

# **Herzlich Willkommen zur Abschlussstagung!**



*rückenwind*  
Für die Beschäftigten  
in der Sozialwirtschaft

caritas

# Von der Idee zum Projekt



## Zukunft Pflegen

### Kompetenzerweiterung schafft Personalentwicklung



Das Programm „rückenwind“ – für Beschäftigte in der Sozialwirtschaft wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION

2

Caritasverband  
für die Diözese  
Münster e.V.



# Am Anfang stand...

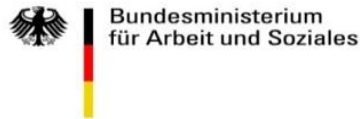
# caritas

- Die Problemsituation...
- Das strategische Ziel „Menschen gewinnen-Ressourcen wecken“...
- Sinn für Dringlichkeit bei den Stakeholdern schaffen / Unterstützung der DiAG SST/stat. Altenhilfe ...
- Die Idee – gekoppelt mit einem Förderprogramm.../potente Geldgeber mit einem enormen Verlangen nach Bürokratie, aber mit Geldmitteln...



# Ergebnis

# caritas



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

Die inländischen und europäischen Geldgeber



ESF  
Europäischer Sozialfonds  
für Deutschland

Caritasverband  
für die Diözese  
Münster e.V.



*rückenwind*

*Für die Beschäftigten  
in der Sozialwirtschaft*

## Förderphase 4

**"Qualifizierende Unterstützung von  
Personalverantwortlichen und Führungskräften bei  
der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten  
der Personalgewinnung und Personalbindung  
angesichts drohenden Fachkräftemangels"**



# Fragestellungen:

# caritas

- Wie lässt sich dieser vorgegebene Ansatz operationalisieren?
- Welche Themen (Fach- und Wissensgebiete) sind relevant?
- Neue Konzepte?! – neue Strategien?! – Innovation?!
- Können wir dadurch einen Veränderungsprozess in Gang setzen ?





**ZUPF**   
Zukunft Pflegen



## Die inhaltliche Umsetzung erfolgt mittels zweier Bausteine:

- I. Qualifizierungsmaßnahme zur Kompetenzerweiterung (190 h / 11 Module) in einer bimodularen Gestaltungsform
- II. Durchführung von Praxisprojekten durch die Teilnehmer in ihren Einrichtungen und Diensten mit Transferberatung



# Themenschwerpunkte

# caritas

## Inhaltliche Fach- und Wissensgebiete /Schwerpunkte:

- Personalmarketing
- Personalentwicklung
- Personalbindung
- Personalmanagement (Personalführung)
- Gesundheitsförderung (BGM)
- Diversity-Age-Management
  
- Projektmanagement
- Change-Management
- Führen und Leiten

**Mittel zum Zweck für Veränderung**



## Ziele:

# caritas

- Durchführung einer prozessorientierten Qualifizierung zu den Themengebieten
- Durchführung von 22 Einzelprojekten in den Einrichtungen und Diensten mit einer prozessorientierten Transferberatung

= Veränderungsprozesse in Gang setzen!



