

Mehrwert durch „rückenwind“

Ziel des Modell-Projektes im Benediktushof ist es, mehr Menschen für die sozialen Berufe in Pflege und Pädagogik zu begeistern, mehr Fachkräfte zu gewinnen sowie die Karriereöglichkeiten für Frauen zu verbessern, um so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Entwicklung unterschiedlicher Instrumente zur Personalentwicklung (PE)

- Arbeitszeitmodelle
- Qualifizierung von Führungskräften
- Führungsleitlinien
- Laufbahnpläne



Beneficial place of work - gemeinsam den Wandel gestalten, ist ein Personalentwicklungsprojekt der Benediktushof gGmbH im Rahmen des Bundesprogramms rückenwind. Das Programm „rückenwind - Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Kontakt:

Benediktushof gGmbH
Matthias Hartkamp
Projektleitung Rückenwind
Meisenweg 15, 48734 Reken

Tel.: 02864/889-632
m.hartkamp@benediktushof.de
www.benediktushof.de
www.bagfw-esf.de

rückenwind

Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft



Beneficial place of work
– gemeinsam den Wandel gestalten



Das Projektziel ist die

- langfristige Bindung und
- Gewinnung von Mitarbeitern für sozialpflegerische Berufe
- Verbesserung des Branchen- und Berufsimages

Der Ablauf des Projektes

a. Projektstart und Kommunikation

b. Entwicklung von Führungsleitlinien

c. Führungskräftequalifizierung

d. Entwicklung und Umsetzung strategischer PE-Instrumente

e. Öffentliche Fachtagung zum Projektabschluss

Konzept zum demografischen Wandel

Zur Bewältigung des demographischen Wandels

- kooperieren wir mit den Caritasverbänden Gelsenkirchen und Coesfeld
- qualifizieren wir Führungskräfte aller drei Unternehmen
- werden zielgerichtete PE-Instrumente für alterszentrierte Belegschaften entwickelt und umgesetzt, um so unsere Mitarbeiter lange im Unternehmen zu halten
- forcieren wir ein attraktives Berufs- und Branchenimage, um mehr Menschen für soziale Berufe zu begeistern

Frauenförderung

Durch die Ausarbeitung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle, beruflicher Laufbahnplanung sowie durch Gespräche mit Mitarbeiterinnen über ihre beruflichen Vorstellungen werden die Karrieremöglichkeiten von Frauen in sozialpflegerischen und pädagogischen Berufen verbessert. Mithilfe dieser Informationen können Qualifizierungs-, Fortbildungsmaßnahmen und Elternzeiten geplant werden, um Karrierechancen sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Nachhaltigkeit/Langfristigkeit

- Projektteilnehmer fungieren als Multiplikatoren
- Mitarbeiterbefragungen
- Informationen über Printmedien
- Kommunikation der Projekterfahrung in Fachzeitschriften und an Fachtagungen

Inhalte der Führungskräftequalifizierung

