



**Personalmanagementkonzept  
im  
Lebenshilfe-Werk  
Kreis Waldeck-Frankenberg e.V.**

Stand: 05.02.2025

Die Mitarbeiter im LHW sind nach wie vor die wichtigste Ressource und tragen durch ihr fachliches Wissen, ihre Motivationen, ihre Einstellungen und ihre Haltungen in ihren Arbeitsalltag entscheidend zur erfolgreichen Umsetzung der Strategie bei. Dabei ist das Personalmanagement auch gleichzeitig mit eines der größten Risiken, welches den langfristigen Erfolg der Strategie und der Ziele verhindern kann. Das vorliegende Personalmanagementkonzept zielt darauf ab, die richtigen Mitarbeiter zu gewinnen, zu fördern und zubinden, um ein produktives und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

### **1. Analyse des Personalbedarfs**

Der erste Schritt im Rahmen des Personalmanagementkonzeptes ist die gründliche und ausführliche Analyse des Personalbedarfs im LHW. Hierbei handelt es sich um einen systematischen Prozess, der darauf abzielt, den zukünftigen Personalbedarf in den einzelnen Bereichen des LHW zu ermitteln. Die fortlaufende Analyse mit dem Blick auf die nächsten Jahre umfasst sowohl die quantitative als auch die qualitative Dimension des Personalbedarfs. Insbesondere werden folgende Punkte berücksichtigt:

- Altersstruktur des vorhandenen Personals
- Berücksichtigung der natürlichen Fluktuation (Rente, Beschäftigungsverbot, etc.)
- Datei Personalbedarf FamZ
- Datei Leistungsdokumentation ST und TaA
- Bedarfsplanung ggf. über die Soll-Stellen hinaus
- Einbezug der AG Ausbildung (Personalbedarf in Bezug auf Ausbildung)

Zudem betreibt das LHW eine strukturierte Führungskräfteentwicklung und -gewinnung, welche gezielt durch die Personalleitung und dem Vorstand abgestimmt wird.

### **2. Anforderungsprofile und Stellenbeschreibung**

Das Anforderungsprofil und die Stellenbeschreibung sind zentrale Dokumente im Personalmanagementkonzept, die sowohl bei der Besetzung neuer Stellen als auch bei der Entwicklung von Mitarbeitern eine wichtige Rolle spielen.

- Aktuelle Anforderungsprofile (Siehe BV-Einstellungsverfahren)  
Das Anforderungsprofil beschreibt die notwendigen Qualifikationen, Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften, die ein Bewerber für eine entsprechende Stelle mitbringen sollte. Es dient als Grundlage für den Auswahlprozess und zur weiteren Personalentwicklung. Das Anforderungsprofil wird jeweils an die zu besetzende Stelle individuell angepasst und aus der Stellenbeschreibung abgeleitet.
- Stellenbeschreibung  
Die Stellenbeschreibung ist ein Dokument, das die Aufgaben und Verantwortlichkeiten innerhalb des LHW festlegt.

### **3. Recruiting-Strategien bzw. Personalbeschaffungsstrategie**

Um eine breite Kandidatenauswahl zu gewährleisten, nutzt das LHW verschiedene Rekrutierungskanäle wie Jobbörsen, soziale Medien und persönliche Netzwerke.

Dies sind z.B.:

- Empfehlung von Kollegen/innen
- Zufriedene Mitarbeiter
- Arbeitgebermarke
- Individuelle Vorteile der Stelle beschreiben

Die Recruiting-Strategien bzw. Personalbeschaffungsstrategie werden von der Personalleitung gemeinsam mit dem Vorstand kontinuierlich weiterentwickelt. Dabei werden insbesondere die folgenden Punkte beachtet:

- Kontinuierliche Überprüfung der Wirksamkeit der Akquisitionsstrategien (Anzahl der Posts, Druck etc. und Rückmeldung der neuen Kollegen aus dem Einführungstag).
- Anpassung des Konzepts gemäß den entwickelten Erkenntnissen
- Befragung bei Austritt durch eine neutrale Person oder LT

#### **4. Bewerbungsprozess und -auswahl**

Der Bewerbungsprozess ist darauf ausgerichtet, qualifizierte und engagierte Mitarbeiter zu gewinnen, die unsere Werte und Ziele des LHW teilen. Der Prozess beginnt mit einer sorgfältigen Planung der Rekrutierungsstrategie, bei der der aktuelle Personalbedarf sowie die spezifischen Anforderungen und Erwartungen für jede offene Stelle berücksichtigt werden. Stellenbeschreibungen werden präzise formuliert, um potenzielle Kandidaten anzusprechen und eine klare Vorstellung von den Aufgaben und Anforderungen zu vermitteln.

