

Top-Führungskräfte gewinnen und binden

Die Besetzung von Schlüsselpositionen in der Sozialwirtschaft wird zunehmend komplexer. Auf der Suche nach geeigneten Führungspersönlichkeiten stellt man unweigerlich fest: Der Pool potenzieller Talente ist im Vergleich zu anderen Branchen deutlich kleiner, der Wettbewerb innerhalb der Branche dadurch sehr viel größer. Grundlage dafür ist zunächst die demographische Entwicklung, die die Situation branchenübergreifend beeinflusst. Mit dem Ausscheiden der Babyboomer verlieren Organisationen einerseits erfahrene Führungspersönlichkeiten, wertvolles Wissen und Netzwerke (siehe auch Beitrag Seite 12). Andererseits ist der Nachwuchs für die ent-

sprechenden Positionen automatisch begrenzt. Der ohnehin kleinere Pool wird zusätzlich durch die besonderen Herausforderungen der Sozialwirtschaft verkleinert: Viele Kandidatinnen und Kandidaten scheuen die Branche, da sie mit der anspruchsvollen Aufgabe einhergeht, soziale Werte und wirtschaftliche Zwänge in Einklang zu bringen. Gleichzeitig sinkt das Interesse, Führungsverantwortung zu übernehmen – nicht nur wegen hoher Komplexität und Belastung, sondern auch, weil Karriere für viele Menschen an Bedeutung verliert.

Die Anforderungen an moderne Führungspersönlichkeiten sind nämlich vielfältig: Neben wirtschaftli-



MEHR ZUM THEMA
Weitere Hintergrundberichte und Analysen zum Marktgeschehen finden Mitglieder des **CARE INVEST CIRCLE** unter careinvest-online.net/care-invest-circle-themenspecials

cher Expertise und rechtlichem Know-how wird von ihnen erwartet, heterogene Teams zu führen und digitale Transformationsprozesse zu steuern. Mitarbeitende fordern Transparenz, eine vertrauensvolle Fehler- und Feedbackkultur, verständnisvolle Begleitung bei Veränderungen sowie Eigenverantwortung, Partizipation und Einbindung in Entscheidungsprozesse. Aber auch die Erwartungen von Führungskräften selbst verändern sich. Sie suchen zunehmend nach Sinnhaftigkeit und legen großen Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, müssen sozialwirtschaftliche Organisationen ihre Strategien über-

Immobilien

► **IN SAARBRÜCKEN** hat die Domicil Gruppe im Stadtteil St. Johann eine neue Senioreneinrichtung mit 126 Pflegeplätzen in Betrieb genommen. Der Neubau entstand auf dem Gelände der ehemaligen katholischen Kirche St. Thomas Morus. Das neue Pflegeheim bietet 96 Einzelzimmer und 15 Doppelzimmer. Zur Ausstattung gehören eine öffentliche Cafeteria, ein „Raum der Stille“ sowie eine Gartenanlage. Bei der Gestaltung wurde Wert daraufgelegt, die historische Identität des Grundstücks zu bewahren. Für Domicil ist es bereits die zweite Einrichtung in Saarbrücken.

► **IN STENDAL** hat das Evangelische Hospiz hat seinen Erweiterungsbau eingeweiht. Die Einrichtung in Trägerschaft der Stiftung Adelberdt-Diakonissen-Mutterhaus (ADM) will künftig bis zu 160 Gäste pro Jahr versorgen. Mit einer Investition von 5,2 Millionen Euro wurden die Kapazitäten deutlich ausgebaut. Der Erweiterungsbau wurde in Anwesenheit von Sachsen-Anhalts Ministerpräsident Reiner Haseloff und Sozialministerin Petra Grimm-Benne eingeweiht. Fast 500.000 Euro der Investitionssumme stammen laut Stiftung aus Spenden der Bevölkerung.



Foto: Eri Immobiliengruppe

234 Appartements für Mitarbeitende sind im Degendorfer Ortsteil Fischerdorf entstanden.

► **IN DEGGENDORF** finden Beschäftigte in der Pflege künftig wahrscheinlich einfacher eine Wohnung. In der niederbayerischen Stadt wurde eine Wohnanlage mit 234 Appartements für sie fertiggestellt. Die Wohnanlage verfügt über vollmöblierte Ein- und Zwei-Zimmer-Einheiten mit Wohnflächen bis 53 Quadratmetern. Das gesamte Objekt ist im KfW-40-Effizienzhaus-Standard Klimafreundlicher Neubau erstellt.



MEHR IMMOBILIEN-NEWS
www.careinvest-online.net

denken und neue Wege gehen, um sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren und bei potenziellen Führungspersönlichkeiten zu punkten.

Recruiting-Prozess strukturieren

Ein professioneller Recruiting-Prozess ist im Wettbewerb um Top-Führungskräfte unverzichtbar. Dabei kommt es darauf an, über klassische Stellenausschreibungen hinaus gezielt auf Bedürfnisse potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten einzugehen. Die Basis ist immer ein präzise abgestimmtes Anforderungsprofil, das fachliche, strategische, kulturelle und persönliche Aspekte gleichermaßen berücksichtigt. Dafür muss eine Führungspersönlichkeit identifiziert werden, die nicht nur aktuelle Herausforderungen meistert, sondern auch die Expertise besitzt, zukünftige Entwicklungen zu gestalten – und der Organisation so nachhaltigen Nutzen bringt.

