

DOKUMENTATION 15.03.2016:

Kick-Off-Workshop der AG „Caritas als attraktiver Arbeitgeber“

Anwesende:

Helene Adolphs (Öffentlichkeitsarbeit), Claire Dousoudil (Suchtberatung), Veronika Engel (Leitung Kita), Michael Esser (Vorstand – Geschäftsführung), Christiane Feldmann (Verwaltung), Dorothee Gerard (Leitung Kita), Reinhold Keppeler (Gemeindecaritas und Freiwilligenarbeit), Verena König (Leitung Kita), Ilka Marschaleck (Pflegedienstleitung Altenstift), Niels Nowak (Beschäftigungsförderung und Fachdienst Integration), Christine Otte (Personal- und Projektleitung), Ida Pfankuchen (Pflegerberatung ambulante Pflege), Thomas Rasch (Bereichsleiter Integration und Rehabilitation), Vera Schulte (Projekt Rückenwind, Fachkräftegewinnung Erziehung und Soziales), Martin Wildner (Abteilungsleitung Senioren), Sigrid Weuster (Projekt Rückenwind, Fachkräftegewinnung Pflege), Susanne Wolfertz (Projekt Rückenwind Verwaltung), Hans Wiertert-Wehkamp (Institut für soziale Innovation), Linda Wuttig (Institut für soziale Innovation)



1. Begrüßung

Michael Esser begrüßte die Teilnehmenden zum Kick-Off-Workshop der Arbeitsgemeinschaft „Caritas als attraktiver Arbeitgeber“. Er führte u.a. aus, dass die hierarchie- und arbeitsfeldübergreifende Zusammenarbeit in dieser Arbeitsgemeinschaft eine wichtige Grundlage für die Arbeit im Rahmen des Prozesses Rückenwind darstelle. Michael Esser ermutigte die Teilnehmenden zu Multiplikatoren innerhalb der Mitarbeiterschaft zu werden und Anregungen aus der Mitarbeiterschaft wieder in die Arbeitsgemeinschaft zurückzutragen.

Michael Esser übergab das Wort an Hans Wiertert-Wehkamp, der den Kick-Off-Workshop moderierte.

2. Kontextbedingungen der Teilnehmenden sichtbar machen

Nach einer einführenden Erläuterung zum Ablauf des Workshops und zur Steuerungsstruktur des Projektes Rückenwind, wurden zunächst die individuellen Kontextbedingungen der Teilnehmenden sichtbar gemacht.

2.1 Aufstellungsarbeit

In einer Aufstellungsarbeit visualisierten die Anwesenden eigene (berufs-)biographische Verläufe, die im Hinblick auf das Thema „Arbeitgeberattraktivität“ wichtige Impulse setzten.

Aufstellung: Beschäftigungsdauer beim Caritasverband Mettmann e.V.

Die Beschäftigungsdauer der Teilnehmenden umfasst eine große Spannweite. Die Teilnehmenden arbeiten zwischen 25 Jahren und wenigen Monaten beim Caritasverband Mettmann. Jeder kann aufgrund seiner Berufsbiographie ganz spezifische Sichtweisen und Kompetenzen einbringen. Die verschiedenen Perspektiven, die sich aus der unterschiedlich langen Beschäftigungsdauer beim Caritasverband ergeben, stellen eine wichtige Ressource dar.

Aufstellung: Lebensmittelpunkt / Arbeitsort vor der Beschäftigung beim Caritasverband Mettmann (Wahlmöglichkeiten i.F. jeweils: Kreis Mettmann/ Diözese Köln/ NRW/ BRD/ außerhalb der BRD)

Der größte Anteil der Teilnehmenden ging auch vor der Anstellung beim CV Mettmann einer Beschäftigung im Kreis Mettmann nach, dicht gefolgt von der Diözese Köln (Remscheid, Leverkusen, Düsseldorf). Nur ein/e Teilnehmer/in verlagerte ihren Lebensmittelpunkt von außerhalb der Diözese Köln nach Mettmann (ebenfalls NRW). Es wurde sichtbar, dass der regionale Bezug einen wichtigen Faktor bei der Gewinnung von Mitarbeitern darstellt.

