

Perspektiven für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ev. Johanneswerk



Agenda

- 1. Informationen zum Ev. Johanneswerk**
- 2. Allgemeine Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**
- 3. Handlungsfelder zur Bewältigung der demografischen Herausforderung**
- 4. Perspektive für Führungskräfte:
„Senior-Consulting-Programm“**



Unsere Standorte

**Über 70 Einrichtungen
in Nordrhein-Westfalen
und Europa**

**differenziertes Angebot
diakonisch/soziale
Dienstleistungen**

Unsere Arbeitsbereiche

Stationäre und ambulante Arbeit mit alten Menschen

Stationäre und ambulante Arbeit mit Menschen mit Behinderungen

Sozial- und Heilpädagogik

Sozialarbeit / Hospizarbeit

Gemeinwesenarbeit / quartiersnahe Versorgung

Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, sowie Psychiatrie und Suchterkrankungen

Einige Kennzahlen

Gründungsjahr: 1951
Jahresumsatz 2009: 220 Mio. €

**Anzahl der Mitarbeiter
und Mitarbeiterinnen: ca. 6000**

Teilzeitquote: > 70 %

Frauenquote: > 80 %

Allgemeine Situation

- **Differenziertes Dienstleistungsangebot in unterschiedlich schwierigen Marktsituationen**
- **Zunahme der Arbeitsverdichtung**
- **Körperliche Belastungen und zunehmend psychische Belastungen bei allen Altersgruppen**
- **Mit wachsendem Alter steigt das Risiko chronischer Erkrankungen (Langzeit-AU).**

Wichtige Handlungsfelder

Ziel: qualifizierte Mitarbeitende gewinnen und halten

P
e
r
s
o
n
a
l
s
t
r
a
t
e
g
i
e



Personalmarketing

Wichtige Handlungsfelder

Ziel: qualifizierte Mitarbeitende gewinnen und halten

**P
e
r
s
o
n
a
l
s
t
r
a
t
e
g
i
e**



Personalmarketing



Flexibilisierung der Arbeitszeit

Wichtige Handlungsfelder

Ziel: qualifizierte Mitarbeitende gewinnen und halten

**P
e
r
s
o
n
a
l
s
t
r
a
t
e
g
i
e**



Personalmarketing



Flexibilisierung der Arbeitszeit



Betriebliches Gesundheitsmanagement / Betriebliche Gesundheitsförderung (BGM/BGF) mit dem Baustein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“

Wichtige Handlungsfelder

Ziel: qualifizierte Mitarbeitende gewinnen und halten

**P
e
r
s
o
n
a
l
s
t
r
a
t
e
g
i
e**



Personalmarketing



Flexibilisierung der Arbeitszeit



Betriebliches Gesundheitsmanagement / Betriebliche Gesundheitsförderung (BGM/BGF) mit dem Baustein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“



Familienfreundlichkeit – Beruf und Familie vereinbaren

Wichtige Handlungsfelder

Ziel: qualifizierte Mitarbeitende gewinnen und halten

**P
e
r
s
o
n
a
l
s
t
r
a
t
e
g
i
e**



Personalmarketing



Flexibilisierung der Arbeitszeit



Betriebliches Gesundheitsmanagement / Betriebliche Gesundheitsförderung (BGM/BGF) mit dem Baustein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“



Familienfreundlichkeit – Beruf und Familie vereinbaren



Personalentwicklung für alle Altersgruppen – mit den Bausteinen „Mitarbeiter- und Führungskräftegespräche“

Planungen Senior-Consulting-Programm Ausgangssituation

Führungskräfte sind Experten / Expertinnen in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen.

Mit dem Eintritt in den Ruhestand geht ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Kompetenzen verloren.

Führungskräfte wollen auch während ihres Ruhestands flexibel tätig sein.

Die Tätigkeit im Ruhestand unterscheidet sich quantitativ, qualitativ und finanziell von der Tätigkeit während der aktiven Berufsjahre.

Während ihres Ruhestandes wollen Führungskräfte ihr ehrenamtliches Engagement beibehalten oder sich neu dazu orientieren.

Planungen Senior-Consulting-Programm Konzeptziele

Übergabe und Sicherung von Wissen und Erfahrungen der Führungskräfte, die sich in der letzten Berufsphase befinden.

Flexibel gestaltbares Engagement der Führungskräfte während der letzten Berufsphase und in der Ruhestandsphase unterstützt Expertenwissen und individuelle Potenziale und Chancen („Win-Win-Situation“)

Führungskräfte im Ruhestand nutzen unterschiedliche Möglichkeiten zum Engagement.

Durch die Mischung von Neu- und Erfahrungswissen entstehen neue innovative Entwicklungen.

Planungen Senior-Consulting-Programm Module

Kamingespräch / Führungsforum

Senior-Begleitung/Mentoring intern/extern

Senior-Ausstiegs-Beratung

Senior-Unruhesthändler mit Interimstätigkeit

Senior-Beratung

Senior-Ehrenamt

Planungen Senior-Consulting-Programm

Modulfragen: Einsatzmöglichkeiten

	1	2	3	4 (...)
Ort	Region	Deutschland	Europa	Weltweit
Organisation	Diakonie	Wohlfahrtspflege	Anderer Wirtschaftsbereich	
Tätigkeit	Im bisherigen Beruf	Innerhalb der Kompetenzen/Ausbildung	berufsnah	Neuer Tätigkeitsbereich
Dienstgeber	Bisheriger Dienstgeber	Anderer Dienstgeber		
Verantwortung	In Linienverantwortung	In Projekt-/Aufgabenverantwortung	Beratend bzw. begleitend	
Arbeitsform	Hauptamtlich	Freiberuflich/nebenamtlich	Gegen Aufwandserstattung	ehrenamtlich
Dauer	Zeitlich offen; unbefristet	Zeitlich begrenzt		
Zeitlicher Einsatz	Intensiv/Vollzeit	Regelmäßig	Einmalig	

Erweiter- und modifizierbar

Modulfragen: Einsatzmöglichkeiten

MUSTER-Profil

	1	2	3	4 (...)
Ort	Region	Deutschland	Europa	Weltweit
Organisation	Diakonie	Wohlfahrtspflege	Anderer Wirtschaftsbereich	
Tätigkeit	Im bisherigen Beruf	Innerhalb der Kompetenzen/Ausbildung	berufsnah	Neuer Tätigkeitsbereich
Dienstgeber	Bisheriger Dienstgeber	Anderer Dienstgeber		
Verantwortung	In Linienverantwortung	In Projekt-/Aufgabenverantwortung	Beratend bzw. begleitend	
Arbeitsform	Hauptamtlich	Freiberuflich/nebenamtlich	Gegen Aufwandserstattung	ehrenamtlich
Dauer	Zeitlich offen; unbefristet	Zeitlich begrenzt		
Zeitlicher Einsatz	Intensiv/Vollzeit	Regelmäßig	Einmalig	

Erweiter- und modifizierbar

**„Mitarbeiter können alles:
wenn man sie weiterbildet,
wenn man ihnen Werkzeuge gibt,
vor allem aber,
wenn man es ihnen zutraut.“**

Zitat von Hans-Olaf Henkel





... wachsen
lassen.

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit

johanneswerk.de

Diakonische Angebote für Menschen, die mitten im Leben stehen möchten.



Evangelisches Johanneswerk e.V.

Einrichtungen der Diakonie 