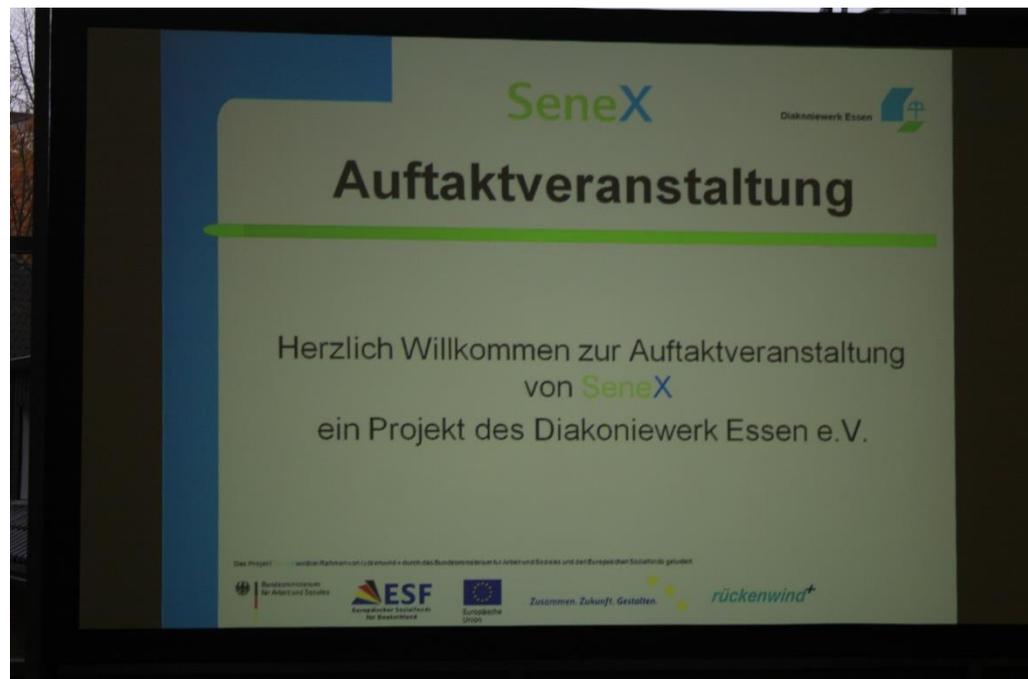


23.11.2016 – Gemeindezentrum der Erlöserkirche



Das Projekt **SeneX** wird im Rahmen von rückenwind+ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

SeneX

Übersicht

Ergebnisse der Vertiefungsgruppen und des Open-Space Verfahrens

- ◆ Wissenstransfer
- ◆ Perspektivcoaching
- ◆ Lebensphasenorientierte Personalpolitik
- ◆ Demografischer Wandel
- ◆ Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Wissenstransfer



Wie kann Wissen von ausscheidenden Arbeitnehmern in der Organisation erhalten bleiben?

