



Anforderungen an eine nachhaltige Personalentwicklung

Benediktbeurer Zukunftsgespräche, 8. Juni 2010



Worüber ich heute sprechen möchte!

1. Demographische Entwicklung
2. Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt
3. Arbeitsplatz Caritas
4. Arbeitsplatz Pflegemarkt
5. Anforderungen Personalentwicklung
6. Rahmen gestalten
7. Zusammenfassung

1. Demographische Entwicklung

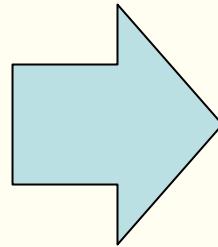
- Demographischer Wandel

- Zahl der Betreuungs- und Pflegebedürftigen steigt

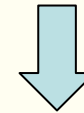
- ambulant

- teilstationär

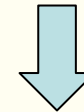
- stationär



Bedarf an Fachkräften



Pflege



Fachpflege

- Senioren werden älter

- Multimorbidität

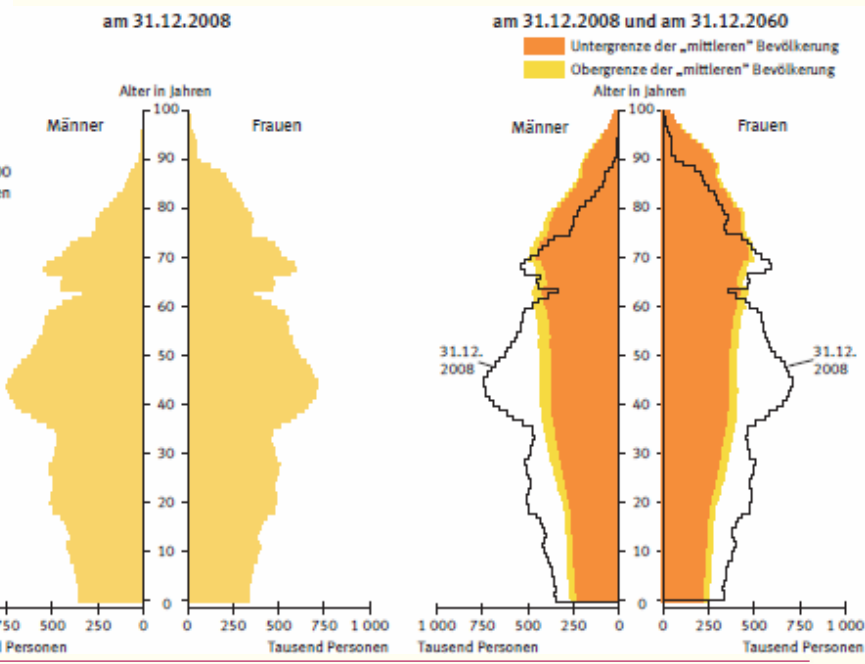
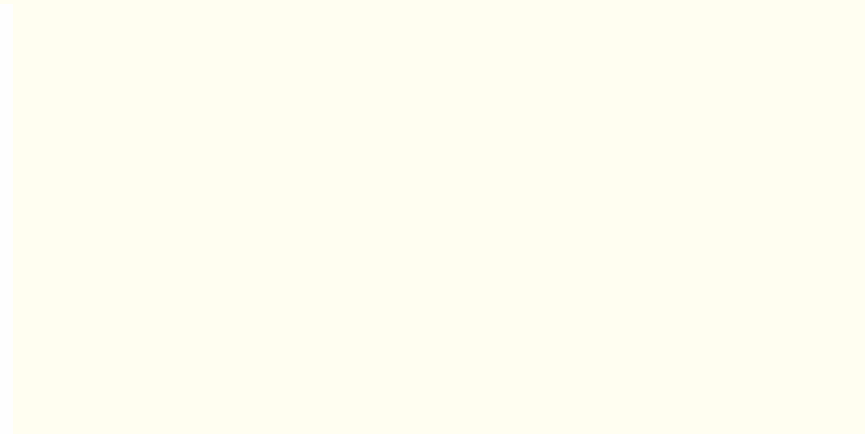
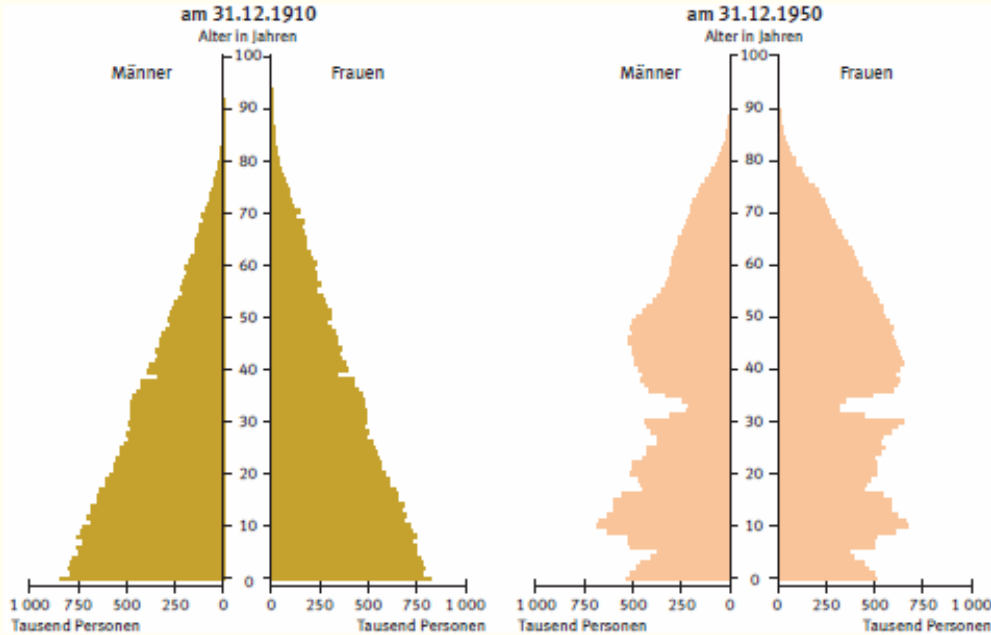
- Demenz

