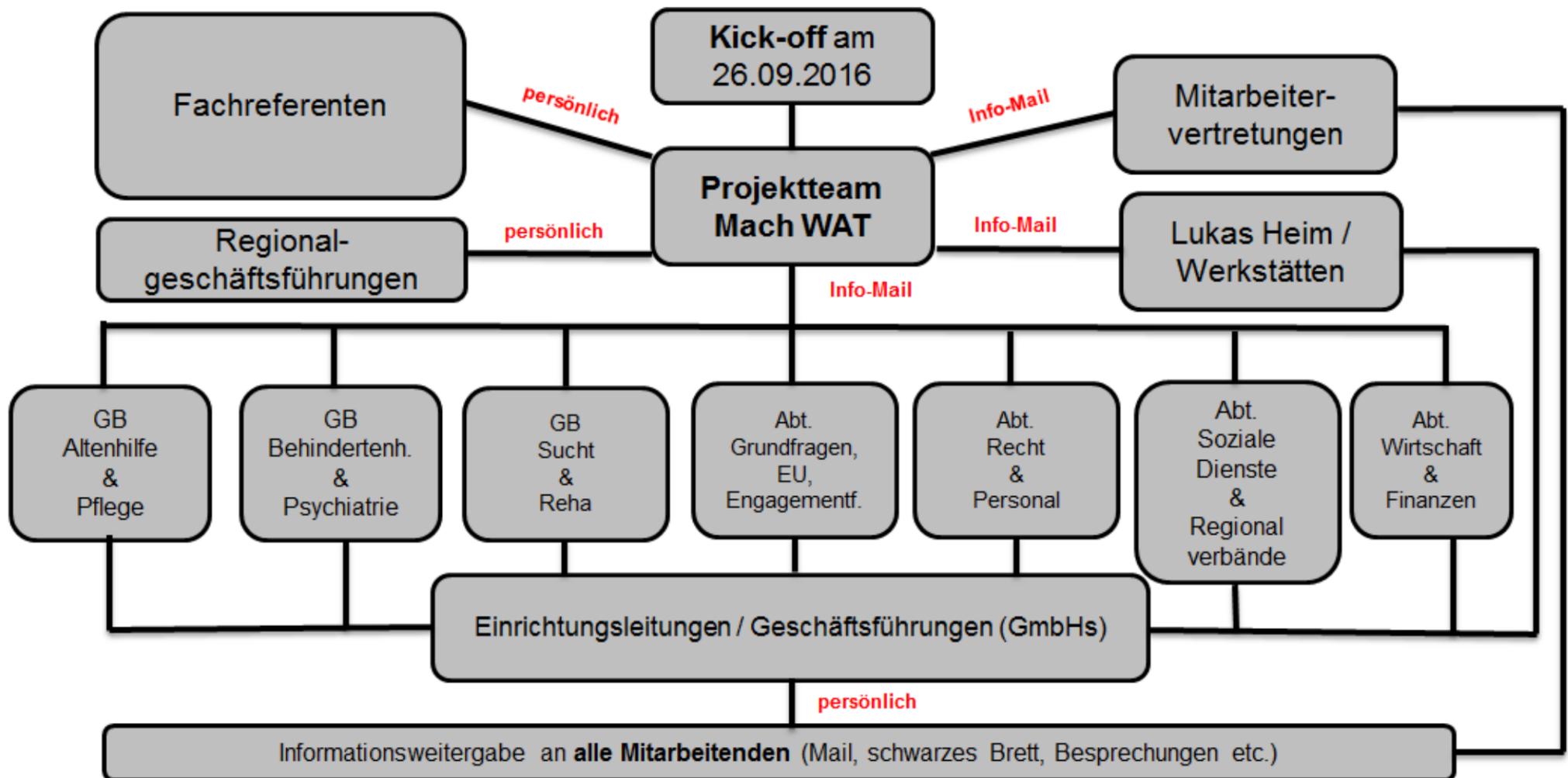


Kommunikation



- **Kickoff** (26.09.2016) in der Abteilungs- und Geschäftsbereichsleiterkonferenz (AGK)
- Informationsgespräche mit AGK, regionale Geschäftsführungen und Fachreferenten
- **Informationsschreiben per Mail** an alle Führungskräfte
- Mitarbeitergespräche vor Ort (große Einrichtungen)
- Aushang Schwarzes Brett
- Informationen im Caritas-Newsletter
- Informationen auf Caritas-Homepage
- Vorstellung in Fachbereichsbesprechungen etc.
- Telefonische Auskunft für alle Mitarbeitenden

