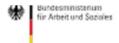


IVIachVVAT Talent Management

"Das Projekt Mach WAT wird im Rahmen des Programms rückenwind+ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert."









Inhalt







- Projektteam
- Meilensteine
- Zeitstrahl
- Kommunikation
- Info-Mail
- Bewerbungsverfahren
- Auswahlverfahren
- Zugang Referenten
- Kosten
- Projekterfolg
- Blick in die Zukunft











Lebenslauf







Dominik Thiering, geb. am 02.09.1987 in Lingen (Ems)

2007 - 2011 Bachelor of Social Work (HS Enschede)

Praktika:

- 2007 2008 SKM Lingen e.V. (Schuldnerberatung)
- 2008 2009 Christophorus-Werk Lingen e.V. (stationäre Wohngruppe)
- 2009 2010 Katholisches Jugendbüro Grafschaft Bentheim / Stadt NOH (Stadtjugendpflege)
- 2010 2011 St. Bonifatius-Hospital Lingen (Sozialdienst, Bachelorarbeit)

2011 - 2016 Sozialpädagoge / Sozialarbeiter beim SKM Lingen e.V.

- Rechtliche Betreuung
- Jugendhilfe (ambulante Erziehungshilfen)
- Migrations- und Flüchtlingsberatung
- Schulsozialarbeit

2012 - 2016 Master of Arts Angewandtes Management (AKAD University)

Praktikum Personalabteilung BP Lingen (Masterarbeit)









Projektteam





- Dominik Thiering (39h/Woche)
 - 35% Projektleitung
 - 65% Projektmitarbeit
- Angelika von Drehle (6h/Woche)
 - Verwaltung











Aufgabenverteilung Talent Management







Auftraggeber Caritas OS

- Ziele
- Meilensteine
- Finanzrahmen

Projektsteuerungsgruppe

Projektteam

(AvD, HL, SK, DT)

- Reflektieren

- konkrete Planung umsetzen

(HL, SK, DT, MAV) Meilensteine / Ziele

- Korrektur
- Strategie

Projekt Mach WAT

D. Thiering, A. von Drehle

- Vorbereitung
- PM-Ziele
- Finanzen
- TN-Datenverwaltung
- Umsetzung
- ÖA

P & O

H. Langner

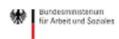
- Einbindung in P&O (Abläufe und Strategie)



Projektentwicklung

S. Kreftsiek, Marco Greiser

- Verwendungsnachweise abschließen
- Buchungen FibuNet
- **BVA/BMAS**











Meilensteine





Das Projekt ist in **sechs Meilensteinen** untergliedert:

Meilenstein 1: Förderkreis Führungskräfte

Meilenstein 2: Förderkreis Fachkräfte Heilerziehungs-/Altenpflege

Meilenstein 3: Förderkreis Fachkräfte Sozial- und Erziehungsdienste

Meilenstein 4: Förderkreis Fachkräfte Verwaltung

Meilenstein 5: Förderkreis Nachwuchsführungskräfte

Meilenstein 6: Förderkreis Schul- und Hochschulkooperation







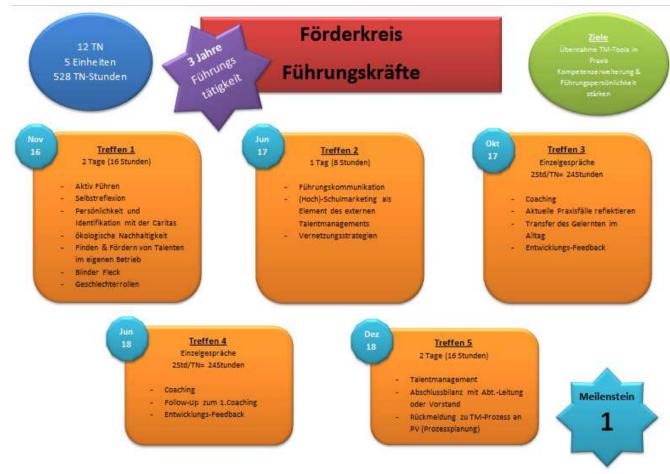


Führungskräfte





caritas













Heilerziehungs-/ Altenpflege





caritas

12 TN 3 Einheiten 576 TN-Stunden Förderkreis Fachkräfte
Heilerziehungs-/Altenpflege

Ziele

Perspektivklärung Fach oder Führungskraft

guter Berufsabschluss, 2 Jahre Berufserfahrung, überdurchschnittliche Leistungen, Karriere Fach- oder Führungskraft, Bindung.