# Schematische Darstellung



Symbol für themenbezogene Coachings

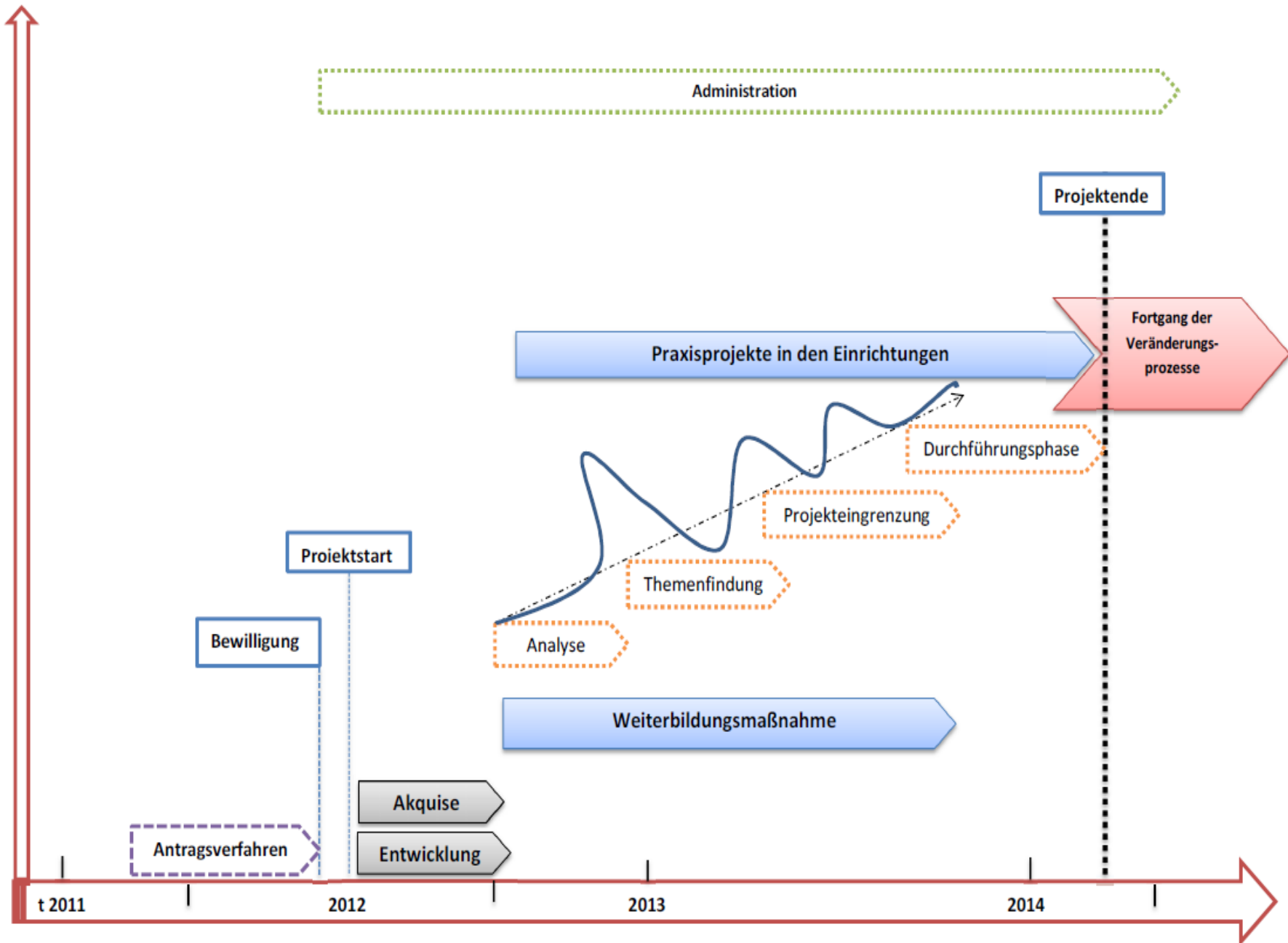
Basismodule	Vertiefungsschwerpunkte	Praxisprojektphase
<b>Basismodul 1</b> Kurseinführung Analyse der Potentiale	<b>Diversity-Management</b> I. Vertiefungsmodul	Praktische Umsetzung der Inhalte Praxisprojekte in den Diensten und Einrichtungen 12-monatige Projektphase mit Transferberatung ( 3 Beratungen )
<b>Basismodul 2</b> Projektmanagement Change-Management als Führungsaufgabe	II. Vertiefungsmodul	
<b>Basismodul 3</b> Gesundheitsmanagement betriebliches Gesundheitsmanagement	<b>Gesundheitsmanagement</b> III. Vertiefungsmodul	
<b>Basismodul 4</b> Diversity-Management als personalstrategisches Konzept zur Personalentwicklung	IV. Vertiefungsmodul	
<b>Basismodul 5</b> Rechtliche und vertragliche Grundlagen der Personalführung Arbeitsrecht, Sozialrecht	<b>Hospitationsphase</b> 2 Hospitationen	
<b>Basismodul 6</b> Organisations- und Personalentwicklung Handlungsfelder des Personalmanagements		
<b>Basismodul 7</b> Personalmanagement Führung und Führungsstile innovative, strategische Personalentwicklungsmaßnahmen		
<b>Basismodul 8</b> Führen und Leiten Personale Kompetenz, Selbst- und Zeitmanagement		
<b>Basismodul 9</b> Personalmarketing Personalgewinnung und Perso- nalbindung, neue Konzepte des Personalmarketings		
<b>Basismodul 10</b> Führung und praktischer Transfer Handlungsfelder des Personalma- nagements im Kontext von Change- Management		
2012	2013	2014

