

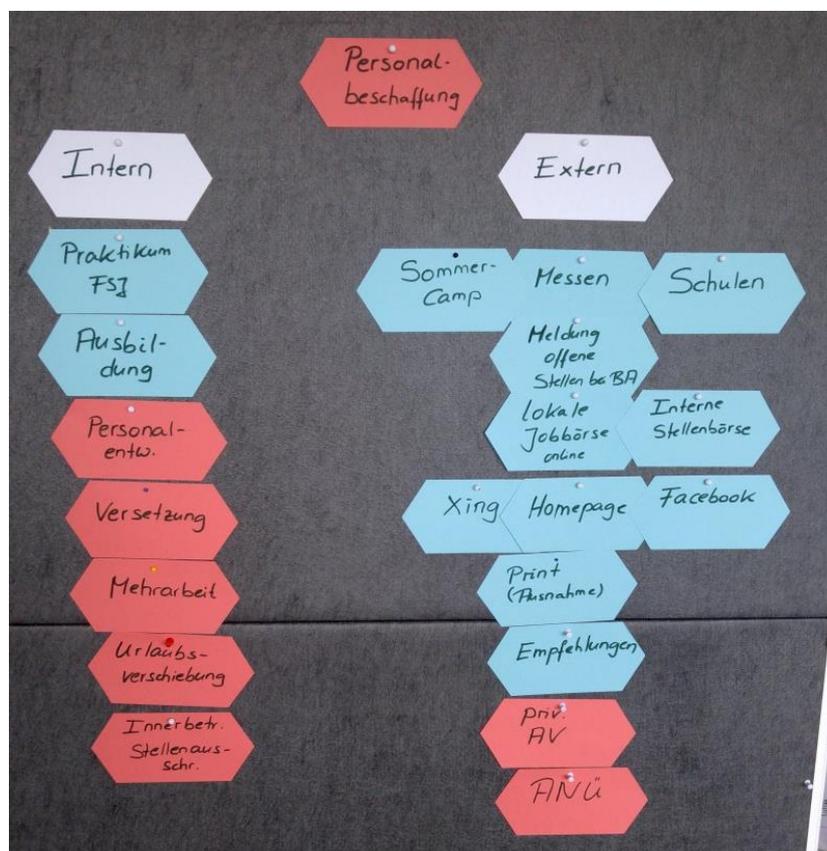
PE-Kompakt

Fotoprotokoll zur ersten Präsenzeinheit

02.03.2017 – 04.03.2017

Teil 4 – Personalgewinnung & besondere Zielgruppen

Zu Beginn des Themenkomplexes „Personalgewinnung“ wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, die von Ihnen durchgeführten Rekrutierungswege zu benennen. Diese wurden auf (blauen) Moderationskarten festgehalten und nach internen und externen Strategien differenziert. Anschließend ergänzten die Dozentinnen die Möglichkeiten der internen und externen Personalgewinnungswege (rote Karteikarten)