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

SeneX

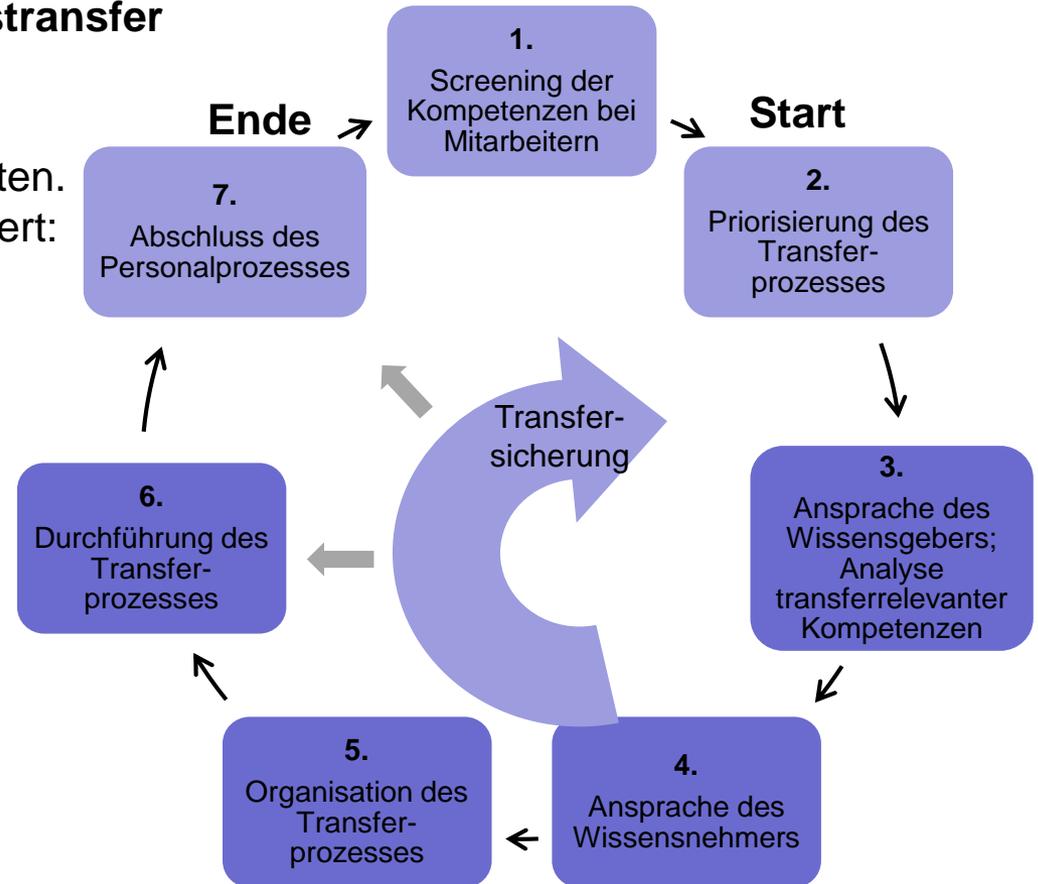
Wissenstransfer

Inhalte des Impulsvortrags Wissenstransfer

In einer Vertiefungsgruppe wurde zu Beginn ein kurzer Impulsvortrag gehalten. Hier wurde folgendes Schaubild erläutert:

Danach wurde mit einer Moderation zusammen diskutiert und die Ergebnisse und Schlagwörter schriftlich festgehalten.

Im Open Space Verfahren wurde dies weiter diskutiert und Ideen dazu schriftlich festgehalten.



Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

SeneX

Wissenstransfer

Es wurden die Herausforderungen für einen Wissenstransfer gesammelt:

- Was ist wichtiges und was ist unwichtiges Wissen? Wer selektiert?
- Woher das Geld/ die Zeit nehmen?
- Wie wähle ich die WissensgeberInnen aus?
- Wer nimmt das Wissen und wie?
- Führungskräfte sollten sich über Kompetenzen im Klaren sein
- Wie kann ein Transfer stattfinden bei „innerer Kündigung?“
- Führungskräfte sollten immer:
 - Wertschätzung vorleben/Wissen wertschätzen
 - Arbeitsatmosphäre schaffen
- Wissen der WissensnehmerInnen sollte beachtet werden.

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

SeneX

Wissenstransfer

Aussagen zu bisherigen Erfahrungen von Wissenstransferprozessen:

- „Wir kommen nicht weiter“
- „Neue Hüte, alte Räder“
- „Theorie und Praxis sind zwei unterschiedliche Dinge.“
- „Die nötige Zeit finden ist meist das größte Problem.“
- „Fähigkeiten + Aufgaben finden und selektieren“
- Mentoring-Programm existiert bereits

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



SeneX

Wissenstransfer

Lösungsansätze um brauchbare Wissenstransferprozesse zu gestalten:

- Mit dieser Veranstaltung nicht aufhören
- Eigeninitiative
- Auch in der Einrichtung, Lernprojekt?
- Zeitfaktor berücksichtigen
- Standards entwickeln
- Sensibilisierung der Führungskräfte
- Impulse geben
- Werksinterne Ressourcen sichten
- Steuerungsgruppe initiieren

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Lebensphasenorientierte Personalpolitik



