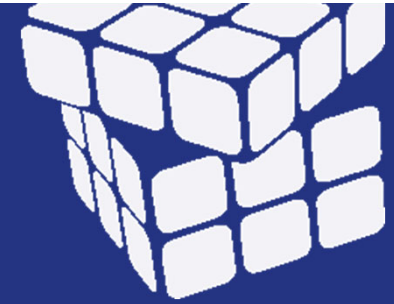


Weil Zukunft Jugend braucht.



Steuern Krisen oder Krisen steuern?

Aktuelle Herausforderungen und Chancen
der Personalentwicklung in der Kinder- und
Jugendhilfe

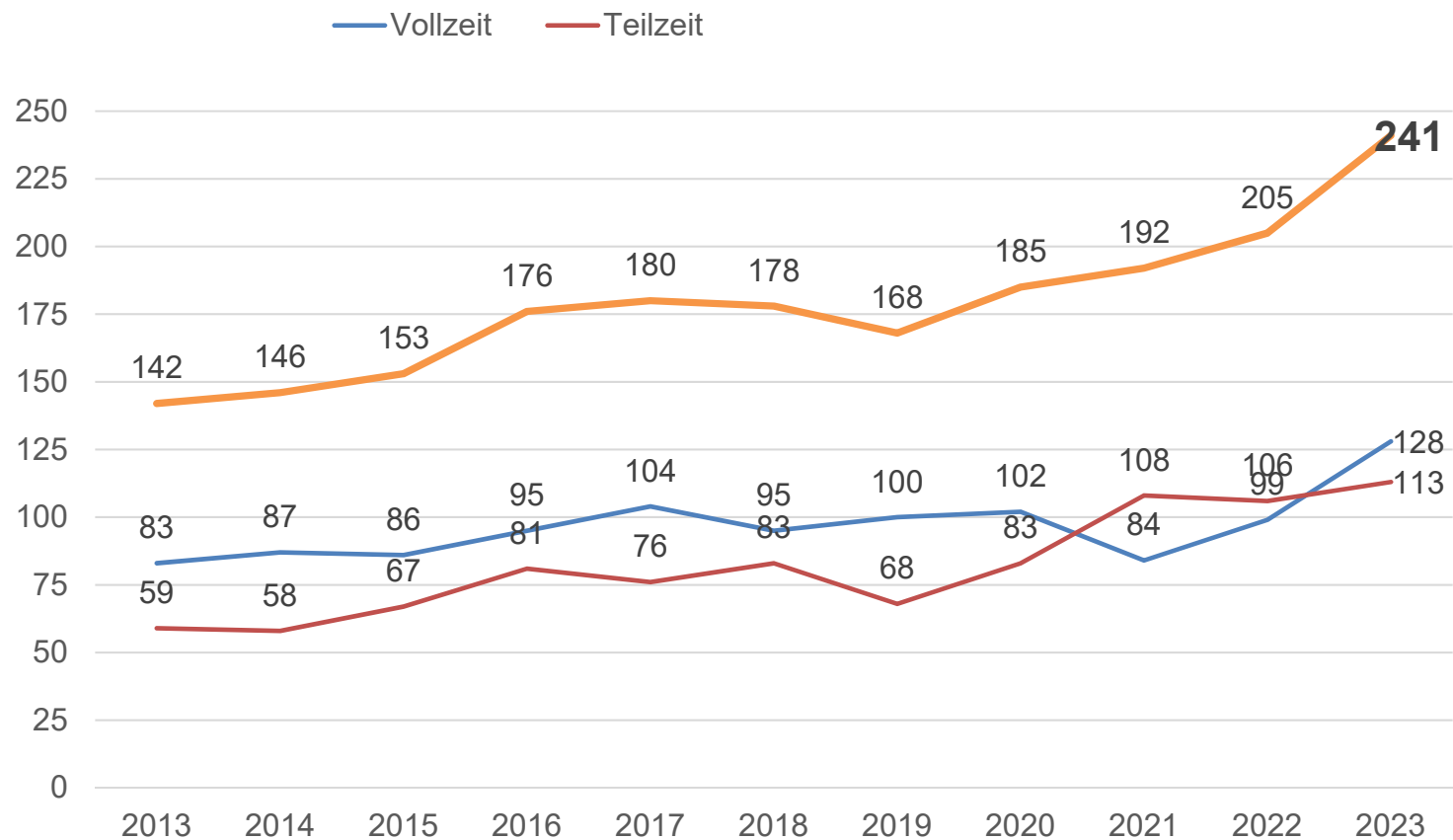
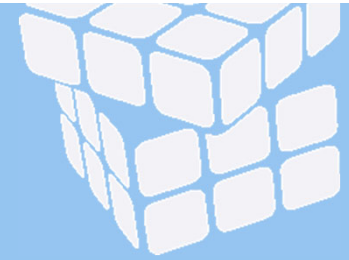
Mathias Haase
Markus Hansen