Bewerbungsverfahren

Informationsschreiben von
Mach WAT

Bewerbungsunterlagen
ausfüllen
(Motivationsschreiben)

Vorgesetzten über die
Bewerbung **informieren**

Vorgesetzte(r) fügt
Empfehlungsschreiben und
Potenzialentwicklungsbogen
zur Bewerbung hinzu

Mitarbeiter / Vorgesetzte(r)
sendet Bewerbung an
Mach WAT

Bewerbungsunterlagen

1. Motivationsschreiben (Mitarbeitende)

- Name, Vorname / Datum / Abteilung / Funktion / Direkter Vorgesetzter / Betriebszugehörigkeit
- Für welches Förderprogramm möchten Sie sich bewerben (Fachkraft, Nachwuchsführungskraft, Führungskraft)
- Warum möchten Sie sich weiterentwickeln?
- Welche beruflichen Ziele verfolgen Sie?
- Warum sind Sie dafür geeignet weiterführende Aufgaben zu übernehmen? Welche Stärken bringen Sie mit?

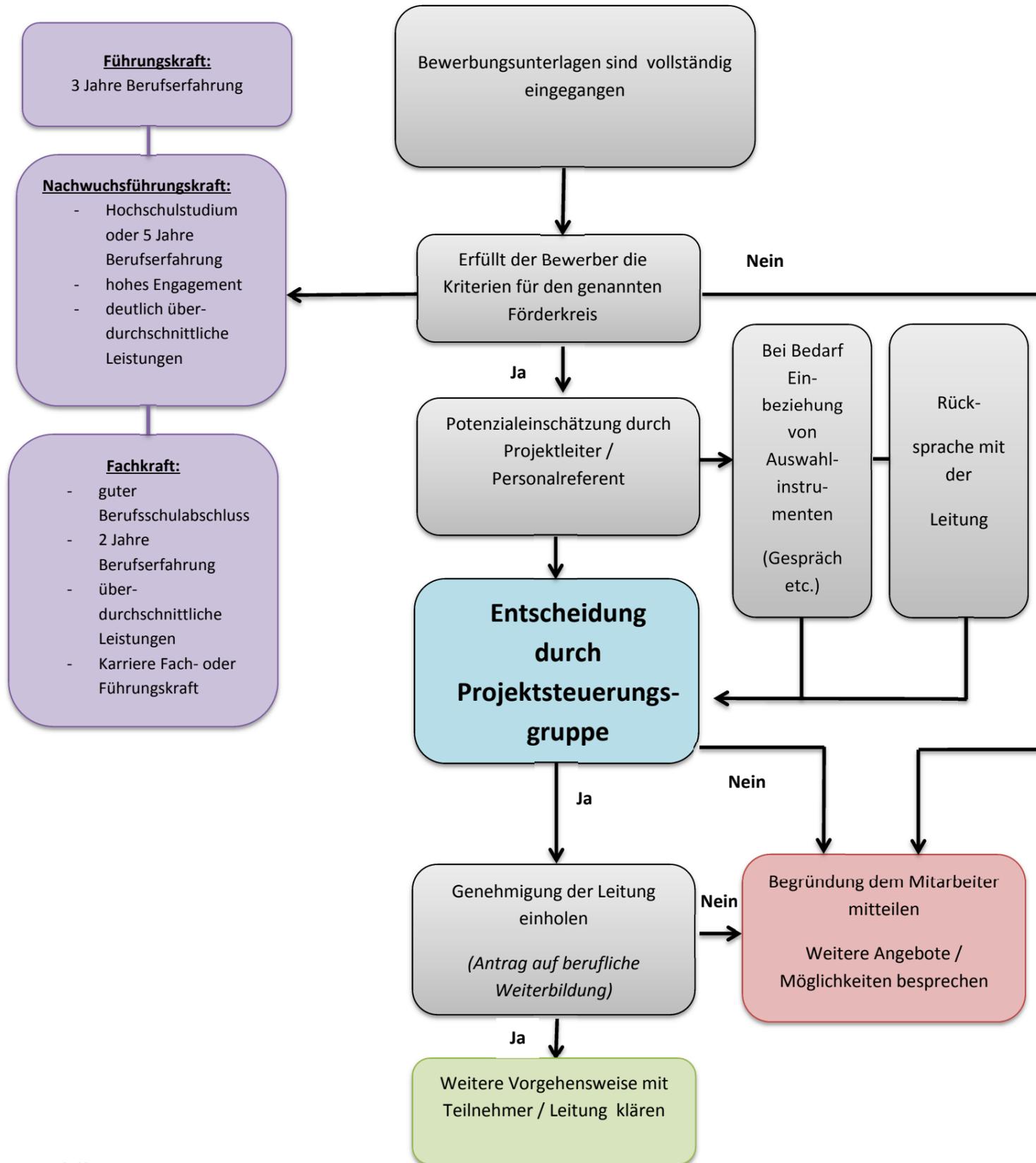
2. Empfehlungsschreiben (Vorgesetzte)

