

IGS – Newsletter Nr. 1/2011

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

vor einem Jahr hat sich in der Privaten Wirtschafts- und Technikakademie (WTA) Rostock das Institut für Gesundheit und Sozialmanagement (IGS) gegründet. Die WTA wandte sich schon vor fast 10 Jahren Projekt- und Bildungsthemen zu, die Gesundheit und Soziales beinhalteten. Insofern ist die Institutsbildung ein folgerichtiger Schritt, diesem Geschäftsfeld einen eigenständigen „Raum“ in der WTA zu geben.

Die Homepage des Instituts (www.wta-rostock.de/igs) gibt Ihnen Auskunft über Philosophie und Leistungsfelder.

Das IGS arbeitet mit anderen kompetenten Leistungsträgern zusammen, die die Vorhaben des Instituts unterstützen. Zu ihnen gehören das BIGS unter der Leitung von Friedrich Eydam, das Institut für Gesundheitsmanagement Nord, in der Verantwortung von Uta Koss und das Institut für ökosoziales Management.

Kompetenzen bündeln und gezielt in die einzelnen Vorhaben einsetzen gehört zu unserer Leistungsphilosophie. So bleiben auch kleine Leistungsträger wie das IGS für Sie stark und leistungsfähig.

Seit dem vergangenen Jahr geben wir den Kreisverbänden der Freien Wohlfahrt und deren Einrichtungen und anderen privaten Anbieter von Sozial- und Gesundheitsleistungen in Mecklenburg-Vorpommern Unterstützung

bei der Akquise von EU- und Landesfördermitteln für unterschiedliche Qualifizierungs- und Entwicklungsprojekte (sh. Tatsachen und Zahlen). Diese Möglichkeit wird gerne angenommen, weil Fördermittelakquise mit einem nicht unerheblichen bürokratischen Arbeitsaufwand verbunden ist und dieser Ihnen von der WTA abgenommen wird.

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wir möchten Sie alle zwei Monate auf unsere Leistungen aufmerksam machen, Sie über aktuelle, interessante aus Management und Kommunikation informieren.



Wir möchten mit Ihnen über unsere Erfahrungen geleisteter Bildungs- und Projektarbeit ins Gespräch kommen. Wir verstehen uns als Impulsgeber und möchten Ihnen Denk-Anstöße vermitteln, die Ihr Leiten und Führen in Ihrem Hause befördern.

Wir freuen uns, wenn der IGS-Newsletter Ihr Interesse findet und dem Dialog zwischen Ihnen und uns vielfältige Nahrung bietet.

Ihr Hans-Jürgen Stöhr

Mitarbeiter binden statt finden (Teil 1)

Gegenwärtig beherrschen zwei Themen das Sozialmanagement:

1. der demografische Wandel in der Bevölkerung, der auch nicht Halt macht bei Kundengruppen und Mitarbeitern sowie
2. das neue Selbstverständnis, Einrichtungen als lernende Organisationen zu verstehen.

Drei Organisationen der Freien Wohlfahrt aus MV haben sich an das IGS gewandt, das Thema „Lernen und Entwickeln aus einer sich verändernden Bevölkerungsstruktur“ über Fördermittel fachlich mittels Projektberatung und Mitarbeiterqualifizierung zu begleiten.

Das Ziehen von Schlussfolgerungen für eine mögliche (Neu-)Gestaltung von Geschäftsfeldern bzw. Dienstleistungen oder für eine auf Nachhaltigkeit

ausgerichtete Personalentwicklung ist dringender denn je geworden.

Beispiel „Altenpflege“: Bis 2030 wird sich voraussichtlich die Zahl der Pflegebedürftigen in der ambulanten und stationären Pflege verdoppeln (ca. 60.000), was eine Verdopplung des Pflegepersonals nach sich ziehen müsste (ca. 30.000) Doch woher soll das Personal kommen, wenn über 90% Frauen diese Tätigkeit ausüben und der Frauenanteil im Berufsleben von 466.000 auf 308.000 sinken wird?

Die Pflegewirtschaft steht vor einer gewaltigen Herausforderung. Kann das Motto „Mitarbeiter binden statt finden!“ der Schlüssel für deren Bewältigung sein? Eins ist heute schon sicher: die Organisationen und Einrichtungen, die Pflegeteams und jeder einzelne Mitarbeiter brauchen ein

hohes Maß an Lern-, Ideen-, Anpassungs- und Entwicklungskompetenz, um diese Herausforderung meistern zu können.