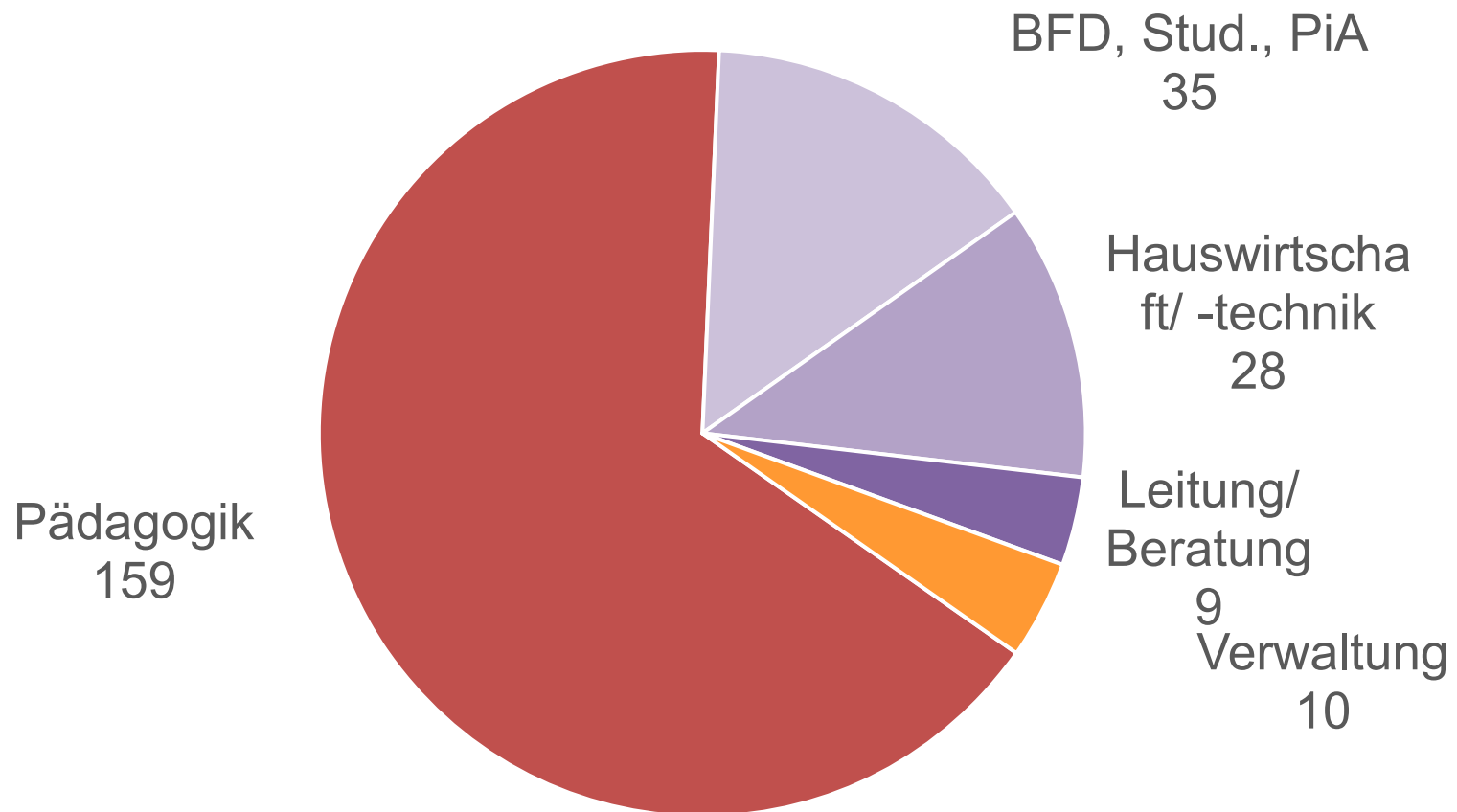
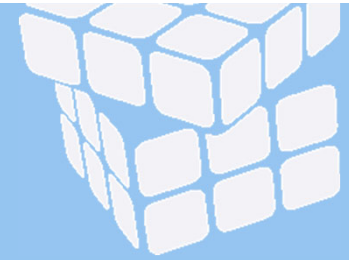
junikum