- Grund / Anlass des Gesprächs: Durch Empfehlung der Führungskraft / Auf Wunsch des Mitarbeitenden / Sonstige Gründe
- Talentmanagementprogramm: Förderkreis Führungskräfte / Förderkreis Nachwuchsführungskräfte / Förderkreis Fachkräfte
- Tätigkeitsbeschreibung / Sonderaufgaben
- Warum ist der Mitarbeitende für das empfohlene Förderprogramm geeignet? Nehmen Sie eine kurze Stellungnahme mit überzeugenden Beobachtungen und Fakten
- Berufliche Interessen, Veränderungswünsche und Kritik des Mitarbeitenden
- Sonstige Anmerkungen
- Vom nächsthöheren Vorgesetzten auszufüllen:
 - o Mitarbeitender ist geeignet
 - o Mitarbeitender ist nicht geeignet
 - o Für eine abschließende Entscheidung besteht Bedarf für ein weiteres Interview

3. Potenzialentwicklungsbogen (Vorgesetzte)

- Der Mitarbeiter hat in den letzten 12 Monaten den Anforderungen seiner Stelle voll entsprochen oder diese sogar übertroffen (Fach/Führung)
- Der Mitarbeiter engagiert sich mehrmals (2-3 Mal) im Jahr in Bereichen, die sein Arbeitsfeld überschreiten. (Fach/Führung)
- Der Mitarbeiter hat bereits mit Erfolg 1-2 eigene Projekte gemanagt. (Führung)
- Der Mitarbeiter erkennt selbstständig, wo Unterstützung benötigt wird und bietet diese an. (Fach/Führung)
- In einem Team kann sich der Mitarbeiter durchsetzen und seine Kollegen durch sachliche Argumentation überzeugen (Führung)
- Der Mitarbeiter kann aus Erfahrungswerten lernen und fragt dafür gezielt nach Feedback (Führung/Fach)
- Der Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten ist stets wertschätzend und kompetent (Führung/Fach)
- Der Mitarbeiter ist in der Lage theoretische Erkenntnisse in praktische Sachverhalte zu transferieren (Fach/Führung)