- somatische Pflege

- PalliativCare

1. Demographische Entwicklung (Seite 2)

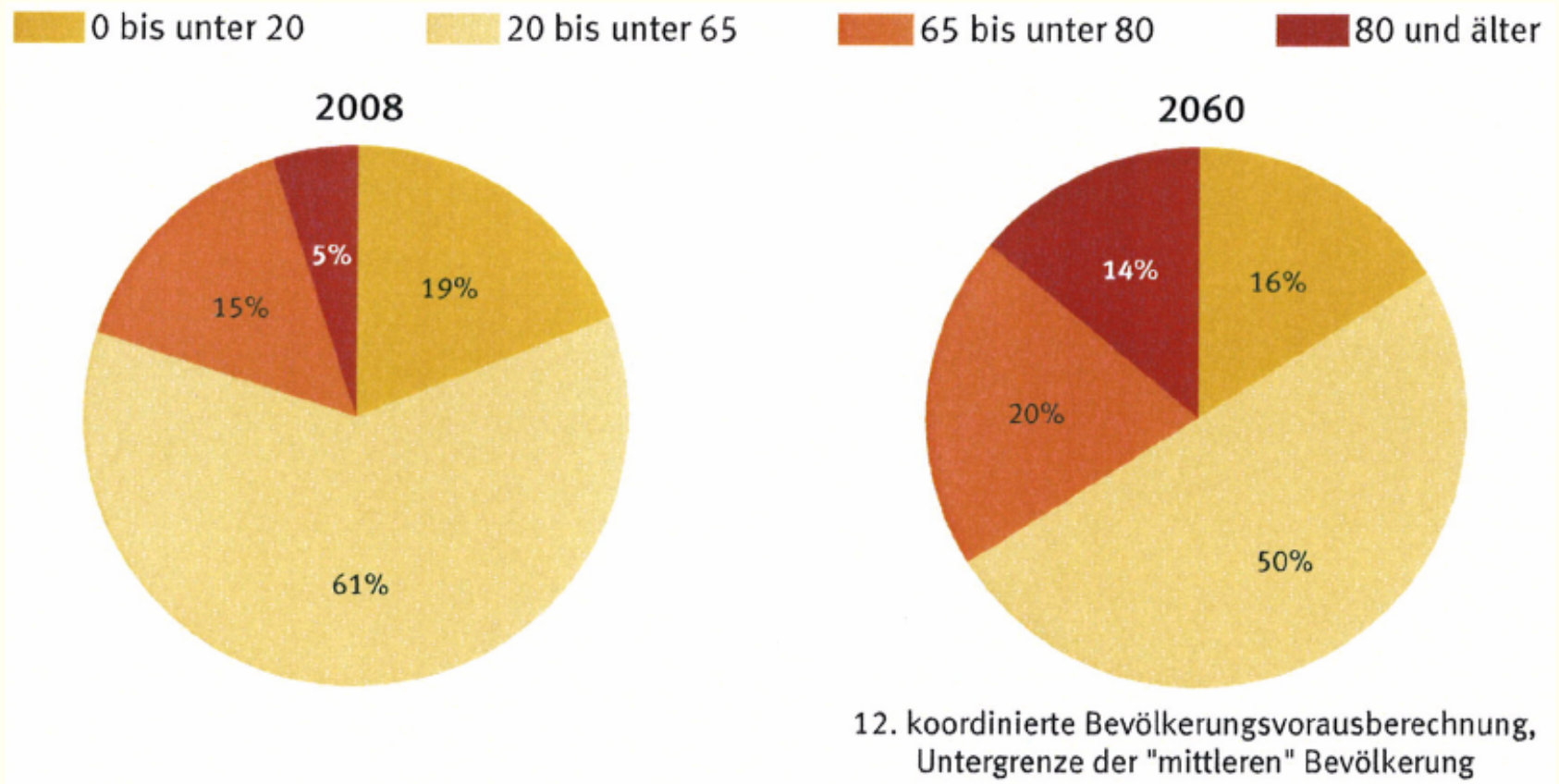
Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt

2. Demographische Entwicklung (Seite 3)

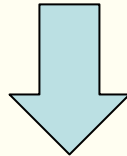
Bevölkerung nach Altersgruppen



Quelle: Statistisches Bundesamt

2. *Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt*

- Die demographische Entwicklung betrifft auch das Personal in der Alten- und Gesundheitshilfe



1999: 12,2 % der Pflegekräfte über 50 Jahre

2003: 15,3 % der Pflegekräfte über 50 Jahre

2009: 23,9 % der Pflegekräfte über 50 Jahre

(Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung)

- heute noch kein Pflegenotstand, aber regionale Unterschiede.



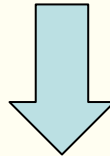
3. Arbeitsplatz Caritas

These:

**Mitarbeiter möchten in attraktiven
Berufen bei attraktiven Arbeitgebern
arbeiten!**

4. *Arbeitsplatz Pflegemarkt*

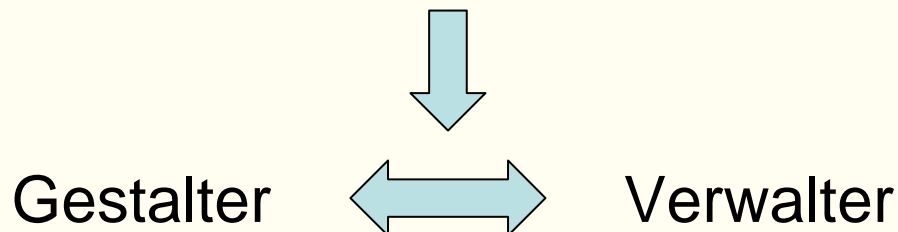
- Wenn wir morgen noch Personal haben wollen, müssen wir heute in unsere Mitarbeiter investieren.
- Mitarbeiter erhalten und fördern senkt mittelfristig Kosten