Caritasverband  
für die Diözese  
Münster e.V.



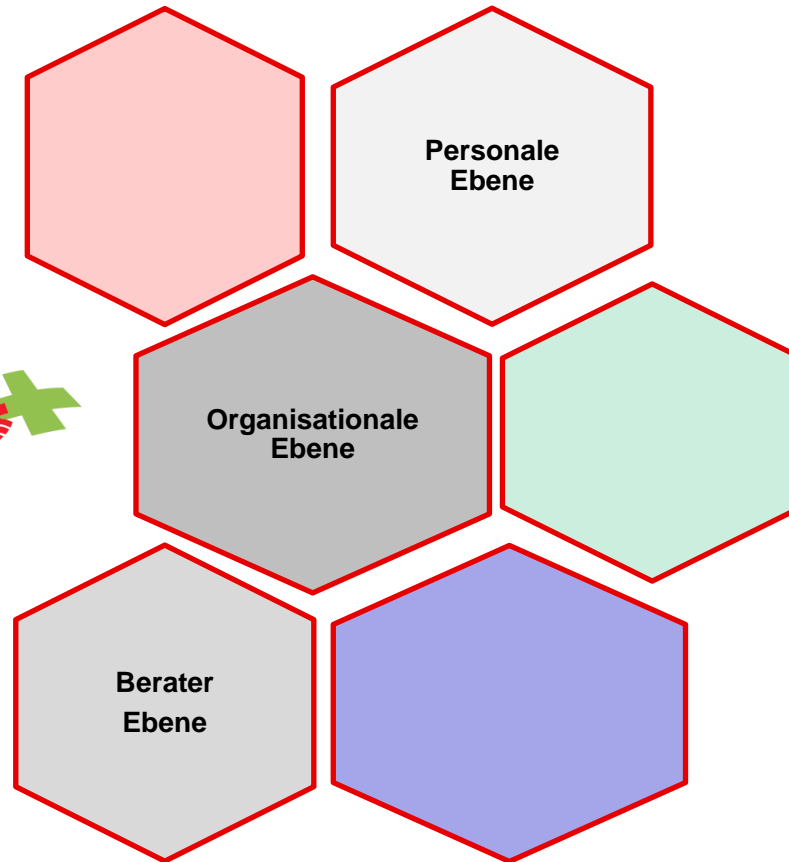
ZUPF  
Zukunft Pflegen





# Ebenen

# caritas



# caritas

## I. Personale Ebene:



# caritas

- Top –Down Ansatz:
  - ▶ 22 Leitungsverantwortliche (Heimleitungen, Pflegedienstleitungen aus dem Bereich der Gesundheits- und Altenhilfe)
- Homogenität
- gute Verteilung und somit gute Diffusion
- auffällig: bei über 50 % der TN war die Leitungsqualifizierung länger als 10 Jahre vergangen





- Stationäre Altenhilfeeinrichtungen
- Ambulante Pflegedienste / SST

Orts- oder Kreis Caritasverband (Geschäftsstelle)