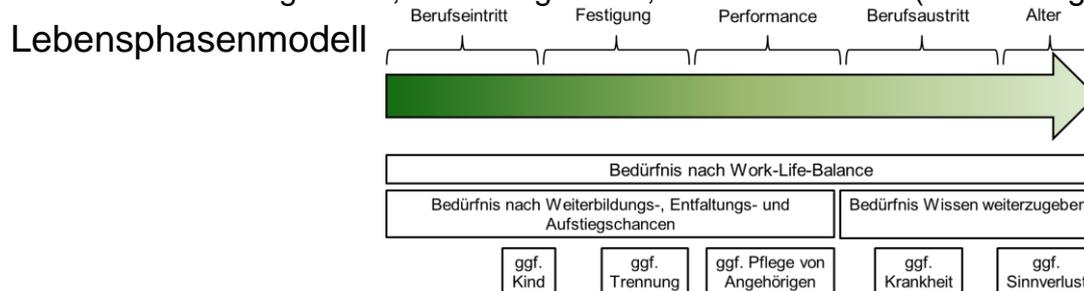
Wie kann ein einheitliches Konzept für das Unternehmen aussehen und umsetzbar gemacht werden?

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Inhalte des Impulsvortrags:

- Wie können die zentralen Anforderungen an den dauerhaften Einsatz von Personal vor dem Hintergrund einer sich abzeichnenden Zukunft begriffen und angegangen werden?
- Was sind die Trends für „Personal“?
 - Globalisierung
 - Technologischer Wandel („Industrie 4.0“)
 - Demografischer, Generationen und –Wertewandel
- Generationenwandel
 - Generation X (bis ca. 1979): Arbeiten, um zu leben; Leistungsbereit; eher monetär getrieben
 - Generation Y (bis ca. 2000): Leistungsbereit, weniger monetär getrieben; Übergeordneter Sinn der Arbeit muss stimmen
 - Generation Z (ab ca. 1995): Flexibel; Handlungs- und umsetzungsorientiert; Multitasking-fähig; Dauerbindungsavers; Belastungsavers; Erlebnisorientiert (Arbeitstätigkeit muss „Sinn“ machen)



Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Herausforderungen I

- Business-Case (Sind jüngere MitarbeiterInnen wirklich günstiger?)
- Wertschätzung für jede Generation X
 - Generationen können und sollten voneinander lernen und sich unterstützen
- Vernünftige, langfristige Personalplanung X
 - Renteneintritte beobachten und frühzeitig um Nachfolge kümmern
→ nachhaltige Nachfolgeplanung
- Führungskräfte einbinden/ schulen (für generationen- und lebensphasengerechte Führung) O
- Authentische Rückmeldungen/ Wertschätzung – Mitarbeiterbindung X
 - Danksagung bei Weihnachtsfeier reicht nicht aus, tägliches Lob ist aber auch zu viel

X = interne Beiträge

O = externe Beiträge

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Herausforderungen II

- Führungskräfte nicht mehr praxisbezogen ○
 - Kennen Arbeitsabläufe nur noch theoretisch, können Änderungen in der Praxis nicht einstufen
=> richtiges Maß zwischen Bürokratie und Arbeitsalltag der Pflegekräfte finden
- Beschäftigungspotenziale von Menschen in belastenden/ belasteten Berufsgruppen x
 - Ggf. Rückzug aus der Pflege am Patienten und hin zu Beschäftigung in der Koordination o.ä.
- Strategische Implementierung von Personalentwicklungs-Maßnahmen x
- Heterogene Unternehmensstruktur (verschiedene Bereiche) – eine Arbeitgebermarke?
 - Einheitliche Regelungen schwer zu finden → gemeinsame Werte im „Dach“ definieren, Umsetzung jeweils spezifisch, authentisch kommunizieren

x = interne Beiträge

○ = externe Beiträge

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Herausforderungen III

- Gesunderhaltung der Mitarbeitenden ○
 - Auf Bedürfnisse achten und eingehen, Arbeitsfähigkeit erhalten
- Mitarbeiter „Pflege“ ○
 - Zwischenmenschliche Kontakte zu Mitarbeitern und Vorgesetzten pflegen
→ wissen, was los ist
- Wertschätzung von Lebensläufen und Erfahrungen ○
- Neue Lernchancen/-bedarfe älterer MitarbeiterInnen beachten ○
 - Nicht nur jüngere Mitarbeiter an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen lassen
 - Ältere Mitarbeiter lernen von Jüngeren und umgekehrt

