesystem anders ist als das eines Unternehmens in der freien Wirtschaft.

2. Fachkräftemangel und Personalwesen

Mathias Ranz: Welche Auswirkungen hat der Fachkräftemangel in Ihrer Branche auf die Unternehmensentwicklung?

Silke Boschert: Der Mangel betrifft nicht nur Fachkräfte, sondern das gesamte Personal. Besonders im Bereich der Assistenzkräfte gibt es zu wenig Bewerbenden, sondern bisher auch zu wenige Ausbildungsangebote, um den Bedarf zu decken. Es wird Jahre dauern, bis genügend qualifizierte Mitarbeitende verfügbar sind.

Mathias Ranz: Wie reagieren Sie auf den anhaltenden Fachkräftemangel? Welche Maßnahmen setzen Sie ein, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten?

Silke Boschert: Wir setzen stark auf Aus- und Weiterbildung aber auch auf Ausbildung. Durch eigene Inhouse Konzepte aber auch durch Kooperationen mit Partnern und gezielte Programme sorgen wir dafür, dass unsere Mitarbeitenden die notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen erwerben können.

So sind wir z.B. auch Gesellschafter der Akademie² (<https://akademie2.de/>)

Mathias Ranz: Sehen Sie branchenspezifische Unterschiede beim Fachkräftemangel? Wenn ja, welche?

Silke Boschert: Ja, bei uns in der Diakonie hat jeder sechste Mitarbeitende einen Migrationshintergrund. Wir haben spezielle Programme, um Migrantinnen und Migranten erfolgreich zu integrieren und auszubilden, damit sie langfristig bei uns bleiben.

Mathias Ranz: Welche Herausforderungen erwarten Sie in den nächsten fünf Jahren im Bereich der Fachkräftegewinnung?

Silke Boschert: Eine der größten Herausforderungen wird die kulturelle Integration und das nicht nur bei den Pflegefachkräften, sondern im allgemeinen bei Mitarbeitenden bleiben. Besonders in Teams, die aus Menschen unterschiedlichster Herkunftsländern bestehen, müssen wir sicherstellen, dass alle gut zusammenarbeiten und sich in unsere Werte und Arbeitsweisen integrieren.

3. Rekrutierung-Herausforderungen

Mathias Ranz: Was sind aus Ihrer Sicht die größten Hürden bei der Besetzung von Schlüsselpositionen?

Silke Boschert: Die größten Hürden bestehen nicht nur darin, geeignete Fachkräfte zu finden, sondern auch darin, sie langfristig zu halten. Die Fluktuation ist ein großes Problem, vor allem bei den Führungskräften und weitere besondere Schlüsselpositionen.

Mathias Ranz: Welche Rolle spielen Unternehmenswerte und -kultur bei der Auswahl von Mitarbeitenden?

Silke Boschert: Unsere Werte, unser Purpose und die damit einhergehende Kultur sind der wichtigste Faktor bei der Auswahl neuer Mitarbeitender. Es ist entscheidend, dass sie unsere diakonische Ausrichtung verstehen und bereit sind in diesem Wertesystem zu arbeiten. Nur so kann eine langfristige Zusammenarbeit erfolgreich sein.

4. Erforderliche Fähigkeiten und Kompetenzen von Mitarbeitenden

Mathias Ranz: Welche Fähigkeiten und Kompetenzen sind in Ihrer Branche aktuell besonders gefragt?

Silke Boschert: Resilienz und Selbstführung sind heute besonders wichtig. Die Fähigkeit, sich selbst gut zu führen und sich schnell an neue Gegebenheiten anzupassen, ist entscheidend in unserer Branche.

Mathias Ranz: Wie haben sich die Anforderungen an Fach- und Führungskräfte in den letzten Jahren verändert?

Silke Boschert: Die Anforderungen an Führungskräfte haben sich stark gewandelt. Neben Fachwissen ist es heute besonders wichtig, Mitarbeitende zu inspirieren und durch Veränderungsprozesse zu führen. Selbstreflexion und die Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen, sind unerlässlich.

5. Zukunft der Personalentwicklung

Mathias Ranz: Wie sehen Sie die zukünftige Entwicklung der Personalberatung und des Recruitings? Welche Trends oder Veränderungen erwarten Sie?

Silke Boschert: Digitalisierung und Diversity werden weiterhin große Themen bleiben. Wir sehen, dass Onboarding-Konzepte und die langfristige Bindung von Mitarbeitenden in den kommenden Jahren immer wichtiger werden.

Mathias Ranz: Wie beeinflusst die Digitalisierung die Arbeitswelt und die Anforderungen an Mitarbeitende in Ihrem Unternehmen?

Silke Boschert: Digitalisierung und neue Technologien verändern die Arbeitswelt fundamental. Alte Arbeitsweisen funktionieren nicht mehr wie gewohnt, dabei ist es wichtig, dass Führungskräfte sich darauf ein lassen und in einer Form von Agilität mit viel Mut und in kleinen Schritten Mitarbeitende eine Brücke schlagen.

Mathias Ranz: Welche Rolle spielen Weiterbildung und Entwicklung von Mitarbeitenden für Ihren langfristigen Unternehmenserfolg?

Silke Boschert: Weiterbildung ist extrem wichtig, aber es geht nicht nur darum, Schulungen anzubieten. Wir müssen dafür sorgen, dass Mitarbeitende Lust haben, sich weiterzuentwickeln, und dass das Gelernte auch in einen organisationalen Kontext und somit in den Arbeitsalltag transformiert wird.

Vita Silke Boschert

Silke Boschert ist Vorständin im Paul-Gerhardt-Werk e.V. und Geschäftsführerin der Diakonie Mittelbaden gGmbH in Offenburg und Baden-Baden. Seit über 30 Jahren arbeitet sie in den unterschiedlichsten Feldern der Altenpflege, als Einrichtungsleiterin, als Fachbereichsleiterin, aber auch als Organisationsberaterin und Lehrbeauftragte, Coach, Supervisorin und Trainerin für Gruppendynamik.

Sie ist examinierte Pflegefachkraft mit einer Weiterbildung zur Pflegedienstleitung. Sie studierte Management im Gesundheitswesen BA an der Katholischen Hochschule Freiburg und Mehrdimensionale Organisationsberatung Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung MA an der Universität in Kassel.



Das Interview führte:

Mathias Ranz II Inhaber von MRB – Mathias Ranz Beratungen

mr@mathiasranz.de II 0176 709 33 595

MRB

Mathias Ranz Beratungen