Fachverbände:

- SKF Sozialdienst katholischer Frauen (Geschäftsstelle)
- SKM Katholischer Verband für soziale Dienste (Geschäftsstelle)
- MHD Malteser Hilfsdienst

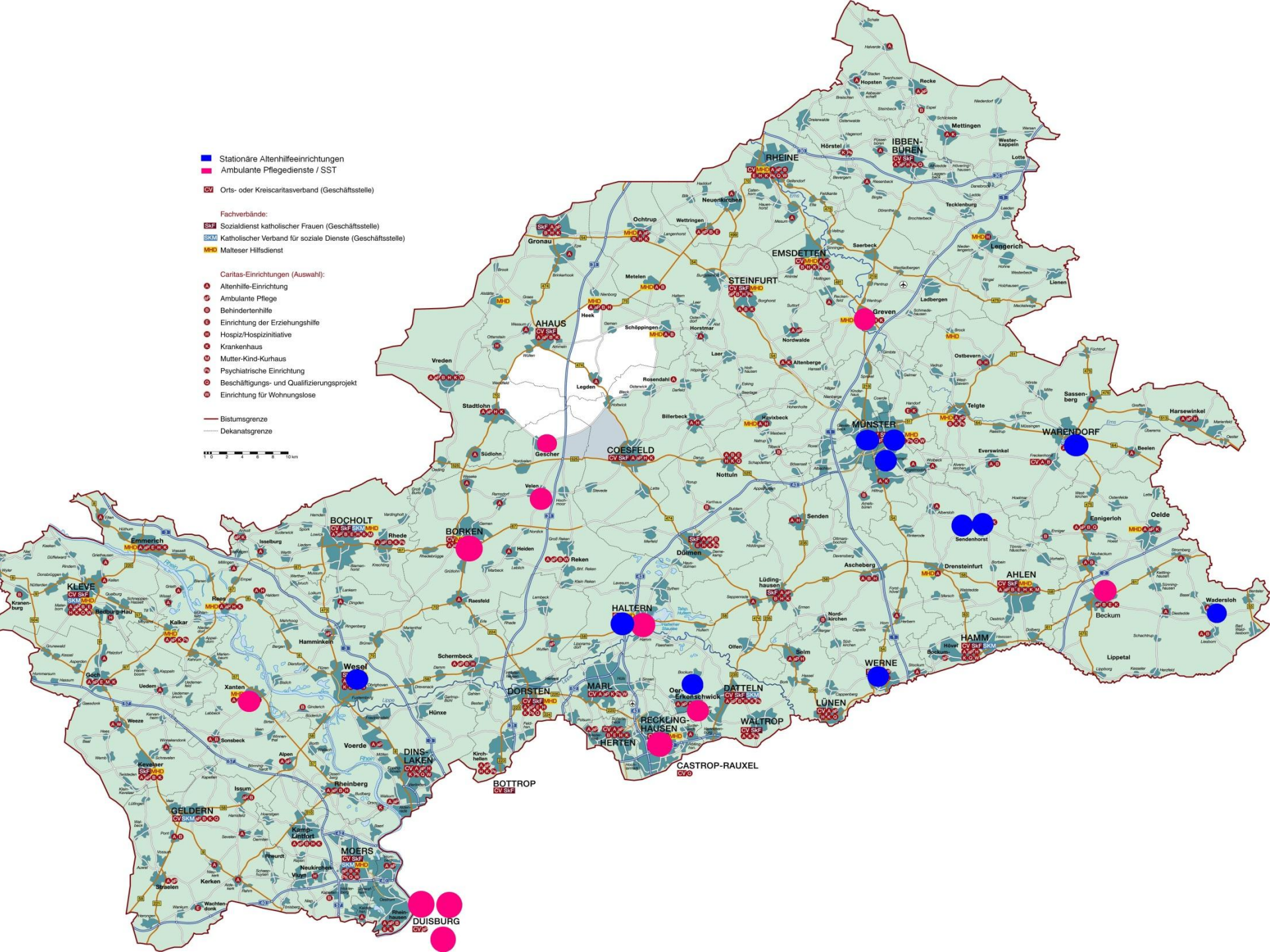
Caritas-Einrichtungen (Auswahl):

