

Lebensereignisorientierte Personalentwicklung als Antwort auf die demografischen Herausforderungen

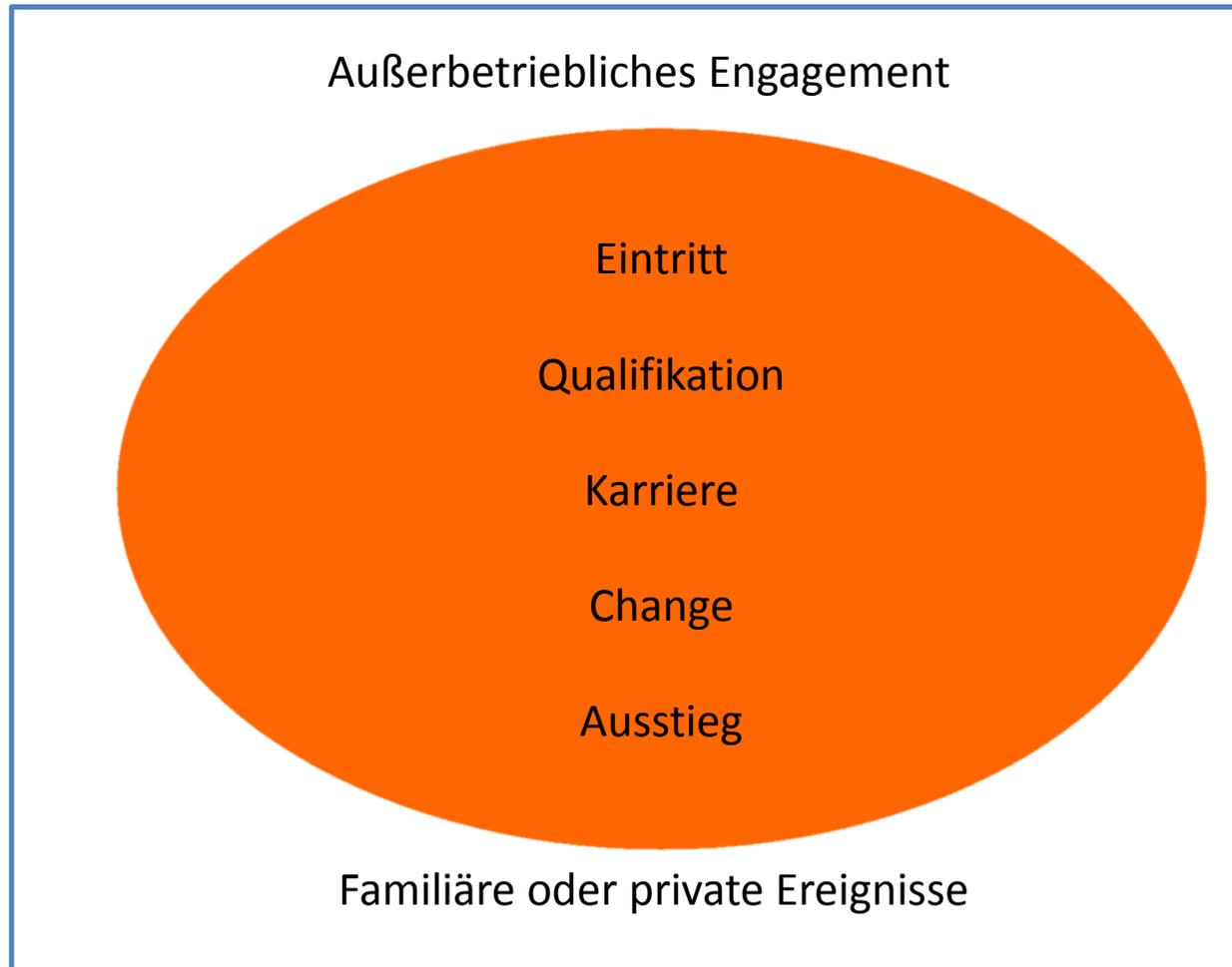
- Lebensläufe unterliegen starkem Wandel
 - weniger planbar, weniger konform, weniger geradlinig, Brüche
 - Stärker individuell geprägt
 - Altersgrenzen lösen sich auf
 - Abnehmende Bedeutung der Erstausbildung
 - Häufigerer Arbeitsplatzwechsel
 - Zunahme von Mehrfachqualifikationen
 - Neue Arbeitsformen
 - Höhere Bedeutung von Work-Life-Balance