Feb 17

Treffen 1

2 Tage (16 Stunden)

- Einführung in die Themen
- Kennenlernen
- Teamarbeit
- horizontale & vertikale
 Entwicklungsmöglichkeiten
- Selbstreflexion
- Persönlichkeit und christliche Werte im Arbeitsalltag
- Teambuilding

lui 17

Treffen 2

2 Tage (16 Stunden)

- Grundlagen der Zusammenarbeit und Kommunikation
- Kommunikation mit demenzerkrankten Menschen
- Stärkung der Mobilität

Kinästhetik)

- Umgang mit
- herausforderndem Verhalten
 Gesundheitsförderung (z.B.

Aug 17

Treffen 3

- 2 Tage (16 Stunden)
- Fachliche Kompetenzen
 systematisches &
- lösungsorientiertes Handeln
- Resilienz
- Stressbewältigung
- Konfliktmanagement
- Abschlussbilanz

Meilenstein

2









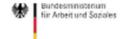


Sozial- und Erziehungsdienste





Ziele Förderkreis Fachkräfte 12 TN 3 Einheiten 576 TN-Stunden Sozial- und Erziehungsdienste guter Berufsabschluss, 2 Jahre Berufserfahrung, überdurchschnittliche Leistungen, Karriere Fach- oder Führungskraft, Bindung. Treffen 2 Treffen 3 Treffen 1 2 Tage (16 Stunden) 2 Tage (16 Stunden) 2 Tage (16 Stunden) Einführung in die Themen Sozialraumorientierung Beratung als Beruf Netzwerkarbeit Inklusion OM Interkulturalität / Diversity horizontale & vertikale Projektmanagement Entwicklungsmöglichkeiten - Gesundheitsförderung Abschlussbilanz Selbstreflexion Persönlichkeit und christliche Werte im Arbeitsalltag - Teambuilding Meilenstein 3











Verwaltung





12 TN 3 Einheiten 576 TN-Stunden

Förderkreis Fachkräfte Verwaltung

Führungskraft

guter Berufsabschluss, 2 Jahre Berufserfahrung, überdurchschnittliche Leistungen, Karriere Fach- oder Führungskraft, Bindung.

Treffen 1 2 Tage (16 Stunden)

- Einführung in die Themen
- Kenneniernen
- horizontale & vertikale Entwicklungsmöglichkeiten
- Selbstreflexion
- Persönlichkeit und christliche Werte im Arbeitsalltag
- Teambuilding
- nachhaltige Beschaffung / Veranstaltungsmanagement.

Treffen 2 2 Tage (16 Stunden)

- Grundlagen der Zusammenarbeit und Kommunikation
- Selbstorganisation / Zeitmanagement
- Grundlagen BWL
- Gesundheitsförderung

Treffen 3 2 Tage (16 Stunden)

- Fachliche Kompetenzen
- systematisches und lösungsprientiertes Handeln
- Resilienz
- Stressbewältigung
- Konfliktmanagement
- Abschlussbilanz

Meilenstein 4











Nachwuchsführungskräfte





caritas

12 TN 5 Einheiten 768 TN-Stunden

Förderkreis

Nachwuchsführungskräfte

Ziele
Vorbereitung
Übernahme
Ührunesaufzaben

Teilnahme bei abgeschlossenem Hochschulstudium / 5 Jahren Berufserfahrung, hohem Engagement & deutlich überdurchschnittlichen Leistungen

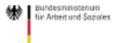
- Mai 17 Treffen 1 2 Tage (16 Stunden)
 - Kick Off
 Grundlagen der Führung
- Jul 18 Treffen 3 2 Tage (16 Stunden) - Kommunikation au
 - Kommunikation auf Führungsebene
 Geschlechterrollen und Führung

- Treffen 2 2 Tage (16 Stunden)
 - Selbstreflexion
 Persönlichkeit und Identifikation mit der Caritas
- 18 Treffen 4
 1 Tag (8 Stunden)
 - Gestaltung und Planung täglicher Arbeit und Projekte