Gesellschaft für Jugendhilfe
und Familien | St. Agnes mbH

Personalentwicklung in Zahlen

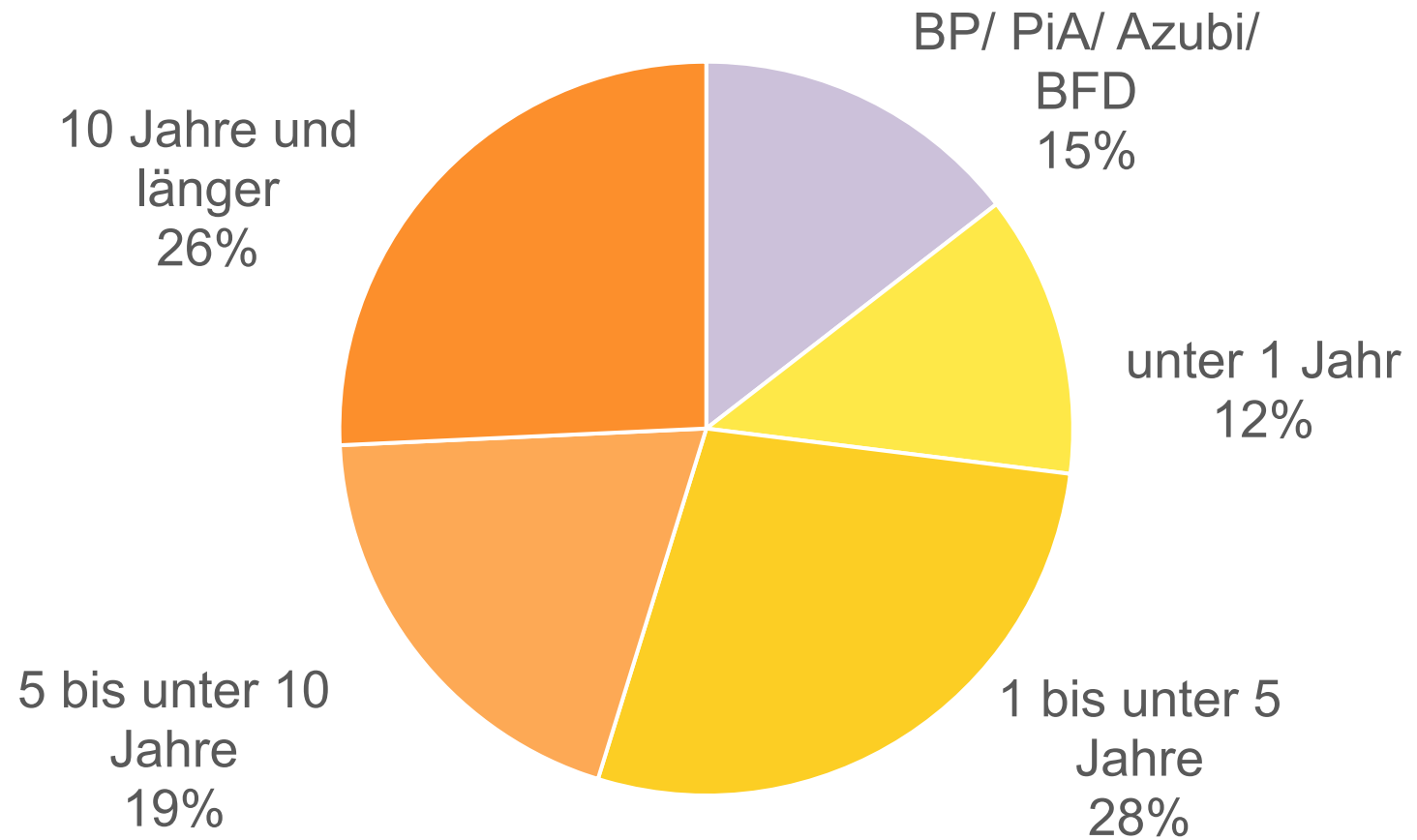
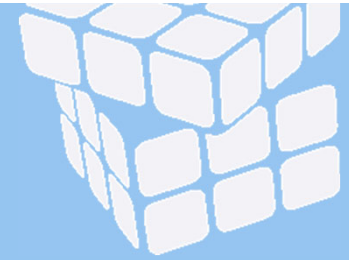