Da ist die Strategie des Bindens statt des Findens eine wichtige, die darauf zielt, sich auf das *vorhandene* Mitarbeiterpotenzial zu konzentrieren. Die Mitarbeiterbindungsstrategie braucht neue Einfälle. Ein weggehender leistungsstarker Mitarbeiter bedeutet heute einen viel größeren Kompetenzverlust als noch vor fünf Jahren. Der Ersatz ist heute viel schwieriger wetzumachen. Mitarbeiter können heute Vorgesetzte und Einrichtungen unter Druck setzen, Bedingungen setzen. Das war vor Jahren kaum vorstellbar.

Was heute gebraucht wird, ist

- eine neue auf demografischen Wandel ausgerichtete Personalpolitik, die sich im neuen Selbstverständnis des Unternehmens als lernende Organisation wiederfindet
- ein Personalentwicklungskonzept für einen Mindestzeitraum von 15 Jahren, das regional Bedarfe, die Kundenentwicklung bestimmt
- eine auf Bindung ausgerichtete Mitarbeiterführung und Teamentwicklung
- eine Profilierung von Maßnahmen, die nachhaltig ältere wie junge Mitarbeiter an das Unternehmen bindet (Förderung von Persönlichkeit, beruflichen Perspektiven und Karrieren, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit, leistungsgerechte Entlohnungen/Gratifikationen oder die Sicherung der Work-Life-Balance).

Die Strategie der Mitarbeiterbindung wird letztlich auch nur „funktionieren“, wenn die pflegepolitischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gegeben sind. Solange Pflegekräfte in MV über ein durchschnittliches monatliches Bruttogehalt verfügen, das bundesweit im Vergleich an 14. Stelle liegt und Differenzen zu anderen Bundesländern nach oben bis zu 600 € und nach unten bis 25 € bestehen, wird selbst das Finden neuer Mitarbeiter zu einer kaum zu bewältigenden Aufgabe.

Die Überlegung, dass Pflegebedürftige sich zukünftig gegenseitig unter fachlicher Anleitung pflegen oder die 60-plus-Generation ein Freiwilliges Soziales Jahr in der Ambulanten oder Stationären Pflege absolviert oder Angehörige ihre Bedürftigen im Pflegeheim betreuen wie in einer Autoselbsthilfe Werkstatt, mögen als Zukunftsaussicht gleichermaßen einfallsreich und erschreckend auf uns wirken.

(Im Newsletter 2/2011 „Mitarbeiter finden statt binden“)

Aktuelles – Tatsachen und Zahlen aus dem IGS

- 17 Einrichtungen bzw. Verbände haben 2011 die WTA damit beauftragt, bei der Fördermittelakquise beratend unterstützend zu wirken.
- Für über 300 Mitarbeiter in der Qualifikation am IGS wird über das LFI MV ein Fördervolumen von knapp 130.000 € bereitgestellt.
- Kommunikation und Management in der Pflege stehen im Zentrum der geförderten Bildungs- und Projektthemen.
- Ende Mai und Anfang Juni 2011 wurden mit insgesamt 16 Teilnehmern die Kurse „Praxisanleiter“ und „Wohnbereichsleiter/leitende Fachkraft“ begonnen.
- Aufträge von Einrichtungen oder Kreisverbänden konzentrieren sich verstärkt auf Themen wie „Personalentwicklung“, „Älter werdende Belegschaften“, „Frauen im Sozialbetrieb“ oder „Coachingorientiertes Lernen am Arbeitsplatz“.

Zum Nachlesen – Links, Tipps, Hinweise

www.rostockerzentrum.de • www.m4you.de •
www.vdk.de • www.wegweiser-kommune.de

Personen • Informationen • Leistungsangebote

Herr Michael Walther ist an der WTA Geschäftstellen- und Projektleiter. Sein Aufgabenfeld besteht u.a. darin, die Kontakte zu den Sozialen Einrichtungen und Organisationen herzustellen, diese in der Nutzung von Fördermitteln aus dem Europäischen Sozialfonds zu beraten und bei der Beantragung der Fördermittel zu unterstützen.

Herr Walther ist telefonisch zu erreichen unter 0381-51 961 42.

(sh. auch www.infoema.de • www.wta-rostock.de)



Der Nach- und Querdenker

Ein Schiff liegt vor Anker. Der Kapitän hat sich um 12 Uhr zum Schlafen in seine Kajüte gelegt. Genau zu dieser Zeit beginnt die Flut. Das Bullauge seiner Kajüte befindet sich um diese Zeit 6 m über dem derzeitigen Wasserstand. Pro Stunde steigt das Wasser um 1 m. Wie hoch steht das Wasser unter dem Bullauge nach vier Stunden?

Teilen Sie uns bitte Ihre Lösung per e-mail unter igs@wta-rostock.de mit. Unter Ausschluss des Rechtsweges verlosen wir einen Gutschein in Höhe von 10 € und schicken Ihnen diesen per Post zu. Viel Glück!

Nächster Newsletter des IGS am 4. Oktober 2011