- 19 Treffen 5 1 Tag (8 Stunden)
 - Resilienz und
 Stressbewältigung
 Abschlussbilanz mit
 Abt.-Leitung oder

Vorstand

Meilenstein 5











Schul- und Hochschulkooperation



















Zeitstrahl





F	örderkreis	Dez 16	Jan 17	Feb 17	Mai 17	Jun 17	Jul 17	Aug 17	Sep 17	Okt 17	Nov 17	Jan 18	Mai 18	Jun 18	Jul 18	Sep 18	Nov 18	Dez 18	Mai 19	Jun 19
Füh	rungskräfte	2				1				Coaching				Coaching				2		
V	erwaltung		2			2					2									
Į	Altenhilfe			2			2	2												
S	&E-Dienst			2				2				2								
Nachwu	chsführungskraft				2				2						2		1			1
Koo	perationen				1			1					1			1			1	







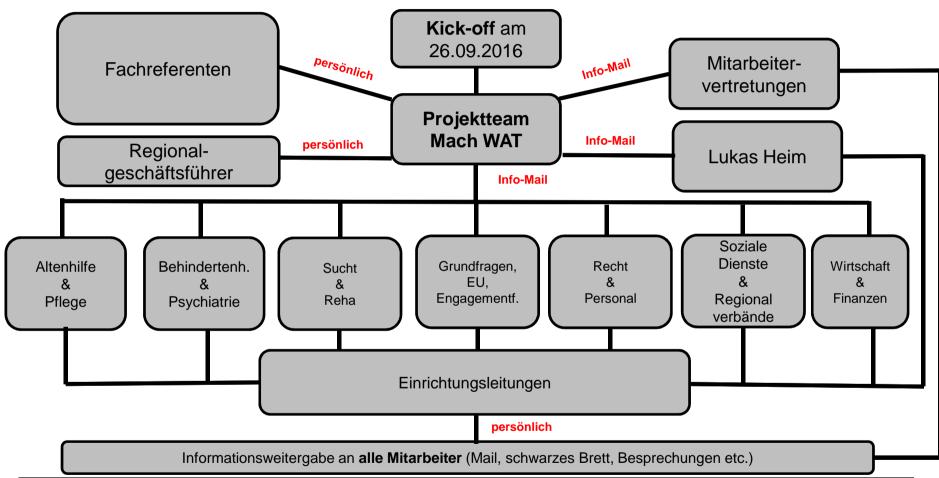




Kommunikation















Info-Mail





- Info-Mail an die Leitungskräfte
 - Ablaufplan der Mitarbeit
 - Empfehlungsschreiben
 - Potenzialentwicklungsbogen
- Info-Mail an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - FAQ
 - Motivationsschreiben
 - Bewerbungsverfahren
 - Auswahlverfahren
 - Zeitplan
 - Meilensteine







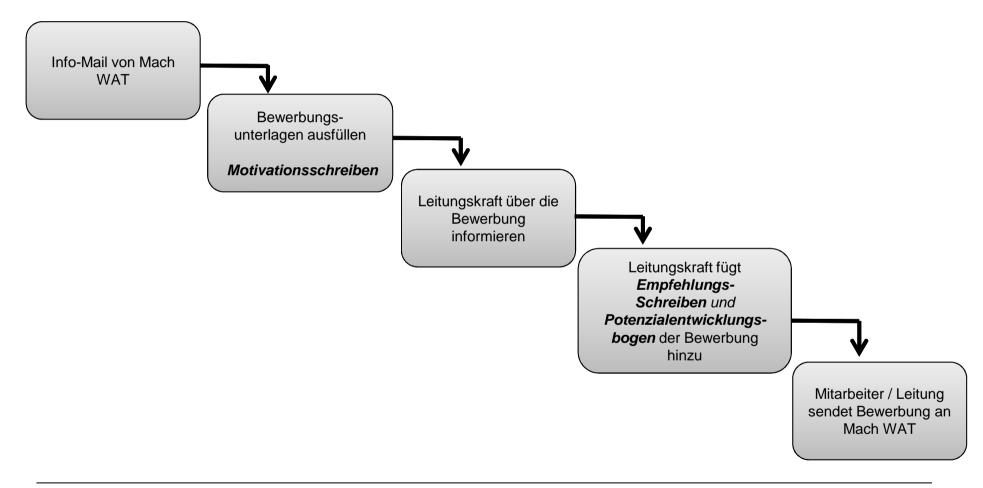


Bewerbungsverfahren



















Bewerbungsunterlagen





Motivationsschreiben durch Mitarbeiter

- o Für welches Förderprogramm möchten Sie sich bewerben?
- o Warum möchten Sie sich weiterentwickeln?
- o Welche beruflichen Ziele verfolgen Sie?
- Warum sind Sie dafür geeignet weiterführende Aufgaben zu übernehmen?
 Welche Stärken bringen Sie mit?









