

## DAS PROJEKT

Wie kann die Josefs-Gesellschaft als Sozialunternehmen qualifizierte Mitarbeitende motivieren und begeistern? Was macht sie zu einem attraktiven Arbeitgeber? Die Antworten auf diese Fragen werden immer wichtiger, denn der demografische Wandel hat längst begonnen. Das standortübergreifende Projekt „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ liefert diese Antworten. Das Projekt läuft von April 2016 bis September 2018. Insgesamt sind über 200 Mitarbeitende beteiligt.

In fünf Pileteinrichtungen werden Strategien und Instrumente zur Personalentwicklung erarbeitet. Sie widmen sich jeweils einem der folgenden Schwerpunktthemen:

- Berufseinstieg
- Karriereplanung
- Work-Life-Balance
- Altersgerechtes Arbeiten 50+
- Betriebliches Gesundheitsmanagement



Die Ergebnisse werden in JG-weiten Workshops, Arbeitskreisen und Konferenzen verbreitet. Die Strategien und Instrumente fließen in die Organisationsentwicklung ein. Im

Rahmen einer Qualifizierungsreihe für Führungskräfte werden die Inhalte in fünf aufeinander aufbauenden Modulen vermittelt.

## KONTAKT

### Projektkoordinator

#### Karriereplanung:

Matthias Hartkamp

Tel. 02864 889-632

m.hartkamp@benediktushof.de

#### Projektleitung:

Frank Mühr

Tel. 0221 88998-335

f.muehr@josefs-gesellschaft.de

#### Projektmanagement:

Stephan Berner

Tel. 0221 88998-285

s.berner@josefs-gesellschaft.de

[www.vernetzt-profitieren.de](http://www.vernetzt-profitieren.de)



## KARRIEREPLANUNG

### BENEDIKTUSHOF MARIA VEEN



Das Projekt „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

## KARRIEREPLANUNG

**Im Projekt „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ befasst sich der Benediktushof (Maria Veen) mit dem Thema „Karriereplanung“.**

Seit dem Jahr 2011 betrachtet der Benediktushof die Altersstruktur seiner Mitarbeitenden. 2011 lag das Durchschnittsalter bei 47 Jahren. Durch eine angepasste Einstellungspolitik konnte es bis 2017 auf 43 Jahre gesenkt werden. Gleichzeitig wurde als Maßnahme zur Personalbindung die individuelle Karriereplanung etabliert.

Dazu gehört die Weiterentwicklung des Mitarbeiterentwicklungsgespräches. Dieses Gespräch ist der Rahmen für ein gegenseitiges Feedback zwischen Mitarbeitenden und Dienstvorgesetzten. Es ist ein wichtiges Instrument, um die individuelle Entwicklung der Mitarbeitenden im Unternehmen zu planen und zu bewerten. Zudem soll es die Grundlage für den Austausch von Mitarbeitenden innerhalb der Josefs-Gesellschaft sein.

Durch Fragen zur Revision des Mitarbeiterentwicklungsgespräches an alle Einrichtungen der Josefs-Gesellschaft werden die Vor- und Nachteile der aktuell verwendeten Methode analysiert. Die Antworten liefern Verbesserungsmöglichkeiten und Vorschläge für ein JG-weit einheitliches Mitarbeiterentwicklungsgespräch.

*„Die individuelle Karriereplanung wurde als Maßnahme zur Personalbindung etabliert.“*

Der zweite Baustein der Karriereplanung sind die Laufbahnpläne. Mit ihnen zeigt der Benediktushof seinen Mitarbeitenden frühzeitig Perspektiven im Unternehmen auf. Die Pläne beinhalten für die größten Berufsgruppen Karriereoptionen in alle Richtungen.



Der dritte Baustein ist das Talentmanagement. Ziel ist es, Mitarbeitenden Perspektiven im Unternehmen aufzuzeigen, die außerhalb ihres Arbeitsbereichs liegen. Es geht um eine Erprobung von Arbeit in übergreifender Position und eine Erweiterung der Sicht auf das gesamte Unternehmen. Aus jeder Abteilung haben sich Mitarbeitende gefunden, die ein Projekt auf den Weg bringen, von der tiergestützten Therapie bis zur Praxis für Osteopathie. Diese Projekte werden mit einem Meilensteinplan umgesetzt und regelmäßig evaluiert.



*Im Mittelpunkt der Mensch*