Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit

sozialinfo

Projekt StellenEva - Resonanz

(Anzahl Bewerbungen auf Stellen)

Das Ziel des Projekts «Evaluation der Stellenangebote auf den Seiten von Sozialinfo» (StellenEva) ist es herauszufinden, wie die Stellenausschreibungen, die Stellenbesetzungs- und Onboardingprozesse in Organisationen der Sozialen Arbeit einen Einfluss auf nachhaltige Arbeitsverhältnisse haben und welche Unterstützungsbedarfe und -möglichkeiten sich daraus für die Organisationen ergeben. Es handelt sich um ein Kooperationsprojekt zwischen dem Verein Sozialinfo und der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, das aus mehreren Teilprojekten besteht.

Fragestellung & Methode

Im Teilprojekt 1A wird der Frage nachgegangen, welche Erfahrungen die Organisationen mit dem Ausschreiben von Stellen auf Sozialinfo machen und wo sie diesbezüglich Unterstützungsbedarf sehen. Zielgruppen waren Organisationen, welche Stelleninserate auf dem Stellenportal von Sozialinfo veröffentlichen. Die Erhebung erfolgte mittels eines personalisierten quantitativen Fragebogens in drei Wellen von Ende Juni bis bis Mitte August 2024. Insgesamt wurden 937 Fragebogen versendet. Die Rücklaufquote lag bei 34% und die Beendigungsquote bei 25% (n=238).

Ergebnisse

Rücklauf (Anzahl Bewerbungen pro Inserat): Die Inserate erhielten im Durchschnitt 14 Bewerbungen. Davon passten vier bis fünf Bewerbungen gemäss den Befragten gut auf das ausgeschriebene Stellenprofil. Sechs Bewerbungen passten überhaupt nicht auf das ausgeschriebene Stellenprofil.

Rücklauf nach Arbeitsfeld: Am meisten Bewerbungen erhielten Stellen in den Arbeitsfeldern (1) Arbeits- und Berufsintegration, (2) Migrationsarbeit, (3) Suchtarbeit, (4) Gesundheitswesen, (5) Kindes- und Erwachsenenschutz sowie (6) Schule/Bildung. Am wenigsten Bewerbungen erhielten Stellen in den Arbeitsfeldern (1) Sozialpädagogische Betreuung/Begleitung, (2) Gemeinwesenarbeit und Quartier-/ Stadtentwicklung sowie (3) Tageschulen und Tagesstätten.

Gründe für mangelnde Passung: Die häufigsten Gründe für eine fehlende Passung (Bewerbung zum Stellenprofil des Inserats) sind Unterqualifizierung (64%), eine fachfremde Ausbildung (58%) sowie mangelnde (50%) oder fachfremde (45%) Berufserfahrung.

Zufriedenheit Bewerbungsresonanz: Die Umfrageteilnehmer*innen sind in der Tendenz eher zufrieden bis zufrieden mit der Bewerbungslage. Am wenigsten zufrieden waren die Befragten mit der Passung der Bewerbungen zu der ausgeschriebenen Stelle. Die Zufriedenheiten variierten jedoch stark, was auf die unterschiedliche Resonanz zurückgeführt werden kann: Personen mit mehr Rücklauf waren zufriedener als Personen mit weniger Rücklauf.

Erfolg bei der Stellenbesetzung: 77% der Umfrageteilnehmer*innen hatten die Stelle zum Erhebungszeitpunkt besetzt, bei 11% war der Stellenbesetzungsprozess noch im Gange und 11% antworteten, dass sie die Stelle nicht besetzen konnten.

Gründe für die Anstellung der Kandidat*innen: Die fünf wichtigsten Gründe, welche ausschlaggebend für die Anstellung der Kandidat*innen waren (1) die Bewerbungsgespräche, (2) die Passung der Kandidat*innen in die bestehende Teamkonstellation, (3) die Berufserfahrung, (4) die Qualifikationen und (5) der Lebenslauf.

Gründe für Nicht-Besetzung der Stelle: 11% (n=26) der Stichprobe konnten die ausgeschriebenen Stellen nicht besetzen. Als Hauptgrund wurde von 73% genannt, dass keine passende Person gefunden wurde. Bei 35% hat die ausgewählte Person die Bewerbung zurückgezogen bzw. den Vertrag nicht unterschrieben

Unterstützungswünsche Stellenbesetzung: Die Befragten wünschten sich Tipps und Tricks (35%), Verbreitung und Marketing (29%) und Employer Branding (28%). Ein Viertel hat keine Unterstützungswünsche.

