



Schwestern der heiligen
Maria Magdalena Postel

Binden. Bilden. Bewegen.



Das Projekt der Seniorenhilfe SMMP

Evaluation der Führungskräfte Entwicklung





Gliederung

(1) Das Projekt *Binden. Bilden. Bewegen.*

- Fakten
- Ziele
- Inhalt

(2) Evaluationsergebnisse

1. Mitarbeiterbefragung 2017-2019
2. Zufriedenheit der Führungskräfte
3. Evaluation des Führungskräfteentwicklungs-Prozesses
4. Evaluation des Coaching-Prozesses

(3) Ergebnissicherung und Nachhaltigkeit

- Sicherung der Ergebnisse
- Fortführung der Maßnahmen





Schwestern der heiligen
Maria Magdalena Postel

(1) Das Projekt *Binden. Bilden. Bewegen.*





Schwestern der heiligen
Maria Magdalena Postel

(1) Das Projekt *Binden. Bilden. Bewegen.*

Fakten

- 3 Jahre (01.04.2017-31.03.2020)
- über 100 Teilnehmende
- 3 zeitgleich laufende Projekte
- Fördersumme knapp 380.000 €

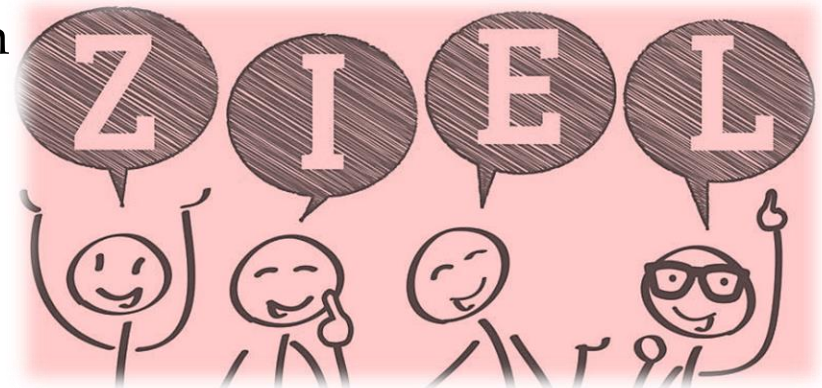
(1) Das Projekt *Binden. Bilden. Bewegen.*