In die Führungsebene und die Mitarbeiter investieren

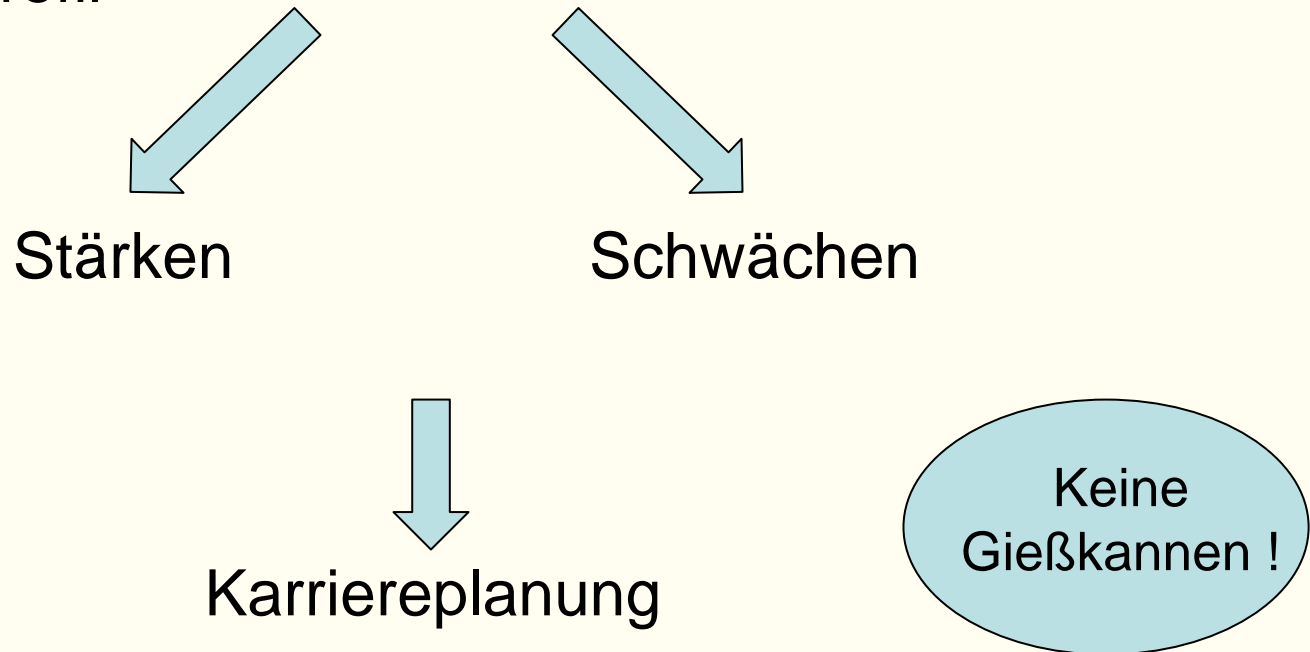
5. Anforderungen Personalentwicklung

- Personalentwicklung braucht eine Systematik und Systeme
 - Ausbildung
 - Fort- und Weiterbildung
 - Fachlichkeit
 - Persönlichkeit
 - Lineares und vertikales Aufstiegsmanagement
- Führung
 - Unternehmer als Führungskräfte



5. Anforderungen Personalentwicklung (Seite 2)

- Personalentwicklung setzt in der Ausbildung an
- Personalentwicklung hat Quereinsteiger im Blick
- Personalentwicklung entwickelt für jeden Mitarbeiter ein Leistungsprofil



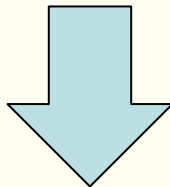


5. Anforderungen Personalentwicklung (Seite 3)

- Personalentwicklung orientiert sich grundsätzlich an den Anforderungen des Betriebes
 - Wie können wir qualifizierte Mitarbeiter langfristig an uns binden?
 - Was brauchen wir in Zukunft an Kompetenzen?
 - fachlich
 - sozial
 - Führung
 - Was bringen unsere Mitarbeiter an Kompetenzen mit – und rufen wir nicht ab?
 - Wen können wir wie weiterentwickeln?