Projektteam: Olivier Rode (Sozialinfo), Peter Zängl, Sarah Madörin und Marisa Gawron (HSA FHNW).
Autorin Bericht und Poster: Marisa Gawron (marisa.gawron@fhnw.ch)
Mitarbeit Poster: Nicola Boss, Digital Competence Hub DCH, HSA FHNW

Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit

sozialinfo

Projekt StellenEva - Matching

(Perspektive Arbeitgebende)

Das Ziel des Projekts «Evaluation der Stellenangebote auf den Seiten von Sozialinfo» (StellenEva) ist es herauszufinden, wie die Stellenausschreibungen, die Stellenbesetzungs- und Onboardingprozesse in Organisationen der Sozialen Arbeit einen Einfluss auf nachhaltige Arbeitsverhältnisse haben und welche Unterstützungsbedarfe und -möglichkeiten sich daraus für die Organisationen ergeben. Es handelt sich um ein Kooperationsprojekt zwischen dem Verein Sozialinfo und der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, das aus mehreren Teilprojekten besteht.

Fragestellung & Methode

Im Teilprojekt 1B wird untersucht, wie Organisationen ihre Rekrutierungs- und Onboardingprozesse gestalten und welche Unterstützungsbedarfe dabei bestehen. Auf der Grundlage von 3 Workshops sowie Interviews mit 7 Soundingboard-Organisationenin zwei Runden werden praxisnahe Massnahmen abgeleitet. Ziel ist es, die Mitarbeitendenbindung in den kritischen Phasen der Personalgewinnung und des Onboardings zu stärken und dadurch Frühfluktuation zu reduzieren.

Workshop 1,2 & 3

Fragestellung Workshop 1 - 16.10.2024: Welche Erfahrungen machen Organisationen, die ihre Stellen bei Sozialinfo ausschreiben, beim Schritt Recruitment (Stellenausschreibung, Rekrutierungsprozess...) des Employee Life Cycles? Welchen Unterstützungsbedarf und welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es diesbezüglich?

Ergebnisse Herausforderungen:

- Grösste Herausforderung: Geeignete Bewerber*innen zu erreichen und zu gewinnen
- Organisationsgrösse prägt die Probleme: Effizienz & Passgenauigkeit (gross) vs. wenige Bewerbungen & unklare Zuständigkeiten (klein).
- Rekrutierung zusätzlich erschwert durch herausfordernde Arbeitsbedingungen und fehlende Flexibilität
- Dilemma: Realistische, aber attraktive Darstellung des Arbeitsalltag.

Fragestellung Workshop 2 - 18.11.2024: Welche Erfahrungen machen Organisationen, die ihre Stellen bei Sozialinfo ausschreiben, beim Schritt Onboarding (Einarbeitungsprozess) des Employee Life Cycles? Welchen Unterstützungsbedarf und welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es diesbezüglich?

Ergebnisse Verbesserungspotenzial & Unterstützungsbedarf:

- Soziale Integration: Willkommen heissen, Feedbackgespräche und Check-ins fördern Zugehörigkeit.
- Struktur & Zuständigkeiten: Klare Rollen, feste Ansprechpersonen (inkl. IT), transparente Abläufe und weniger Informationsflut schaffen Orientierung.
- Balance: Weniger Fokus auf sofortige Einsatzfähigkeit, mehr Raum für soziale und kulturelle Eingewöhnung.

Fragestellung Workshop 3 - 13.10.2025: Welche konkreten Massnahmen können in den zwei kritischen Phasen Recruitment und Onboarding gegen Frühfluktuation und für eine bessere Mitarbeitendenbindung ergriffen werden? *Die konkreten Inhalte bauen auf der Synthese des bisherigen Projektes auf und werden aktuell erarbeitet.*

Interviews - März, April, Mai

Fragestellung Recruitment: Was im Stellenausschreibungs- und Stellenbesetzungsprozess ist aus Sicht der Organisationen ausschlaggebend für die Mitarbeitendenbindung und wie könnte diese konkret verbessert werden?

Ergebnisse Recruitment:

- Zielgruppen & Reichweite: Unklarheit, wen man sucht, wo man sucht und wie man passende Kandidat*innen anspricht.
- Arbeitgebermarke: Schwierigkeit, Alleinstellungsmerkmale überzeugend zu kommunizieren.
- Effizienz & Vergleichbarkeit: zeitaufwändige Bewerbungsprozesse, Vorauswahl oft unsicher/vom Bauchgefühl geprägt.

Fragestellung Onboarding: Was im Einarbeitungsprozess ist aus Sicht der Organisationen ausschlaggebend für die Mitarbeitendenbindung und wie könnte diese konkret verbessert werden?

Ergebnisse Onboarding:

- Struktur, klare Rollen & Einheitlichkeit: unklare Zuständigkeiten/ HR-Involvierung erschweren den Prozess.
- Soziales Onboarding: Fachliches Onboarding oft geregelt, soziales Ankommen hingegen wenig strukturiert
- Zeit & Ressourcen: Mangel an Kapazitäten und Erfahrung verhindert einheitliche, qualitativ hochwertige Umsetzung.
- Balance Einsatzfähigkeit vs. Integration: Starker Fokus auf schnelle Einsatzfähigkeit führt zu Informationsflut und Stress.