Da viele Führungspersönlichkeiten nicht aktiv auf Jobsuche sind, ist es essenziell, sie dort abzuholen, wo sie sich befinden. Neben der üblichen Schaltung von Stellenanzeigen spielen daher Direktansprachen und persönliche Kontakte eine zentrale Rolle. Beratungsunternehmen, bestenfalls mit Branchenwissen, können helfen, die sogenannten „verdeckten Talente“ gezielt zu identifizieren und zu gewinnen. Doch selbst nach erfolgreichem Recruiting ist die Arbeit noch nicht getan. Ein strukturiertes Onboarding-Programm mit Mentoring, klaren Verantwortlichkeiten und einem umfassenden Einarbeitungsplan stellt sicher, dass die neue Führungskraft sich nicht nur schnell in ihre Aufgaben einarbeiten kann, sondern langfristig Erfolge erzielt.

Arbeitgebermarke als Schlüssel zum Erfolg

Gezielte Maßnahmen sind erforderlich, um Führungskräfte nachhaltig zu binden und ihre Potenziale optimal zu entfalten. Besonders die drei folgenden Themenfelder spielen dabei eine wichtige Rolle:

- **Gestaltungsspielräume:** Top-Führungskräfte wollen in ihrer



„Ein professionelles Recruiting ist gerade beim Wettbewerb um Top-Führungskräfte unverzichtbar.“

Daniel Beckers, Rosenbaum Nagy

Rolle gestalten, nicht nur verwalten. Organisationen sollten ihnen daher die Möglichkeit bieten, strategische Themen voranzutreiben, etwa bei der Digitalisierung, der internen Kulturentwicklung oder der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle. Flache Hierarchien und klare Verantwortlichkeiten sorgen dafür, dass neue Führungskräfte ihre Kompetenzen bestmöglich einsetzen können.

- **Perspektivförderung:** Persönliches und fachliches Wachstum sind ein zentraler Antrieb moderner Führungspersönlichkeiten. Organisationen, die Programme zur Führungskräfte-Entwicklung, Weiterbildungen oder Coachings anbieten, signalisieren sowohl Wertschätzung als auch eine Perspektive für langfristige Zusammenarbeit. Solche Initiativen sind ein Wettbewerbsvorteil im Recruiting und wirksames Bindungsinstrument zugleich.
- **Unternehmenskultur:** Ob es transparente Entscheidungsprozesse sind, die Zusammenarbeit auf Augenhöhe oder ein offenes Feedbackformat – eine authentisch gelebte Unternehmenskultur ist essenziell, um Vertrauen und Engagement zu fördern. Diese Werte sollten nicht nur auf dem Papier stehen, sondern auch in der täglichen Arbeit spürbar

sein. Dabei profitieren Mitarbeitende auf allen Ebenen davon, wenn Respekt und gemeinsame Ziele in den Mittelpunkt gestellt werden.

Eine starke Arbeitgebermarke spielt eine entscheidende Rolle und ist mehr als nur ein Aushängeschild. Sie ist ein strategischer Wettbewerbsvorteil. Sozialwirtschaftliche Organisationen sollten klar kommunizieren, wofür sie stehen und warum es sich lohnt, Teil ihrer Gemeinschaft zu werden.

Doch allein auf gesellschaftliche Wirkung und Sinnhaftigkeit zu setzen, greift zu kurz. Eine professionelle Außendarstellung – sei es in sozialen Medien, auf der Website oder bei Veranstaltungen – sorgt dafür, dass diese Botschaften auch ankommen. Authentisches Employer Branding stärkt so die Attraktivität im Bewerbungsprozess und positioniert die Organisation nachhaltig als relevanten Akteur im Markt.

Herausforderungen als Chance begreifen

Obwohl die Gewinnung und Bindung von Top-Führungskräften eine der größten Herausforderungen bleibt, bietet sie auch eine Chance: Wem es gelingt, alternative Anreize zu schaffen, kann sich im Wettbewerb um Talente deutlich abheben. Gestaltungsspielräume, Entwicklungsperspektiven und Unternehmenskultur sind zentrale Faktoren, die moderne Führungskräfte überzeugen.

Gerade Letzteres wird durch ein starkes Fundament gestützt – mit ihrem gesellschaftlichen Auftrag und ihren tief verwurzelten Werten bietet die Sozialwirtschaft ein Alleinstellungsmerkmal, das bei einer gezielten Vermittlung zu einem unschätzbaren Vorteil wird. Recruiting- und Onboarding-Methoden, die diese immateriellen Aspekte der Organisation hervorheben, sind der Schlüssel zu einer erfolgreichen Integration und der langfristigen Bindung der neuen Führungskräfte. Denn nur wer sich von Anfang an willkommen und wertgeschätzt fühlt, wird sich mit der Organisation identifizieren und aktiv zu ihrem Erfolg beitragen. ┘

GASTAUTOREN
dieses Beitrags sind
Daniel Beckers und
Rebekka Wieland,
Rosenbaum Nagy
Unternehmens-
beratung.