X = interne Beiträge

○ = externe Beiträge

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Herausforderungen IV

- Neue Lernchancen/-bedarfe älterer MitarbeiterInnen beachten ○
 - Nicht nur jüngere Mitarbeiter an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen lassen
 - Ältere Mitarbeiter lernen von Jüngeren und umgekehrt

X = interne Beiträge
○ = externe Beiträge

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Erfahrungen und daraus resultierende Wünsche/Ideen I

- Mitarbeiter frühzeitig ansprechen X
 - Nicht erst kurz vor Renteneintritt, sondern bereits vorab über Möglichkeiten im Unternehmen sprechen → ggf. verändertes Aufgabenspektrum, anderes Zeitmodell O
 - Arbeitszeit und –pensum an Möglichkeiten anpassen
- Empfehlungsmanagement für die Suche von Nachwuchs ausbauen X
- Lebensarbeitszeitkonten als Versicherungsmodell (Modell „Michaelshoven“)
- 3 Jahre aktiv – 3 Jahre passiv in 6 Jahre TZ umwandeln O
 - Ausstieg aus dem Unternehmen sanfter für MA und Unternehmen gestalten → Arbeitstage pro Woche nach und nach verringern, dafür aber 6 statt 3 Jahre aktiv bleiben

X = interne Beiträge

O = externe Beiträge

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Erfahrungen und daraus resultierende Wünsche/Ideen II

- 3 Jahre aktiv – 3 Jahre passiv in 6 Jahre TZ umwandeln ○
 - Ausstieg aus dem Unternehmen sanfter für MA und Unternehmen gestalten → Arbeitstage pro Woche nach und nach verringern, dafür aber 6 statt 3 Jahre aktiv bleiben

X = interne Beiträge
○ = externe Beiträge

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Lösungsansätze

- Haltung zu Phänomenen am Arbeitsmarkt statt (Personal)Strategie ○
 - Klare Positionierung nach Innen und Außen
- Know-how als Ressource begreifen und unter Risikogesichtspunkten handhaben ○
 - Möglichkeiten an Verfügbarkeiten anpassen
 - Bedarfe in anderen Bereichen des Diakoniewerks prüfen
- Möglichkeit, Teile der Aufgabe abzugeben X
 - Welche Unterstützung von Fachkräften/ Personalleitung?
 - Gewährleistung, dass Aufgaben tatsächlich abgefangen werden können

X = interne Beiträge
○ = externe Beiträge

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Ergebnisse (Was ist den MitarbeiterInnen wichtig?)

- Geklärte und orientierende Strukturen
- Aufgaben/ Spielräume der Führungskräfte im Rahmen der Lebensphasen
- Aufgaben/ Spielräume der Personalentwicklung im Rahmen der Lebensphasen
- Langfristige Nachfolgeplanung
- Zusammenspiel Jung und Alt → Nutzenperspektive deutlich machen
- Personalführung generationen- und lebensphasengerecht gestalten
- Welche Instrumente sind bereits vorhanden, was fehlt?
 - Vieles ist vorhanden, wird aber nicht vollends genutzt

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Perspektiv Coaching



Welche Möglichkeiten hat der Arbeitnehmer seine letzten Berufsjahre zu gestalten und wie geht es danach weiter?