Auswahlverfahren



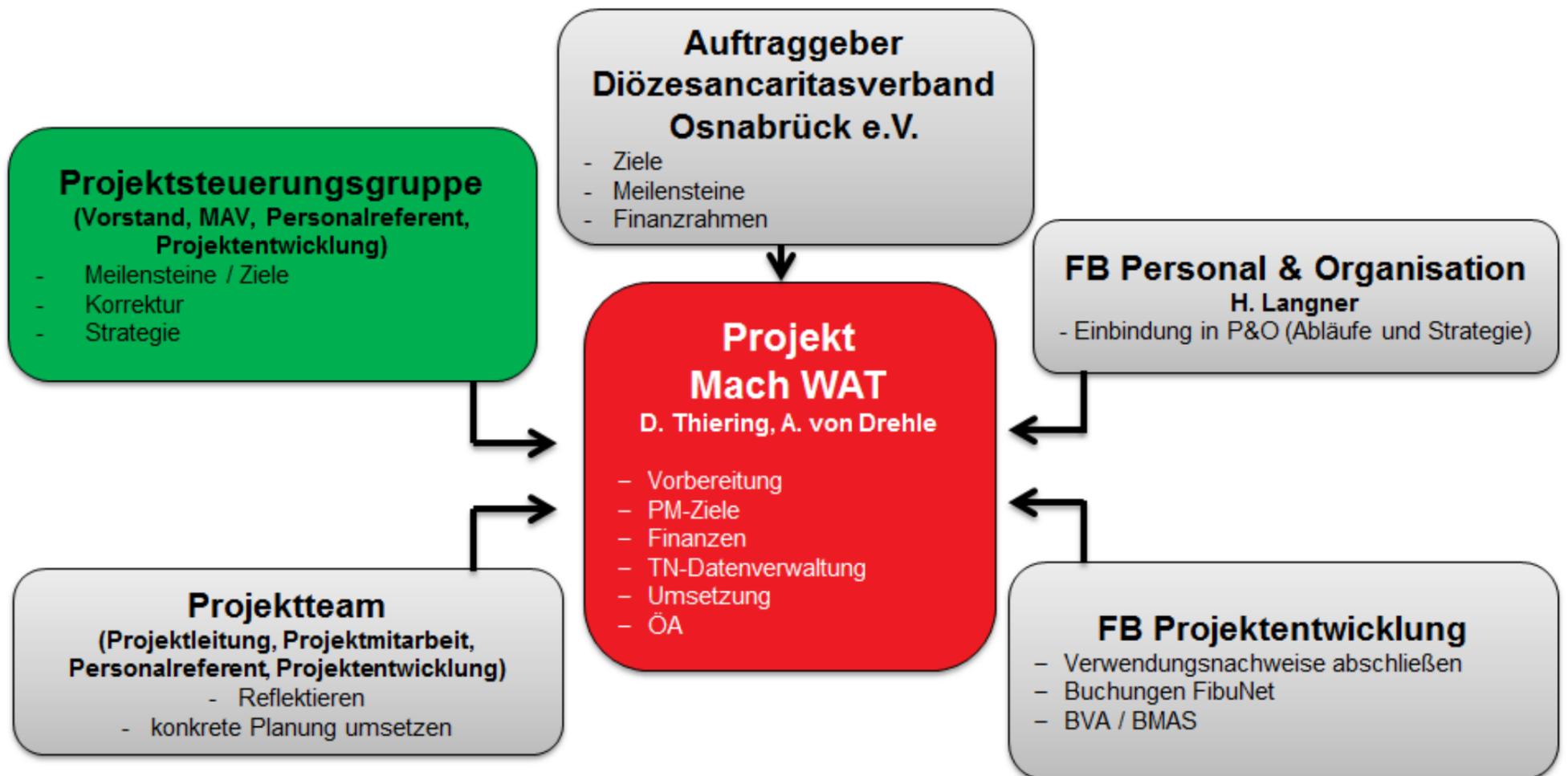
Auswahlkriterien:

- Motivationsschreiben vom Bewerbenden
- Empfehlungsschreiben vom Vorgesetzten
- Potenzialentwicklungsbogen vom Vorgesetzten
- Berufserfahrung
- befristetes / unbefristetes Arbeitsverhältnis

Kriterienliste

Förderkreis Führungskräfte				Kriterien												
Nr	Name	Beruf Tätigkeit	Arbeitgeber	Berufserfahrung	Genehmigung/ Empfehlung	Arbeitsvertrag	Leitungserfahrung	Anforderungen an Stelle übertroffen (Fach/Führung)	Engagement außerhalb Arbeitsfeld (Fach/Führung)	Projektmanagement (Führung)	Selbstständig Unterstützung anbieten (Fach/Führung)	Durchsetzungsvermögen (Führung)	Aus Erfahrungen lernen/Feedback (Fach/Führung)	Umgang kollegen/ Vorgesetzten (Fach/Führung)	Theorie-Praxis-Transfer (Fach/Führung)	Gesamt
1	Mustermann, Max	Sozialpädagoge	DiCV Osnabrück	10 Jahre	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	12

Steuerungsgruppe



Projektsteuerungsgruppe

- Mitglieder:
 - Vorstandsmitglied
 - Personalreferent
 - Vorsitzender der Gesamt-Mitarbeitervertretung
 - Fachbereichsleiter Projektentwicklung
 - zuständige Mitarbeitende Projektentwicklung
- Treffen nach Bedarf (vierteljährlich)
- Auswahl der Bewerbenden
- Überwachung / Korrektur / Anpassungen des Projektverlaufs / der Meilensteine / der Projektziele / der Strategie