- Stellenausschreibung
- Bewerbungsgespräche
- Ggf. Hospitation
- Ggf. Bewerber für einen anderen Bereich im LHW vorschlagen
- Personalbedarf oder Ergebnisse aus dem Bewerbungsgespräch werden im Jour Fixe LT besprochen
- interne Jobbörse für beschäftigte Kollegen

#### **5. Onboarding und Integration neuer Mitarbeiter**

Zur Integration neuer Mitarbeiter verfolgt das LHW einen strukturierten Ansatz, der ab dem Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung beginnt. Ziel des Prozesses ist die schnelle und effektive Einarbeitung und die Vermittlung der Unternehmenskultur. Der Prozess wird von der Personalleitung in Zusammenarbeit mit den Leitungen des LHW gesteuert und weiterentwickelt. Zum Onboarding gehört unter anderem:

- Erläuterung der Stellenbeschreibung
- Einführungstag
- Einarbeitungsplan und Checkliste-Personalintegration
- Neue Kollegen/innen werden in Empfang genommen
- Mentor zur Einarbeitung

#### **6. Mitarbeiterbindung**

Um unsere Mitarbeiter langfristig an das LHW zu binden und dadurch Wissen und Kompetenzen im Unternehmen zu halten, werden folgende Maßnahmen in den Bereichen und übergreifend umgesetzt.

- Familienfreundliche Arbeitsplätze (Teilzeit, Teilen von Leitungsstellen, etc.)
- Rotation und Hospitation im LHW anbieten
- Sozialbetrieblichen Leistungen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kontakthalten bei längeren Abwesenheiten (Einladung zu Festen und Veranstaltungen)

#### **7. Mitarbeitergespräche**

Die Mitarbeitergespräche sind im LHW ein Gespräch zwischen dem Mitarbeitenden und der zuständigen Führungskraft, welches die verschiedenen Aspekte des Arbeitsalltags und der beruflichen Weiterentwicklung zum Thema haben. Sie dienen dazu dem Mitarbeiter ein Feedback zu geben und der persönlichen Weiterentwicklung und der Festlegung von Zielen und Erwartungen.

- Die Leitungen im LHW führen mit Zielen.
- Ziele des Bereiches und persönliche Ziele mit Kollegen/innen werden im Mitarbeitergespräch besprochen und nachgehalten.
- Ziele resultieren u.a. aus der Auswertung des Anforderungsprofils und der Stellenbeschreibung.
- Die Betriebsvereinbarung zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen wird bei dem Prozess angewandt.

## 8. Personalentwicklung

Die systematische Personalentwicklung zielt darauf ab, die Fähigkeiten, Kompetenzen und Potenziale der Mitarbeitenden zu fördern und weiterzuentwickeln. Im LHW kommen dabei folgende Methoden zum Einsatz:

- Prozess Fortbildungsplanung
  - Steuerung über Anforderungsprofil und dessen Punkteauswertung
  - Ableitung aus den Personalgesprächen und persönliche Karriereplanung
  - Führungskräfteentwicklung
    - Führungskräfte benötigen zusätzliche Weiterbildung:
      - Personalführung und arbeitsrechtliche Grundlagen
      - Betriebswirtschaftliche Kenntnisse
      - Strategisches Management
      - Sozialrechtliches Wissen
      - (ggf. Pädagogik)
- Anreize zur persönlichen Weiterentwicklung (Ehrungen, Lob und Anerkennung, Projektarbeit, Leistungsentgelt, Budget für Fort- und Weiterbildung, Kommunikation ausbauen – Teamsitzungen, Führungskräfteforum)
- Entwicklung einer systematischen Personalanalyse bzw. Personalportfolio zur Weiterentwicklung der Mitarbeiter

## 9. Austritts- Management

Ziel des strukturierte Austrittsmanagements ist es den Austritt eines Mitarbeiters aus dem LHW so reibungslos wie möglich zu gestalten und eine zukünftige Zusammenarbeit und eine Weiterempfehlung des LHW als Arbeitgeber zu ermöglichen. Zusätzlich kann ein Feedback des Mitarbeiters Verbesserungspotenziale für die Arbeitssituation liefern. Folgende Maßnahmen werden bei einem Austritt unter diesen Aspekten von den Leitungen und der Personalleitung beachtet:

- Personalgespräche und Kritikgespräche, ggf. daraus resultierende arbeitsrechtliche Konsequenzen
- Wertschätzender Übergang in den Ruhestand (Abschiedsfeier, Geschenk, Ansprache etc.)
- Personalgespräch mit Kollegen (hier bei Kündigung)
- Kooperativer und wertschätzender Übergang zu einem anderen Arbeitgeber (wertschätzender Abschied)

## 10. Ausbildung im LHW

In einer Zeit, in der qualifizierte Fachkräfte zunehmend gefragt sind, ist eine umfassende Ausbildung der Schlüssel zur Sicherung unserer Zukunft. Als Sozialunternehmen tragen wir nicht nur gesellschaftliche Verantwortung, sondern bieten auch jungen Menschen eine Chance, in einem sinnstiftenden Berufsfeld Fuß zu fassen. Unser Ausbildungskonzept zielt darauf ab, engagierte Nachwuchskräfte zu gewinnen, umfassend auszubilden und langfristig an unser Unternehmen zu binden.