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

SeneX

Perspektiv Coaching

Inhalte des Impulsvortrags

- Was bedeutet (Perspektiv-)Coaching? Begleitung bei der Entwicklung von Lösungen/Zielen um persönlich zu wachsen
- Was bedeutet der Übergang für...?
 - **Organisationen:** Jede Wiederbesetzung ist eine teure, riskante Investitionsentscheidung; langfristige Beschäftigung von älteren Mitarbeitern birgt Risiken (Disengagement-Tendenz, innere Kündigung)
 - **MitarbeiterInnen:** Euphoriephase → Desillusionierung → Neuorientierungsphase; Ersatz des Erwerbszwangs durch Beschäftigungslust (z.B. Ehrenamtliche Tätigkeiten)
 - **Gesellschaft:** Potenzial an Ehrenämtern zur Stützung der Gesellschaft; Perspektivarbeit als Chance Verluste im Engagement-Potenzial zu verhindern
- **Unternehmen verlängern den Nutzen an der Arbeitskraft, Transfer von Know-How; MitarbeiterInnen können alle Alternativen vorausplanen; Gesellschaft kann Engagement-Potenzial besser ausschöpfen**
- **Schaffung von Rahmenbedingungen im Unternehmen!**

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Perspektiv Coaching

Welche Herausforderungen/Sorgen gibt es vor dem Renteneintritt?

- „das eigens aufgebaute Baby“ (Arbeitsgebiet) in gute Hände abgeben X
- Angst, dass Konzept im Sande verläuft → nachhaltige Lösung erwünscht X
- für Organisation: Krankheit kurz vor der Rente O
- Finanzieller Druck X
- Generationenkonflikt → Wertekonflikt X

X = interne Beiträge
O = externe Beiträge

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

SeneX

Perspektiv Coaching

Welche Erfahrungen wurden bisher gemacht?

- Mitarbeitergespräche (nur vereinzelt) X
- Kritik/ Lob kommt nicht immer an X
- Nach Arbeitsende/ Renteneintritt keine Honorare oder Beraterverträge X
- Einflüsse von neuen (jüngeren) Vorgesetzten führt zu weniger Motivation
→ wenig Begleitung durch Ältere Diensthabende X
- Trotz Reduktion der Arbeitsstunden immer noch 100% Arbeit X
- Kein Verlass auf Rentenregelung: Wie geht es weiter? Was muss ich beachten? x/o

X = interne Beiträge
O = externe Beiträge

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Perspektiv Coaching

Welche Lösungsansätze/ Wünsche wurden dazu genannt? I

- Berücksichtigung der Persönlichkeit (Gründe/ Motivation für Arbeit) x
- Wertschätzung in Form von: x/o
 - Flexibler Renteneintritt
 - Altersteilzeitregelung
 - Anerkennung der Arbeit (Lob)
 - Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen
- Werte in Form von: x
 - Mitgefühl, Verantwortung, Pflichtbewusstsein → Ziel für junge Vorgesetzte
- Transparente Gestaltung (Kritik/ Lob kommt nicht an) x
- Mehr (offene/ transparente) Kommunikation mit Struktur x
- Einheitliche Regelungen x

x = interne Beiträge

o = externe Beiträge

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Perspektiv Coaching

Welche Lösungsansätze/ Wünsche wurden dazu genannt? II

- Offenheit für individuelle Ideen (Mitspracherecht) X
- Berücksichtigung der eigenen gesundheitlichen, altersspezifischen und individuellen Grenzen („Springer“ für Krankheitsvertretung) X
- Risikobericht für Renteneintritt im Blick behalten (Wer würde noch weiter arbeiten wollen? Wer kommt für ein Perspektivcoaching und/ oder einen Wissenstransfer z.B. im Team in Frage?) O
- Überstunden aufsparen (Lebensarbeitszeitkonto) X
- Verbindliche Zusagen für individuelle Lösungsideen, z.B. immer um einen Arbeitstag in der Woche reduzieren („langsam ausgewöhn“) → Teilzeitmöglichkeit 4-Tage-Woche X
- Möglichkeit bekommen, eigene Arbeit auch nach der Rente anbieten zu können X

X = interne Beiträge

O = externe Beiträge

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Perspektiv Coaching

Welche Lösungsansätze/ Wünsche wurden dazu genannt? III

- Mentoren-Programm – strukturierter Prozess ○
→ parallele Einstellung von Nachfolgern
- Nachfolgeplanung (auch auf „Nicht-Führungsebene“) X
- Vielfältigkeit nutzen X
→ Wechsel in andere Arbeitsgebiete im Diakoniewerk möglich machen
- Abbau von befristeten Arbeitsverträgen im Alter (→ Reduktion der Motivation) X
- Besserer Personalschlüssel X

