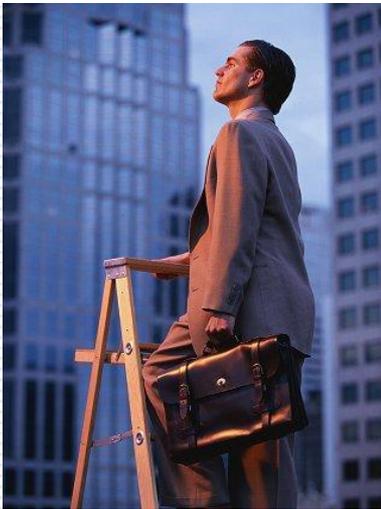


Das (fehlende)Kapital der Zukunft – Was müssen wir jetzt tun?



**„Personalmarketing- So gewinnen
wir neue MitarbeiterInnen und
halten das Stammpersonal“**

Prof. Dr. Wilfried Schlüter

12. Europäischer Kongress des E.D.E.

Prag, 30.September 2011



Gliederung

- Problemaufriss
- Strategische Erfolgsfaktoren
 1. Personalbindung von lebenserfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
 2. Qualifizierung von engagierten jüngeren Mitarbeitern zu Junior-Führungskräften
- Kleine Maßnahmen zum Halten des Stammpersonals



Problemaufriss



- Einleitende Gedanken
- Was kann Alten- und Pflegeeinrichtungen in ihrem Bestand gefährden?



Einleitende Gedanken

Wohin geht die Reise in Alten- und
Pflegeeinrichtungen ?



Was kann Pflegeeinrichtungen in ihrem Bestand gefährden?

- ❑ Wichtige Wissensträger scheiden ohne Wissensweitergabe aus
- ❑ Weniger Wissenszufuhr infolge weniger Neueinstellungen
- ❑ Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine reduzierte Veränderungsbereitschaft
- ❑ Geringere Lernfähigkeit und Lernbereitschaft bisher vernachlässigter Altersgruppen



Was kann Pflegeeinrichtungen in ihrem Bestand gefährden?

- Unkenntnis über spezifische Leistungsvorteile älterer Arbeitnehmer
- Fehlendes betriebliches Wissensmanagement
- Unzureichendes Angebot an zukunftsorientierten Fort- und Weiterbildungen



Strategische Erfolgsfaktoren

1. Personalbindung von lebenserfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern -1-

Personalpolitische Instrumente

- **Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

- gezielte Stellenausschreibungen
- Nutzung von Förderinstrumenten



Personalbindung von lebenserfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern -2-

- **Personalentwicklung und lernförderliche Arbeitsorganisation**
 - Analyse des Qualifikationsbedarfes
 - Beratungs- und Entwicklungsgespräche (Entwicklungs-Assessment)
 - Arbeitsbereicherung (job enrichment)



Personalbindung von lebenserfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern -3-

- Arbeitserweiterung (job enlargement)
- interne und externe Weiterbildung
- Lernen fördern



Personalbindung von lebenserfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern -4-

- **Gesundheitsförderung und altersgerechter Personaleinsatz**
 - flexible Arbeitszeiten und Pausengestaltung
 - ergonomische Arbeitsplatz- und Umgebungsgestaltung
 - Einrichtung von Ruhezeiten
 - Gesundheits-Check



Personalbindung von lebenserfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

-5-

- **Weitere Ansatzpunkte**
 - projektbezogener Einsatz von Senior-Experten



- Diversity Management



2. Qualifizierung von engagierten jüngeren Mitarbeitern zu Junior-Führungskräften

Kompetenzerwerb für Junior-Führungskräfte u.a.

in den Bereichen:

- „Multidisziplinarität und
- Feldkompetenz
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Partizipation und konzeptionelle Mitwirkung



Qualifizierung von engagierten jüngeren Mitarbeitern zu Junior-Führungskräften



- Offenheit und situative Handlungsstrategien
- Öffentlichkeitswirksamkeit und Vernetzung
- Fachpolitische Verortung und Einflussnahme“
(Quelle: Stiftung SPI. Laufpass, Berlin 2011)
- Mediative Führung

■ ...



Module des Junior-Führungskräftetrainings

Persönlichkeitsentwicklung

Teamentwicklung

Personalführung und Organisationsentwicklung

Recht und Betriebswirtschaft



Kleine Maßnahmen zum Halten des Stammpersonals

Nicht:
Wer ist zuständig ?



Sondern:
Wer kann's am besten ?



Kleine Maßnahmen zum Halten des Stammpersonals

**Ermutigungen
haben noch keinem
geschadet.**



Kleine Maßnahmen zum Halten des Stammpersonals

Vereinfachen Sie Ihre Kommunikation:



Kleine Maßnahmen zum Halten des Stammpersonals



Kleine Maßnahmen zum Halten des Stammpersonals



Kleine Maßnahmen zum Halten des Stammpersonals



Ausblick



Nichts ist unvorstellbar!
Stellen Sie sich das vor!



Ihr Kontakt für Beratung und weitere Informationen

Prof. Dr. Wilfried Schlüter

Feldstraße 25 a

26180 Rastede

Tel.: 0049 4402 81787

Fax: 0049 4402 81055

E-Mail: wilfried.schlueter@uni-oldenburg.de