Beschäftigte nach Bereichen

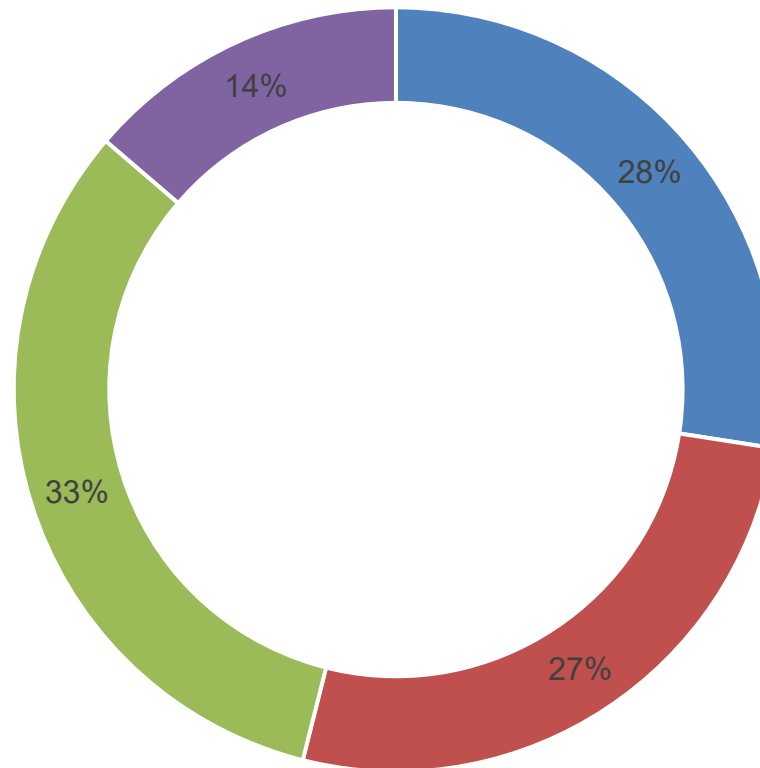
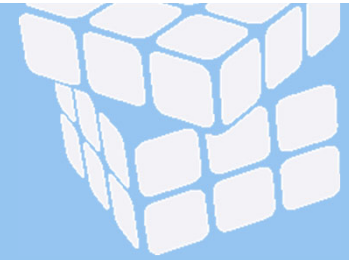


