

„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Talente!“ – basierend auf dieser Aussage wurde im Rahmen von TAFF ein Kompetenzmodell als Personalentwicklungsinstrument konzipiert. Mit Hilfe des Modells werden Potentiale und Entwicklungsbedarfe sichtbar gemacht. Sie stellen den Ausgangspunkt für die gezielte Förderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Bisher wurden mittels des Kompetenzmodells **116 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** (AWO Pflege: 69 / AWO Kindertagesstätten: 47) durch Selbst- und Fremdeinschätzung identifiziert.



Deutlich positive Werte bei Mitarbeiterbindung!

- Mitarbeiterbindungsmessung im September 2011 mit 316 Teilnehmerinnen und Teilnehmern erfolgreich abgeschlossen!

Insgesamt wurde eine **Teilnahmequote von 60,4 %** erreicht; die beiden Talentgruppen erreichten Quoten von 72,5 % (Kita) und 77,3 % (Pflege).

Bei der Auswertung der gewonnenen Befragungsergebnisse wurde deutlich, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die teilgenommen haben, eine sehr hohe Bindung an das Unternehmen AWO Schleswig-Holstein gGmbH aufweisen. So haben bei 57 von 76 Fragen **mehr als 80 % aller Befragten eine positive Einschätzung** abgegeben.

Ein Benchmark-Vergleich mit über 600 deutschen Unternehmen/Institutionen im Gesundheits- und Sozialwesen (NACE-Branchen-Index) zeigt, dass die Bindung an das Unternehmen AWO Schleswig-Holstein gGmbH in 12 von 16 Kategorien größer ist als es in den selben Kategorien bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Vergleichsunternehmen der Fall ist.

Die Wirksamkeit von Maßnahmen und Instrumenten, die im Verlauf der kommenden zwei Projektjahre angewandt werden, sowie deren Einfluss auf die Mitarbeiterbindung wird überprüft. Zu diesem Zweck findet im Frühjahr 2013 eine erneute Mitarbeiterbindungsmessung statt.

Ergebnisse der Evaluation:

Einführung Kompetenzmodell

- *Einführung des Kompetenzmodells im Rahmen des Projektes TAFF erfolgreich verlaufen!*

Neben der Zufriedenheit mit dem Kompetenzmodell (Praktikabilität und Benutzerfreundlichkeit, Verständnis, zeitlicher Umfang, Aufbau und Gestaltung, etc.) wurden auch übergeordnete Fragen zum Projekt TAFF (Nutzen, Informationsweitergabe, etc.) gestellt.

Befragt wurden im Rahmen der Evaluation 59 Führungskräfte der teilnehmenden Einrichtungen sowie 110 der am Projekt teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Gesamtdurchschnitt vergaben die Befragten die Note 2,24 für das Kompetenzmodell. Bei Betrachtung der Teilgruppen zeigen sich folgenden Ergebnisse:

Pflege Einrichtungsleitungen	2,38
Pflege TeilnehmerInnen	2,10
Kita Einrichtungsleitungen	2,32
Kita TeilnehmerInnen	2,15

Die Auswertung zeigt, dass das Modell positiv bewertet wird. Alle Details sowie eine Listung aller offenen Aussagen können über die ILIAS-Onlineplattform eingesehen werden.

www.elearning-pflege.de



Stärken stärken: Was passiert eigentlich im Development Center?

Allen für das Projekt TAFF gemeldeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ermöglicht, sich in kleinen Gruppen (6-8 Personen) einen Tag lang unter fachkundiger, externer Begleitung mit ihren Kompetenzen und Stärken auseinanderzusetzen. Es wird in Einzel- und (Klein-) Gruppenarbeit mittels vielfältiger Übungen an den nachfolgenden Zielen gearbeitet. **Ziel des Workshops ist es,**

- die im Kompetenzmodell beschriebene Kompetenzanforderungen sichtbar zu machen;
- Stärken zu finden;
- Stärken zu nutzen: Anregung von Möglichkeiten für den Praxistransfer;
- zukünftig Aussagen darüber treffen zu können, welche Leistungen einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter in der Zukunft möglich sind und wohin sie/er sich entwickeln will/könnte;
- die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in hohem Maße selbstverantwortlich zu beteiligen und einen hohen persönlichen Nutzen zu schaffen;
- die Motivation zur Beschäftigung mit der persönlichen Weiterentwicklung zu stärken.

Wurden Ihre Erwartungen an den Workshop erfüllt? **Diese Frage wurde sehr positiv beantwortet: Die durchschnittliche Bewertung der einzelnen Veranstaltungen ist mit einer Note von 1,47 sehr bemerkenswert.** Bisher haben 9 von 16 Workshops mit insgesamt 55 Teilnehmerinnen und Teilnehmern stattgefunden. Wir freuen uns, 56 weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab 11. Januar 2012 einen tollen Workshoptag ermöglichen zu können!

Stimmen zum Projekt TAFF

- Viele Rückmeldungen haben wir in den vergangenen Wochen zum Projekt erhalten, für die wir uns an dieser Stelle bedanken möchten!

„Meine Mitarbeiterin hat am TAFF-Workshop teilgenommen und kam begeistert und motiviert zurück. Der Tag hat sie persönlich bereichert und gestärkt. Alle Dinge, die ich ihr seit zweieinhalb Jahren immer wieder sage, wurden bestätigt – wie sie mir lächelnd berichtete!“

„All' jenen, die mich fragen, wie es ist, sage ich: Es ist eine gute Sache daran teilzunehmen, weil es dazu dient, sich selbst etwas besser kennen zu lernen.“

„Meiner Kollegin (die von meiner Leitung vorgeschlagen wurde) konnte ich mitteilen, dass ihr ein toller Tag mit vielen Eindrücken, Selbsterkenntnissen und neuen Anregungen entgangen ist, da sie sich leider gegen die Mitwirkung am Projekt TAFF ausgesprochen/entschieden hat.“

„Mitarbeiter müssen über die positiven Seiten des Projektes aufgeklärt und überzeugt werden – das macht Arbeit und das kostet viel Zeit, die sich aber lohnt.“

„An TAFF sollte jeder teilnehmen, da auch ohne konkretes Ziel eine Einschätzung der persönlichen Stärken formuliert werden kann oder bewusst gemacht wird – und: Es hat Spaß gemacht!“



Und nun? – So geht es weiter:

- Der nachfolgenden Übersicht können Sie anstehende Termine entnehmen, die bereits geplant sind. Über weitere Termine werden wir Sie gesondert informieren.

Wann?	Was?
09.01.-05.04.2012 ab 09.01.2012	Auswertungs-/Feedbackgespräche Ausgabe der Kompetenzpässe
11.01.-07.02.2012 Mai/Juni 2012 ab 07.05.2012	10. bis 16. Development Center Seminartage für Einrichtungsleitungen Hospitations-/Mentoringangebote
03.09.-07.09.2012 10.09.-14.09.2012 17.09.-21.09.2012 29.10.-02.11.2012 ab 01.10.2012	1. Führungskräfte-Training 2. Führungskräfte-Training 3. Führungskräfte-Training 4. Führungskräfte-Training Coaching für angehende Führungskräfte