

Departement Soziales
Soziale Dienste

Sozialarbeitende gewinnen und halten

Angela Baumann, Hauptabteilungsleiterin Sozialberatung

Forum SKOS und Städteinitiative, 18.4.2024

Inhalt

- Ausgangslage Sozialberatung
- Internes Projekt: Gewinnung und Bindung von Sozialarbeitenden
- Umgesetzte Massnahmen
- Schwerpunkt: Onboarding von neuen Sozialarbeitenden
- Wirkung der umgesetzten Massnahmen
- Ausblick: Wo sehen wir in Winterthur weitere Möglichkeiten?

Sozialberatung Winterthur

Ausrichtung
wirtschaftliche und
persönliche Sozialhilfe für
die Stadt Winterthur

Ausrichtung der Asylfürsorge
für die Stadt Winterthur und
für den Bezirk Andelfingen

150 Mitarbeitende
(Stand Februar 2024)

Unterstützte
Personen nach SHG:
6'650
(kumuliert 2023)

Unterstützte Personen
nach Asylführsorge-
verordnung:
1'495
(kumuliert 2023)

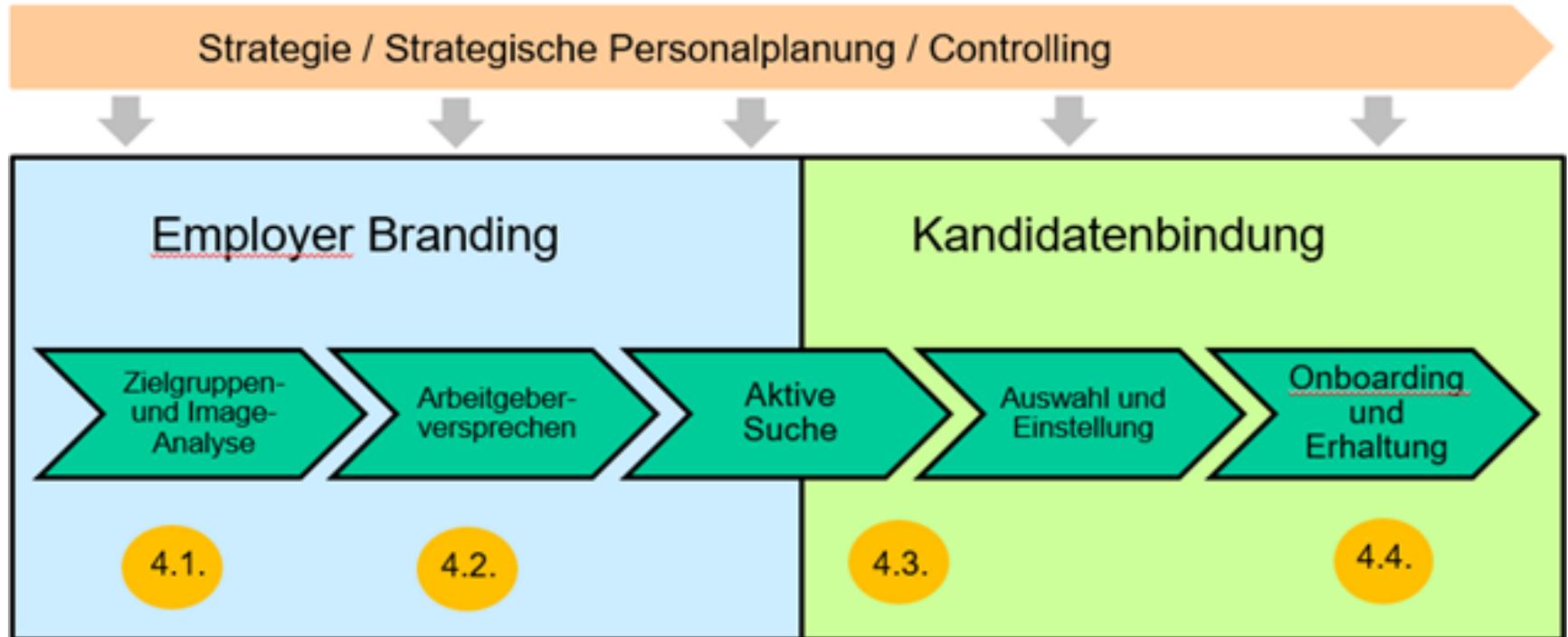
Ausgangslage

- Hohe Nettofluktuation, hohe Frühfluktuation
- Fachkräftemangel – «Arbeitnehmenden-Markt»
 - Tiefe Bewerbendenanzahl und lange Vakanzzeiten
- Kurzfristige und reaktive / passive Rekrutierungsstrategie (Reaktion auf Vakanz) mit klassischen Rekrutierungsmethoden
- Marktauftritt der Stadt ist zurückhaltend
- Potenzial von sozialen Netzwerken wird kaum genutzt

Ergebnis: Wir verlieren zu viele Mitarbeitende und haben Schwierigkeiten, neue zu gewinnen.

- Handlungsbedarf im Employer Branding und der Kandidatenbindung

Entwicklung eines Konzepts für Personalmarketing

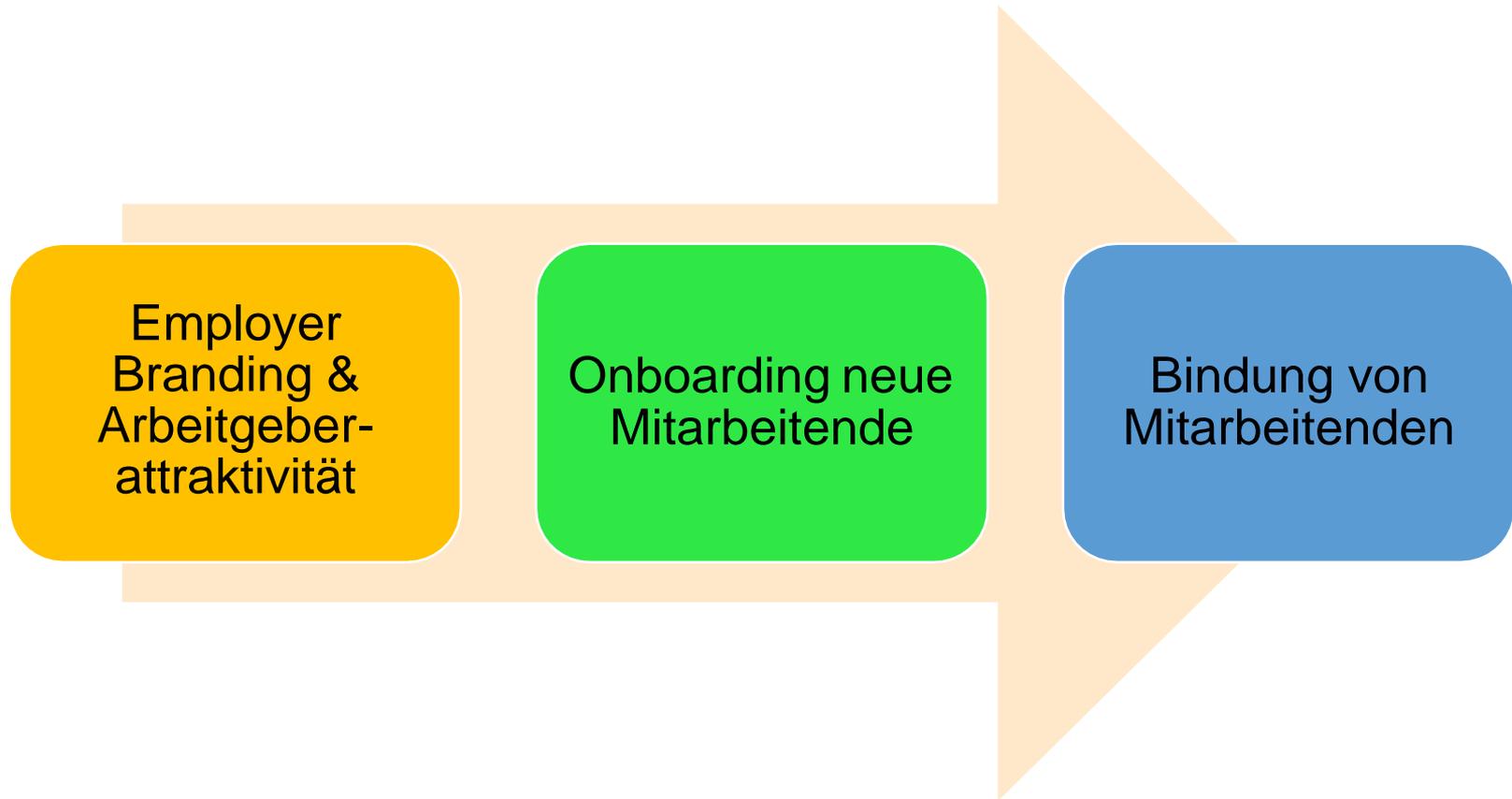


