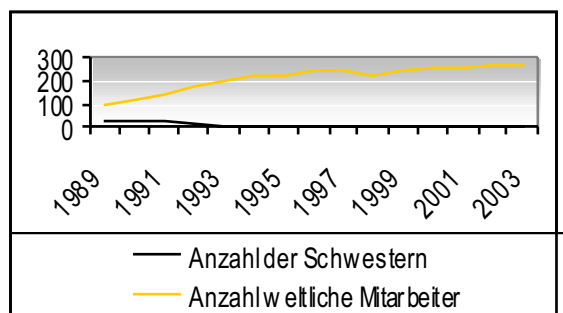


Im Zentrum: die Personalentwicklung

Personalentwicklung in Holnstein – das war etwa ein Jahrhundert lang eine fast ausschließlich ordensinterne Angelegenheit der Dillinger Franziskanerinnen. Bis auf den landwirtschaftlichen Verwalter, die Knechte auf dem Hof und die eingesetzten caritativen Helferinnen waren auch noch lange nach dem 2. Weltkrieg alle Mitarbeiter im Heim, in der Schule und in sämtlichen hauswirtschaftlichen Bereichen Ordensschwester.

Das hat sich in den letzten Jahrzehnten massiv verändert. Von Jahr zu Jahr mehr benötigten die Schwestern angestellte „weltliche“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Ihrer Unterstützung, zur Übergabe von ganzen Aufgabenfeldern und schließlich zu ihrer vollständigen Ablösung im Jahr 1993.

Die kleine Graphik auf dieser Seite zeigt, dass im Gegenzug die Zahl der Mitarbeiterinnen insbesondere seit Mitte der 80-er Jahre ständig gestiegen ist. Heute sind es rund 270 Frauen und Männer, die bei Regens Wagner Holnstein eine Anstellung haben und entspre-



Anstellung haben und entsprechend den Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas bezahlt werden. Auch wenn viele Personen Teilzeitkräfte sind, ist Regens Wagner Holnstein damit einer der größten Arbeitgeber in Berching und Umgebung. Die Zahl der MitarbeiterInnen alleine – wegen der Deckelung der Entgeltsätze und weiterer staatlicher Sparmaßnahmen ist sie in den letzten

Jahren nicht mehr gestiegen sondern leicht rückläufig – sagt allerdings nur wenig aus über die inhaltlichen Aufgaben der Personalentwicklung in den letzten Jahrzehnten. Dazu gehören und gehören insbesondere:

- Die ständige Sorge um genügend menschlich geeignete MitarbeiterInnen und um gut ausgebildete Fachkräfte für den Dienst in den Wohngruppen, in den Werkstätten, in der Förderstätte, für Leitungsaufgaben, für die Fachdienste, in Verwaltung, in Hauswirtschaft und im Technischen Dienst; dazu arbeitet Holnstein sehr eng mit der Fachschule für Hei-

pflege in Lauterhofen zusammen.

- Die dem Hilfebedarf der Menschen mit Behinderung entsprechende flexible Einsatzpla-



nung und die Organisation der Zusammenarbeit über alle Bereiche hinweg.

- Die Fort- und Weiterbildung im Rahmen von internen Schulungen und durch die Ermöglichung von Teilnahme an zentral in Dillingen bzw. von anderen Fortbildungsinstituten organisierten Maßnahmen.
- Die Pflege einer positiven Kommunikations- bzw. Gesprächskultur und eines Klimas, in dem es sich echt leben und arbeiten lässt; denn nur wenn es den MitarbeiterInnen gut geht, geht es auch den BewohnerInnen gut.

Diesen Zielen ist auch die gewählte Mitarbeitervertretung verpflichtet, die sich für die Anliegen Einzelner und für das Gelingen des