

OPEN NoW ist ein beteiligungsorientiertes und beteiligungsintensives Projekt, denn wir wollen
VONEINANDER LERNEN, MITEINANDER GESTALTEN, NEUES UMSETZEN.

Wir arbeiten seit August 2016 bis Juli 2019 mit verschiedenen Themenschwerpunkten an der Organisations- und Personalentwicklung in unserer Einrichtung und in Kooperation mit der Ostfriesischen Beschäftigungs- und Wohnstätten GmbH.

An der Gestaltung und Umsetzung des Projektes sind über drei Jahre 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lebenshilfe beteiligt.

Intern und übergeordnet wurde das Projekt in Steuerkreisen organisiert, begleitet und überwacht.

Organisationsmatrix

Eine Organisationsmatrix erfüllt die Funktion eines komplexen Organigramms.

Sie gibt einen Überblick über Stellen, Qualifikationen, Funktionen und Kompetenzen.

Ziel ist es, neben der reinen Bestandsaufnahme und Abbildung der Faktoren, auch Schlüsse für die Personal- und Organisationsentwicklung zu ziehen.

So können beispielsweise Neu- und Umbesetzungen rechtzeitig geplant, Nachwuchssicherung fokussiert und Talente entdeckt und gefördert werden.

Definitionen wurden festgelegt und Instrumente zur Datenerhebung analysiert.

Gemeinsam mit den Bereichsleitungen und berufenen Mitarbeitern wurde die Basis für eine Bestandsaufnahme (IST-Analyse) der Matrixprofile entwickelt.

Mit den Bereichsleitungen wurden die Qualifizierungs- und Anforderungsprofile (Templates) erfasst.

HUMAN RESOURCE

Personalentwicklung

Onboarding neuer
Mitarbeiter*innen

Recruiting

ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Veränderungsmanagement

Unternehmensorganisation

Mitarbeiterverzeichnis

Pilotbereich Wohnen & Leben

Ausgangslage für das Projekt OPEN NoW! war im Geltungsbereich Wohnen & Leben das Ergebnis aus dem Betriebsbarometer zum Thema Arbeitssituation: Überforderung und Unterbrechung.