Bewerbungsunterlagen



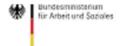


Empfehlungsschreiben durch Vorgesetzten

- o Tätigkeitsbeschreibung / Sonderaufgaben
- Warum ist der Mitarbeiter für das empfohlene Förderprogramm geeignet?
- o Berufliche Interessen, Veränderungswünsche und Kritik des Mitarbeiters

Potenzialentwicklungsbogen durch Vorgesetzten

- o Anforderungen an die Stelle entsprochen
- o Engagement / Teamfähigkeit
- o Eigene Projekte gemanagt
- Umgang mit Kollegen / Vorgesetzten
- Transfer Theorie in Praxis





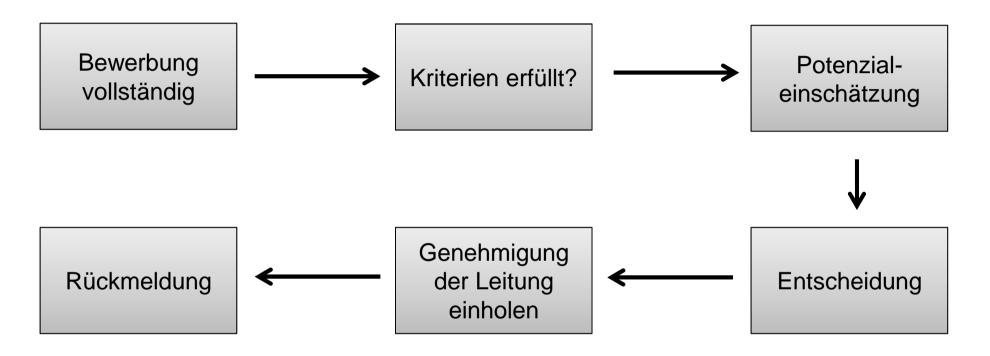


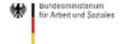


Auswahlverfahren

















Rückmeldung





Rückmeldung durch Projektteam an Bewerber und Leitung:

- Teilnahme möglich ③
- Kriterien nicht erfüllt (3)
- Keine Berücksichtigung bei der Auswahl 8

Rückmeldung durch Leitung an Bewerber und Projektteam:

Keine Genehmigung erteilt 8











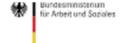
Zugang zu Referenten





Aufbau einer Referentendatenbank

- Hausinterne Referenten
- Austausch H. Langner
- Vorschläge / Hinweise durch Kollegen
- Netzwerk DiCV OS









Kosten



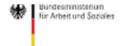


Teilnehmer

> Es werden keine Teilnahmegebühren erhoben

Einrichtung

- Kosten der Freistellung
- Kosten der Unterkunft
- Kosten der An- und Abreise









Projekterfolg





caritas

Projektteam

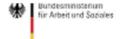
- Kennzahlen
- Wissensvermittlung
- erfolgreicher Ablauf
- Zufriedenheit aller Beteiligten

Leitung

- Kennzahlen
- Identifikation der Talente
- Systematisierung
- Bindung der Mitarbeiter
- Wissensvermittlung
- Wissensbindung
- Employer Branding
- Kooperationsaufbau extern

Teilnehmer

- Perspektivklärung
- Wissenserlangung
- Kompetenzerweiterung
- Austausch Kollegen
- Karrierechancen















Die nächsten Schritte:

- Info-Mail an alle AGK-Mitglieder (siehe Kommunikation)
- Projektsteuerungsgruppe
- Bewerbungsphase (Frist bis 28.10.2016)
- Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- Rückmeldung an alle Bewerberinnen / Bewerber und Leitungen
- Beginn Förderkreis "Führungskräfte" im November / Dezember















Los geht's...!









