

Projekt „vitaminL“

„Schlaglichter“ des ersten Jahres

Das erste Jahr im Projekt „vitaminL“ ist geschafft. In den ersten Monaten erforderten formale Anforderungen des Projektes die ganze Aufmerksamkeit. Im November 2016 ging es dann mit einem Auftaktworkshop aller Führungskräfte los. Das Ergebnis von zwei Tagen gemeinsamen Denken und Aushandeln bildeten Leitlinien einer lebensphasenorientierten Unternehmenskultur. Sie werden zusammen mit dem neu entwickelten Führungsleitbild in den Verband hineinkommuniziert.

In den Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung nahm „vitaminL“ dann Anfang 2017 Fahrt auf. Im Fokus stand die Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle. Was das genau ist bzw. in den vier Einrichtungen der Behindertenhilfe zukünftig sein soll, war Inhalt der Diskussionen. Eine breite Einbindung aller Beteiligten in den Dialog war selbstverständlich. MAV und Führungskräfte arbeiteten gemeinsam in Workshops. Alle rund 180 Mitarbeiter_innen in der Behindertenhilfe wurden über ei-



In gemeinsamen Workshops wird an der Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle im Verband gearbeitet.

nen Fragebogen nach ihrer Bewertung und Zufriedenheit hinsichtlich Dienstplanung, Berücksichtigung privater Anliegen, Beschäftigungsumfängen, Befristung bzw. Entfristung von Arbeitsverträgen etc. befragt. Hier zeigte eine Beteiligung von fast 70%, dass das Thema aktuell und von Interesse ist.

Auf der Grundlage der bisherigen Ergebnisse wird nun in 2018 an gemeinsam tragfähigen Lösungen gearbeitet. Und natürlich steht auch hier ganz oben das Prinzip größtmöglicher Beteiligung und Einbindung. Über die Ergebnisse des Prozesses wird dann auch mit den anderen Unternehmensbereichen in den Dialog getreten.

Mit der Entwicklung eines objektiven Anforderungsprofils für eine Nachwuchsführungskraft wurde im April 2017 begonnen. In einer bunt aus unterschiedlichen Einrichtungen und Hierarchieebenen zusammengesetzten

Arbeitsgruppe wurde der Grundstein für das Profil gelegt. Mit allen Führungskräften des Verbandes wurde dann der „Feinschliff“ vorgenommen. Das Ziel ist es, Talente für eine Führungslaufbahn im Verband zu entdecken. Die bisherige Resonanz zeigt, dass auch dieses Thema ein „Thema“ im Verband ist.

Ab Oktober wurde dann auch mit den Führungskräften weitergearbeitet. Teil einer lebensphasenorientierten Unternehmenskultur soll es sein, Vielfalt und die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben im Verband zu fördern. Ein Bewusstsein für die eigenen Stereotypen sowie Lust auf Aushandlungsprozesse „auf Augenhöhe“ bilden hier das „Rüstzeug“ für Führungskräfte. Mit einem ersten Training sowie begleitender Kollegialen Beratung wurde der Auftakt im Rahmen des Projektes gestaltet. Alle angestoßenen Prozesse werden im nächsten Jahr fortgesetzt. ■



Mit den Führungskräften fand ein erstes Training zu dem Thema lebensphasenorientierte Unternehmenskultur statt.