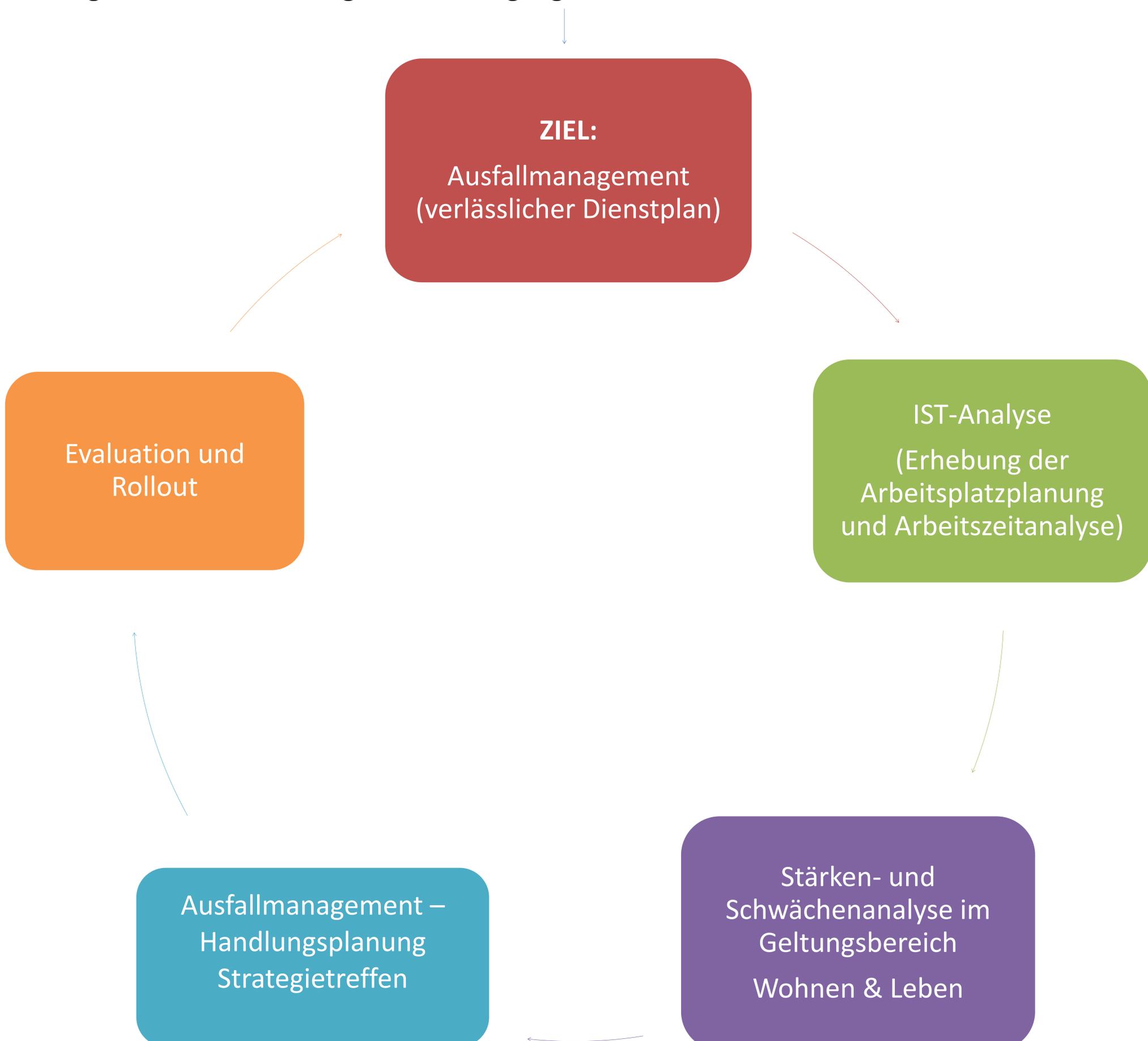
Die Fragestellung war konkret:

Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie für erkrankte Kolleg*innen einspringen müssen?

Das Ergebnis:

45% der Mitarbeiter*innen antworteten mit oft-sehr oft.

Aufgrund dessen fand folgendes beteiligungsintensives Prozess statt.



ONBOARDING (Einstiegsmanagement)

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in der Lebenshilfe gut eingearbeitet werden. Damit das klappt, wird ein neues Konzept entwickelt.

Ziel ist es, sich schnell im Unternehmen zu orientieren, Sicherheit zu erlangen und somit die eigene Identifikation mit dem Unternehmen zu ermöglichen.

Der gesamte Prozess wurde entwickelt und strukturiert aufgebaut, mithilfe einer internen Projektgruppe, sowie einem erweiterten Mitarbeiter*innenkreis

Checkliste für die Einstellung neuer MA im Unternehmen (digitaler Prozess)

Mit Eingabe der Personalveränderungsmeldung/Neueinstellung generiert sich die Checkliste für den jeweiligen Geltungsbereich und deren Abteilungen. Dazu werden die einzelnen Aufgaben im Onboardingprozess namentlich zugeteilt.

Hier werden die Verantwortlichkeiten dem Bereichsleiter, Abteilungsleiter und dem Mentor zugeschrieben.

Präsentation für neue MA

Die Präsentation für neue Mitarbeiter*innen wird im Rahmen der Onboardingveranstaltung vorgestellt. Den Mitarbeiter*innen wird das Gesamtunternehmen präsentiert, sodass die Identifikation möglichst zeitnah stattfindet.

Einstiegsmappe

Die Einstiegsmappe dient den neuen Mitarbeiter*innen als Leitfaden für den Onboardingprozess. Inhaltlich wird die Mappe mit allgemeinen Informationen des Gesamtunternehmens bestückt, sowie den wichtigsten Informationen aus den jeweiligen Geltungsbereichen und Abteilungen. Außerdem haben die neuen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit eigene Informationen etc. abzuheften.