Das LHW bietet die Möglichkeit zur Ausbildung in den Bereichen Frühe Bildung, Teilhabe am Arbeitsleben und in der Sozialen Teilhabe:

- Heilerziehungspflege (HEP)
- Erzieher
- Pädagogisches Studium

In den Bereichen der Zentralen Dienste, der Gastronomie und im Landwirtschaftlichen Bereich ist zudem noch eine Ausbildung in einem Verwaltungsberuf, als Servicekraft oder als Landwirt möglich.

Für die genannten pädagogischen Ausbildungsberufe steht ein Ausbildungskordinator als übergeordneter Ansprechpartner für die Auszubildenden und die kooperierenden Schulen zur Verfügung. Der Einsatz im LHW wird ebenfalls über den Ausbildungskordinator gesteuert. Im Anhang 1 zu diesem Konzept wird für jeden Bereich eine Mindestzahl an Auszubildenden in den jeweiligen Bereich festgelegt. In der jährlichen Stellenplanung ist dieser Anteil an Auszubildenden zu berücksichtigen.

Für die Ausbildungsberufe liegt im LHW ein entsprechender Ausbildungsplan vor, der mit den jeweiligen Schulen und Rahmenlehrplänen abgestimmt ist. Die HEP-Auszubildenden werden für die Dauer der gesamten Ausbildung einem Bereich zugeordnet und erhalten die Möglichkeit von 3 Praktika mit der Dauer von 2- 6 Wochen in einem anderen Arbeitsfeld innerhalb des LHW. Die Praktika werden ebenfalls über den Ausbildungskordinator gesteuert und spätestens am Ende des 2. Ausbildungsjahres vereinbart. Die Erzieher-Auszubildenden erhalten 2-mal im Verlauf ihrer Ausbildung die Möglichkeit eines 6-wöchigen Praktikums in einem anderen Arbeitsfeld im LHW.

Die dualen Studenten in einem pädagogischen Studium werden in unterschiedlichen Bereichen im Verlauf des Studiums eingesetzt. Dies beinhaltet hauptsächlich den Bereich Sozialer Dienst (TaA), Betreutes Wohnen (ST) und Frühförderung (FrB). Der Einsatz wird ebenfalls über den Ausbildungskordinator gesteuert.

In den Einsatzbereichen werden jeweils ein bis zwei Personen als Praxisanleiter benannt, welche dann das Angebot zur Weiterbildung als Praxisanleiter erhalten. Ein Praxisanleiter trägt eine zentrale Verantwortung für die Verbindung zwischen Theorie und Praxis. Sein Ziel ist es, die Auszubildenden fachlich, methodisch und persönlich zu fördern und sie auf ihre beruflichen Aufgaben vorzubereiten.

Ein strukturiertes Ausbildungskonzept lebt von besonderen Momenten, die Orientierung, Wertschätzung und Identifikation schaffen. Aus diesem Grund begrüßen wir alle Auszubildenden mit einem Willkommenstag. Dieser dient dazu das LHW kennenzulernen, erste Kontakte zu knüpfen und die Grundlagen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu legen.

Zudem findet einmal jährlich ein Auszubildendentag statt. Hier werden aktuelle, bereichsübergreifende Themen den Auszubildenden vermittelt, das Unternehmen intensiver vorgestellt und berufliche Perspektiven erarbeitet. Ebenso findet an diesen Tagen Angebote zum Teamtraining statt.

Um auch zukünftig Auszubildende anzuwerben, präsentieren wir uns auf Jobmessen als attraktiver Ausbildungsbetrieb. Mit einem ansprechenden Stand, Infomaterialien und authentischen Einblicken in den Ausbildungsalltag durch unsere Auszubildenden zeigen wir, warum das LHW die richtige Wahl für angehende Fachkräfte ist.

## 11. Flexi-Personal

Das LHW verfügt über einen Pool von Mitarbeitern, die auf Anforderung von den Leitungen der Bereiche Frühe Bildung, Soziale Teilhabe und Teilhabe am Arbeitsleben im Bedarfsfall zur Unterstützung der jeweiligen Teams angefordert werden können. Gründe hierfür sind z.B.

- Kurzfristiger Personalausfall
- Abbau von Mehrarbeits- und Überstunden
- Überbrückung bei nicht besetzten Stellen oder langzeiterkrankten Kollegen
- Abdeckung von zeitl. begrenztem Mehrbedarf an Personal

Die Mitarbeiter des Pools haben verschiedene Professionen und gelten in den anfordernden Bereichen als Assistenz- oder Fachkräfte, orientiert an der für den Einsatzplatz notwendigen Qualifikation.