Schwestern der heiligen
Maria Magdalena Postel

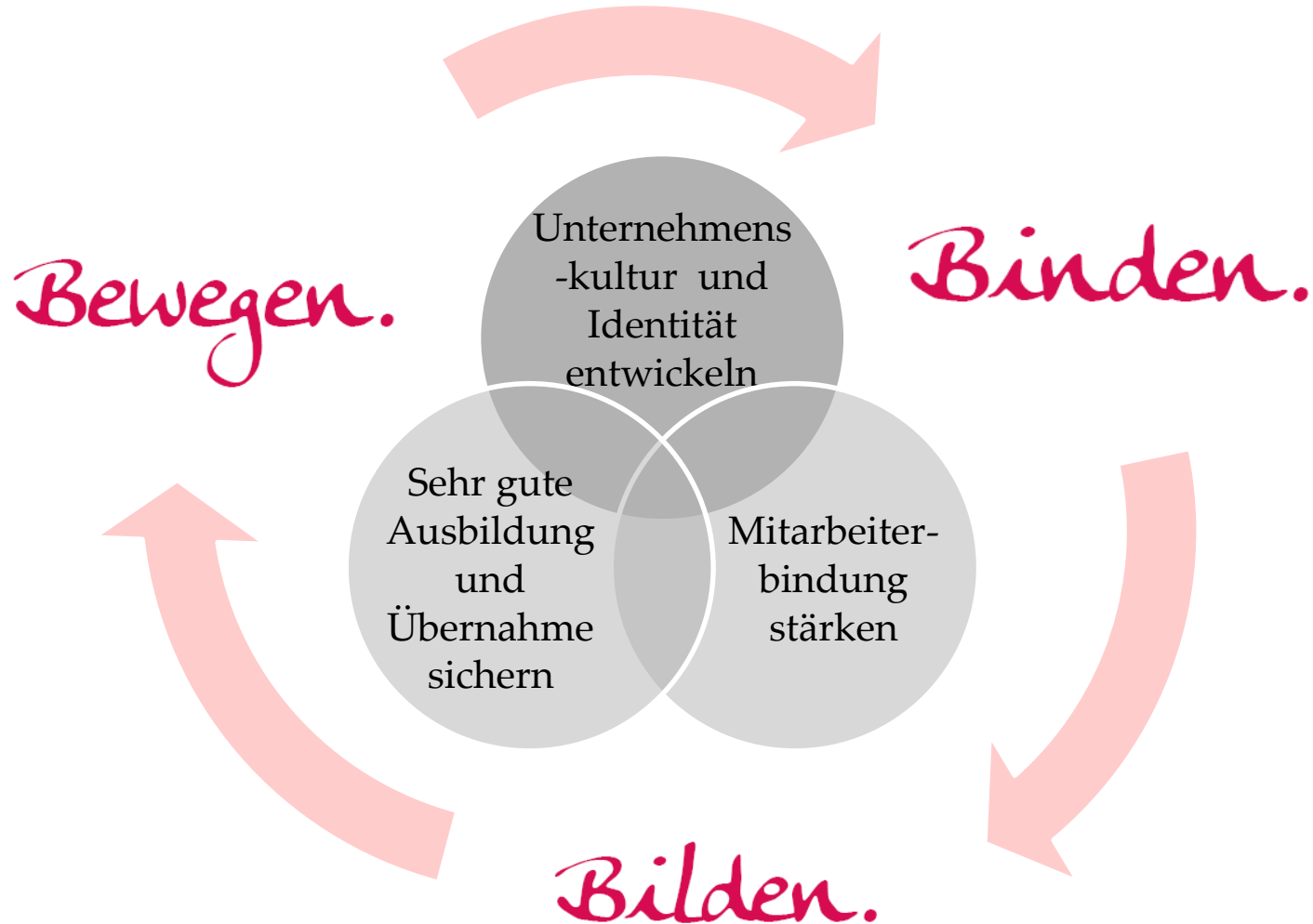
Ziele

- Führungskultur erfahrbar machen
- Bindung an das Unternehmen festigen
- Werteorientiertes Handeln fördern
- gemeinsame Unternehmensidentität stärken
- Führungskräfte weiter entwickeln
- Neue Mitarbeitende aktiv begleiten
- Ausbildung neu gestalten
- Gemeinsames Lernen 2.0





(1) Das Projekt *Binden. Bilden. Bewegen.*





(1) Das Projekt *Binden. Bilden. Bewegen.*

Umsetzung durch drei
Teilprojekte

Führungskräfte-
entwicklungsprogramm +
Coaching + Kollegiale Beratung

Einführung von neuen
Mitarbeitenden mit
unternehmensweitem Konzept

Koordiniertes
Ausbildungskonzept



Und wie ist das Projekt angekommen?





(2) Evaluationsergebnisse – durch *vier* verschiedene Befragungen

1. Mitarbeiterbefragung (2017–2019)
2. Zufriedenheit der Führungskräfte
 - Zu Anfang des Projektes
 - Zu Ende des Projektes
3. Evaluation des Führungskräfteentwicklungs-Prozesses
4. Evaluation des Coaching-Prozesses

(2) Evaluationsergebnisse

1. Mitarbeiterbefragung Vergleich 2017-2019

- Rücklauf:
 - 2017: 519 (54,0%)
 - 2019: 614 (60,7%)
- Ca. 100 Fragen/Fragebogen zu folgenden Themen:
 - Führung
 - Politik & Strategie
 - Mitarbeiter
 - Partnerschaften & Ressourcen
 - Prozesse





(2) Evaluationsergebnisse

1. Mitarbeiterbefragung Vergleich 2017-2019

Verbesserungen SMMP 2017-2019



(2) Evaluationsergebnisse



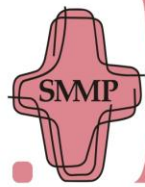
Schwestern der heiligen
Maria Magdalena Postel