- Altenhilfe-Einrichtung
- Ambulante Pflege
- Behinderthilfe
- Einrichtung der Erziehungshilfe
- Hospiz/Hospizinitiative
- Krankenhaus
- Mutter-Kind-Kurhaus
- Psychiatrische Einrichtung
- Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt
- Einrichtung für Wohnungslose

Bistumsgrenze

Dekanatsgrenze

0 2 4 6 8 10 km

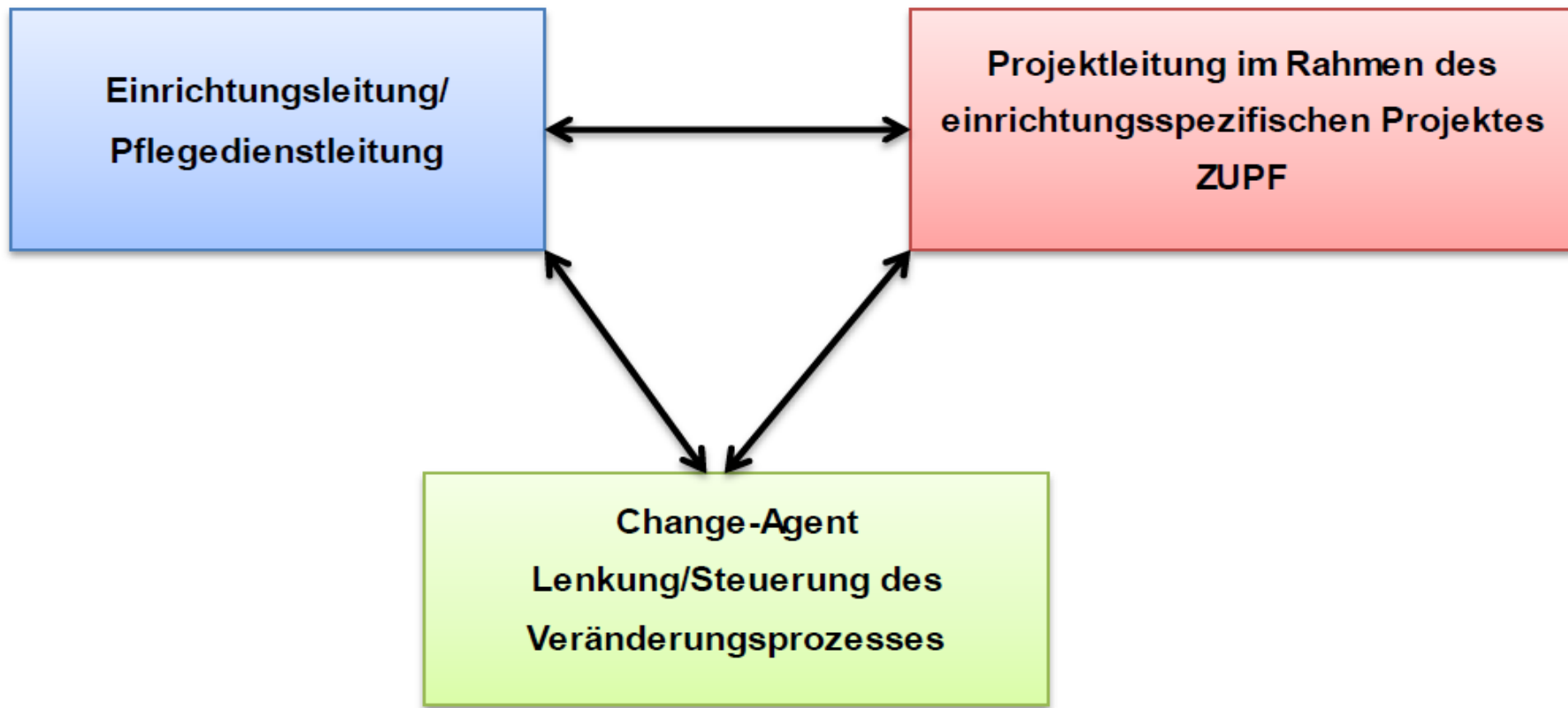






**Mit Eintritt in das Projekt waren  
die Teilnehmenden plötzlich:**

caritas







Zukunft pflegen,  
heißt Zukunft sichern!  
Wir sorgen für unsere Mitarbeiter, indem wir ...



BVF  
Aru

## **II. Ebene** **Mentoren/Berater /Mitgestaltende:**



# Mentoren-Team/Mitgestaltende: caritas



**Profil Beratung, Training & Entwicklung**  
Katarina Planer



**Bildung und Beratung im Gesundheitswesen**  
Ute Schmidt



# caritas

## Organisationale Ebene:





# Mentoren-Team/Mitgestaltende

# caritas



**RieperConsultTraining**  
**Beratung im Sozial- und Gesundheitswesen**  
Christoph Rieper



**Institut für systemische Konzepte (ISK) Paderborn**  
Markus Dierkes



# Kennzeichnend...

# caritas

- Praxistransfer verbunden mit Veränderung (Change) geschaffen durch die...

Praxisprojekte zu den Themenbereichen:

- ▶ Personalmanagement/Personalführung (8 Projekte)
  - ▶ Personalentwicklung (6 Projekte)
  - ▶ Gesundheitsförderung (5 Projekte)
  - ▶ Diversity-Age-Management (3 Projekte)
- Passagere Transferberatung
  - Kollegiale Beratung



# caritas

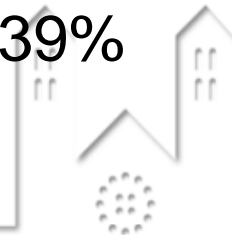
## ...und heute...?!