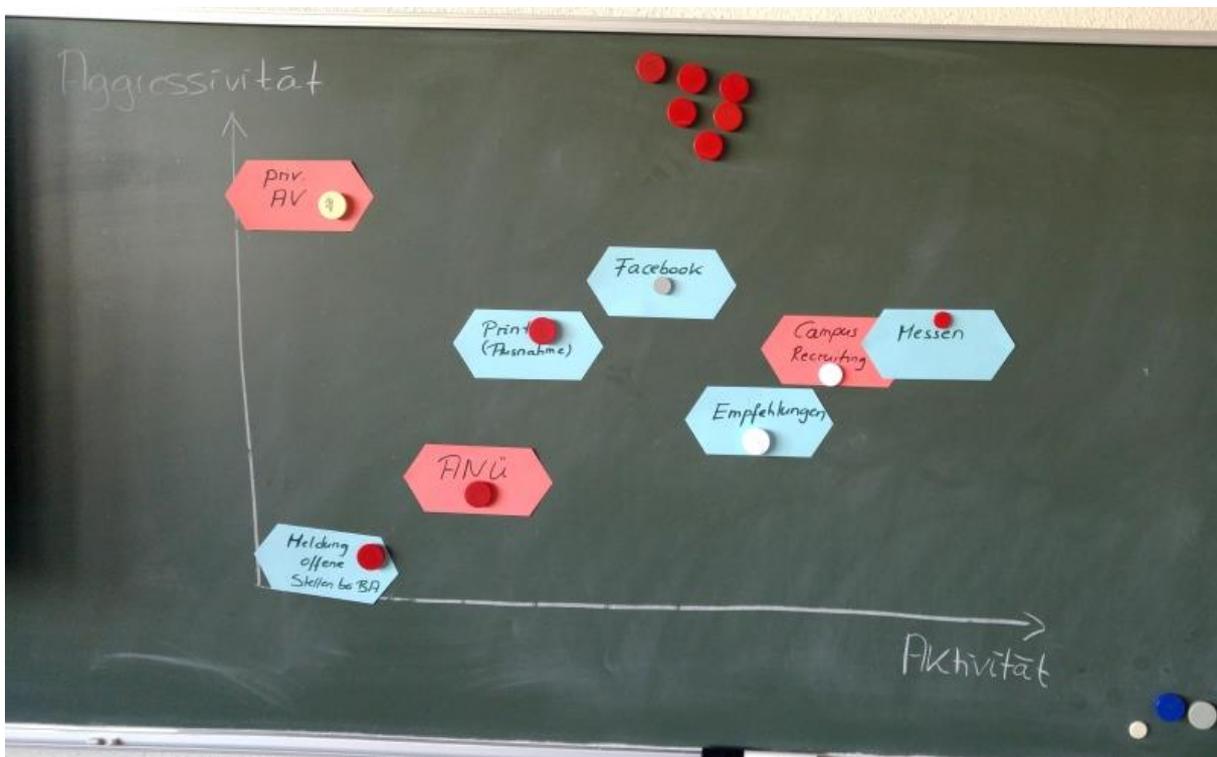




Im nächsten Schritt wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, die unterschiedlichen Möglichkeiten der internen und externen Personalgewinnung hinsichtlich der beiden Dimensionen „Aktivität“ und „Aggressivität“ zu platzieren.

„Das Aktivitätsniveau gilt als hoch, wenn nicht nur die Personalabteilung in den Rekrutierungsprozess eingebunden ist, sondern weitere Fachabteilungen Ressourcen zur Verfügung stellen müssen“ (Oechsler & Paul, 2015, S. 211)

Unter „Aggressivität“ wird das „Ausmaß an Wettbewerbsorientierung im Rekrutierungsprozess“ verstanden (Oechsler & Paul, 2015, S. 211).



Hinsichtlich einer zielgruppengerechten Ansprache potenzieller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, erhielten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im nächsten Schritt einen Überblick über verschiedene Zielgruppen am Arbeitsmarkt. Die Darstellung orientierte sich hierbei an *Roedenbeck Schäfer, Maja (2014). Personalgewinnung in der Pflege. Innovative Ideen – einfach umgesetzt. München: Urban & Fischer.*



MGW

Junge Menschen mit Migrationshintergrund

- * 20% der Menschen in Dt. haben einen Migrationshintergrund
- * „Ja, die jungen Frauen [muslimischer Familien] dürften einen Beruf lernen, aber einen, der doch noch zum klassischen Frauenbild passe - einen Beruf in der Pflege“
- * „auch die jungen Männer, die Respekt vor den älteren Generationen im Rahmen ihrer Erziehung als strengen Wert vermittelt bekommen hätten, empfänden gerade die Altenpflege als ehrbare Tätigkeit.“

[Rordenbeck Schäfer, 2014, S.29]

LANDRE FLIP-CHARTPAPIER - ART. 100050592



Junge Menschen mit
Hauptschulabschluss oder
ohne Schulabschluss

- * Pflegehilfe (= assistenz)
- * Altenpflegeausbildung

Angebote:

- * FSJ plus - Ran ans Leben
- * FSJ for you
- * FSJ 24
- * fifty-fifty

Rücken Sie die
Angebote in den
Fokus des
Personalmarketings!



Nachwuchs

„ Ohne erhebliche eigene Anstrengung
wird dem Fach- und Arbeits-
Kräftemangel nicht beizukommen sein.“



„ Die eigene betriebliche Ausbildung
auf möglichst hohem quantitativem
und qualitativem Niveau ist nach wie
vor der „Königsweg“ einer optimalen
Personalgewinnung.“

Schmidt, 2012,
S. 188 ; 190



Ausbildungs- und Studiengangwechsler

- * 24% aller Ausbildungsverträge werden wieder gelöst.
- * 14% der Auszubildenden denken darüber nach, ihre Ausbildung abzubrechen.
- * 28% beenden ihr Bachelor-Studium ohne Abschluss.



Männer

„ In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der männlichen Ausbildungsanfänger in der Pflege deutlich, und zwar um 69%, erhöht. “

(Stat. Bundesamt, 2012)

Zielgruppengerechte Ansprache...

- * www.boys-day.de
- * www.neue-wege-fuer-jungs.de
- * www.koordination-maennerkitas.de



Wiedereinsteiger nach Elternzeit

- * Lotsenportal des BMFSFJ
www.perspektive-wiedereinstieg.de
- Wiedereinstiegscoaches begleiten und
beraten Mütter
- Nutzen Sie dieses Wissen und
Lassen Sie sich erklären, wie Sie
Frauen gewinnen und auf ihrem Weg
in den Beruf begleiten können!



Ulmsteiger

Möglicher Berufspfad :

gelernter Maurer



sucht neuen Tätigkeitsbereich



sozialer Bundesfreiwilligendienst
od.

Praktikum im Altenheim



Altenpflegeausbildung

Suchen Sie im Notfall nach
"Übergangslösungen!"