Personalmanagement muss:

- sich stärker an individuellen **Lebensereignissen** orientieren
- betriebliche Belange und individuelle Herausforderungen in Balance bringen
- Potenzial aller Mitarbeiter optimal nutzen



Überblick über Lebensereignisse



Lebensereignisse	Instrumente
Erstausbildung	
Eintritt ins Berufsleben	
Eintritt ins Unternehmen	
Stellenwechsel	
Standortwechsel	
Bereichswechsel	
Berufsbegleitende Ausbildung	
Beruflicher Wiedereinstieg	
Übernahme von Führungsverantwortung	
Positionswechsel auf niedrigere Karrierestufe	
Stellenwechsel	
Standortwechsel	
Bereichswechsel	



Lebensereignisse	Instrumente
Karrierestufe nicht möglich	
Weniger Verantwortung / geringerer Arbeitsumfang	
Ausstieg aus eigenem Willen	
Ausstieg gegen eigenen Willen	
Pflege von Angehörigen	
Private Verschuldung	
Erkrankung	
Geburt eines Kindes	
Bindung an einen Partner	
Beendigung einer Partnerschaft	



Eintritt in die Organisation

- Zusendung von Materialien zum Unternehmen
- Einladung zu unternehmensinternen Veranstaltungen
- Kennenlernen-Tag mit dem zukünftigen Arbeitsteam
- Einarbeitungsplan
- Gestaltung des ersten Tages
- Feedbackgespräche
- Patensystem
- Einsteiger-Seminar / Einführungstag
- Infomaterialien



Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten



Berufsunterbrechung und Wiedereinstieg

- Austrittsgespräche
- Wissenssicherung (Tandems, Stellvertreterregelungen)
- Kontaktpflege
 - Paten / Netzwerke
 - Information
- Qualifikationserhalt
 - Praxiseinsätze
 - Qualifizierung während der Unterbrechung
 - Orientierungstage für Wiedereinsteigerinnen
- Einsatzplanung zur Rückkehr
 - Feststellen der Kompetenz, Aufgaben, Arbeitsorganisation prüfen
 - Gestaltung der Rahmenbedingungen (Vergütung, Arbeitszeitregelungen...)



Berufsunterbrechung und Wiedereinstieg Teil 2

- Zusendung von Materialien zum Unternehmen
- Einladung zu unternehmensinternen Veranstaltungen
- Kennenlernen-Tag mit dem zukünftigen Arbeitsteam
- Einarbeitungsplan
- Gestaltung des ersten Tages
- Feedbackgespräche
- Patensystem
- Einsteiger-Seminar / Einführungstag
- Infomaterialien



Ausbildung

- Azubitage
- Optimierung der Ausbildung
- Zusätzliche Ausbildungstools zur Sicherstellung der Ausbildungsreife (Soziale Kompetenz, Rechtschreibtraining, etc.)
- Mentoren
- Miniausbildereignung für Mitarbeiter, die mit Azubis zusammenarbeiten
- Lerntandems
- Standards für gute Ausbildung
- Frühzeitige Übernahmegespräche vor Ausbildungsende
- Gesundheitstrainings speziell für Azubis
- Ernährung, Bewegung, Selbstpflege und –management
- Praktikumseinsätze