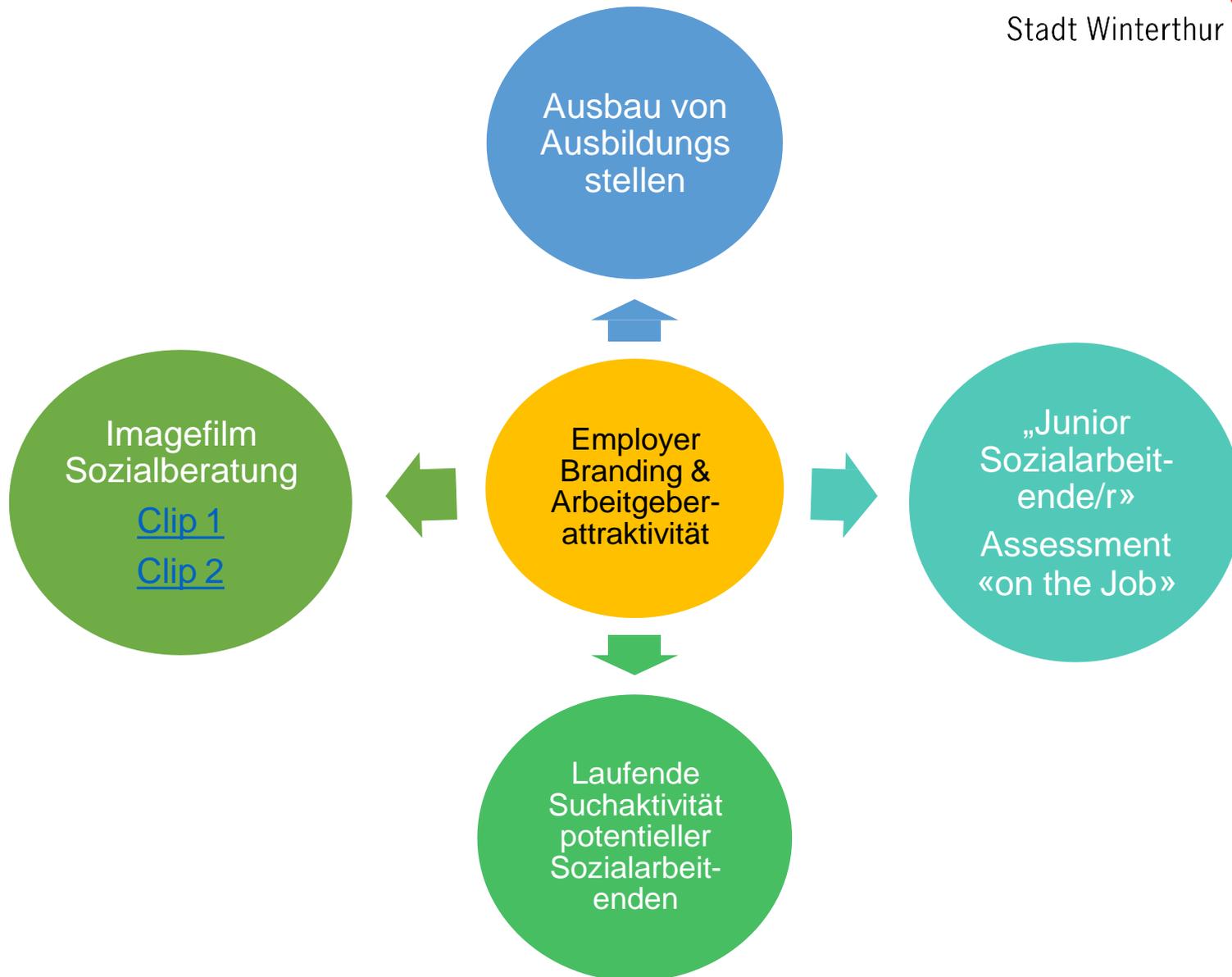
Quelle: Kreis, Wyss, Oertig, Scheiwiler (2016). Leitfaden Employer Branding & Recruiting. Zürich, jobindex media AG