Aufstellung: Standort der Bildungseinrichtung mit dem höchsten erreichten Abschluss

Auch hier wurde ein enger Bezug zur Region (Erzbistum Köln) sichtbar. Einige wenige besuchten Bildungseinrichtungen außerhalb der Diözese (Essen, Siegen, Münster, Paderborn). Der Bedeutung des regionalen Bezugs bei der Gewinnung von Fachkräften wurde hier erneut sichtbar.

Aufstellung: Geburtsort

Zwei Teilnehmende wurden im Kreis Mettmann geboren. Die größte Anzahl der Teilnehmenden wurde in der Region (Erzbistum Köln) geboren. Drei Teilnehmende stammten gebürtig ebenfalls aus NRW und nur eine Teilnehmerin wurde außerhalb NRW's geboren. Auch an dieser Stelle wird die Bedeutung der regionalen Anbindung sichtbar.

2.2 Beweggründe für die Beschäftigung beim Caritasverband Mettmann

Die Teilnehmer/innen wurden zunächst gebeten, für sie ausschlaggebende Beweggründe zu benennen, die sie überzeugten ein Arbeitsverhältnis beim Caritasverband Mettmann aufzunehmen. Zum zweiten wurde nach Motiven gefragt, die zum „Bleiben“ beim CV Mettmann ausschlaggebend waren. Die vielfältigen Antworten wurden zu folgenden Kategorien zusammengefasst:



- **Bewerbungsgespräch als Ankerpunkt:** Die positive Art des Bewerbungsgesprächs diente einigen Teilnehmenden als Ankerpunkt. Dabei wurden zum einen die positive Atmosphäre beim Vorstellungsgespräch sowie die Persönlichkeit der Leitungskraft

als überzeugende Faktoren herausgestellt. Die Personalverantwortlichen transportierten die Haltung „Wir wollen Dich“ und berücksichtigten die persönliche Situation der Bewerber/innen (Vollzeitstelle, Warten auf Kita-Platz o.ä.)

- **Beziehung Mitarbeiter – Vorgesetzter:** Wertschätzung, eine gute und von Vertrauen geprägte Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten fördern die Bindung zum Verband.
- **Etablierter Arbeitgeber:** Der Caritasverband stellte sich den Anwesenden als sicherer und etablierter Arbeitgeber dar (Tariflohn, pünktliche Gehaltszahlung, AVR, Größe des Verbandes.) Als entscheidungsrelevantes Merkmal wurde auch die gute Vernetzung und Präsenz des CV Mettmanns in der Region benannt.
- **Nähe zum Wohnort:** Die Ausschreibung einer freien, interessanten Stelle in Wohnortnähe stellte ein weiteres Kriterium dar.
- **Fließende Übergänge seit Einstieg:** Zwei Teilnehmende berichten von einem fließenden Übergang des Berufseinstieges beim CV Mettmann nach dem Zivildienst oder Anerkennungsjahr.
- **Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten:** Persönliche Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten sehen die Anwesenden als Stärken des CV Mettmanns. Dies bezieht sich zum einen auf Entwicklungsmöglichkeiten in der eigenen Rolle. Die Teilnehmenden bewerten aber auch die Orientierungs- und Veränderungsmöglichkeiten (verbandliche Vielfalt) und die dadurch entstehenden Perspektiven als sehr positiv. Die Möglichkeit, entsprechende Fort- und Weiterbildungen zu absolvieren, wurde ebenfalls als wichtiges Element benannt. Des Weiteren stellt die Möglichkeit zur Mitgestaltung des Verbandes in Arbeitsgruppen oder der Mitarbeitervertretung nach Einschätzung der Teilnehmenden einen weiteren attraktiven Aspekt dar.
- **Christliches Fundament der Arbeit:** Vielen Anwesende war aufgrund ihrer eigenen katholischen Sozialisation das im Caritasverband verankerte christliche Leitbild ein wichtiger Aspekt für eine Beschäftigung im CV Mettmann e.V..
- **Sinn:** Eine interessante Arbeits- oder Projektstelle verbunden mit dem Wunsch nach einer sinnvollen Tätigkeit, „wo man etwas bewirken kann“ bewegten verschiedene Teilnehmer/innen zu einer Bewerbung beim CV Mettmann bzw. beförderten den Wunsch beschäftigt zu bleiben.
- **Team:** Eine gute Zusammenarbeit mit Kolleginnen und eine hohe Motivation unter den Beteiligten trugen zur Entscheidung bei, sich längerfristig an den CV Mettmann e.V. zu binden.

