



Caritas: Beschäftigung an Lebensphasen orientieren

Fachkräftemangel trifft Sozialbereich besonders hart/Bedürfnisse der Mitarbeiter in den Blick nehmen/Effektivität allein kein Leitkriterium

Münster (cpm). Bis zum Jahr 2030 sollen 6,5 Millionen Fachkräfte in Deutschland fehlen, allein in der Altenpflege eine Million. Ein Viertel der heutigen Beschäftigten wird in wenigen Jahren in den Ruhestand wechseln. Betroffen wird insbesondere auch der Bereich der Sozial- und Wohlfahrtspflege sein. Das kann die Träger und Einrichtungen der Caritas in der Diözese Münster nicht unberührt lassen. Führungskräfte und Personalentwickler setzten sich auf einer Fachtagung im Diözesancaritasverband Münster mit den Herausforderungen einer "lebensphasenorientierten Beschäftigungspolitik" auseinander. Prof. Dr. Jutta Rump vom Institut für Beschäftigung und Employability aus Ludwigshafen hält sowohl Instrumente der Personalakquise für notwendig, aber auch Beschäftigungsbedingungen, die es Arbeitnehmern ermöglichen, lange und gesund im Job zu bleiben. Gerade im Bereich der Pflege ist dies nicht einfach. Aufgrund der hohen physischen und psychischen Belastungen liegen die Fehlzeiten und Krankenstände um etwa 20 Prozent höher als in anderen Branchen.

Ein Rezept dagegen ist für Rump das "Employability Management". Untrennbar verknüpft mit dieser Förderung der Beschäftigungsfähigkeit sei die lebensphasenorientierte Personalpolitik. Berücksichtigt werden müssten nicht nur Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen, sondern auch "Wochenendehen" bei weit auseinanderliegenden Wohn- und Arbeitsplätzen oder sogar außergewöhnliche Hobbys. Auch eine Anpassung der Arbeitsplätze an die Erfordernisse für weit über 60-Jährige Mitarbeiter erfordere ein Umdenken in der Personalpolitik.

Rump warnte davor, möglichst viele Instrumente gleichzeitig einzusetzen. „Sie müssen stimmig sein in der Organisation und aufeinander bezogen“. Arbeitsbedingungen und Leitungsverantwortung mit einer wertschätzenden und leistungsorientierten Unternehmenskultur, flexiblen und verlässlichen Arbeitsorganisation, umfassenden Gesundheitsförderung und berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten seien wichtige Bausteine im Employability Management.

Der Vorsitzende des Diözesancaritasverbandes, Domvikar Dr. Klaus Winterkamp wies auf mögliche Auswüchse hin: Der Mensch dürfe nicht als Ressourcenquelle, Produktionsfaktor oder als Humankapital gesehen werden. „Nach dem christlich-jüdischen Menschenbild und dem ihm zugrundeliegenden Gottesbild habe der Mensch einen Wert an sich. Wenn es jedoch darum gehe, die Beschäftigungsfähigkeit in dem Sinne zu fördern, dass der Einzelne seine Arbeit zufriedener und seinen Arbeitsfähigkeiten entsprechender nachkommen und Verantwortung sowohl für sich selbst wie für seinen Arbeitgeber übernehmen könne, dann sei Employability auch aus theologischer Sicht ein höchst förderungswürdiges Anliegen.

052-2013 4. Juni 2013