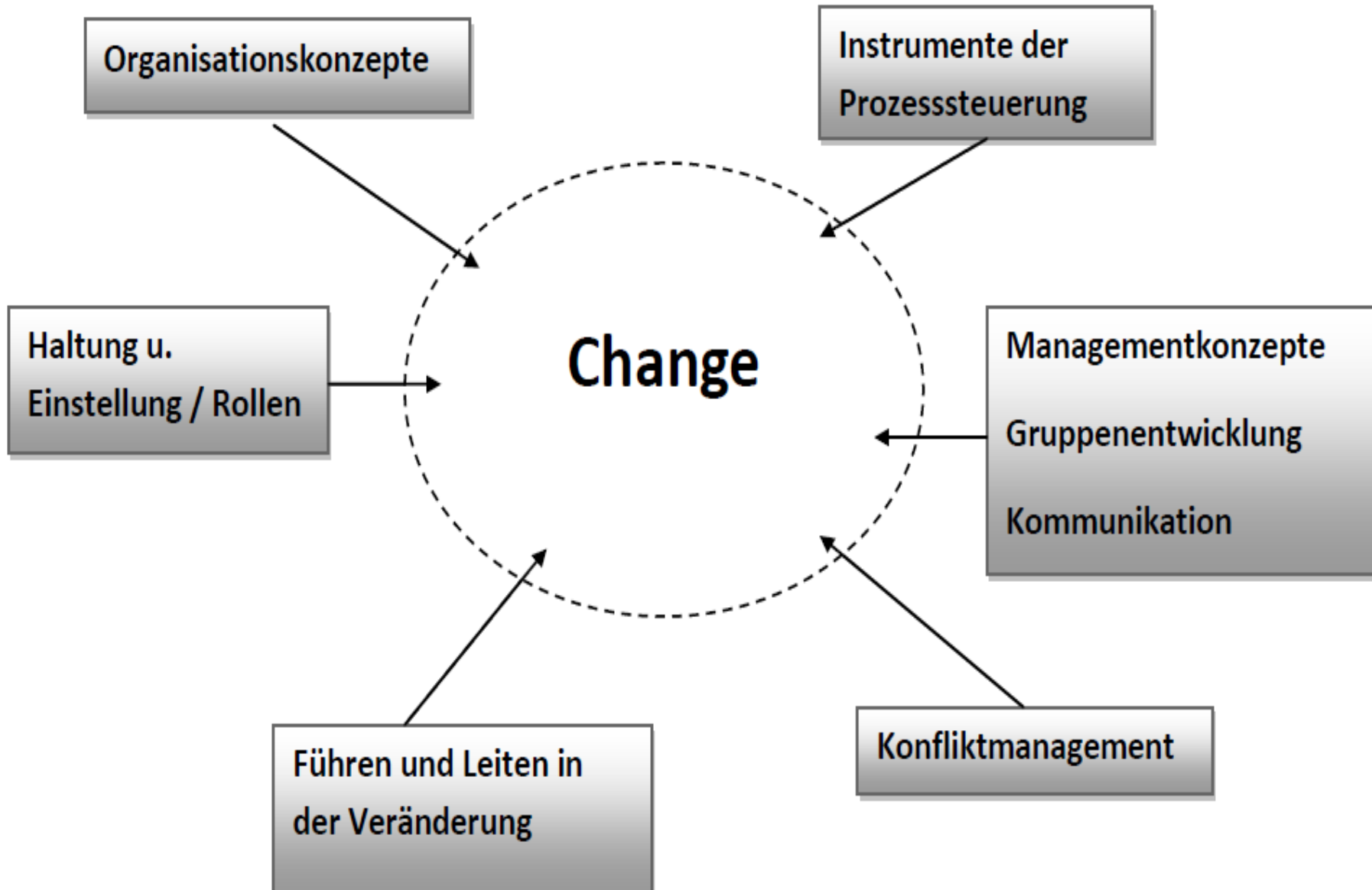
## Resultate:

# caritas

1. Inhaltlicher Umsetzungsbaustein (Weiterbildung):
  - 11 Module (190 Std.)
  - Teilnahmekontinuität von 90 %
2. Inhaltlicher Umsetzungsbaustein (Projekte):
  - 22 Praxisprojekte durchgeführt bzw. dauern an
  - Beanspruchung der Beratungsleistungen von 92%
  - 12 TN in Gruppenberatung
  - 10 TN in Einzelberatung
  - Beanspruchung der Hospitationsmöglichkeiten von 39%



## Die Türen zum Veränderungsprozess (Change)



# A/V/I Prozesse

caritas

Welche Ebene haben wir angestoßen?

## Anpassungs-/Veränderungs-/Innovationsprozesse

**Anpassung** beinhaltet die materielle Problemlösungsseite, die Aktion/Reaktion auf die externe oder interne „Reiz“-Situation.

**Veränderung** verweist auf die subjektive Seite: Die Mitarbeiter/Projektleitungen/Einrichtungsleitungen erleben einen Übergang vom IST- zum SOLL-Zustand, werden mit der Umstellung, Umgewöhnung, Gewinnen – aber auch z.B. mit Verlusten konfrontiert.

**Innovation** etwas „Neues“ – wofür weder Erfahrungen, Wissen/Können verfügbar sind. Neue Zielsetzungen, neue Entwicklungen, Umbau von Strukturen...

*(vgl. das Freiburger Management-Modell für NPO, 1999)*



# caritas



*Das Problem ist die Trivialität!*

*"Man versteht etwas nicht wirklich, wenn man nicht versucht, es zu implementieren"*

**Donald Ervin Knuth (\*1938)**  
em. Professor an der Stanford University





# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

[www.caritas-zupf.de](http://www.caritas-zupf.de)