Zielsetzungen des Projekts / Konzepts

- Die Sozialberatung Winterthur ist auf dem Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeberin positioniert und sichtbar.
- Die SB Winterthur gewinnt neben Berufseinsteigenden auch berufserfahrene Personen für die Sozialhilfe.
- Die Vakanzzeit ist möglichst kurz. Trotz Kündigungen besteht mehrheitlich eine Vollbesetzung.
- Gewonnene Sozialarbeitende verbleiben bei der Sozialberatung und entwickeln sich zu erfahrenen Fachpersonen auf dem Gebiet der Sozialhilfe.

Ebene der Massnahmen





 **Angela Baumann** · 1.
 Hauptabteilungsleiterin Sozialberatung Winterthur
 1 Monat · Bearbeitet · 

Wir bilden eine eigene Hauptabteilung für den Asyl- und Flüchtlingsbereich und sind deshalb auf der Suche nach einer neuen Leiterin bzw. einem neuen Leiter. Hast du Interesse an dieser spannenden Aufgabe und an einer Zusammenarbeit mit einem kompetenten und motivierten Team? Oder kennst du jemanden, der sich dafür interessieren könnte? Das Inserat darf gerne weiter geteilt werden.

Stadt Winterthur  

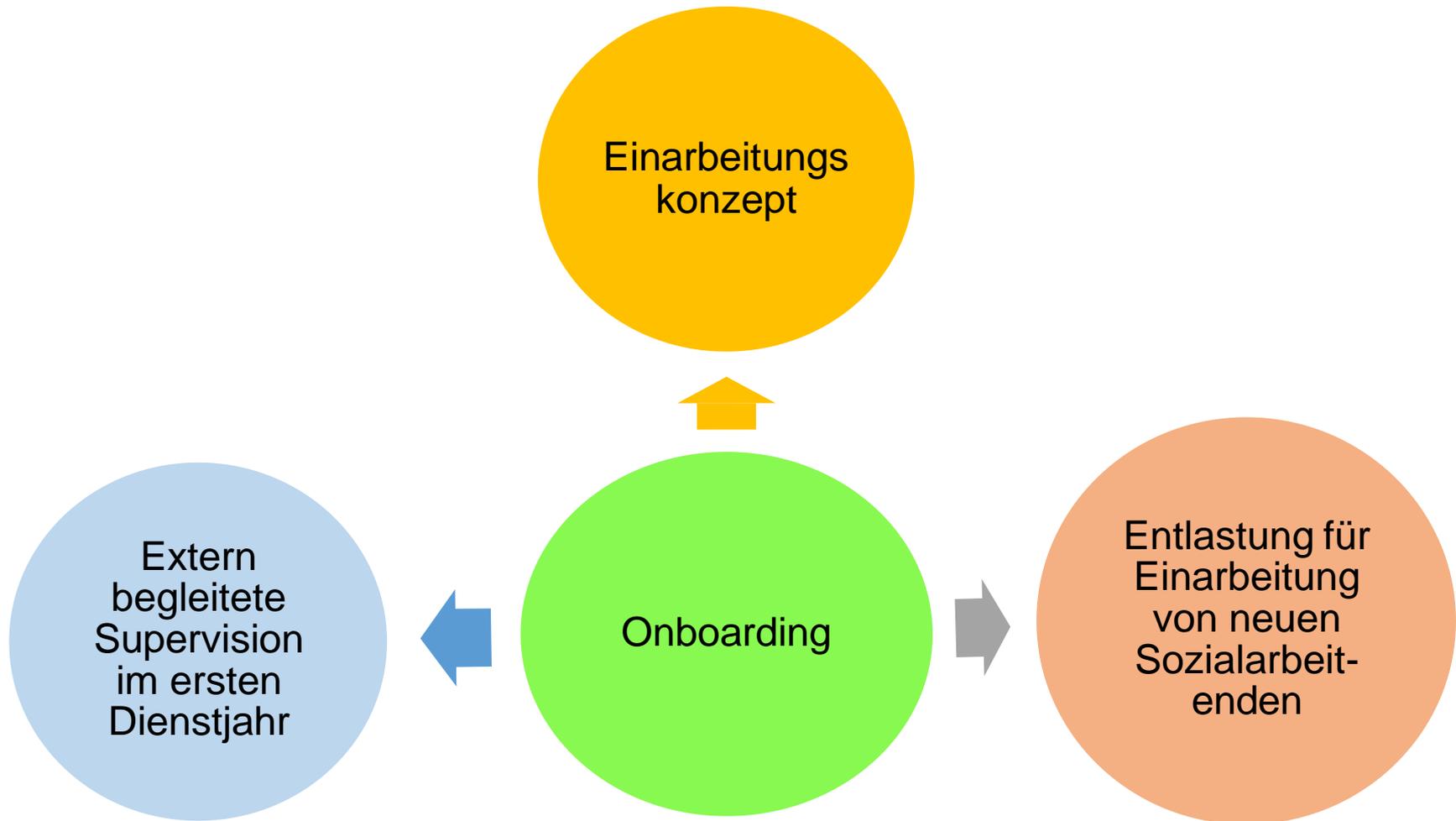


Leiter/in Hauptabteilung Asyl und Flüchtlinge (80 - 100 %) - Two.jobs
 two.jobs · Lesedauer: 1 Min.

