



📅 31.08.2018

Fit für die Mitarbeit von morgen

„Überregional vernetzt – Lokal profitieren“: Das EU-geförderte Personalentwicklungsprojekt der Josefs-Gesellschaft endet mit einer „Aufbruch-Veranstaltung“.

Gute Mitarbeitende gewinnen und dauerhaft für das eigene Sozialunternehmen begeistern – Wie geht das? Was macht uns zu einem attraktiven Arbeitgeber? Antworten auf diese Frage werden immer entscheidender, denn der demografische Wandel hat längst begonnen. Mit dem Personalentwicklungsprojekt „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ hat die JG zweieinhalb Jahre lang an Lösungsansätzen gearbeitet. Diese wurden auf der „Aufbruch-Veranstaltung“, die zum Abschluss des Projektes stattfand, präsentiert. Zudem hörten die Teilnehmenden der Abschlussveranstaltung Impulsvorträge zu den Themen "Projekte enden nicht mit dem Projektabschluss" und "Die mittlere Führungsebene: Bindeglied zwischen Erwartungen und Bedürfnissen". Gemeinsam überlegten sie außerdem wie eine stärkere Vernetzung zwischen den JG-Unternehmen erreicht werden kann.

Themensetzung entlang der beruflichen Lebensphasen
Fünf Pilotenrichtungen entwickelten über die Projektlaufzeit hinweg Strategien und Instrumente zur Personalentwicklung. Je eine Projektgruppe widmete sich den Themen „Berufseinstieg“, „Karriereplanung“ und

„Altersgerechtes Arbeiten 50plus“. Diese Themen sind an den beruflichen Lebensphasen orientiert, um für Mitarbeitende aller Altersgruppen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Zwei weitere Einrichtungen erarbeiten Konzepte und Maßnahmen zu den Querschnittsthemen „Work-Life-Balance“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement“.

Vielfältige Ergebnisse für eine gesteigerte Zufriedenheit der Mitarbeitenden

Zum Abschluss informierten die Projektgruppen einrichtungsübergreifend über ihre Ergebnisse. Diese sind auf andere Einrichtungen der JG übertragbar. Dazu erklärt der Personalleiter: „Für uns ist wichtig, dass auch kleinere Einrichtungen, wie beispielsweise unsere Seniorenheime, von den Ergebnissen profitieren und die Maßnahmen, die für sie passend sind, bei sich umsetzen können.“

Die Projektgruppe des Heinrich-Hauses Neuwied, die zum Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ gearbeitet hat, entwickelte etwa ein Konzept der Urlaubsbetreuung für Kinder von Mitarbeitenden während der Ferienzeiten und erprobte es. Zudem wurden die Möglichkeiten eines Sabbatjahrs und des Homeoffices ausgebaut.

Zum Projektstart befragte die Projektgruppe des Vinzenz-Heims Aachen, die sich mit dem Thema „Work-Life-Balance“ befasste, ihre Kolleginnen und Kollegen, was sie unter dem Thema verstehen und wo sie Verbesserungspotenzial sähen. Auf Basis der Ergebnisse wurde unter anderem ein „Springer-Modell“ für die Rufbereitschaft entwickelt und erprobt. Dabei haben die Mitarbeitenden an maximal zwei Tagen im Monat Rufbereitschaft. An allen anderen freien Tagen können Sie sicher sein, nicht kontaktiert zu werden, was die Qualität und den Entspannungsgrad in der Freizeit wesentlich erhöht.

Dem Thema „Berufseinstieg“ nahm sich die Projektgruppe des Sankt Vincenzstifts in Rüdesheim an. Sie konzipierte unter anderem einen modularen Messestand, mit dem auf Berufsmessen, aber auch auf lokalen Festen und Veranstaltungen neues Personal geworben werden kann. Der Messestand kann durch seinen modularen Aufbau mit geringem Aufwand für verschiedene Einrichtungen individualisiert werden. So können sich auch kleine Einrichtungen, die sich keinen eigenen Messestand leisten können, gegenüber Interessierten professionell als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Neben weiteren Maßnahmen entwickelte die Projektgruppe „Karriereplanung“ des Benediktushofs in Reken ein neues Konzept für das Mitarbeitenden-Entwicklungsgespräch (MEG), das einmal jährlich mit allen

Mitarbeitenden in der Einrichtung geführt wird und ihre jeweilige persönliche berufliche Entwicklung in den Fokus nimmt.

Im Josefsheim in Olsberg erarbeitete man zum Thema „Altersgerechtes Arbeiten 50plus“ unter anderem ein Angebot für Mitarbeitende jenseits des 50. Lebensjahrs, in dem sie in einem Perspektiv-Coaching Antworten auf die Frage „Was will ich in den nächsten Jahren beruflich noch bewirken, verändern und erreichen?“ finden oder auch über ein Hospitationsprogramm Einblicke in neue Bereiche bekommen können.

Die umfassenden Ergebnisse sind für alle Einrichtungen demnächst auch online abrufbar unter: www.vernetzt-profitieren.de. Zudem werden sie auf dem JG-Kongress 2018 vorgestellt.

Führungskräfte-Qualifizierung

Die zweite Säule des Projekts sind Führungskräfte-Qualifizierungen für die mittlere Leitungsebene. 73 Team- und Abteilungsleitungen nahmen dabei an Schulungsmodulen zu Themen wie „Wertschätzende Führung und Führungskultur“, „Nachfolgeplanung und Generationenmanagement“ und „Diversity und Führen von Unterschiedlichkeiten“ teil. Die Themen der Module wurden von der Unternehmensleitung festgelegt, die Durchführung erfolgte durch externe Expertinnen und Experten. „Die Teilnehmenden haben durchweg positive Rückmeldungen gegeben – nicht nur zu den Inhalten und zur Fachlichkeit, sondern auch zum interdisziplinären und einrichtungsübergreifenden Austausch. Da haben sich beispielsweise die Hauswirtschaftsleitung mit der Wohngruppenleitung genauso wie die Teamleitung IT mit der Leitung Ambulante Dienste ausgetauscht“, berichtet Personalleiter Mühr zufrieden.

Mit dem Ende des von der EU geförderten Projekts startet nun die „Aufbruch“-Phase, in der es gilt, die Ergebnisse bedarfsorientiert im gesamten Unternehmen zu etablieren.

Alle Pressemitteilungen

Ansprechpartner





Lara Mohn

Unternehmenskommunikation

Josefs-Gesellschaft

Custodisstr. 19-21

50679 Köln

☎ **0221 88998-116**

→ [Ansprechpartner kontaktieren](#)

Weitere Themen

Josefs-Gesellschaft

Selbstverständnis

Wir richten unsere Arbeit an unserem Leitsatz "Im Mittelpunkt der Mensch" aus.

Mehr erfahren