

Talente finden – binden und weiterentwickeln



H+ Kongress 07.11.13



Domenika Schnider Neuweiler, Leiterin UE Management / Josef Müller, CEO



PDGR stellen sich vor...

Selbständige Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts

Auftrag

- Sicherstellen der psychiatrischen Versorgung Erwachsener im stationären und ambulanten Bereich, das Angebot an Tageskliniken im ambulanten Bereich sowie den Bereich Wohnheime und Arbeitsstätten für psychisch beeinträchtigte und geistig behinderte Menschen

Aus- und Weiterbildung

- Angebote Aus- und Weiterbildungsplätze für Assistenzärzte, für Pflegeberufe, für andere Berufe des Gesundheitswesens wie auch für sozialpädagogische Berufe

Mitarbeitende

651 Mitarbeitende (exkl. in Ausbildung)

98 Auszubildende (ohne HF Studierende)



Standorte



Personalmanagement

Ziele – Herausforderungen

- Qualifizierte Mitarbeitende finden – binden
- Stellensuchende. Wer sich beruflich neu orientieren möchte, sucht zuerst bei den Psychiatrischen Diensten Graubünden
- Mitarbeiterentwicklung – stärkenorientiert
- Führungskompetenzen erweitern
- Ungewöhnlich attraktiver Arbeitgeber
- Randregion, Psychiatrie, Bergkanton



Talente finden. Wen, wo und wie?

- Passende Mitarbeitende suchen (hinsichtlich Auftrag und Werte der eigenen Firma)
- Standortvorteile kommunizieren – Menschen ansprechen, die Vorteile der Institution hervorheben. Naturnahe, idyllische Welt. Arbeit und Freizeit optimal verbinden
- Sich als attraktiven Arbeitgeber verkaufen – jedoch nur versprechen was man halten kann
- Social media Netzwerke einsetzen (Facebook, XING)
- Persönlichen Kontakt nutzen und aktiv auf potentielle Mitarbeitende zugehen
- Die eigenen Mitarbeitenden als Werbeträger nutzen
- Im Kontakt bleiben mit ehemaligen Mitarbeitenden
- Jeder austretende Mitarbeiter macht – gute wie schlechte Werbung bei potentiellen künftigen Mitarbeitenden, deshalb ... immer ein positives Arbeitsende ermöglichen



Talente binden – wie?

Talente mit dem Betrieb ver-binden

- Mitarbeiter mit primär individueller Lebenssituation in den Vordergrund stellen
- Persönliches Umfeld, langfristige Lebensplanung berücksichtigen
- Nicht alle gleich behandeln – individuelle Situation mit einbeziehen
- Keine starren Regeln – klare Leitlinien
- Arbeitsumfeld anbieten, das sich wandelnden Bedürfnissen des Einzelnen anpasst
- Führungspersonen sind gefordert



➡ **Gute Führung = zufriedene Mitarbeitende**

Talente weiterentwickeln – was entwickeln?

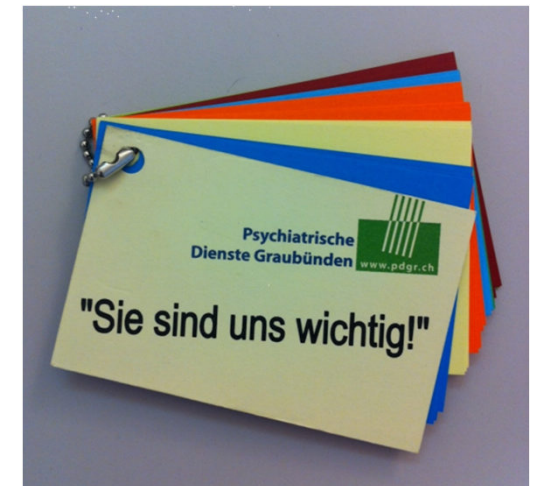
- Systematische Personalentwicklung etablieren
- Stärken erkennen, fördern, nutzen
- Mitarbeitenden etwas zu-muten
- Fach- und Führungslaufbahn ermöglichen
- Persönliche und fachliche Entwicklung fördern
- Private Situation mit einbeziehen
- Spezielle Kompetenzen und Expertenwissen nutzen und publik machen (Frau M. unsere Expertin für...)
- Fachpersonenaustausch mit anderen Institutionen
- Fachwissen „verkaufen“ – Kooperationen eingehen



„Sie sind uns wichtig!“

Menschenfreundliche Führungskultur

- Grundhaltung „Jeder Einzelne ist wichtig!“
- Mitarbeitende gleichwertig behandeln
- Wertschätzung im Alltag
- Fairness und Gestaltungsspielraum
- Anerkennung der Leistung
- Ideen der Mitarbeitenden ernst nehmen, Ideenmanagement
- Entscheidungen nachvollziehbar
- Mitarbeitende am Erfolg teilhaben lassen

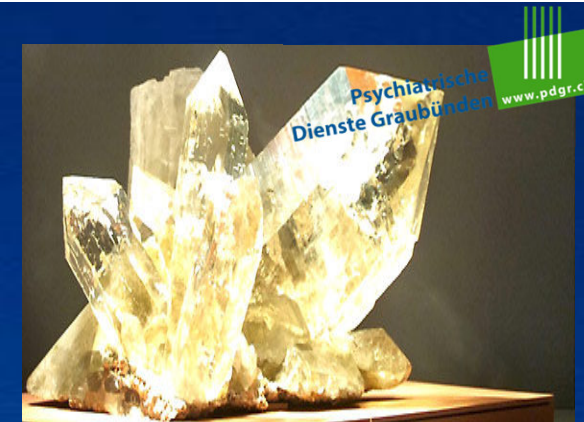


Und nicht vergessen... es gibt ein Leben neben der Arbeit

Generation X, Y, Z und Mitarbeitende 55+

- Flexible Arbeitszeitmodelle
 - Jahresarbeitszeit
 - Teilzeitarbeit
 - Home work
- Flexible Urlaube
- Kinderbetreuungsangebote sicherstellen





Ver-bindung

**Individuelle
Weiterentwicklung**

**Wertschätzung und
life domaine balance**

Danke für Ihre Aufmerksamkeit...

Sprechen wir darüber...