Als Herausforderung oder „Spagat“ wurde das Spannungsfeld zwischen Außenzuschreibung und der tatsächlichen Umsetzung beschrieben (z.B. christliche Werte vs. Anspruch der Wirtschaftlichkeit, sicherer Arbeitgeber vs. befristete Verträge). Diesbezüglich befürwortete Michael Esser Transparenz und ein „Jonglieren von Interessen“ anstelle falscher Versprechungen („Schein statt sein“ vermeiden).

3. Einschätzungen zur aktuellen Situation

Die Anwesenden wurden gebeten je ein Bild (Emotion Card) auszuwählen, um damit ihrer eigenen Einschätzung der aktuellen Situation im Caritasverband Mettmann Ausdruck zu verleihen. Die individuellen Bilder wurden anschließend in Zweiergruppen reflektiert und zu gemeinsamen Kernaussagen zusammengefasst.

3.1 Kernaussagen zu den Bildern und Schlussfolgerungen

Eine große Anzahl der Bilder drückten Facetten von **lebendigen und kraftvollen Bewegungen** aus (z.B. in Form eines Mühlrades, eines Riesenrades oder auch Kettenkarussells). Mit dem Bild „Hölzer im Sand“ wurde verdeutlicht, dass das Anstoßen eines Hölzchens auch die anderen Hölzer in Bewegung setzt. Die Hölzer wurden hier als Säulen des Caritasverbandes interpretiert.

Die Beteiligten beschrieben mit diesen Bildern eine **Aufbruchskultur** (Aufbruch zu neuen Strukturen), die bisher noch brach liegende Ressourcen oder auch Schätze in Bewegung bringt. Besonders stark wurde auch der **Kraft- oder Energieaufwand** betont, der benötigt wird, um eine Bewegung (z.B. Riesenrad) „ins Laufen zu bekommen“. Mit dem Bild einer Wanderin wurde der Eindruck versinnbildlicht, dass eine Wanderung (dieses Vorhaben) Kraft und einer sehr **professionelle Ausstattung** bzw. Vorbereitung bedarf. Die Anwesenden beschrieben den Wunsch, dass der CV Mettmann e.V. auch von außen als **lebendiger Verband** wahrgenommen werden solle. Innerhalb des CV Mettmann e.V. bestehe die Bereitschaft zur Veränderung und eine **hohe Motivation**. Den Teilnehmenden ist jedoch wichtig, „bei aller Bewegung“ **Stabilität** (z.B. durch Strukturen) nicht zu vergessen.

Einige Anwesende beschrieben die **Vielfältigkeit des CV Mettmann** anhand von Bildern, die bunte Gewürzen oder einen Süßigkeitenladen zeigten. Das weite Leistungsspektrum des CV Mettmann erschwere teilweise die Erreichbarkeit der verschiedenen Angebote für Kollegen/innen und auch Adressaten/innen. Perspektivisch ergibt sich das Potential, die Identifikation von Mitarbeiter/innen mit dem Gesamtverband zu stärken, und eine „**positive Bewegung nach innen**“ durch interne Kommunikation zu befördern.

Einige Beteiligte veranschaulichten mit ausgewählten Bildern die **Perspektive** auf den zukünftig zu begehenden Weg (z.B. Steg oder Treppe). Die Begehung oder Besteigung könne durchaus mühsam sein, werde aber begleitet von der Aussicht auf Belohnung und gegenseitiger Unterstützung.