Bei ersten Karriereschritten – Beispiel Traineeprogramm

Das Trainee- und Förderprogramm der Evangelischen Heimstiftung

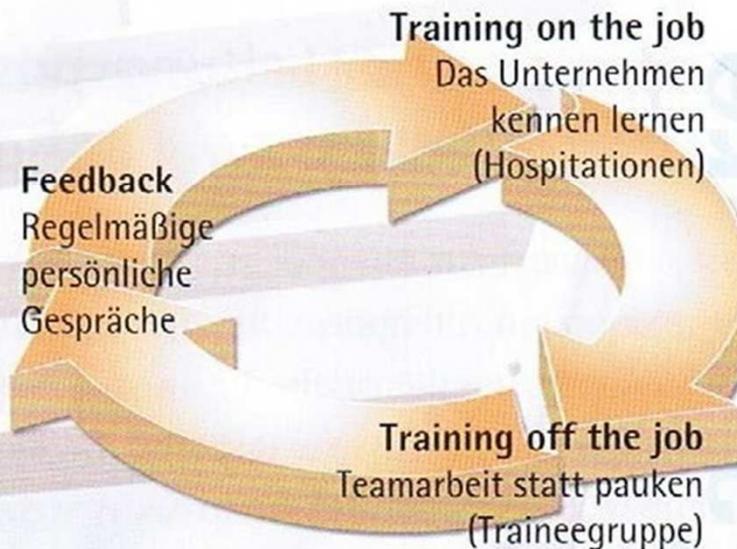
Voraussetzungen zur Aufnahme in das Traineeprogramm

- Hochschulabschluss in Pflege-, Sozialmanagement, Betriebswirtschaft
- Abgeschlossene Berufsausbildung zum Kranken- oder Altenpfleger mit WBL- oder PDL-Qualifikation und Projekt- bzw. Führungserfahrung
- Mitgliedschaft in einer Kirche der ACK

Dauer: 3 bis 18 Monate

Ziel: Hausdirektion

Kontinuierliche Vorbereitung auf künftige Managementaufgaben durch:



Erste Karriereschritte

- Anforderungsprofil
- Bedarfsanalyse
- Transparentes Auswahlverfahren
- Maßgeschneidertes Programm
- Individuelle Ausbildung
- Regelmäßige Gespräche FK, PE, MA
- Persönliche Begleitung
- Coaching



Erste Führungserfahrung

- Coaching
- Mentoring
- Patenschaften
- Aufbau von Netzwerken
- Führung auf Zeit (Urlaubsvertretung etc.)
- Feedbackgespräche zwischen FK und MA bei Übernahme der Funktion und nach einem Jahr
- Führungsseminare



Erste Führungserfahrung

- Coaching
- Mentoring
- Patenschaften
- Aufbau von Netzwerken
- Führung auf Zeit (Urlaubsvertretung etc.)
- Feedbackgespräche zwischen FK und MA bei Übernahme der Funktion und nach einem Jahr
- Führungsseminare



Abbau von Belastungen

- Flexible Arbeitszeiten
- Reduzierung von Nacht- und Schichtarbeit
- Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Vorbeugen von Burnout
- Über- und Unterforderung vermeiden
- Unterstützung bei persönlichen Krisen
- Aufbau einer unterstützenden, anerkennenden Führungskultur



Geburt eines Kindes

- DV Familie und Beruf
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Betriebskindergarten
- Spielecken
- Belegplätze
- Kooperationen mit Tagesbetreuungsangeboten
- Arbeitszeit flexibel gestalten
- Familienservice
- Kontakt während der Elternzeit
- Qualifizierung während der Elternzeit
- Vertretungseinsätze, Teilzeitarbeit während der Elternzeit
- Teilzeitstellen, Stundenweise Einsätze
- Väterzeit



Höchstleistern / Karriereendstufe

- Anreizsysteme
- Gesundheit und Führung
- Max. Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume
- Anspruchsvolle aber realistische Ziele
- Unterstützungsleistungen (Kinderbetreuung, Sportangebote etc.)
- Führung durch den Vorgesetzten!
- Wertschätzung der Person / Erfahrungswissen
- Rotation wo möglich
- Neue Perspektiven schaffen
- Seminare zur Standortbestimmung, Erfahrungsaustausch

