

Personalentwicklung bei der Caritas Mülheim – Abschlusstagung



Mülheim an der Ruhr. Fast drei Jahre hatte sich die Caritas Mülheim intensiv mit Fragen der Personalentwicklung auseinandergesetzt.

Nun wurden die Ergebnisse des Projektes „Potenziale entfalten – Qualität erhalten“ am vergangenen Mittwoch, 3. Juli 2013, präsentiert und diskutiert. „Dass der Plan aufgeht, sehen wir an unseren Kolleginnen und Kollegen: Die Zufriedenheit in unserem Verband hat zugenommen.“, so Margret Zerres, Projektleiterin und stellvertretende Geschäftsführerin der Caritas-Sozialdienste e.G. Mülheim. Etwa 20 Gäste, Personal- und Leitungsverantwortliche von örtlichen Caritasverbänden, Einrichtungen und Diensten auch anderer Träger, waren der Einladung zur Vorstellung des Konzeptes gefolgt.

Das Projekt

Die Caritas Mülheim beschäftigt fast 200 MitarbeiterInnen in drei Fachdiensten, die sich sowohl in ihren Arbeitsfeldern als auch in der Struktur der Beschäftigten im Bezug auf Alter und Qualifikation wesentlich unterscheiden. Personalentwicklung geschah bisher weniger im Sinne einer strategischen Unternehmensführung als eher kurzfristig situativ. Mit einer altersorientierten Personalentwicklung möchte die Caritas Mülheim die Arbeitsbewältigungsfähigkeit der MitarbeiterInnen erhalten und sie in ihrer Laufbahn- und Karriereplanung unterstützen. Die Grundsätze der „Einbindung der MitarbeiterInnen“ sowie „Transparenz“ werden groß geschrieben, denn nur so kann eine umfassende Akzeptanz und Unterstützung aller Beteiligten sichergestellt werden. Das Ziel dieses Projektes war es, ein abgesichertes Konzept zur altersorientierten Personalentwicklung zu entwickeln. Dieses zeichnet sich durch seine Praxisnähe, durch seine Übertragbarkeit auf andere Organisationen vergleichbarer Größe/Struktur sowie durch einen geringen Ressourceneinsatz aus. Ein Handbuch wird mit Projektende im Herbst einen weiteren, detaillierten Überblick über die

verschiedenen selbst erprobten Maßnahmen und Instrumente (z.B. Jahresgespräche, Wissenstransfer/60*, Gesundheitsmanagement) geben und darüber hinaus Arbeitshilfen zur Verfügung stellen.

Im Rahmen einer **Mitarbeiterbefragung** wurden Anfang 2011 alle MitarbeiterInnen u.a. nach ihrer Zufriedenheit in den verschiedenen Diensten und Einrichtungen der Caritas Mülheim befragt. Erfreulich waren die Ergebnisse der Befragung allemal: Arbeitsmotivation, Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit werden insgesamt von den MitarbeiterInnen als gut empfunden. Allgemeines Fazit: Beim Thema **Gesundheitsmanagement** sahen die MitarbeiterInnen den größten Handlungsbedarf. Die umgesetzte Gesundheitsreihe, die mit einem Gesundheits- und Check-up Tag startete und über 2 Jahre die Schwerpunkte „Entspannung“, „Bewegung“ und „Ernährung“ beinhaltete, kam bei den MitarbeiterInnen sehr gut an. Dies bestätigte die Wiederholungsbefragung, deren Ergebnisse in den letzten Tagen intern veröffentlicht wurden.

Jahresgespräche zwischen Vorgesetzten mit ihren MitarbeiterInnen waren ein wichtiges Instrument des dreijährigen Projektes, das vom Europäischen Sozialfonds und über das Bundesministerium für Arbeit und Soziales als „rückenwind“-Projekt gefördert wird. Über diesen Dialog sollen beispielsweise die Qualität der Zusammenarbeit verbessert und auch gemeinsam Arbeitsprioritäten festgelegt werden. Es hat sich gezeigt, dass es häufig an einer strukturierten Kommunikation zwischen Führungskraft und MitarbeiterIn fehlt. Beispielsweise gilt es, die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kennenzulernen, um darauf aufbauend über bestehende Möglichkeiten zu informieren bzw. gemeinsam zu planen. Mit Hilfe einer Potentialanalyse können ungenutzte Stärken näher betrachtet werden, dieses ist gerade

im Bereich der Laufbahn- und Karriereplanung zweckdienlich. Die Jahresgespräche zielen also über einen persönlichen Austausch auf eine gegenseitige Vertrauensbildung und können somit zudem als „Kultur-Arbeit“ angesehen werden. Mittels einer speziellen **Coaching**-Reihe wurden die Führungskräfte des katholischen Verbandes für diese Aufgabe, aber auch in spirituellen Fragen oder zum Arbeitsrecht, geschult.

Besonderes Interesse galt auch den im Verband neuen MitarbeiterInnen sowie denen, deren Verabschiedung bevorsteht. Ein Leitfaden, gezielte Informationen und persönliche Vorstellungen sollen den **Einstand** erleichtern, ein Konzept zum Thema „**Wissenstransfer / 60+**“ wird derzeit noch bearbeitet. Ziel ist es hier, das hohe Fachwissen langjähriger MitarbeiterInnen im Verband zu halten.

Das Programm „rückenwind - Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Gefördert durch:

