



# *Anforderungen an eine nachhaltige Personalentwicklung*

Benediktbeurer Zukunftsgespräche, 8. Juni 2010



---

# *Worüber ich heute sprechen möchte!*

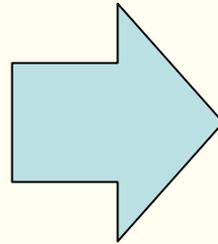
1. Demographische Entwicklung
2. Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt
3. Arbeitsplatz Caritas
4. Arbeitsplatz Pflegemarkt
5. Anforderungen Personalentwicklung
6. Rahmen gestalten
7. Zusammenfassung

# 1. Demographische Entwicklung

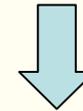
- Demographischer Wandel

- Zahl der Betreuungs- und Pflegebedürftigen steigt

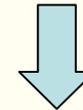
- ambulant
    - teilstationär
    - stationär



Bedarf an Fachkräften



Pflege



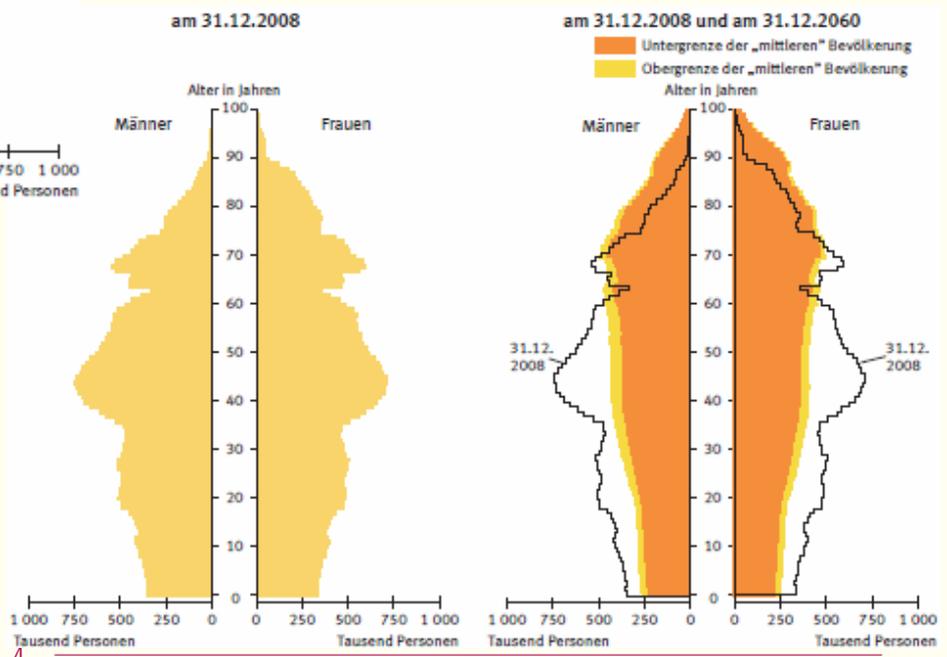
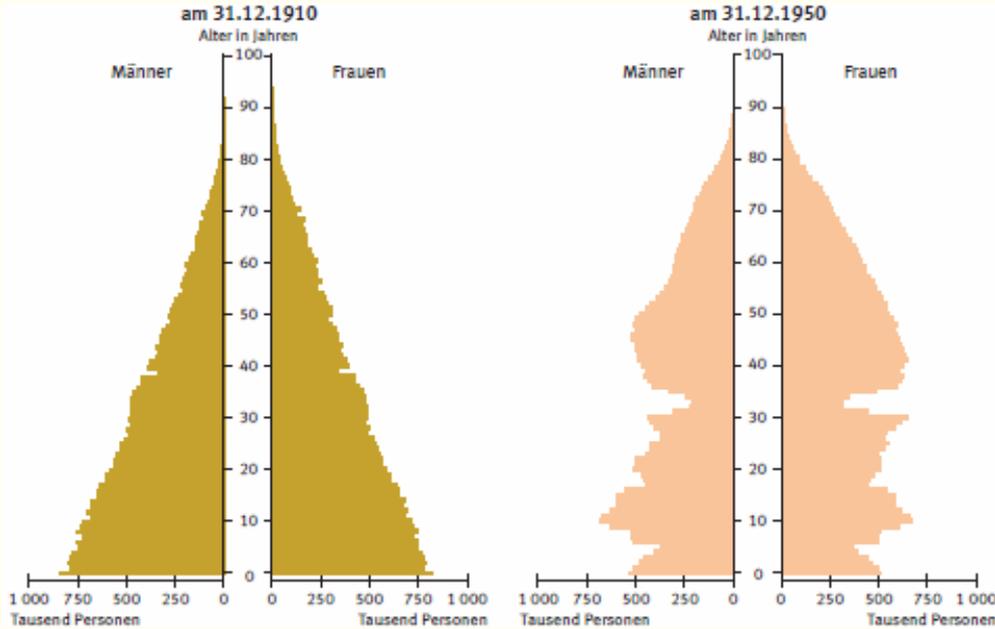
Fachpflege