Veränderung der Organisation

Strategische Implementierung von Personalentwicklungsmaßnahmen

- Führungskräfte fördern und binden
- Fachkräfte fördern und binden
- Nachwuchsführungskräfte fördern und binden
- Stärkung der Arbeitgebermarke Caritas (Employer Banding)

Aus- und Aufbau von Schul- und Hochschulkooperationen

- nachhaltige Systematisierung von Kooperationen innerhalb und mit dem Diözesancaritasverband Osnabrück e.V.
- Einheitliches Vorgehen bei Schul- und Hochschulkooperationen
- Stärkung der Arbeitgebermarke Caritas (Employer Banding)
- Talente finden und gewinnen

Schnittmengen

- Arbeitsgruppe „Employer Branding“
- ESF-Projekt Geschlecht. Gerecht gewinnt.
 - Schaffung einer geschlechtergerechten Organisationskultur
- Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Ausblick

Aufbau eines nachhaltigen und wirkungsvollen Karrieretools / strukturierte Karriereplanung

Internes Talentmanagement

- Durchführen von Seminaren (Feinjustierung der Beruflichen Weiterbildung)
- Abschlussgespräche vorbereiten / Karrierechancen aufzeigen
- Mentoring für Nachwuchsführungskräfte durch Vorgesetzte

Externes Talentmanagement

- Leitfaden entwickeln (Umsetzungshilfen)
- Kooperationen mit Schulen und Hochschulen nachhaltiger und strukturierter gestalten und umsetzen

Projektende

Evaluierung in Zusammenarbeit mit der Hochschule Osnabrück
(Studiengang Betriebswirtschaft & Management)

Förderkreis Führungskräfte

**16 TN
5 Einheiten**

**3 Jahre
Führungs
tätigkeit**

Ziele

Übernahme TM-Tools in
Praxis
Kompetenzerweiterung
&
Führungspersönlichkeit
stärken

Treffen 1 (23.03-24.03.17)

2 Tage (16 Stunden)

- Aktiv Führen
- Selbstreflexion
- Persönlichkeit und Identifikation mit der Caritas
- ökologische Nachhaltigkeit
- Blinder Fleck
- Geschlechterrollen

Treffen 2 (13.09.2017)

1 Tag (8 Stunden)

- Führungskommunikation
- Vernetzungsstrategien

Treffen 3 (Okt 17 – Jun 18)

Einzelgespräche

2Std/TN= 24Stunden

- Coaching
- Aktuelle Praxisfälle reflektieren
- Transfer des Gelernten im Alltag
- Entwicklungs-Feedback

Treffen 4 (Okt 17 – Jun 18)

Einzelgespräche

2Std/TN= 24Stunden

- Coaching
- Follow-Up zum 1.Coaching
- Entwicklungs-Feedback

Treffen 5 (Dezember 2018)

2 Tage (16 Stunden)

- Talentmanagement
- Arbeitsrecht (AVR)
- Abschlussbilanz u.a. mit Abt.-Leitung, Personalreferent oder Vorstand
- Rückmeldung zu TM-Prozess an Personalverantwortlichen (Prozessplanung)

Förderkreis

1

Förderkreis Fachkräfte „Heilerziehungs- Altenpflege“

9 TN
3 Einheiten

Ziele
Perspektivklärung
Fach- oder
Führungskraft

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

- Treffen 1 (15.02-16.02.2017)**
2 Tage (16 Stunden)
- Einführung in die Themen
 - Kennenlernen
 - Teamarbeit
 - horizontale & vertikale Entwicklungsmöglichkeiten
 - Selbstreflexion
 - Persönlichkeit und christliche Werte im Arbeitsalltag
 - Teambuilding

- Treffen 2 (08.08-09.08.2017)**
2 Tage (16 Stunden)
- Grundlagen der Zusammenarbeit und Kommunikation
 - Kommunikation mit demenzerkrankten Menschen
 - Stärkung der Mobilität
 - Umgang mit herausforderndem Verhalten
 - Gesundheitsförderung

- Treffen 3 (24.10-25.10.2017)**
2 Tage (16 Stunden)
- Fachliche Kompetenzen
 - Systematisches und lösungsorientiertes Handeln
 - Resilienz
 - Stressbewältigung
 - Konfliktmanagement
 - Abschlussbilanz u.a. mit Teilnehmer/in, Personalreferent, Projektleiter, Vorgesetzte/r