X = interne Beiträge

○ = externe Beiträge

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



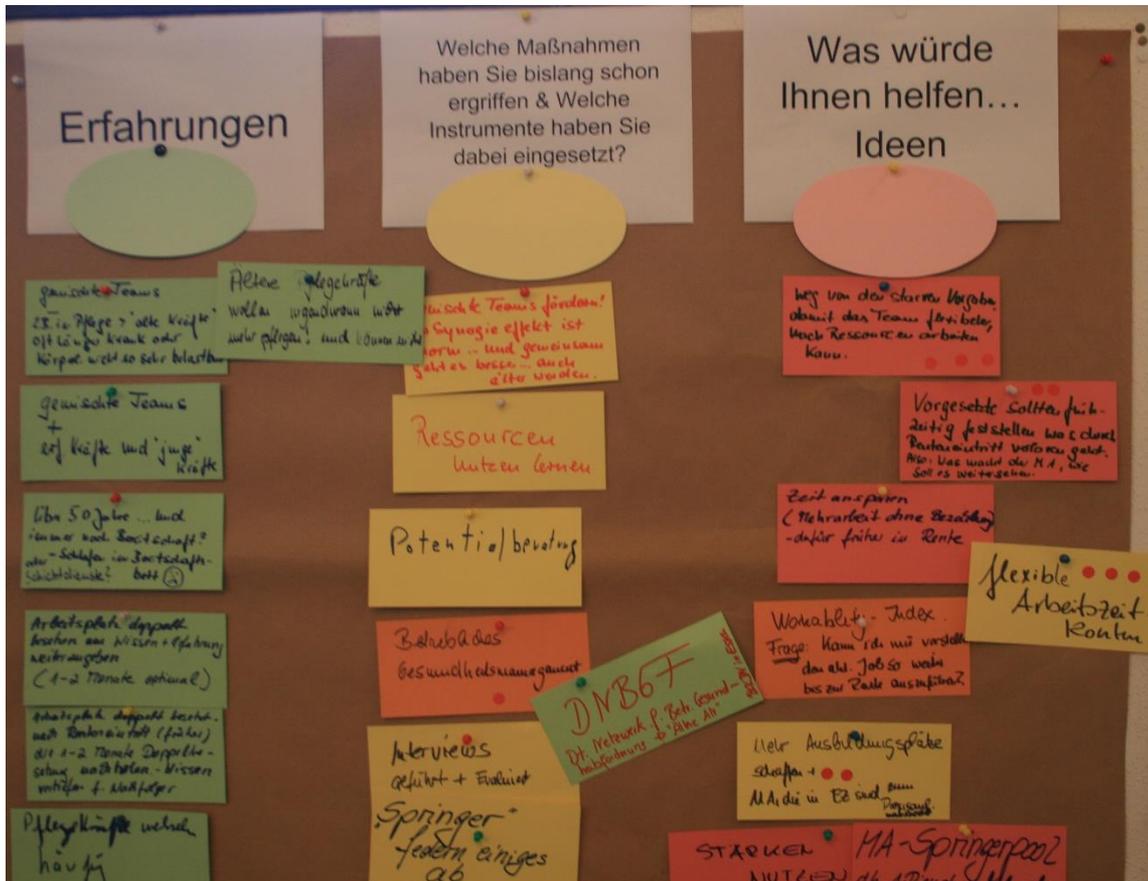
Perspektiv Coaching

Weitere Überlegungen...

- Interesse an Gespräch über berufsbezogenen Themen/Probleme
 - Person Coach
 - als „Feelgood Manager“, „Kummerkasten“
 - als Begleiter im Prozess der Nachfolge
 - als vertrauensvoller Gesprächspartner: Offenlegung interner **und** externer Möglichkeiten
 - Als Motivationssteigerung in der letzten Erwerbsphase sehen
 - Gestaltungsideen für die Zeit nach Renteneintritt
 - Idee: Vorbereitungsfragebogen → Wunschziele und -themen des Coaches „abfragen“
- Fokussiertes Coaching, Themencoaching

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Demografischer Wandel



Wie ist die Ausgangslage in der Gesellschaft?

