

# Die Fortbildungs-Akademie des Deutschen Caritasverbandes

Qualität und Management im sozialen Beruf

## Altersgerechte Personalentwicklung als Notwendende Strategie

Erkenntnisse aus einem *rückenwind*-Projekt  
des Deutschen Caritasverbandes

Daniel Ham

**Fortbildungs-Akademie  
des Deutschen Caritasverbandes e.V.**

daniel.ham@caritas.de



# Projektsegen und –trost

---

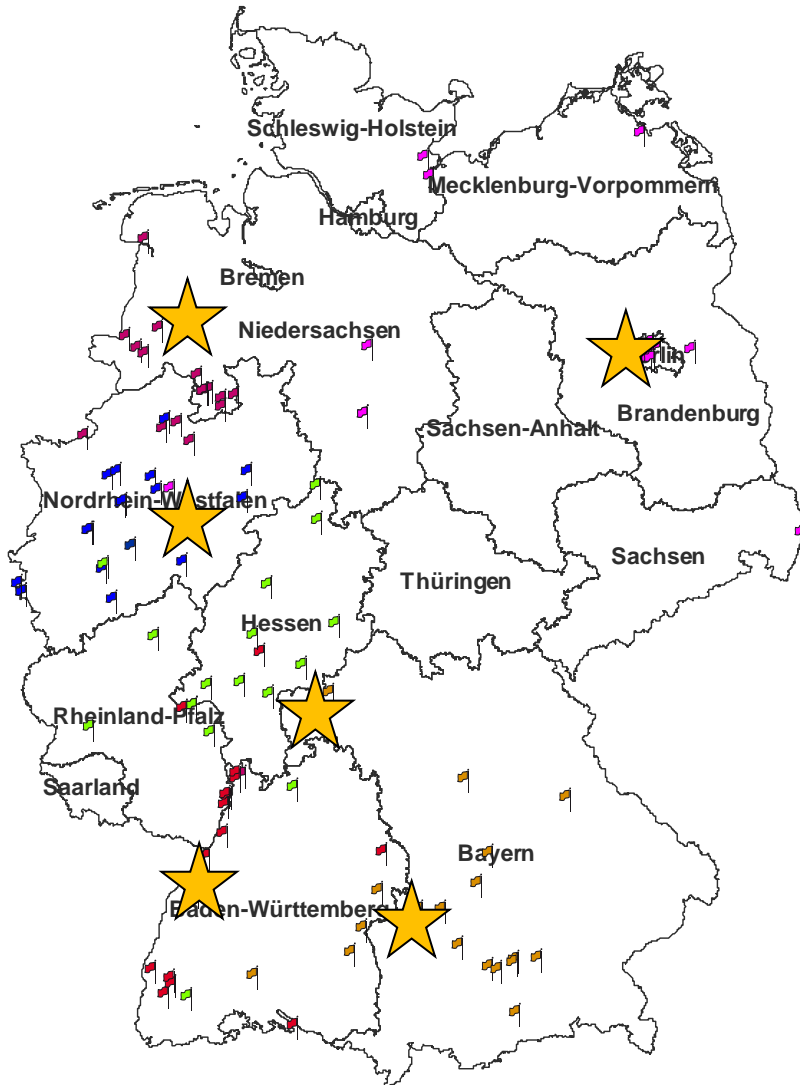
*„Umbruchszeiten sind Gnadenzeiten.*

*Sie bedeuten Abschied und Aufbruch,  
Trauerarbeit und Lust zur Innovation.*

*Gott selbst ist es,  
der unsere Verhältnisse gründlich aufmischt,  
um uns auf Neuland zu locken...“*

*aus einem Hirtenbrief  
der Deutschen Bischofskonferenz*

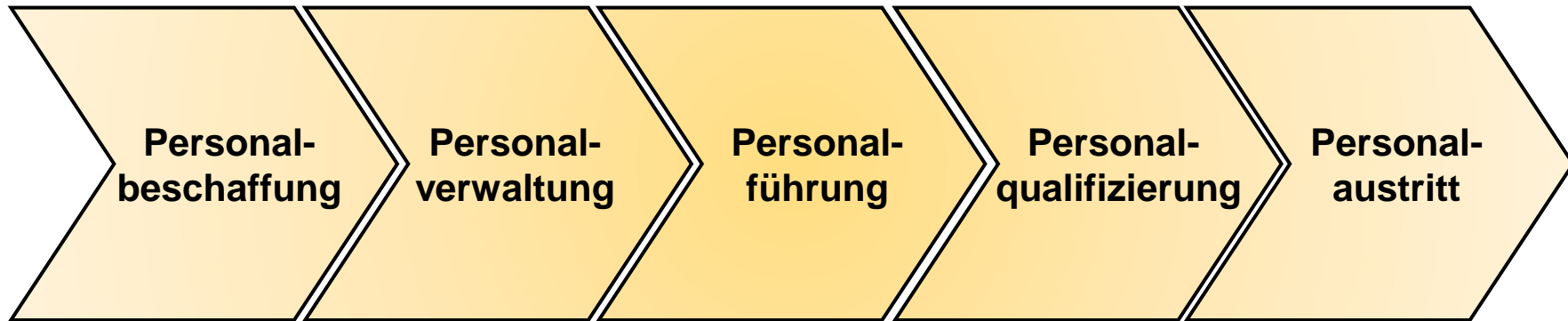
# Das Projekt



- ★ Zeitraum 01.10.2009 – 30.09.2012
- ★ Bundesweit sechs parallele Fortbildungskurse mit je 5 Abschnitten á 4-5 Tagen = 126 Veranstaltungstage
- ★ ca. 80 Teilnehmende von 60 Trägern
- ★ dabei im Kurs Supervisionsgruppen mit je 8 eintägigen Sitzungen
- ★ ca. 60 Praxisprojekte