5. *Anforderungen Personalentwicklung (Seite 4)*

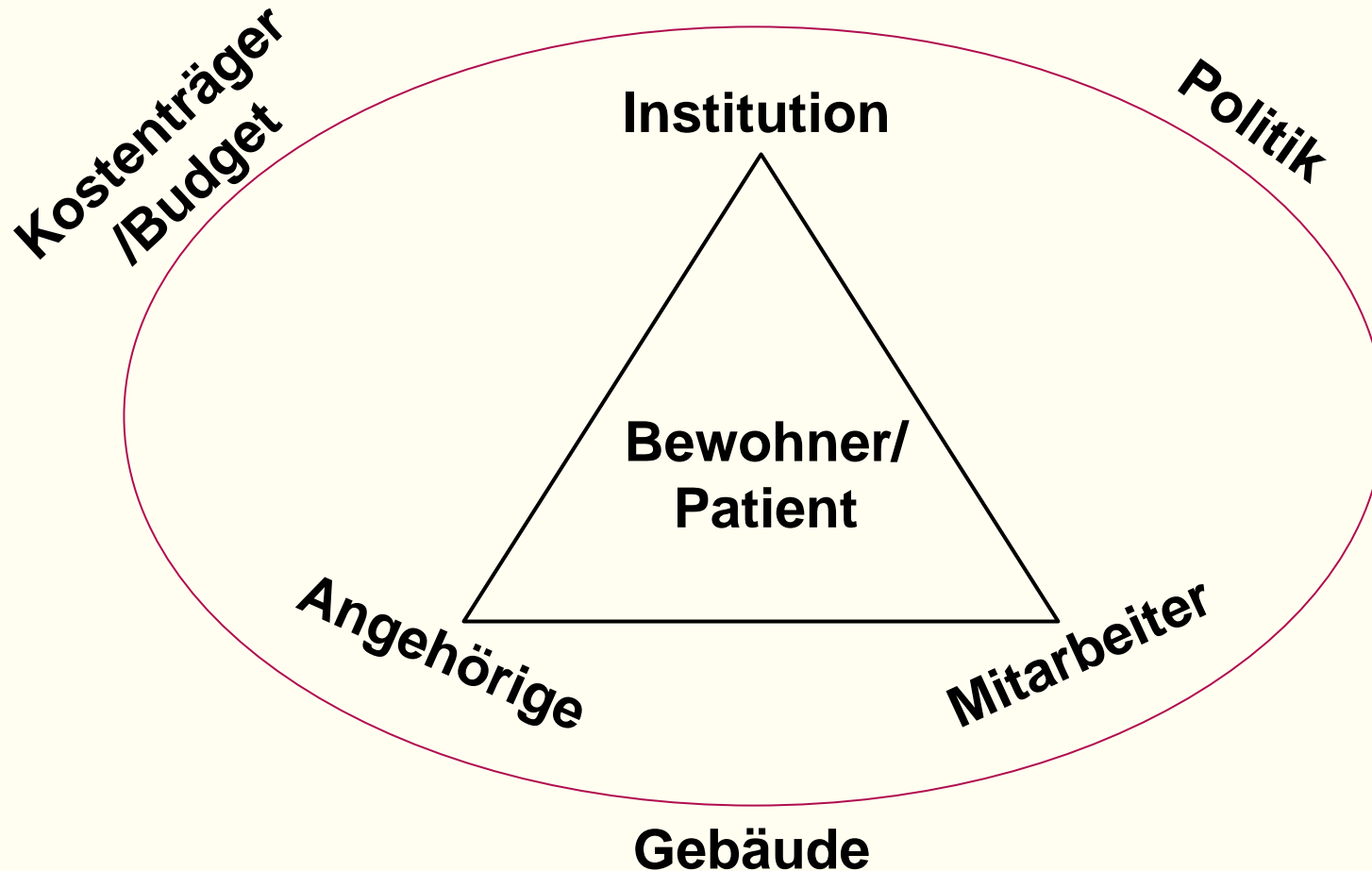
- Welche Personalentwicklungsangebote benötigen wir in den nächsten 5 Jahren?
 - Wo finden wir diese Angebote?
 - Was können wir selbst durchführen?
 - Langfristige Partner?
- Wie können wir Mitarbeiter langfristig an uns binden?
- Was machen wir mit Mitarbeitern, die wir nicht entwickeln können?



Ziele: Kompetenzen sichern, ausbauen, weiterentwickeln

6. Rahmen gestalten

➤ von Innen nach Außen denken



7. *Rahmen gestalten (Seite 2)*

- Flexible Vergütungsstrukturen einführen
 - Leistung messen und belohnen
 - Kompetenzen fördern, messen und belohnen
 - Übernahme von Verantwortung belohnen

- „Atmende“ Personalstruktur

- Starre Vergütungsstrukturen be-/verhindern Personalentwicklung

6. *Rahmen gestalten (Seite 3)*

- Ausbildungssysteme überdenken
 - Generalistische Pflegeausbildung
 - Kompetenzen fördern, messen und belohnen
 - Übernahme von Verantwortung belohnen
- Spezifische Anforderungen caritativer Träger:
Christlichkeit, Kirchlichkeit, Grundordnung
 - Glauben lernen – Unternehmen als Lernorte des Glaubens
- Von der „Jammerkultur“ zu selbstbewussten Professionen

7. Zusammenfassung

- Pflegemarkt ist Zukunftsmarkt
 - Personalentwicklung braucht
 - Planung
 - Steuerung
 - Ressourcen
- } orientiert an den Anforderungen der Organisation
- Mitarbeiter gewinnen – Mitarbeiter halten
 - Führung mit Managementkompetenzen
 - Adäquate Vergütungsstrukturen



Schwestern der hl. Maria Magdalena Postel

Geschäftsführung Einrichtungen & Dienste

Ludger Dabrock

Bergkloster Bestwig

59909 Bestwig

Fon: 02904/808-246

Fax: 02904/808-180

mailto: Ldabrock@smmp.de

<http://www.smmp.de>