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Demografischer Wandel

Im Open Space Verfahren gab es einen Stand zum demografischen Wandel. Hier hingen zum einem Informationen zum generellen Demografischen Wandel in Deutschland aus. Schriftlich wurden eigene Erfahrungen und Ideen festgehalten, diese wurden des weiteren im persönlichen Gespräch besprochen. **(Vorschlag für Frau Büttner)**

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Demografischer Wandel

Erfahrungen im eigenen Betrieb/eigenen Bereich:

- Ältere Pflegekräfte wollen irgendwann nicht mehr pflegen! Und können auch nicht!
- Gemischte Teams z.B. in der Pflege richtig einsetzen (erfahrene Kräfte und „junge“ Kräfte)
- Problem: Ältere Kräfte oft länger Krank oder körperlich, nicht so sehr belastbar. Folge: Mehr Belastung für den Rest des Teams.
- Gemischte Teams + Über 50 Jahre... und immer noch Bereitschaft? – Schlafen im Bereitschaftsbett – Schichtdienste?
- Pflegekräfte wechseln häufig.
- Fehlzeiten voneinander verstehen (Vielfalt)
- Junge Fachkräfte – Ausfallzeiten – Kind krank...
- Permanent hohe Krankenstände der älteren Mitarbeiter
- Familienfreundliches Unternehmen.
- „Springer-Fachkraft“ wird immer Einsatz haben....
- Notfallspringer fast nicht möglich (BAT – KF).

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Demografischer Wandel

Welche Maßnahmen haben Sie bislang schon ergriffen und welche Instrumente haben Sie dabei eingesetzt?

- Gemischte Teams fördern! Der Synergieeffekt ist enorm... und gemeinsam geht es besser ... auch älter werden.
- Ressourcen nutzen lernen
- Potentialberatung
- betriebliches Gesundheitsmanagement wichtig
- Interviews geführt und Evaluert
- „Springer“ federn einiges ab
- Elternzeit-Rückkehrer
- Urlaubstage aussparen
- Mitarbeiterpflege!

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Demografischer Wandel

Was würde Ihnen helfen... I

- Teambesprechung.... Erzähl doch mal von dir? Gegenseitiges Kennenlernen um kollegiale Arbeitsweisen zu fördern.
- Flexible Pausen/ flexible Arbeitszeitkonten.
- Spätere Arbeitszeiten
- Weg von starren Vorgaben.. damit das Team flexibler, nach Ressourcen arbeiten kann.
- Vorgesetzte sollten frühzeitig feststellen, was durch Renteneintritt verloren geht. Also: Was macht der MA, wie soll es weitergehen.
- Zeit ansparen. Mehrarbeit ohne Bezahlung. Dafür früher in Rente.
- Workability-Index einsetzen
- Frage: Kann ich mir vorstellen, den aktuellen Job so weiter bis zur Rente auszuführen?
- Mehr Ausbildungsplätze schaffen. MA, die in EZ sind für die Leitungsebene schulen?
- MA-Springerpool, d.h. 1 Dienst pro MA pro Monat.
- Stärken evaluieren und nutzen.

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

SeneX

Demografischer Wandel

Was würde Ihnen helfen... II

- Ehrenamtler werben und integrieren.
- Arbeitsumverteilung
- Sabbatjahr
- Arbeitsplatz doppelt besetzen, um Wissen + Erfahrung weiterzugeben (1-2 Monate optimal).
- Mit 4-5 Stunden in der Rente weiterarbeiten

