

DAS PROJEKT

Wie kann die Josefs-Gesellschaft als Sozialunternehmen qualifizierte Mitarbeitende motivieren und begeistern? Was macht sie zu einem attraktiven Arbeitgeber? Die Antworten auf diese Fragen werden immer wichtiger, denn der demografische Wandel hat längst begonnen. Das standortübergreifende Projekt „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ liefert diese Antworten. Das Projekt läuft von April 2016 bis September 2018. Insgesamt sind über 200 Mitarbeitende beteiligt.

In fünf Pilotereinrichtungen werden Strategien und Instrumente zur Personalentwicklung erarbeitet. Sie widmen sich jeweils einem der folgenden Schwerpunktthemen:

- Berufseinstieg
- Karriereplanung
- Work-Life-Balance
- Altersgerechtes Arbeiten 50+
- Betriebliches Gesundheitsmanagement



Die Ergebnisse werden in JG-weiten Workshops, Arbeitskreisen und Konferenzen verbreitet. Die Strategien und Instrumente fließen in die Organisationsentwicklung ein. Im

Rahmen einer Qualifizierungsreihe für Führungskräfte werden die Inhalte in fünf aufeinander aufbauenden Modulen vermittelt.

KONTAKT

Projektkoordinatorin

Berufseinstieg:

Carina Winkler

Tel. 06722 901-482

c.winkler@st-vincenzstift.de

Projektleitung:

Frank Mühr

Tel. 0221 88998-335

f.muehr@josefs-gesellschaft.de

Projektmanagement:

Stephan Berner

Tel. 0221 88998-285

s.berner@josefs-gesellschaft.de

www.vernetzt-profitieren.de



BERUFSEINSTIEG

SANKT VINCENZSTIFT AULHAUSEN



Das Projekt „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

BERUFSEINSTIEG

Im Projekt „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ befasst sich das Sankt Vincenzstift (Aulhausen) mit dem Thema „Berufseinstieg“.

Für Unternehmen des Sozialsektors wird es immer schwerer, qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen und dauerhaft zu binden. Auch im Sankt Vincenzstift machen sich die Auswirkungen des demografischen Wandels bemerkbar. Einzelne, kurzfristige Maßnahmen der Nachwuchsgewinnung bringen kaum nachhaltigen Erfolg. Das Projektteam erarbeitet und erprobt deshalb Strategien, die langfristig greifen.

Zunächst werden die bisherigen Aktivitäten zur Gewinnung von Mitarbeitenden dargestellt und

im Rahmen eines Benchmarkings mit anderen Anbietern des Sozialwesens verglichen. Darüber hinaus wird geprüft, ob gute Erfahrungen aus anderen Branchen auf uns übertragbar sind. Neben der Entwicklung von Strategien zur Nachwuchsgewinnung im Internet werden Themen wie Praktika, Zusammenarbeit mit Schulen, Traineeprogramme, Wiedereinstieg in den Beruf sowie Laufbahnschritte nach erster Berufserfahrung (sogenannte „young professionals“) ausgearbeitet.

Eine JG-weite Befragung liefert Erkenntnisse darüber, an welchen Messen und Veranstaltungen die Einrichtungen teilnehmen, um Nachwuchskräfte anzusprechen, welche Medien und welche Art der Ansprache sie dabei einsetzen. Die Ergebnisse fließen in die Entwicklung eines einheitlichen Messekonzeptes zur Nachwuchsgewinnung ein.

Auch die Unternehmensdarstellung in den eigenen Printmedien wird überarbeitet. Wir legen viel Wert auf den Einsatz von Fotos, auf denen unsere Mitarbeitenden in Beziehung mit unseren Leistungnehmern treten. Da der Anteil weiblicher Beschäftigter sehr hoch ist, möchten wir gezielt männliche Bewerber ansprechen. Dazu verwenden wir bewusst Fotos mit männlichen Mitarbeitenden.

Weitere Maßnahmen sind unter anderem das Trainee-Programm „Soziale Arbeit“, die Überarbeitung der Willkommensveranstaltung für neue Mitarbeitende sowie der Einarbeitungsmappe und die Überarbeitung der Stellenausschreibungen.



„Es muss gelingen, qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen und dauerhaft zu binden.“

Im Mittelpunkt der Mensch