- Senioren werden älter

- Multimorbidität
    - Demenz
    - somatische Pflege
    - PalliativCare

# 1. Demographische Entwicklung (Seite 2)

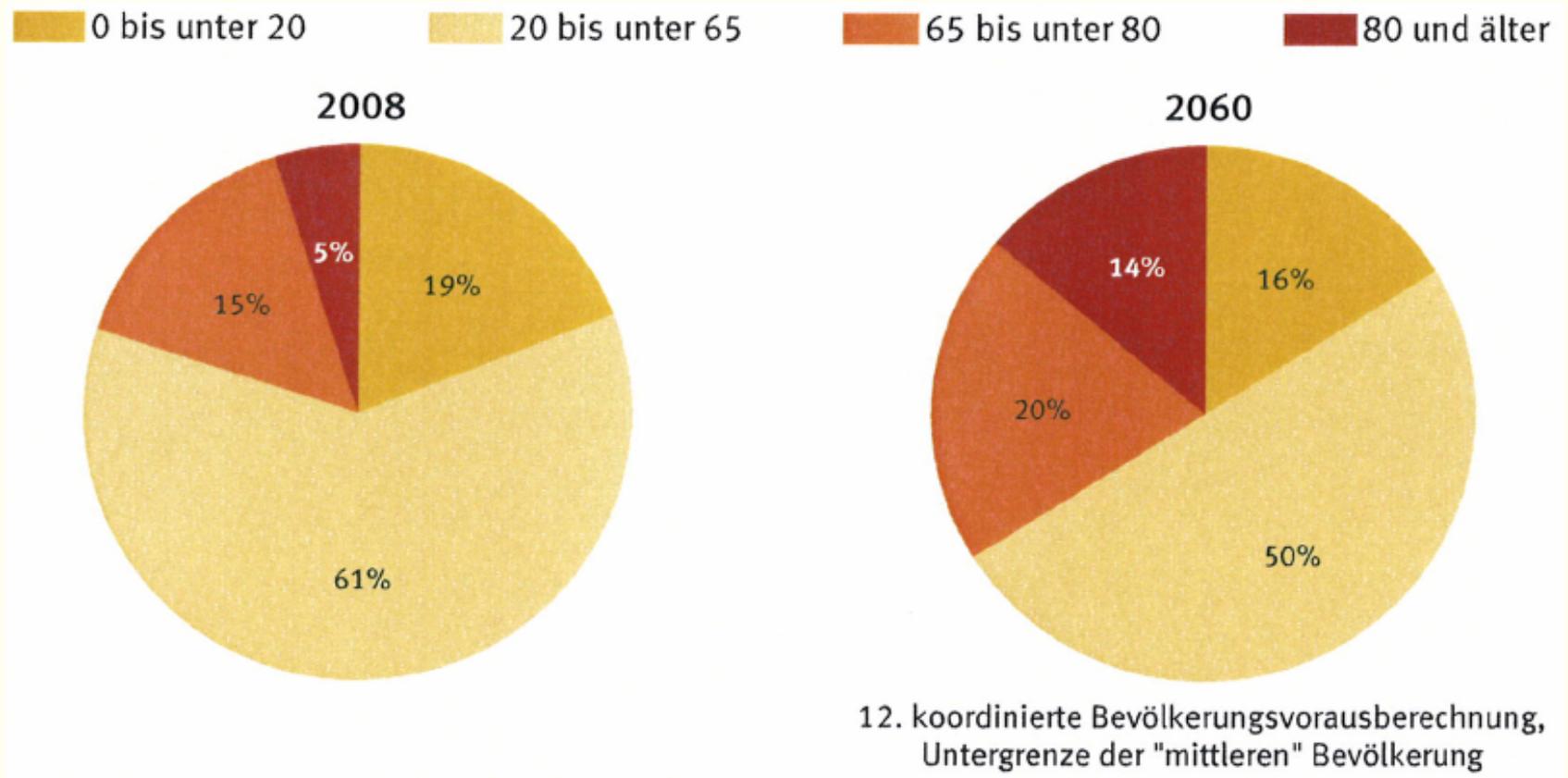
## Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt

## 2. Demographische Entwicklung (Seite 3)

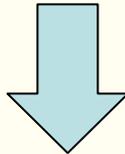
### Bevölkerung nach Altersgruppen



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.