Die Teilnehmenden wünschen sich, dass der dreijährige Prozess **Spaß, Leichtigkeit und Zufriedenheit** mit sich bringt.

Herr Wietert-Wehkamp fasste die verschiedenen Bilder und Kernaussagen zusammen, und bat die Anwesenden ihre diesbezüglichen Schlussfolgerungen zu schildern:

- Die Bewegung an sich darf nicht Selbstzweck sein. Deshalb ist die Auseinandersetzung mit Zielen und Steuerungsfragen wichtig.
- Die interne Kommunikation über den Prozess ist von Bedeutung, um Mitarbeiter/innen zu aktivieren.
- Es wurde diskutiert, ob eine Bewegung Einheitlichkeit benötigt oder auch Gegenbewegung als wichtige Ressource betrachtet werden kann.
- Die Ressourcen in den Blick nehmen, und diesbezüglich Präsenz zu schaffen (Was bietet der CV Mettmann e.V. bereits als attraktiver Arbeitgeber?)
- Vielfalt als Chance und als Risiko, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung einer gemeinsamen Vision, und unterschiedlichen Bedürfnissen nach Veränderung oder Stetigkeit

3.2 Rolle und Ziele der Arbeitsgemeinschaft

Die in der Aufstellungs- und Bildarbeit erörterten Aspekte dienen den Anwesenden als Ausgangspunkt zur Auseinandersetzung mit der Rolle und den Zielen der Arbeitsgemeinschaft „Caritas als attraktiver Arbeitgeber“. Die Teilnehmenden bewerten folgende Aspekte als mögliche Arbeitsinhalte ihrer Arbeitsgemeinschaft:

- Orientierung gewinnen und geben über die Arbeit der AG „Caritas als attraktiver Arbeitgeber“ im Rahmen des Rückenwind-Prozesses
- als Arbeitsgemeinschaft eine aktive Multiplikatorenrolle einnehmen
- Mittels einer IST-Analyse / Bestandsaufnahme zur Frage ‚Was bietet der CV Mettmann als Arbeitgeber?‘ für mehr Transparenz und Präsenz sorgen
- Aspekte sichtbar machen, die „für uns schon selbstverständlich sind“
- Den Blick für die Vielfältigkeit des Verbandes öffnen
- Im Querschnitt denken und handeln
- Wissen über Auszubildende im Betrieb vergrößern: „Wir sind ein qualifizierter Ausbildungsbetrieb“
- Weiterentwicklung der Gestaltung des Einstiegs von neuen Mitarbeitern in den CV
Stärkung der Vernetzung innerhalb des CV Mettmann e.V. und hierdurch entstehende Potentiale nutzen (z.B. gemeinsame Projekte)
- Sensibilität entwickeln für das „Nachdenken im täglichen Ablauf“
- Die Verantwortlichkeit zur Steuerung des Aufbruchs liegt bei der Geschäftsleitung bzw. bei der Steuerungsgruppe

4. Fragen zur Steuerungs- und Kommunikationsstruktur

Nach der Mittagspause wurden zunächst offene Fragen zur Steuerungs- und Kommunikationsstruktur des Programmes ‚Rückenwind‘ im CV Mettmann e.V. nachgegangen. Insbesondere der Frage, wie das gesamte Verbandssystem (alle Abteilungen

und Projekte) in den Prozess eingebunden werden können. Die Vertreter/innen der Steuerungsgruppe erläuterten die verschiedenen Steuerungs- und Kommunikationsebenen:

- I) Informelle Kommunikation der Multiplikatoren-Ebene
- II) Ergebnisdokumentation in den verschiedenen Arbeitsgruppen / Zugang übers Intranet
- III) Personelle Verschränkungen in den verschiedenen Arbeitsgruppen (z.B. Frau Otte/ Herr Rasch/Herr Esser)

In einer weiteren Ebene müssen die verbindlichen Ergebnisse „in Form gegossen werden“. Da der Prozess dreijährig angelegt ist, wird die Struktur kontinuierlich weiterentwickelt.