2. Zufriedenheit der Führungskräfte

- Abgegebene Fragebögen
 - Zu Anfang: **45**
 - Zu Ende: **40**
- Insgesamt **21 Fragen**
- Antwortmöglichkeiten:
 - 5 – Trifft voll zu
 - 4 – Trifft überwiegend zu
 - 3 – Trifft teilweise zu
 - 2 – Trifft selten zu
 - 1 – Trifft nicht zu
- Gesamt Mittelwert
 - Zu Anfang: **4,2**
 - Zu Ende: **4,4**



(2) Evaluationsergebnisse



Schwestern der heiligen
Maria Magdalena Postel

2. Zufriedenheit der Führungskräfte bei folgenden Themen

„Ich weiß, welche Arbeitsleistung in meinem Unternehmen von mir erwartet wird“

4,7 – 5,0

„In den letzten sieben Tagen habe ich für gute Arbeit Anerkennung oder Lob durch meinen Vorgesetzten erhalten.“

3,3 – 3,7

„Bei der Arbeit gibt es jemanden, der mich in meiner Entwicklung“
fördert.

3,8 – 4,3

„Im vergangenen Halbjahr hat jemand in meinem Unternehmen mit mir über meine Entwicklung gesprochen.“

3,9 – 4,7

(2) Evaluationsergebnisse



Schwestern der heiligen
Maria Magdalena Postel

2. Zufriedenheit der Führungskräfte bei folgenden Themen

„Ich hatte im vergangenen Jahr die Gelegenheit, in meinem Unternehmen dazuzulernen und mich weiterzuentwickeln.“

4,2 – 4,8

„Das Feedback meiner Mitarbeitenden ist mir wichtig.“

4,7 – 4,7

„Ich bemühe mich für meine Mitarbeitenden ein offenes Ohr zu haben.“

4,7 – 4,8









(2) Evaluationsergebnisse

3. Evaluation des Führungskräfteentwicklungsprogramms

- **47 Fragebögen** wurden abgegeben
 - Davon **20 Führungsebene 3** (Betriebsleitungen)
 - & **27 Führungsebene 4** (Hausmanager, Stellvertretungen, Wohnbereichsleitungen)
- Insgesamt **13 offene Fragen/Fragebogen**
- Die **Modulveranstaltungen** besuchten **47**
- Die **Kollegiale Beratung** Besuchten **41**
- Das **Coaching** besuchten **21**
- Auf die Frage würden Sie nochmal teilnehmen: **35 JA**
- **Gesamtnote (Mittelwert): 1,8** (1 = sehr gut, bis 5=schlecht)

(2) Evaluationsergebnisse

3. Evaluation des Führungskräfteentwicklungsprogramms

- Halbe Tage (13) – ganze Tage (3) 
- Konfliktmanagement (19) 
- Choaching (15) 
 - Wunsch nach mehr Einzel-Coaching
- Kollegiale Beratung (9) 
 - Eine Veränderung in Form von: anderer Trainer, andere Gruppengröße, andere Gruppenform (19) 
 - Wichtiges Thema, dass unbedingt weiter behandelt werden muss
- Eins und Eins Gespräche (5) 

(2) Evaluationsergebnisse

3. Evaluation des Führungskräfteentwicklungsprogramms

- Zusammensein mit anderen MA von SMMP (20)

