

BEWERBERMANGEL,

ein hoher Altersdurchschnitt der Belegschaft, aber auch der Anspruch, neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der jungen „Generation X“ attraktive Arbeitsbedingungen bieten zu können – das sind Gründe für zwölf Verbände, sich am Projekt „Phase L“ zu beteiligen.

**LEBENSPHASENORIENTIERTE PERSONALENTWICKLUNG**

Das Personal ist das wichtigste Kapital

Eine systematische Personalpolitik wird auch für die Caritas immer wichtiger. Deswegen haben die fünf Diözesan-Caritasverbände in Nordrhein-Westfalen das Projekt „Phase L“ initiiert, bei dem das Personalmanagement im Mittelpunkt steht.


Lebenslange Personalentwicklung ist das Gebot der Stunde“, sagte der Paderborner Diözesan-Caritasdirektor Josef Lüttig bei der Auftaktveranstaltung in Hattingen. Heute seien vielfach die Arbeitnehmer in der „glücklichen Lage, sich aus verschiedenen Jobangeboten den zu ihnen am besten

passenden Arbeitsplatz auszusuchen“, betonte Lüttig unter Verweis auf den zunehmenden Bewerbermangel nicht nur in der Pflege. Die Caritas in NRW fördere eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung, weil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Lebensphasen unterschiedliche Arbeitsplatzbedingungen erwarteten. Es gelte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, sie an die Einrichtung zu binden und ihnen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und Perspektiven für den beruflichen Aufstieg zu eröffnen.

„Das Personal ist das wichtigste Kapital der Caritas“, betonte Lüttig. In der Vergangenheit habe oftmals die wirtschaftliche Modernisierung in der Gesundheits- und Sozialbranche im Vordergrund gestanden, heute gelte es, die Attraktivität der

„Marke Caritas“ herauszustellen mit vergleichsweise hohen Tarifen und oftmals individuell angepassten Arbeitsbedingungen. Lüttig unterstrich, dass die Personal- und Organisationsentwicklung Sache jedes einzelnen Caritas-Trägers sei. Die Caritas ist kein Konzern, sondern ein Verband rechtlich selbstständiger Träger und Unternehmen.

Dr. Andrea Hammermann vom Institut der deutschen Wirtschaft zählte neben dem Bewerbermangel „alternde Belegschaften“, „Wissen geht in Rente“, „Work-Life-Blending“ und „Individualisierung der Lebensläufe“ als Begründung für neue Konzepte einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung. In ihrem ganzheitlichen Ansatz definierte sie acht Handlungsfelder, auf denen Arbeitgeber und Unternehmen aktiv werden können.

Das Projekt „Phase L“, bei dem an zwölf Modellstandorten Träger in ihrem Personalmanagement begleitet und besonders beraten werden, wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „rückenwind+ - Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert und dauert noch bis 2020. 

MARKUS LAHRMANN

»Arbeitnehmer können sich heutzutage oftmals den am besten zu ihnen passenden Arbeitsplatz aussuchen.«

Josef Lüttig



DR. ANDREA HAMMERMANN



JOSEF LÜTTIG

MARKUS LAHRMANN