Förderkreis
2

Förderkreis Fachkräfte „Sozial- und Erziehungsdienst“

16 TN
3 Einheiten

Ziele

Perspektivklärung
Fach- oder
Führungskraft

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

Treffen 1 (15.02-16.02.2017)

2 Tage (16 Stunden)

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

Treffen 2 (23.08-24.08.2017)

2 Tage (16 Stunden)

- Sozialraumorientierung
- Netzwerkarbeit
- Qualitätsmanagement
- Projektmanagement
- Gesundheitsförderung

Treffen 3 (23.01-24.01.2018)

2 Tage (16 Stunden)

- Beratung als Beruf
- Inklusion
- Interkulturalität / Diversity
- Resilienz
- Abschlussbilanz u.a. mit
Teilnehmer/in,
Personalreferent,
Projektleiter, Vorgesetzte/r

Förderkreis

3

Förderkreis Fachkräfte

„Verwaltung“

17 TN
3 Einheiten

Ziele

Perspektivklärung
Fach- oder
Führungskraft

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

Treffen 1 (15.02-16.02.2017)

2 Tage (16 Stunden)

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

Treffen 2 (06.06-07.06.2017)

2 Tage (16 Stunden)

- Grundlagen der
Zusammenarbeit und
Kommunikation
- Selbstorganisation /
Zeitmanagement
- Qualitätsmanagement
- Gesundheitsförderung
- Veranstaltungsmanagement

Treffen 3 (22.11-23.11.2017)

2 Tage (16 Stunden)

- Fachliche Kompetenzen
- Systematisches und
lösungsorientiertes Handeln
- Resilienz
- Stressbewältigung
- Konfliktmanagement
- Abschlussbilanz u.a. mit
Teilnehmer/in,
Personalreferent,
Projektleiter, Vorgesetzte/r

Förderkreis

4

Förderkreis

Nachwuchsführungskräfte

23 TN
5 Einheiten

Ziele

Vorbereitung
Übernahme
Führungsaufgaben

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

Treffen 1 (02.05-03.05.17)

2 Tage (16 Stunden)

- Kick Off
- Grundlagen der Führung

Treffen 2 (18.10-19.10.2017)

2 Tage (16 Stunden)

- Selbstreflexion
- Persönlichkeit und Identifikation mit der Caritas

Treffen 3 (18.06-19.06.2018)

2 Tage (16 Stunden)

- Kommunikation auf Führungsebene
- Geschlechterrollen und Führung

Treffen 4 (07.11.2018)

1 Tag (8 Stunden)

- Gestaltung und Planung täglicher Arbeit und Projekte

Treffen 5 (11.06.2019)

1 Tag (8 Stunden)

- Resilienz und Stressbewältigung
- Abschlussbilanz u.a. mit Teilnehmer/in, Personalreferent, Projektleiter, Vorgesetzte/r

Förderkreis

5

14 TN
5 Einheiten

Förderkreis Schul- und Hochschulkooperation

Leitungskräfte und Personalverantwortliche

Ziele
Übernahme TM-Tools in
Praxis
Kompetenzerweiterung
&
Führungspersönlichkeit
stärken

Treffen 1 (22.06.17)
1 Tag (8 Stunden)

- Einführung in die Themen
- Kennenlernen
- HS & Schulen als Kooperationspartner gewinnen
- Instrumente des

Treffen 2 (15.08.17)
1 Tag (8 Stunden)

- Handwerkszeug für Kooperationen
- Sozialraumorientierung
- Netzwerkarbeit
- Präsentieren
- Vereinbarungen schließen

Treffen 3 (24.05.18)
1 Tag (8 Stunden)

Ideenwerkstatt:

- Was kann unsere Einrichtung anbieten?
- Womit öffnen sich Türen in Bildungsinstitutionen?

Treffen 4 (26.09.18)
1 Tag (8 Stunden)

- Praxisberichte aus den Regionen und Diensten
- Was funktioniert?
- Was läuft nicht?
- Beratungsbedarfe klären

Treffen 5 (15.05.19)
1 Tag (8 Stunden)

- Wie stelle ich Kooperationen auf sichere Füße?
- Nachhaltigkeit sichern
- Leitfaden und Maßnahmenkatalog

Förderkreis
6