5. Kleingruppenarbeit zu ausgewählten Themenschwerpunkten

In einem weiteren Schritt wurden die Teilnehmenden gebeten in Kleingruppen Ideen zu folgenden Themenfeldern zu sammeln, und im Anschluss zu präsentieren:

- Bestandsaufnahme
- Caritasverband als attraktiven Ausbildungsbetrieb entwickeln
- Ankommen im Verband gestalten
- Orientierung erhalten – Prozess kommunizieren

Im Folgenden werden die Ideen der Kleingruppen, diesbezügliche Rückmeldungen und Ergänzungen sowie Verabredungen dargestellt.

5.1 Bestandsaufnahme

Die Arbeitsgruppe ‚Bestandsaufnahme‘ führte mit ihrer IST-Analyse bereits bestehende attraktive Angebote für Arbeitnehmer auf.

Schaubild: Bestandsaufnahme

- | | |
|---|--|
| ▪ Kirchliche Zusatzversorgungskasse (KZVK) + AVR | ▪ Klare Strukturen (Organigramm, Leitbild) |
| ▪ Gleitzeit | ▪ Dienstvereinbarungen |
| ▪ Müttertouren | ▪ Stellenbeschreibung |
| ▪ Fort- und Weiterbildung | ▪ Qualitätsmanagement |
| ▪ Supervision | ▪ Hohe Fachlichkeit |
| ▪ Betriebsausflug/ Mitarbeiterfest | ▪ Christliche Werte bestimmen unsere Haltung in Offenheit für Gesellschaft |
| ▪ Nutzungsvertrag-Auto | ▪ Rituale (z.B. in Kindertagesstätten) |
| ▪ Hohe Anzahl an Bestands-Mitarbeitern | ▪ Kredite für Mitarbeiter bei finanziellen Schwierigkeiten |
| ▪ Mitarbeitervertretung-Caritasverband → Kontinuität und wirtschaftliche Sicherheit | ▪ Dienstbekleidung |

Ergänzungen und Rückmeldungen:

- Öffentlichkeitsarbeit leisten
- Informationen sollen in die Begrüßungsmappe aufgenommen werden
- Erweiterung der Bestandsaufnahme

Verabredung:

- Sobald die Dokumentation vorliegt, werden die Ergebnisse der Bestandsaufnahme noch einmal von allen Anwesenden überprüft, in die jeweiligen Arbeitsbereiche mitgenommen und systematisch ergänzt. In der nächsten Sitzung der AG „Caritas als attraktiver Arbeitgeber“ wird die Bestandsaufnahme zusammengeführt und strukturiert.
- Die Bestandsaufnahme wird kontinuierlich weiterentwickelt
- Aufnahme weiterer Informationen in die Begrüßungsmappen

5.2. Caritasverband als attraktiven Ausbildungsbetrieb entwickeln

Die Arbeitsgruppe ‚Attraktiver Ausbildungsbetrieb‘ befasste sich mit der Attraktivitätssteigerung des CV Mettmann für Auszubildende und Praktikanten. Die Teilnehmer formulierten den perspektivischen Wunsch, als Caritasverband Mettmann e.V. zu einer „Top-Adresse“ für Auszubildende zu werden. Strategisch müsse die Ausbildungsthematik dafür bei der Leitung verankert sein.

Schaubild: Caritasverband als attraktiven Ausbildungsbetrieb entwickeln:

- Qualifizierung für Ausbilder
- Qualitätsmerkmale d.h. Fit für Beruf
- evtl. Übernahmeoption
 - Hospitation in anderen Einrichtungen
 - Ausbildungskonzept (intern)
 - Aktionen „nur“ für Azubis!
 - (Fahrtraining, erste Hilfe ect.)
 - Stellenanzeige „innovativ“ auf Youtube?
- Interessenvertretung! / (MAV??) → Wir tun etwas für Nachwuchs!
- Ausbildungsbeauftragter

Ergänzungen und Rückmeldungen:

- Erfassung der Anzahl der Auszubildenden im CV Mettmann e.V.
- Bestandsaufnahme: Netzwerk mit Ausbildungsstätten
- Darlehenserleichterung oder (Teil-)Finanzierung z.B. des Führerscheins
- Erstellen eines Ausbildungsförderungskonzeptes
- Ausweitung der bisher vorrangig im Bereich Kita und Pflege verorteten Ausbildungen bspw. auf den Bereich Personal / Verwaltung
- Besuch von Schulen Azubi-Messen

- Entwicklung einer positiven Grundhaltung gegenüber Auszubildenden und Praktikanten/innen – wichtiges Potential für den Verband
- Praktikanten/innen sind Multiplikatoren in ihren Ausbildungsstätten und Freundeskreisen

Verabredung:

- Vertiefte Auseinandersetzung bei der zweiten Sitzung der AG „Caritas als attraktiver Arbeitgeber“

5.3 Ankommen im Verband gestalten

Die Arbeitsgruppe ‚Ankommen im Verband gestalten‘ befasste sich mit der Gestaltung der Strukturen für neue Mitarbeiter/innen und verwies auf diesbezügliche Entwicklungspotentiale.

Schaubild: Ankommen im Verband gestalten:

- Anbindung der Außenstellen an die Kommunikationsstrukturen des Verbandes
- Einarbeitungskonzept neuer Mitarbeiter (z.B. Tag der neuen Mitarbeiter/innen)
- Begrüßungsmappe (mehr Informationen über Verband hinzufügen)
- Entwicklungsgespräche
- Mentoren
- Hospitationen in unterschiedlichen Bereichen

Ergänzungen und Rückmeldungen:

Die Teilnehmer/innen nahmen eine Differenzierung des Schwerpunktes ‚Ankommen im Verband‘ vor, welche in der weiteren Entwicklung mitgedacht werden müsse:

- Ebene 1) Das Ankommen von neuen Mitarbeiter/innen gesamtverbandlich organisieren
- Ebene 2) Die Frage der Gestaltung der Strukturen, dass „so viele wie möglich beim CV Mettmann ankommen wollen“

Die Entwicklung eines nachhaltigen Systems zur Fachkräfteentwicklung im Sinne der Ebene zwei wird als wichtig erachtet.

Verabredung:

- Vertiefte Auseinandersetzung in der dritten Sitzung der AG „Caritas als attraktiver Arbeitgeber“

5.4 Orientierung erhalten – Prozess kommunizieren

Die Arbeitsgruppe ‚Orientierung erhalten – Prozess kommunizieren‘ setzte sich mit den Zielen sowie mit der Rolle und den Aufgaben der AG auseinander:

Schaubild: Orientierung erhalten – Prozess kommunizieren

- Eigene Rolle klären und stärken
- Glaubhaftigkeit
- Stärken fördern
- Vielfalt als Gewinn wahrnehmen und wertschätzen
- Mitarbeiter nicht nur als Funktion, sondern als Menschen sehen
- Eigene Befindlichkeit für gemeinsame Ziele nutzbar machen
- Vorbildfunktion: Werte vorleben

Ergänzungen und Rückmeldungen:

Diskutiert wurde die Bedeutung und Wahrnehmung des Leitbildes im Verband. Zum einen beschrieben die Anwesenden die Herausforderungen im Umgang mit idealistischen, „soft“ wirkenden Grundhaltungen. Erhebe man dann jedoch den Anspruch, dem Leitbild gerecht zu werden, erfordere dies eine kontinuierliche Selbstreflexion der einzelnen Mitarbeiter/innen, sowie Steuerungsverantwortlichen. Die Anwesenden stimmten darin überein, dass die Auseinandersetzung mit dem Leitbild für den Prozess von Bedeutung ist, und dass das existierende Leitbild eine gute Grundlage für eine Leitbildvitalisierung bietet. Die Stärkung des gesamtverbandlichen Zusammenhalts und die Bündelung von Synergien wurden als weitere Ziele formuliert:

- Begegnungsmöglichkeiten schaffen
- Multiplikatorenrolle ausfüllen und Hemmnisse zur Mitarbeit abbauen
- Kollegiale Beratung etablieren
- Konstruktive Konfliktkultur entwickeln

Nach Einschätzung der Beteiligten ist es erforderlich, die historischen Abgrenzungen der verschiedenen Dienste / Abteilungen aufzuweichen, und die gesamtverbandliche Vernetzung zu befördern.

