

Vorwort

Best Ager, Midlife-Boomer oder Silver Talents werden sie genannt, die Mitarbeitenden »in den besten Jahren« – erfahren, routiniert und verlässlich. Bedingt durch den demografischen Wandel, mit einer sinkenden Anzahl junger Menschen und der steigenden Anzahl älterer Menschen in der deutschen Bevölkerung, rücken ältere Mitarbeitenden verstärkt in den Fokus. Graue Schläfen sind en vogue!

Im Gegensatz dazu nimmt die Generation We, die digital Natives, Mitglieder der Spaßgeneration, deren Bestreben sich weniger Beruf, Karriere und Verantwortung konzentriert, sondern vielmehr auf Freizeit, Spaß und Freunde, einen immer kleiner werdenden Anteil in unserer Gesellschaft ein.

In Zeiten des Fach- und Führungskräfemangels bringt die damit verbundene Veränderung der Bevölkerungspyramide vom Tannenbaum zum Laubbaum für Unternehmen der Pflege- und Gesundheitsbranche gleich in zweifacher Hinsicht Konsequenzen mit sich und zieht eine stärkere Konzentration auf Bevölkerungsgruppen nach sich, welche bislang weniger beachtet und gefördert wurden. Da angebotsseitig den Einrichtungen und Diensten der Pflege- und Gesundheitsbranche immer weniger potenzielle Mitarbeitende zur Verfügung stehen, um Personalvakanzen zu decken, müssen zum einen neue Zielgruppen der Personalakquise generiert werden und zum anderen die bestehenden Personalressourcen entwickelt und gebunden werden. Durch frühzeitige Kooperationen mit Hochschulen, die Kontaktpflege während Familien- und Erziehungszeiten, aber auch Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit werden neue Zielgruppen als Akquisepotenzial genutzt. Neben der Schaffung neuer Personalressourcen bedarf es vor allem der Weiterentwicklung und Bindung der bereits im Unternehmen tätigen Mitarbeitenden. Konzeptionell eignet sich hierfür das nachhaltige Personalmanagement mittels des 5-Säulen-Konzeptes in besonderer Weise, da Unternehmen hier in den 5-Säulen des nachhaltigen Personalmanagements strategisch durch die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft steuern können. Der Fokus des Buches liegt hierbei auf einer praxisnahen und handlungsorientierten Darstellung des 5-Säulen-Konzeptes, um den Theorie-Praxis-Transfer des entwickelten Konzeptes zu fördern.

Das vorliegende Buch ist mit der Unterstützung vieler lieber Menschen entstanden, welchen ich an dieser Stelle danken möchte. Als erstes möchte ich meiner Familie danken, welche mir auf meinem beruflichen wie privaten Weg stets zur Seite steht – besonderer Dank geht an meine Mutter Uschi Hornung, durch welche ich bereits früh meine Liebe zur Pflege gefunden habe. Weiterhin danke ich Prof. Dr. Gabriele Moos und Prof. Dr. Gerd Bosbach, welche Wegbegleiter während meines Studium an der Fachhochschule Koblenz, Standort RheinAhrCampus Remagen waren und mich besonders während der intensiven Phase der Master-Thesis begleitet und unterstützt haben. Ebenso danke ich meinem Mentor Jens C. Hoeppe für all die guten Gespräche mit fachlichen und persönlichen Denkanstößen. Daneben danke ich meinen Freunden, besonders

für all ihr Verständnis und ihre Unterstützung während der intensiven Phase der Manuskripterstellung, hierbei geht mein besonderer Dank an Barbara Bollinger, Amelie Wanner und Steffen Maier.

Abschließender und größter Dank gebührt jedoch dem Menschen, mit welchem ich mein Leben teile, mit welchem ich mich immer wieder auf neue und spannende Wege begeben und welcher mir mit wertvollen Hinweisen, Verständnis und viel Liebe stets zur Seite steht.

Allen Leserinnen und Lesern dieses Buches wünsche ich anregende neue Impulse, Mut und Kraft für neue Wege und viel Freude beim Lesen.

Julia Hornung
Köln

Nachhaltiges Personalmanagement in der Pflege - Das
5-Säulen Konzept

Hornung, J.

2013, IX, 157 S. 55 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-642-29996-4