Stand: 31.12.2023

Betriebszugehörigkeit



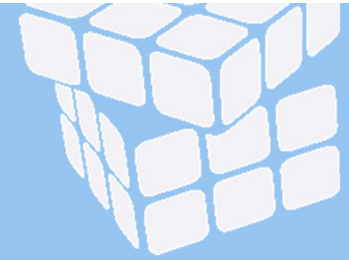
Altersverteilung stationäre Jugendhilfe



■ 19-25 Jahre ■ 26-30 Jahre ■ 31-45 Jahre ■ 46+ Jahre



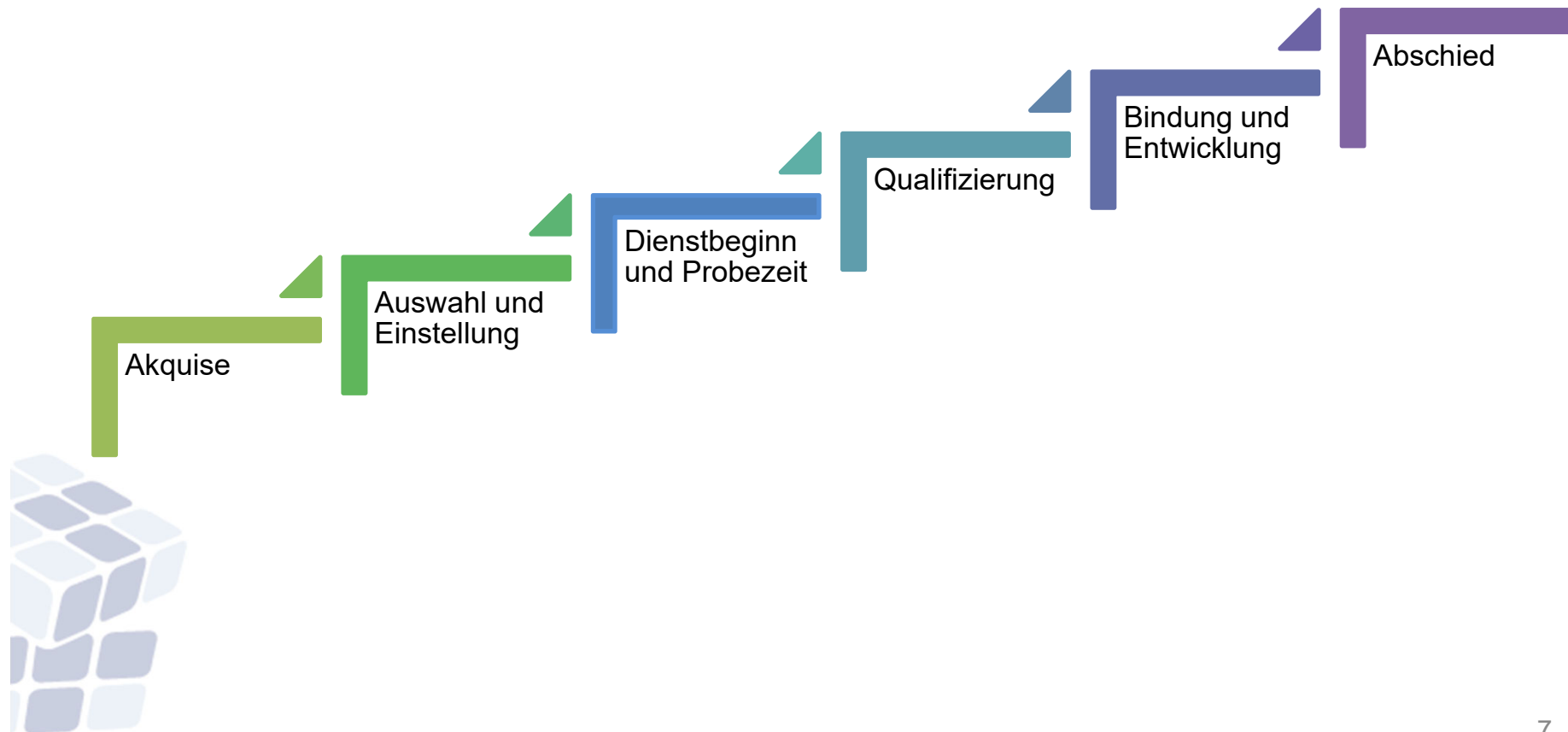
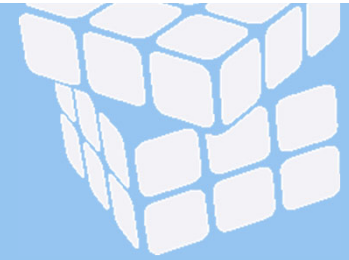
Personalentwicklung im junikum (Auswahl)



- *Professionalisierung des Bereichs Personalentwicklung (Studium, Qualifizierungen)
- *Personalentwicklungsstrategie wird fortlaufend überprüft und als ein Prozess im Dialog verstanden
- *Klare Haltung: Führungskräfte sind verantwortlich für Personalentwicklung
- *Ziele und Maßnahmen im Audit Beruf und Familie seit 2017 mit vielen Workshops und Arbeitsgruppen



