

# PEP in Zahlen

caritas

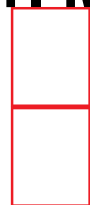
- ☪ 16 Anmeldungen (8 DiCV Trier, 4 DiCV Limburg, 2 DiCV Fulda, 2 DiCV Osnabrück)
- ☪ 3 Teilnehmende sind während des Projektes ausgeschieden
- ☪ 2 Nachmeldungen durch den jeweiligen Träger
- ☪ Beginn des Projektes: 15.05.2010

# Themenschwerpunkte der Projekte



## Primäre Ausrichtung der Projekte

### 1. Mitarbeiterbezogene Projekte (7)



Personalgewinnung: 2 Projekte

Personalförderung: 5 Projekte

### 2. Organisationsbezogene Projekte (6 )

☞ Konzeptentwicklung und –implementierung: 3 Projekte (4 Beteiligte)

☞ Optimierung der Ablauforganisation: 3 Projekte (5 Beteiligte)

# Erfolgsfaktoren aus Sicht der Teilnehmenden

caritas

- ☞ **Unterstützung durch Geschäftsführung**
- ☞ **Praktikanten- und AZUBI-Stellen sind besetzt, es gibt Interessenten bereits für ein weiteres Jahr, Einrichtung im Fokus der Öffentlichkeit**
- ☞ **Projektgruppe mit Mitgliedern aus unterschiedlichen Lebensarbeitsphasen ermöglicht die Berücksichtigung der gesamten Breite unterschiedlicher Anforderungen und Besonderheiten der MA**

# Erfolgsfaktoren aus Sicht der Teilnehmenden

caritas

- ☉ **Der praxisnah erarbeitete Beurteilungs- und Förderbogen findet hohe Akzeptanz bei den Projektmitgliedern. MA erfahren große Wertschätzung in ihrer persönlichen Arbeitssituation**
- ☉ **Einbeziehung aller Mitarbeiter/-innen im Rahmen des Projektes und Erwartungsabfrage zu Beginn und am Ende des Projektes**
- ☉ **Qualifizierung als wesentlicher Motivationsschub bei den Mitarbeitern**

# Erfolgsfaktoren aus Sicht der Teilnehmenden

caritas

- ☉ **Junge Mitarbeiter gezielt zu eigenverantwortlichen Projekten animiert, das fördert Selbstvertrauen, Kreativität und Verantwortung**
- ☉ **Als Führungskraft bewusst auf junge Leute zugehen, Interessen wecken, Verantwortung delegieren, das löst Entwicklungsprozesse nicht nur bei ihnen aus, sondern bei allen Mitarbeitern, „eine positive dynamische Arbeitsstimmung“**
- ☉ **PEP-Projekt als ein Schritt in eine organisierte PE**

# Hemmende Faktoren aus Sicht der Teilnehmenden

caritas

- ☞ Mehrere Projekte gleichzeitig (Wechselwirkung), Überforderung der MA
- ☞ Doppelrolle Projekt- und Pflegedienstleitung, PDL wurde als Kontrollinstanz wahrgenommen im Probelauf
- ☞ Verspäteter Einstieg ins PEP-Projekt
- ☞ Umbaumaßnahmen und Personalwechsel in der Einrichtung

# Weitere Einschätzungen der Teilnehmenden

caritas

- ☞ **Alleinige Informationsweitergabe reicht nicht um Veränderungen umzusetzen, Vertiefung und Festigung (Wiederholung der gesetzten Vorgaben) von Neuerungen benötigen gezielte/geplante Begleitung u. Zusammenarbeit**
- ☞ **Sensibilisierung in der Rolle der PDL zu Fragen der PE**

# Rückmeldungen zum Projektcoaching

caritas

- ☉ **Förderlich, Impulse durch TLN. Struktur u. Impulse durch Coaches**
- ☉ **Förderlich für den Projektverlauf waren der gute Austausch und die klare Rückmeldung während der Coachingtreffen, zum einen vom Coach und zum anderen durch eine sehr gute und konstruktive Arbeitsatmosphäre während der Treffen**



# Rückmeldungen zum Projektcoaching

caritas

- ☞ **Der Projektauftrag und die Inhalte konnten kritisch reflektiert werden, Unterstützung bei der Konkretisierung des Projektauftrages u. der Zielsetzung**
- ☞ **Hilfreich für das Projekt war eine dezidierte Beschreibung und die Auseinandersetzung mit der Ausgangslage**

# Rückmeldung zur Projektmethode

caritas

- ☉ von Komplexität der Projektarbeit beeindruckt
- ☉ Projektauftrag gab klare Orientierung
- ☉ Das Projekt als förderliche Methode zur schrittweisen und systematischen Entwicklung von Elementen der Personalgewinnung
- ☉ Systematische Erhebung zur Ausgangslage, Überprüfung der Arbeitshypothese, Redefinition des Projektauftrages

# Diversitymanagement – ein Konzept zum Umgang mit personeller Vielfalt

caritas

- ☪ **Big-Band eines Gymnasiums tritt bei der Jubiläumsfeier in einem AH auf. Jung trifft Alt - Alt trifft Jung**
- ☪ **Berücksichtigung der Lebensumstände der MA; Mix von Berufs- u. Lebenserfahrung im WB, MA mit unterschiedlicher Herkunft im WB > Ziel: Schaffung einer positiven Lernkultur**
- ☪ **Kollegiale Beratung fördert einen lösungsorientierten Ansatz zur Bearbeitung von Praxisproblemen im Alltag unter Zuhilfenahme von Erfahrungen und Sichtweisen von Kollegen**

- ☉ Beteiligung am „boys-day“, Schüler nehmen an einem Schnuppertag „Pflege“ teil in einem typischen Frauenberuf
- ☉ Rahmenregelung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Möglichkeiten von Arbeitszeitmodellen)
- ☉ Regelung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Möglichkeiten v. Arbeitszeitmodellen
- ☉ persönliche Karriereplanung berücksichtigen
- ☉ im Bewerberkreis bewusst beide Geschlechter berücksichtigen

- ☉ **Erfahrungen des konkreten Projektes können als Konzept im Rahmen des QM weiter entwickelt werden, Kontakte zu Schulen halten u. festigen, Öffentlichkeitsarbeit nutzen; als Einrichtung präsent bleiben**
- ☉ **Palliative-Care-Konzept wurde im Verbund mit Altenhilfeeinrichtungen, Krankenhaus und niedergelassenen Ärzten entwickelt. Konzept ist regional ein Novum. Mitarbeiter sind an weiteren Qualifizierungsmaßnahmen interessiert**

- ☞ **Das Konzept zur Einführung der „Kollegialen Beratung“ soll nach erfolgter Einführung und Erfahrung in weitere Einrichtungen des Trägers implementiert werden**
- ☞ **Konzept zur Gewinnung von AZUBIS in der Pflege kann auf andere Berufsgruppen übertragen werden. Allen Einrichtungen der Trägerschaft steht das Instrument zur Verfügung**
- ☞ **Allen Einrichtungen der Trägerschaft steht das erarbeitete Instrument zur Verfügung**