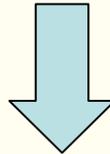
### 3. Arbeitsplatz Caritas

**These:**

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

## 4. *Arbeitsplatz Pflegemarkt*

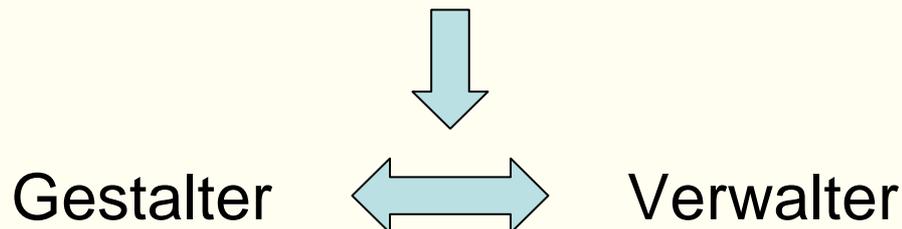
- Wenn wir morgen noch Personal haben wollen, müssen wir heute in unsere Mitarbeiter investieren.
- Mitarbeiter erhalten und fördern senkt mittelfristig Kosten



In die Führungsebene und die Mitarbeiter investieren

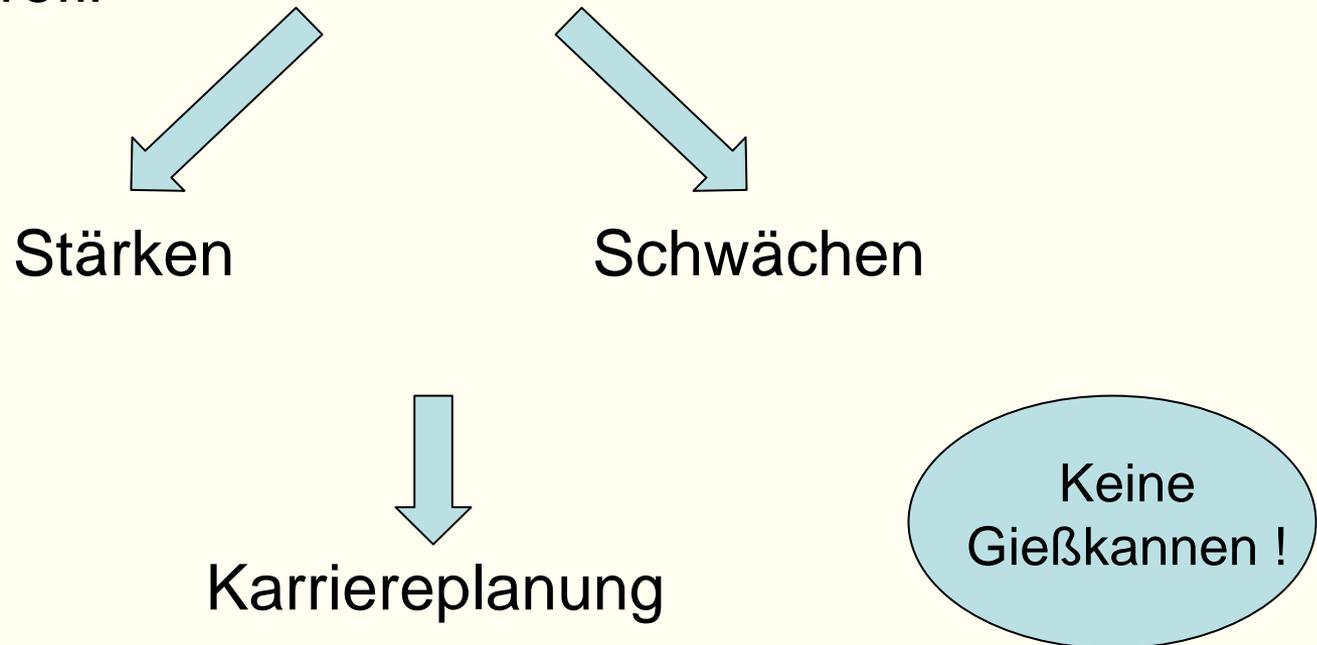
## 5. *Anforderungen Personalentwicklung*

