



Abteilung Personalmanagement Abteilungsleitung Personalentwicklung

**Abteilungsleiterin: Dr. Nathalie Ziegelmeier, Tel. 0721 / 921335-287
n.ziegelmeier@caritas-karlsruhe.de**

1. Kurzbeschreibung der Arbeit

Im Juli dieses Jahres wurde die Abteilung Personalentwicklung, als perspektivisch, zukunftsorientierte Erweiterung im Caritasverband Karlsruhe etabliert und neben die Abteilung Personalwesen gestellt. Beide Abteilungen sind Bestandteil der übergeordneten und neu strukturierten Abteilung Personalmanagement.

Die Abteilung Personalentwicklung umfasst eine 100%-Stelle und ist mit einer Doktorin der Theologie besetzt.

Als Abteilung im sozialen Unternehmen Caritasverband Karlsruhe leitet sie ihren Handlungsauftrag aus den strategischen und personalpolitischen Unternehmenszielen des Non-Profit-Bereiches ab, gestaltet diese aber gleichermaßen auch. Von besonderem Wert ist dabei die Nachhaltigkeit der Personalentwicklung der Mitarbeiter*innen, die auch durch langfristig angelegte Qualifizierungen be- und gefördert werden. Auch vor diesem Hintergrund wurde zeitgleich zur Etablierung der Abteilung auch die verbandsinterne caritasAkademie gegründet.

Darüber hinaus liegt ein besonderes Augenmerk auf dem Prozess des organisationalen, fachlichen und sozialen Onboardings von Führungskräften und Mitarbeiter*innen.

Damit umfasst die Personalentwicklung alle Maßnahmen der strategischen Personalplanung, der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie der Förderung und Beurteilung von Mitarbeiter*innen.



Nathalie Ziegelmeier

2. Kurzbeschreibung der aktuellen Situation

"Die einzige Konstante im Leben ist die Veränderung." Und Veränderungen wurden durch die Entwicklung der Abteilung Personalentwicklung in die Strukturen des Caritasverbands hineingetragen. Nach einer ersten Sondierungs- und Kennenlernphase wurde der Prozess des Onboardings in den Blick genommen und in die drei Bereiche der organisationalen, der fachlichen und der sozialen Einführung unterteilt. Die ersten Einführungsprozesse neuer Mitarbeiter*innen und Führungskräfte fanden in Rah-

men dieses umstrukturierten Prozesses statt und auch die ersten Einführungsmentor*innen wurden als Ansprechpartner*innen und Begleiter*innen in diese neue, innovative Aufgabe eingeführt. Weitere werden mit Blick ins neue Jahr folgen, um ein flächen-deckendes und einheitliches Netz des Onboardings im Caritasverband zu etablieren.

Unter dem Dach der caritasAkademie mit ihren Modulschwerpunkten 'Coaching', 'New Leadership'/'Arbeit 4.0' und 'Gesundheit' wurden erste Veranstaltungen, wie beispielsweise ein Führungskräfte-Seminar mit dem Thema 'Agile Unternehmenskultur' angeboten. Der Modulschwerpunkt 'Coaching' nahm einen prominenten Teil in der Akademie ein. So wurden durch drei interne Coaches das Angebot von Führungs-, Team- und Einzelcoaching in mehreren Einrichtungen des Verbandes ausgebaut. Auch im zukunftsorientierten Angebot 'Online Coaching' wurden erste Schritte gemacht.

Darüber hinaus wurde die zielführende Kooperation mit dem Karlsruher Institut dahingehend genutzt, dass Coaching-Prozesse mit externen Coaches angeboten und somit ausgebaut werden konnten.

3. Was mir innerhalb der Arbeit dieses Jahr besonders aufgefallen ist. Was hat sich verändert, wo zwingen Rahmenbedingungen zur Veränderung

Obwohl die Veränderungen eine dauerhafte Konstante der Abteilung Personalentwicklung sind, so lässt sich doch eine herausgreifen. Durch die relativ schnelle und notwendige Veränderung von Arbeitsabläufen und Arbeitsprozessen aufgrund der Pandemiesituation, sah sich der Caritasverband Karlsruhe, wie auch die Abteilung Personalentwicklung der Notwendigkeit gegenüber Führungskräfte, wie Mitarbeiter*innen in mobiles Arbeiten einzuführen und bei mobilem Arbeiten zu unterstützen. Nach der grundsätzlichen Ausstattung, um überhaupt arbeiten zu können, war es ebenfalls entscheidend Führungskräfte darin zu unterstützen andere Formen des Kontakterhalts zu finden und Mitarbeiter*innen im mobilen Arbeiten zu motivieren. Darüber hinaus galt es auch im neuen Medium 'Videokonferenzen' und den entsprechenden Plattformen zu schulen und erste Schritte in der plötzliche notwendig gewordenen Online-Kommunikation zu gehen.

Die derzeitigen Rahmenbedingungen werden uns nicht mehr zurück gehen lassen können hinter mobile Arbeitsformen mit all Ihren Chancen, aber auch Herausforderungen. Genau deswegen ist es wichtig Vereinbarungen zu treffen, die Mitarbeiter*innen in diese Arbeitsform begleitet, sie unterstützt und Kommunikation konstant hält. Auch deswegen war es innerhalb der Abteilung wichtig sich diesem Thema zusammen mit einem Arbeitskreis bestehend aus IT, Qualitätsmanagement und Datenschutz und MAV zu widmen und eine Vereinbarung zum Mobilem Arbeiten zu entwickeln.

4. Das Wichtigste zusammengefasst in 10 Zeilen.

Die kurze Entwicklungszeit dieser Abteilung hat gezeigt, dass es für ein Unternehmen wie es der Caritasverband Karlsruhe ist, eine der grundlegenden Aufgaben ist Personalentwicklung zu fördern und diese Abteilung als Pflichtabteilung anzuerkennen. Personalentwicklung als Kür kann sich ein soziales Unternehmen dieser Größe nicht mehr leisten. Mitarbeiter*innen im Blick zu haben, sie zu motivieren, sie mitzunehmen und ihnen Möglichkeiten der Weiterentwicklung und Entscheidungsteilhabe

zu eröffnen sind perspektivisch, zukunftsorientierte Massnahmen, die das größte Potential dieses Unternehmens im Blick hat: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und dies auch, aber nicht nur, in Zeiten, wie sie uns gerade prägen. Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit, Mitarbeiter*innen-Bindung und Caritas als Arbeitgebermarke sind dabei die entscheidenden Schlagworte auch mit Blick auf 2021 und darüber hinaus. Also bleibt es bei: "Die größte Konstante ist die Veränderung."

Dr. Nathalie Ziegelmeier

