



1) Wie schaffen wir es, unsere Dienste weiterhin mit engagierten, identifizierten, motivierten und fachlich guten (Fach-) Kräften zu sichern?

- mehr um die "guten" MA kümmern (dazu gehören u.U. auch die "70%!")
- Bedürfnisse der jüngeren Generation beachten (Work-Life-Balance, eher 4-4,5-Tg. Woche, verlässlicher DP,
- Nachwuchs - Führungskräfte "züchten" (Bereitschaft =)
- "Einsparungen" belohnen
- gute Rahmenbed. in der Caritas: AVR, Aufstiegs-möglichkeiten,
- mehr Aushandeln mit den Kunden

⚡ mAV
Arbeitsrecht



1) Wie schaffen wir es,
unsere Dienste weiterhin
mit engagierten, identifizierten,
motivierten, fachlich guten (Fach-)
Kräften zu sichern?

Das Positive des Berufs
herausstellen!

- Bezahlung nach AVR trans-
parent machen
- individuelle / außergewöhnliche
Beschäftigungsverhältnisse
- flexible Arbeitszeiten
an der Lebensphase
orientiert



1) Wie schaffen wir es, unsere
Dienste weiterhin mit engagierten,
identifizierten, motivierten, fachlich
guten (Fach-) Kräften zu sichern?

Wertbezug

↳ Wertschätzung

↳ Verlässlichkeit

↳ Überforderung
vermeiden



1) Wie schaffen wir es,
unsere Dienste weiterhin mit
engagierten, identifizierten,
motivierten, fachlich guten (Fach-)
Kräften zu sichern?

- Dienstplangestaltung - verlässliche
Freizeit
- ausreichende Anzahl v. Mitarbeitern
- Arbeitsbereitschaft
- Stärken - Schwächen - Team
- Anerkennung - Wertschätzung
- interne + externe pos. Dar-
stellung



- Invest - Nachwuchs



2) Welche Strategien können wir einschlagen, damit unsere Mitarbeiter/innen das Rentenalter mit 67 Jahren gesund erreichen können?

Mitarbeiterpflege



2) Welche Strategien können wir einschlagen, damit unsere Mitarbeiter/innen das Rentenalter mit 67 Jahren gesund erreichen können?

Verlässlichkeit

↳ Fairness

↳ Planbarkeit

↳ Wahrnehmung der gesamten Fristen



2) Welche Strategien können wir einschlagen, damit unsere Mitarbeiter/innen das Rentenalter mit 67 Jahren gesund erreichen können?

- MA nach deren eigenen Bedürfnissen fragen
- frühzeitig Arbeitende planen
- alternative Stellen anbieten
 - " - Aufgaben entwickeln



2) Welche Strategien können wir einschlagen, damit unsere Mitarbeiter/innen das Rentenalter mit 67 Jahren gesund erreichen können?

- Eigenverantwortung des MA für seine Gesundheit stärken
- betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kooperationen zur
Beheizung (für Kinder, Senioren etc.)



3) Wie verabschieden wir
bewährte Mitarbeiter/innen in
den verschiedenen Lebensphasen?
Und wie halten wir "den Schrecken"
bei einer Trennung von nicht
passenden Mitarbeiter/innen gering?

"Rahmenkonzept" zu
verschiedenen Verabschiedungsanlässen
Innerbetriebliche
Vermittlung

3) Wie verabschieden wir bewährte Mitarbeiter/innen in den verschiedenen Lebensphasen? Und wie halten wir "den Schrecken" bei einer Trennung von nicht passenden Mitarbeiter/innen gering?

- Kontakt halten (während Elternzeit)
(Geburtsbeskarte, Sommerfest,
- nach Renteneintritt geringfügig tätig bleiben
- sich von MA trennen, die Werte nicht mehr mitbringen, aber: sachlich
- guten MA anbieten, wieder zurückzukommen



3) Wie verabschieden wir a)
bewährte Mitarbeiter/innen in den
verschiedenen Lebensphasen? Und
wie halten wir b) den Schrecken"
bei einer Trennung von nicht passenden
Mitarbeiter/innen gering?

a) Bindung halten
↳ Rückkehr-Perspektive

b) Lösung ermöglichen
↳ klar, eindeutig,
begründet
rechtzeitig

3) Wie verabschieden wir bewährte Mitarbeiter/innen in den verschiedenen Lebensphasen? Und wie halten wir "den Schrecken" bei einer Trennung von nicht passenden Mitarbeiter/innen gering?

- individuelle, wertschätzende Abschiedskultur

3) Wie verschieden wir
bezahlte Mitarbeiter/innen in
den verschiedenen Lebensphasen?
Und wie halten wir "den Schrecken"
bei einer Trennung von nicht
bezahlten Mitarbeiter/innen gering?

1) Altenhilfe ist
gerechtlich zur SRO
aufgefordert

2) Das Caritas-Glas zur
SRO ist halb gefüllt

3) Die Entwicklungsaufgaben
heißen 'Halten' und
'Management'

4) SRO für die Caritas:
Pflicht, Chance, Auftrag