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Demografischer Wandel

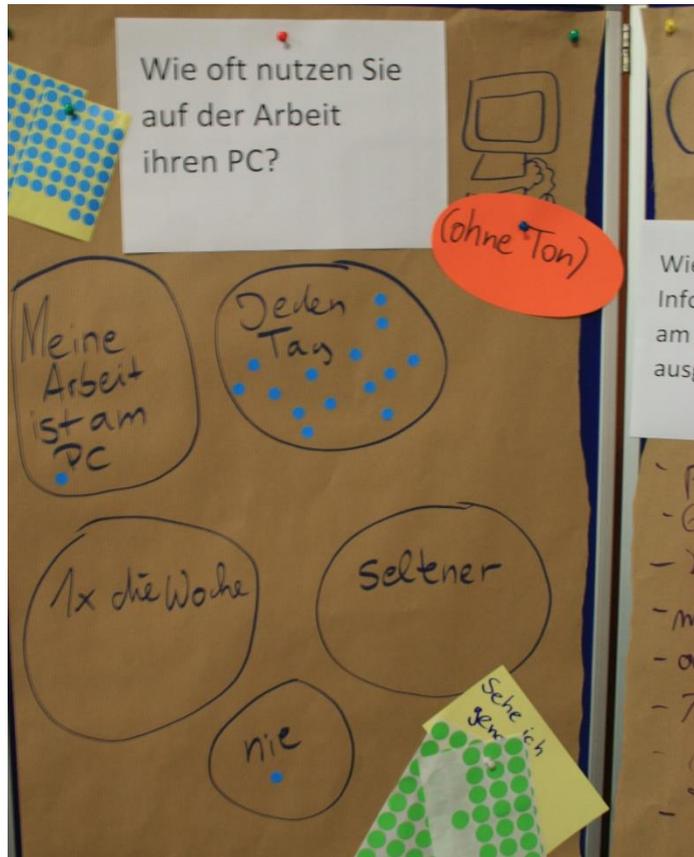
Welche Befürchtungen haben Sie?

- Angehörige (z.B. Kinder) unterstützen wollen / müssen, aber ggf. nicht können.
- Altersarmut
- Weniger Anerkennung
- Verlust von sozialen Kontakten
- Neuer Arbeitsbereich –Leitungsaufgabe- Verlust des eigenen Bereiches?
- Jann ich das bis 67 Jahren?

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit



Wie können Ergebnisse nutzbar und nachhaltig veröffentlicht werden?

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Im Open-Space gab es einen Stand zum Thema „Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit“. Hier wurde – um das Projekt SeneX nachhaltig zu kommunizieren und zu veröffentlichen - nach den Gewohnheiten und Möglichkeiten am Arbeitsplatz gefragt, außerdem wurde das Thema *Mitarbeitergespräch* des Öfteren angesprochen.

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Wie erhalten Sie Informationen am Arbeitsplatz?

- E- Mail
- Im Gespräch/ lockeres Gespräch beim Kaffee
- Im Sozialraum
- Infoblatt
- Manchmal gar nicht
- oder stille Post
- Telefon/Fax
- Computer
- Schriftliche Tagesdokumentation
- Jour-fix
- Dienst- / Teamgespräche

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Welche Quellen nutzen Sie um Informationen vom Arbeitgeber zu erhalten?

- Intranet
- Arbeitskreise
- Homepage
- Facebook und co.
- Konferenzen

Welche Wege mögen Sie?

- Direkt im Gespräch
- Teamtag
- Kurze Videos
- Alternativen zu E-Mails

Welche Wege mögen Sie nicht?

- Einseitige Kommunikation

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Sonstiges:

- PCs sind leider oft sehr langsam, für Videos schlecht. Manchmal kein Ton.
- Immer wenn Leitung einen MA ins Büro holt, kann es komisch wirken.
- Teamtag: gemeinsames Erarbeiten in der eigenen Einrichtung wirkt meist am besten
- MA Gespräch? In 28 Jahren 1 Mal
- Ein 29 Jähriger Vorgesetzter will im Mitarbeitergespräch etwas über meinen Werdegang wissen und dazu etwas beurteilen?!
- Es wäre schön, wenn das betreute Wohnen auch mehr an die Öffentlichkeit kommt, es fehlt z.B. ein Film auf der Homepage in dem der Bereich vorgestellt wird.
- Vor 12 Jahren gab es doch schon einmal genau dieses Thema „Älter werden“, dann ist 12 Jahre nichts passiert und nun ist es wieder da. Wer weiß wie lange es bleibt.

Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

SeneX



Das Projekt SeneX wird im Rahmen von rückenwind + durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.