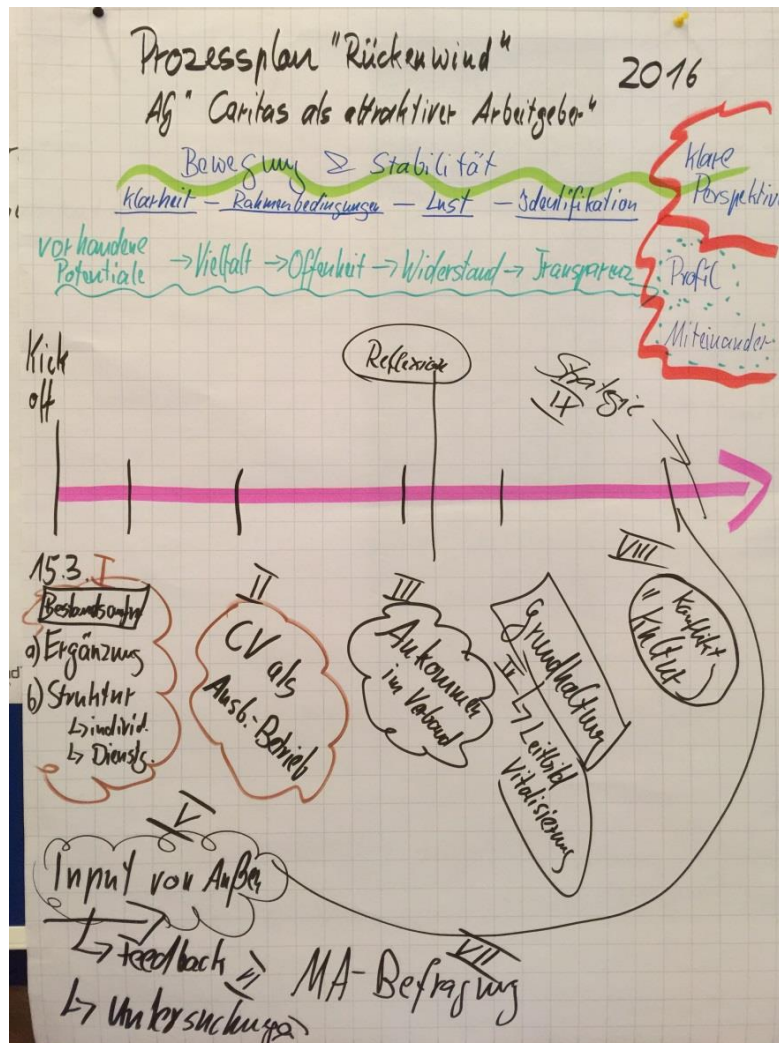
Des Weiteren wurde dafür sensibilisiert mehr „im täglichen Ablauf nachzudenken“.

Verabredung:

- Vertiefte Auseinandersetzung mit Grundhaltungen und einer Leitbildvitalisierung in der vierten Sitzung der AG „Caritas als attraktiver Arbeitgeber“

6. Prozessplan 2016

Parallel zur Präsentation der Schaubilder der verschiedenen Kleingruppen, strukturierte Hans Wietert-Wehkamp den Prozessplan für das Jahr 2016. Das Schaubild versinnbildlicht den dynamischen Prozess auf dem Weg zu einem geschärften Profil, einer klaren Perspektive und einem partizipativem, aktivierenden Miteinander. Der Ablaufplan findet sich unter Punkt 7: Verabredungen und nächste Schritte.