# Was ist altersgerechte Personalentwicklung?



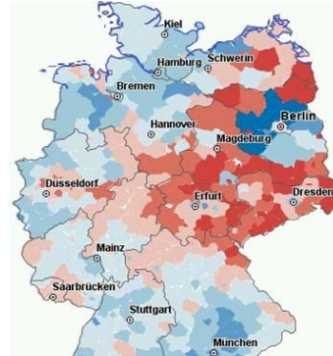
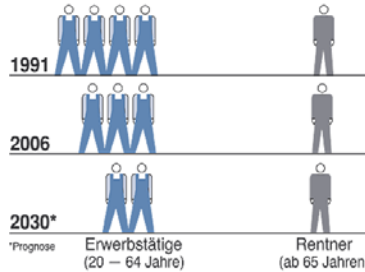
## ... mit den Handlungsfeldern

- Personalmarketing
- Arbeits(zeit)gestaltung
- Gesundheitsförderung
- Diversity Management
- Lebenslanges Lernen

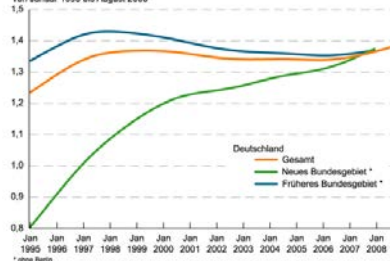
...vor dem Hintergrund  
des demografischen  
Wandels als einem aktuell  
**zentralen Thema**  
des Arbeitsmarktes

# Die Zukunft war früher auch besser.

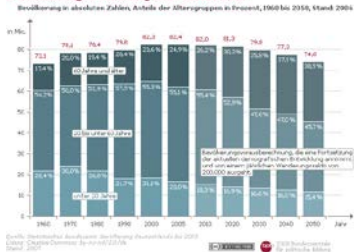
Verhältnis von Erwerbstätigen zu Rentnern



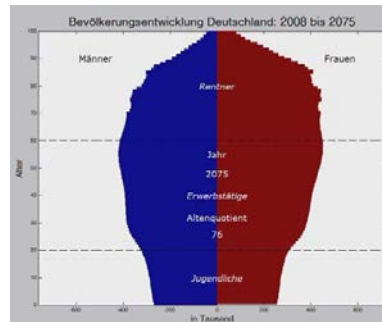
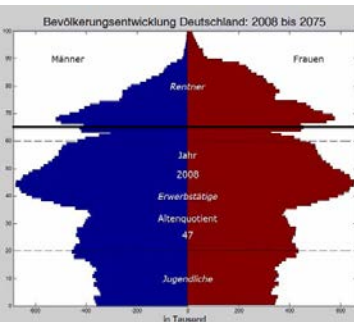
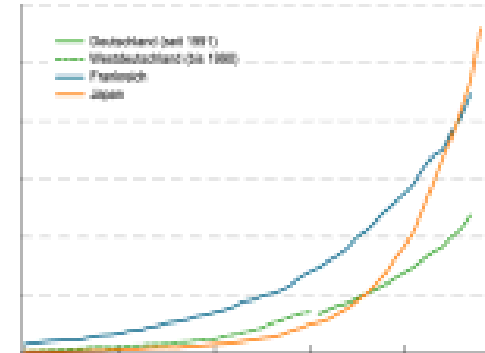
Monatliche Zusammenfassende Geburtenziffer in Deutschland von Januar 1995 bis August 2008



Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur



**WAR**  
for Talent



# Was uns deutlich wurde.

---

- Caritas tickt bundesweit überall anders.
- Die Bezeichnung „altersgerechte“ Personalentwicklung ist missverständlich.
  - Im Alter ist doch nicht alles schlechter.
  - Altern im Beruf ist ein Prozess, der bei den Azubis beginnt.
  - Wir begannen beim Thema „Alter“ und landeten beim Thema „Mensch“.
- Wir sind die Themen.

# Was uns auch deutlich wurde.

- Die Diversität von Menschen als wichtige Ressource („Vielfalt statt Einfalt“) zu sehen und sogar zu forcieren, ist faszinierend, aber anspruchsvoll.
- Gesund hält Menschen eine Arbeit, die verstehbar, sinnhaft und handhabbar ist.



Quelle: Thielicke, Frank

- Gender Mainstreaming:  
Struktur steuert Verhalten.

# Verhalten braucht Haltungen.

---

- „Tools“ und „Maßnahmen“ allein führen zu Ent – Täuschung.
- Der Fisch stinkt immer vom Kopf.
- Es geht um Haltungen, innere Einstellungen, insbesondere in der Führung.
  - Wie fremd, anders und gleichzeitig nah darf mir jemand sein, dass ich das noch als wertvolle Ressource schätze?
  - Erlebe ich selbst meine Arbeit als stimmig?
  - Wie bereitwillig gebe ich Gewohntes auf?



# Du musst dein Ändern leben.

---

- Personalentwicklung bedeutet immer auch Organisationsentwicklung.
- Eine Organisation, die sich auf Haltungen im Sinne einer ‚altersgerechten‘ Personalentwicklung gründet, ist nach innen und außen ein attraktiver Arbeitgeber.

Das ist bestmögliches Personalmarketing.

Eine Geschichte nach vorne.