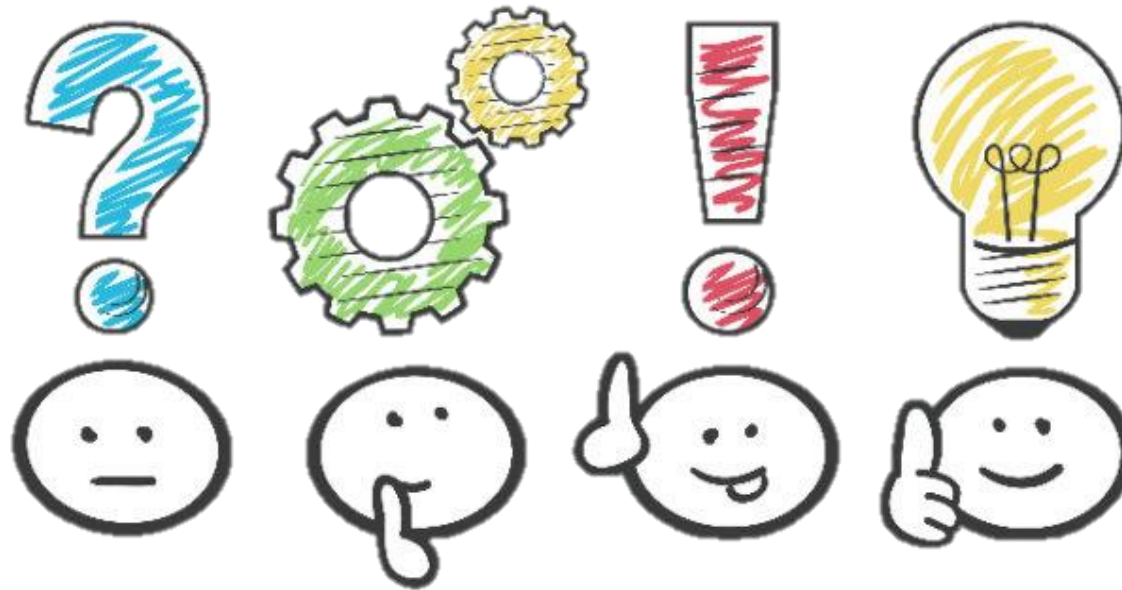


- Stärkt den Zusammenhalt
- Man lernt alle kennen
- Ein einheitliches Arbeiten wird erreicht
- Austausch mit anderen MA



(2) Evaluationsergebnisse

3. Evaluation des Führungskräfteentwicklungsprogramms



Wünsche



(2) Evaluationsergebnisse

3. Evaluation des Führungskräfteentwicklungsprogramms

- Themen wiederholen (19)
- Hilfe bei der Umsetzbarkeit in den Alltag
- Schulung zu Lightroom und Wordpress
- Schulung zur Dienstplangestaltung
- Schulungen zu MA-Führung
- Schulungen zu MA-Gewinnung
- Schulungen zu MA-Bindung
- Schulungen speziell zu Stressbewältigung und Entspannung
- Schulungen speziell zu Zeit- und Selbstmanagement
- Neue Führungsrollen durch diese Schulungen direkt zu begleiten
- Themenauswahl erweitern/verbessern
- Zu jeder Schulung kurze Skripte zum Mitnehmen

(2) Evaluationsergebnisse

3. Evaluation des Führungskräfteentwicklungsprogramms

Gerne wieder!

War super!

Wiederholungen zur Vertiefung!

Gerne auch andere Themen/Themenschwerpunkte!





(2) Evaluationsergebnisse

4. Evaluation des Coaching-Prozesses

- Insgesamt 14 Fragebögen abgegeben (von 22)
 - **Führungsebene 3** (Betriebsleitungen) – **6 Fragebögen**
 - **Führungsebene 4** (Hausmanager, Stellvertretungen, Wohnbereichsleitungen) – **8 Fragebögen**
- Insgesamt **23 Fragen**/Fragebogen
 - Antwortmöglichkeiten
 - 5 – trifft gar nicht zu
 - 4 – trifft wenig zu
 - 3 – trifft mittelmäßig zu
 - 2 – trifft ziemlich zu
 - 1 – trifft sehr zu
- Gesamtnote von **1,6**



(2) Evaluationsergebnisse

4. Evaluation des Coaching-Prozesses

Die besten Werte:

- Frage 14: „Ich würde Coaching als Instrument weiter empfehlen.“ – **1,3**
- Frage 15: „Ich würde meinen Coach weiter empfehlen.“ – **1,3**
- Frage 13: „Ich würde grundsätzlich noch einmal ein Coaching in Anspruch nehmen.“ – **1,5**
- Frage 16: „Mit den Coaching-Prozess bin ich zufrieden.“ – **1,5**
- Frage 5: „Durch das Coaching habe ich meine Einstellung zu bestimmten Themen verändert.“ – **1,6**