  Caroline Poltera-Brunner und 38 weitere Personen 11 direkt geteilte Beiträge

 Gefällt mir  Kommentar  Teilen  Senden



Onboarding Supervision

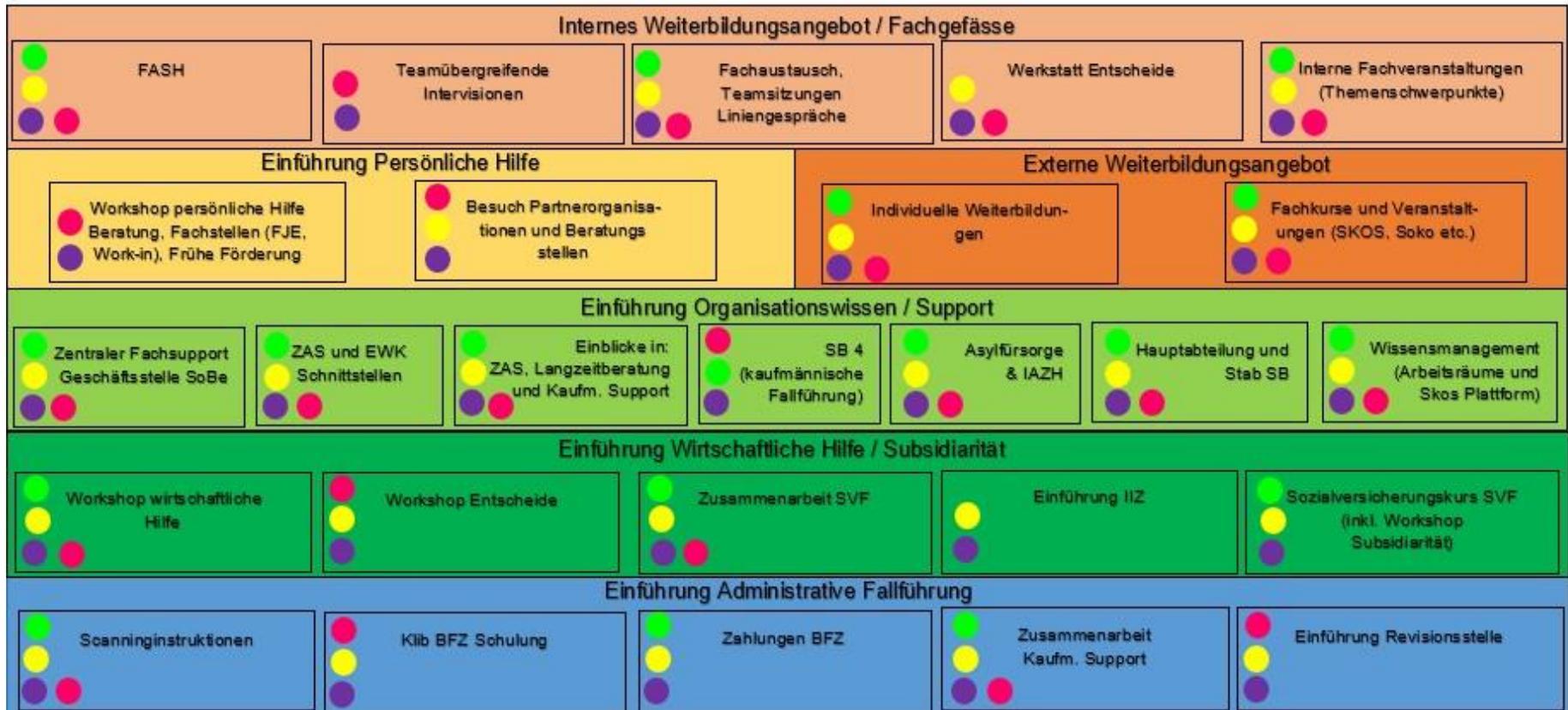


Quelle Bild: <https://www.sanpool.ch/kurskategorie/modul-onboarding/>

Ausbildungskonzept

Die Einführung von neuen Mitarbeitenden und fachliche Weiterentwicklung von allen Mitarbeitenden erfolgt anhand verschiedenen Bausteinen. Die Bausteine sind auf unterschiedliche Funktionen und Berufsgruppen ausgerichtet.

● SA Langzeit und ZAS
 ● SB4
 ● SB Kaufm. Support und ZAS
 ● AL und HAL





Wirkung der bisherigen Massnahmen

Rückgang der
Fluktuationsrate

Positives Feedback der
Mitarbeitenden zum
Einführungskonzept

Rückmeldungen Vorgesetzte:
Neue Sozialarbeitende sind
schneller eingearbeitet.

Positives Feedback der
Sozialarbeitenden zum
Onboarding

Ausblick und weitere Möglichkeiten

- Stärkere Vernetzung mit den Fachhochschulen (Fachinputs an Schulen etc.)
- Einblicke in die Organisation ermöglichen für Studierende, interessierte Sozialarbeitende etc.
- Politische Massnahmen: Optimierung der Arbeitsbedingungen für die Sozialarbeitende
- Aktive Öffentlichkeitsarbeit, um das Image der Sozialdienste und der Sozialhilfe zu verbessern

Fragen?