Nach Beendigung der Präsentationen wurde die weitere Planung um folgende Ideen und Fragen ergänzt:

- Wie können Informationen über die Wahrnehmung des CV Mettmanns und Wissen über die zu erreichenden Zielgruppen erlangt werden?
 - Kontakt zu Schulen aufnehmen
 - Ausbildungsmessen (primär für Präsentationszwecke)
 - Nachfragen bei Absagen von Bewerber/innen
 - Online-Mitarbeiterbefragung
- Des Weiteren stellte sich die Frage, welche Untersuchungen bereits zum Thema Arbeitgeberattraktivität existieren, und inwiefern ein Input von außen sinnvoll sein kann.

7. Vereinbarungen und nächste Schritte

Durch die Entwicklung des Prozessdesigns ergeben sich folgende Vereinbarungen und nächste Schritte:

Verabredungen:

- Bestandsaufnahme in der Dokumentation der Veranstaltung überprüfen, im Arbeitsbereich mit den Kolleg/innen abgleichen und gemeinsam systematisieren
- Berichte über Treffen regelmäßig in die verschiedenen Arbeitsbereiche einbinden
- Austausch der Begrüßungsmappen

Nächste Schritte:

Sitzung: Arbeitsinhalte:

- 1) Systematisierung der Bestandsaufnahme (siehe 5.1)
- 2) Vertiefte Auseinandersetzung mit der Entwicklung des CV Mettmann als Ausbildungsbetrieb (siehe 5.2)
- 3) Vertiefte Auseinandersetzung mit der Gestaltung des Ankommens im Verband und einer nachhaltigen Strategie zur Fachkräftegewinnung (siehe 5.3)
- 4) Thema Grundhaltung und Leitbildvitalisierung (siehe 5.4)
- 5) Feedback und Input von außen:
 - a. Feedback durch Online-Mitarbeiterbefragung
 - b. Untersuchungen zum Thema Arbeitgeberattraktivität
- 6) Konfliktkultur
- 7) Strategieentwicklung

8. Chancen und Risiken

Die Anwesenden wurden gebeten Chancen und Risiken des Prozesses zu benennen:

Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> - Imageverbesserung → gute Arbeitskräfte - ‚Power‘ besser sichtbar machen - Altersgemischte Teams → wieder zeitgemäßer - Stärkung der Mitarbeiterbindung - Wachstum durch steigende Anzahl der Mitarbeiter/innen - Finanzielle Sicherheit - Wohlfühlen im Verband - Zukunftsfähigkeit - Einflussmöglichkeiten des Caritasverbandes durch hohe Beschäftigungszahl auf Gesellschaft und Politik - Marke: Wie wollen wir wahrgenommen werden - Sicht nach innen: Selbstwirksamkeit 	<ul style="list-style-type: none"> - „Wir kreisen nur noch um uns selbst“ - Personalgebunden, keine breite Identifikation - Kirchlich/ christlich geprägtes Profil führt zu Abgrenzung - „Scheinwelt“ ohne sich selbst zu hinterfragen → Umsetzung des Leitbildes ist „harte Arbeit“ - Unterschiedliche Interpretationen („Wer versteht wo was darunter?“) - Vorbildfunktion: Schwächen und Fehler eingestehen - Frustration, da u.U. nicht alle immer in Bewegung sein wollen → Kommunikation ist eine dauerhafte Aufgabe - Keine Umsetzung der erarbeiteten Inhalte

der Mitarbeiter stärken

- Kritik kann auftauchen
- Neid anderer Wohlfahrtsverbände

9. Abschlussrunde

- Die Durchlässigkeit der Hierarchieebenen und die Offenheit unter den Anwesenden wurde als positiv empfunden
- „mir gefällt, dass wir loslegen“
- „das hier hat echte Auswirkungen, es wird was passieren“
- „Ich war bereits motiviert aus zwei Tagen Klausurtagung, und jetzt wird's schon konkreter“
- „überall Leute ins Boot holen“
- „Ich fand es sehr konstruktiv.“
- „Es ist ein Privileg, andere Kollegen kennen zu lernen“
- „Ich nehme gern Bewegung mit in den Bereich Soziale Dienste für Senioren“
- Verweis auf youngcaritas.de
- Verweis auf Wegmarken für die Caritaszukunft

Protokoll: Linda Wuttig, 15.03.2016