(2) Evaluationsergebnisse

4. Evaluation des Coaching-Prozesses

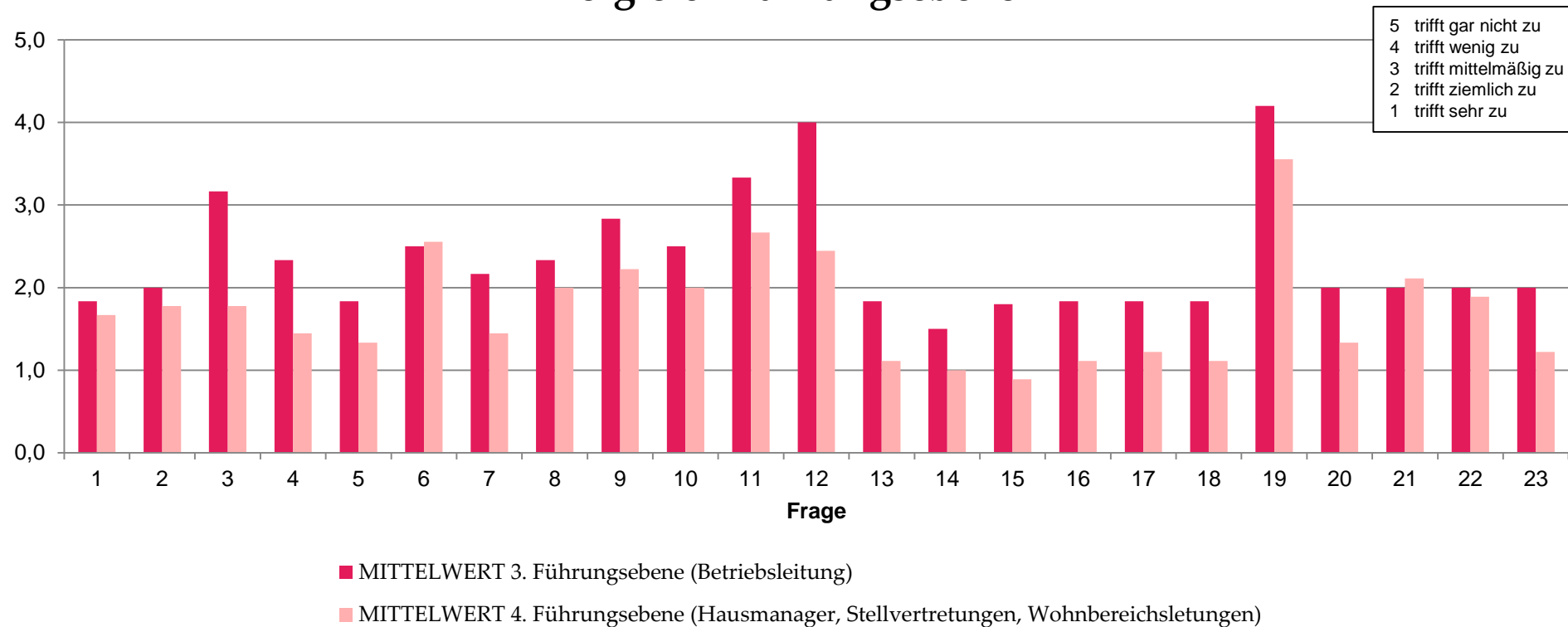
Die schlechtesten Werte:

- Frage 19: „Bei meiner Fragestellung wäre eine andere Maßnahme angemessener gewesen.“ – **4,1**
(Welches bei dieser Fragestellung aber als gut gilt!)
- Frage 12: „Freunde/Familie haben Veränderungen durch das Coaching bemerkt und mir rückgemeldet.“ – **3,3**

(2) Evaluationsergebnisse

4. Evaluation des Coaching-Prozesses

Vergleich Führungsebenen





Schwestern der heiligen
Maria Magdalena Postel

Insgesamt richtig gute Werte!



Danke für Ihre Mitwirkung



(3) Ergebnissicherung und Nachhaltigkeit

Wie geht's nach dem Projekt weiter?

Auch nach den drei Jahren sind einige der Maßnahmen überarbeitet worden und werden weiterhin angeboten. Das sind z.B. folgende PE-Maßnahmen:

- Modulreihe für Führungskräfte im Junior-Management
- Modulreihe für HausmanagerInnen
- Auffrischungstage für Führungskräfte im Senior-Management
- Kompetenzorientiertes Assessmentcenter bei Einstellung von Führungskräften und Schlüsselfunktionen
- Coaching als eine Methode der unterjährigen PE
- Kollegiale Beratung als bewusste Methode, nicht als Generallösung
- Jährliche Austausch- und Schwerpunkttreffen für die mittlere Führungsebene
-



Schwestern der heiligen
Maria Magdalena Postel

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!