Projektteam: Olivier Rode (Sozialinfo), Peter Zängl, Sarah Madörin und Marisa Gawron (HSA FHNW).

Autorin Bericht und Poster: Marisa Gawron (marisa.gawron@fhnw.ch)

Mitarbeit Poster: Nicola Boss, Digital Competence Hub DCH, HSA FHNW

Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit

sozialinfo

Projekt StellenEva - Nachhaltigkeit

(Perspektive MA & Stellensuchende)

Das Ziel des Projekts «Evaluation der Stellenangebote auf den Seiten von Sozialinfo» (StellenEva) ist es herauszufinden, wie die Stellenausschreibungen, die Stellenbesetzungs- und Onboardingprozesse in Organisationen der Sozialen Arbeit einen Einfluss auf nachhaltige Arbeitsverhältnisse haben und welche Unterstützungsbedarfe und -möglichkeiten sich daraus für die Organisationen ergeben. Es handelt sich um ein Kooperationsprojekt zwischen dem Verein Sozialinfo und der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, das aus mehreren Teilprojekten besteht.

Fragestellung & Methode

Im Teilprojekt 2 wird der Frage nachgegangen, wie aus der Sicht von Mitarbeitenden und Stellensuchenden die Nachhaltigkeit von Stellenbesetzungen bzw. die Mitarbeitendenbindung verbessert werden kann. Um diese Frage zu beantworten, wurden qualitative Leitfadeninterviews mit 9 Mitarbeitenden der Soundingboard-Organisationen und mit 4 Stellensuchenden im Frühjahr 2025 (März bis Mai) geführt.

Ergebnisse

Stellensuche: 2 Hauptauswahlkriterien

- Motivationale Kriterien: Arbeitsinhalte, Interesse, Berufsethik
- Pragmatische Kriterien: Passende Rahmenbedingungen, Arbeitsweg etc.
- Entscheidung Stellenantritt: Sympathie, Bauchgefühl, angenehmes Gesprächsklima, kein «Verhörgefühl»

Einfluss von Bewerbungsprozess auf Wohlbefinden und Mitarbeitendenbindung: Der Bewerbungs- und Stellenbesetzungsprozess hat einen nicht zu unterschätzenden bis grossen Einfluss auf die spätere Mitarbeitendenbindung, da der erste Eindruck essenziell ist. Wichtig ist, dass die Organisation als authentisch wahrgenommen wird und einen realistischen Einblick von Organisation, Team und Arbeit erhält.

Gründe für frühzeitiges Gehen (Frühfluktuation):

- Die Hauptgründe für einen Stellenwechsel liegen bei der Unzufriedenheit mit Führung, Organisationskultur oder Betriebsklima und weniger in strukturellen Bedingungen wie Lohn oder Arbeitszeiten.
- Als Hauptgründe für einen Stellenwechsel innerhalb des ersten Anstellungsjahres konnten Unzufriedenheit und Überforderung identifiziert werden. Kündigungen im ersten Anstellungsjahr hätten laut den Befragten durch eine bessere Einarbeitung und eine reduzierte Arbeitsbelastung sowie durch Wertschätzung verhindert werden können.
- Der Einarbeitungsprozess und die ersten 100 Tage haben den grössten Einfluss auf das Zugehörigkeitsgefühl neuer Mitarbeiter*innen, gefolgt vom ersten Jahr, während frühere Phasen wie der Einstellungsprozess oder die Stellenausschreibung weniger bedeutend sind.

Einfluss von Einarbeitungsprozess auf Wohlbefinden und Mitarbeitendenbindung:

- Einige Befragten berichteten von unzureichender oder fehlender Einarbeitung, was Überforderung, Unsicherheit und Vertrauensverlust zur Folge haben kann.
- Klare Prozesse, Zuständigkeiten und Orientierung waren häufig nicht oder nicht ausreichend vorhanden.
- Positiv wurde wahrgenommen, wenn das Teams sich aktiv um die soziale Integration bemüht.
- Die Befragten wünschen sich einen wertschätzenden und strukturierten Einarbeitungsprozess, der echtes Interesse von Vorgesetzten und HR zeigt, fachlichen Austausch fördert, Orientierung im Gesamtbetrieb ermöglicht und realistische Anforderungen stellt sowie klare Informationen, Anerkennung von Unsicherheiten und ausreichende Begleitung.
- Entscheiden für langfristige Zufriedenheit und Bindung sind tragfähige Beziehungen, eine offene Kommunikationskultur sowie das Erleben einer wertschätzenden und sicheren Teamatmosphäre.

Projektteam: Olivier Rode (Sozialinfo), Peter Zängl, Sarah Madörin und Marisa Gawron (HSA FHNW).

Autorin Bericht und Poster: Marisa Gawron (marisa.gawron@fhnw.ch)

Mitarbeit Poster: Nicola Boss, Digital Competence Hub DCH, HSA FHNW