Ebenen der Personalentwicklung

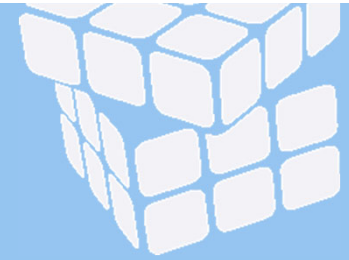




- * Aussagekräftige und zielgruppenorientierte Homepage
Zielgruppe: Potenzielle Mitarbeitende und potenzielle Jugendämter („Kunden“)
- * Strategie zu Arbeitgebermarkenbildung und Social Recruiting
- * Überarbeitung der Stellenausschreibungen und Prüfung der Veröffentlichungswege
Ausrichtung an die Zielgruppen „Generation Y und Z“
- * Kontakt und Kooperation zu Fach(hoch)schulen
- * Fokus auf Nachwuchsförderung (Praktika, BFD, Ausbildung, Studium)



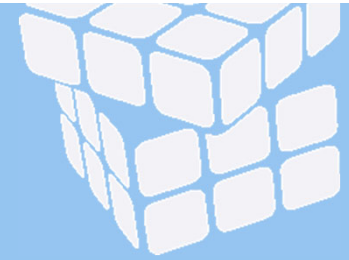
Auswahl und Einstellung



- * Professionalisierung der Personalverwaltung und enge Abstimmung mit den Führungskräften
- * Transparenter Verfahrensweg mit verlässlichen, schnellen Abläufen und Zeiten für BewerberInnen
- * Möglichkeit der „Kurzbewerbung“ auf der Homepage
- * Standardisierte Beteiligung von Kindern/ Jugendlichen und Mitarbeitenden im Rahmen des Einstellungsverfahrens



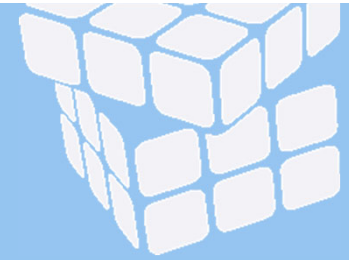
Dienstbeginn und Probezeit



- * Klare und mit allen Akteuren erarbeitete Einarbeitungsstandards in Pädagogik, Verwaltung, Hauswirtschaft und Haustechnik
- * Konzept zur Probezeit im junikum
- * Übersicht „ABC für neue Mitarbeitende“

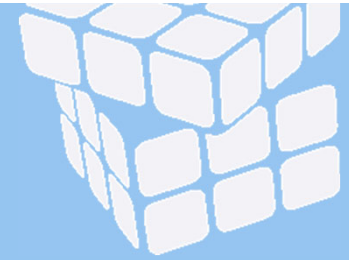


Qualifizierung



- * Fortbildungskonzept als transparenter Teil der Personalentwicklung
- * Internes Fortbildungscurriculum mit verpflichtenden und optionalen Fortbildungsangeboten
- * Forum für Studierende und Auszubildende

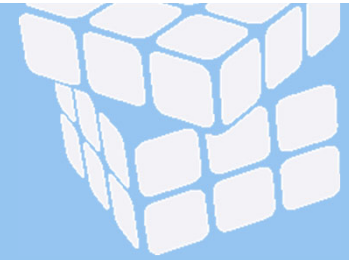




- * Coaching und Begleitung der Mitarbeitenden durch die Führungskräfte
Entwicklungsbereiche, Stärken, berufliche und persönliche Ziele
- * Beschäftigungssicherheit durch (in der Regel) unbefristete Arbeitsverhältnisse
- * Vereinbarkeit von Familie und Beruf als übergeordnetes Prinzip



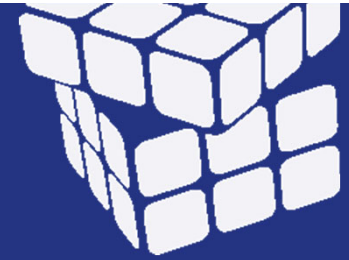
Abschied



- * Verabschiedungskonzept und Verabschiedungsgespräche
- * Prüfung von Altersteilzeitmodellen (Lebensarbeitszeitkonto)



Das Wort zum Schluss



„Man kann das Pferd zum Wasser führen, aber man kann es nicht zum Trinken zwingen. Das Trinken ist seine Sache.

Aber selbst, wenn Ihr Pferd durstig ist, kann es nicht trinken, solange Sie es nicht zum Wasser führen. Das Hinführen ist Ihre Sache.“

Gregory Bateson (1982)