- 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



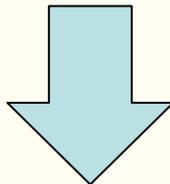


## 5. Anforderungen Personalentwicklung (Seite 3)

- 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)*

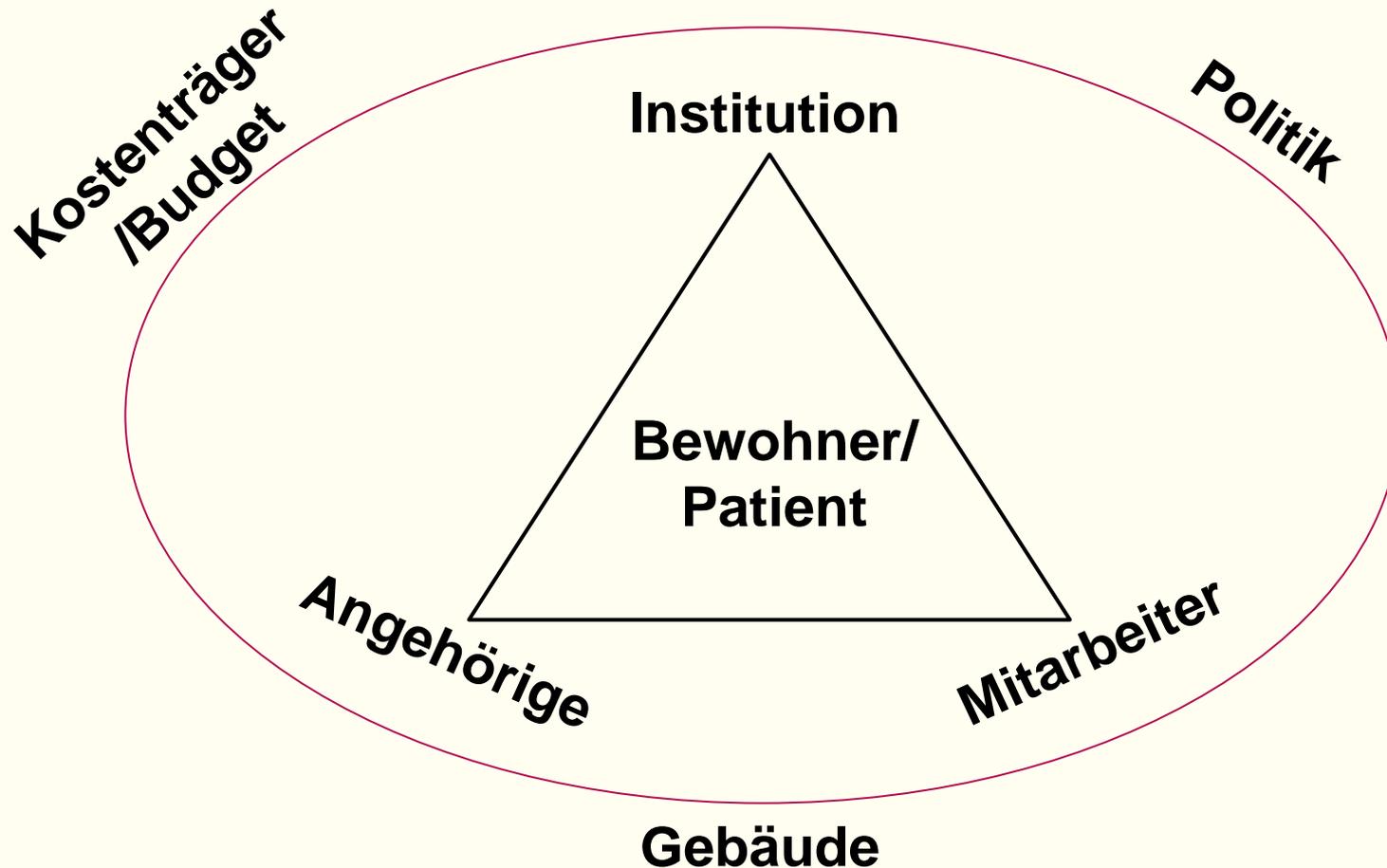
- Welche Personalentwicklungsangebote benötigen wir in den nächsten 5 Jahren?
  - Wo finden wir diese Angebote?
  - Was können wir selbst durchführen?
  - Langfristige Partner?
- Wie können wir Mitarbeiter langfristig an uns binden?
- Was machen wir mit Mitarbeitern, die wir nicht entwickeln können?



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](mailto:Ldabrock@smmp.de)

<http://www.smmp.de>