

Strategische Ziele 2021

Bis 2021 entwickeln wir unsere Wohn-, Betreuungs- und Arbeitsangebote nachfrageorientiert weiter und öffnen uns neuen Kundengruppen. Hierzu nutzen wir unsere Innovationskraft und unser Know-how bereichsübergreifend.

Schon heute können wir mit gesundem Selbstbewusstsein sagen, dass wir für unsere Kunden ein breites und qualitativ hochwertiges Spektrum an sozialen Dienstleistungen anbieten. Dies geschieht immer mit dem Anspruch, keine Angebote „von der Stange“ bereitzustellen. Vielmehr geht es darum, den Unterschied zu machen durch einen individuellen Zuschnitt der Leistungen, durch eine starke Betonung von fachlicher und persönlicher Kompetenz sowie durch ein offenes, zugewandtes und authentisches Klima in unseren Einrichtungen und Diensten.

Wir stehen für Qualität in allen unseren Leistungssegmenten, die wir nur durch permanente Weiterentwicklung unserer Angebote erzielen und verbessern können. Dabei geht es zum einen darum, bestehende Angebote hinsichtlich der Wünsche und Bedarfe der von uns gepflegten, betreuten und begleiteten Menschen zu differenzieren und zu modernisieren sowie in Bezug auf rechtliche Veränderungen (zum Beispiel das Bundesteilhabegesetz und die Pflegestärkungsgesetze) auszurichten. Mit Blick auf eine sich politisch, demografisch und sozial verändernde Gesellschaft geht es zum anderen darum, sich neuen Situationen und Kundengruppen in den Bereichen der Alten- und Behindertenhilfe zu öffnen.

Bei dieser Weiterentwicklung liegt eine wesentliche Ressource in der bestehenden hohen Fachlichkeit in unseren Geschäftsbereichen. Die genannten Herausforderungen können und sollen demnach sowohl geschäftsbereichsbezogen als auch geschäftsbereichsübergreifend bearbeitet werden.

Bis 2021 steigern wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Durch eine konsequente und zukunftsorientierte Personalentwicklung fördern wir unsere Mitarbeiter und Führungskräfte.

Die Anforderungen an eine zukunftsfähige Personalpolitik sind genauso umfangreich wie anspruchsvoll: Die Suche nach geeigneten Fach- und Führungskräften, das Veränderungstempo fachlicher und behördlicher Vorgaben, die Vereinbarkeit von persönlichen und beruflichen Zielen sowie von Beruf und Familie, die gesellschaftliche Wertigkeit sozialer Dienstleistungen und viele Aspekte mehr stellen alle Einrichtungen der Sozialwirtschaft vor Herausforderungen in puncto Arbeitgeberattraktivität und Personalentwicklung.

Vor diesem Hintergrund gilt es, die bestehenden Verfahren zur Gewinnung neuer Mitarbeiter sowie die aktuelle Praxis zur Bindung und Förderung bereits beschäftigter Mitarbeiter und Führungskräfte zu prüfen und systematisch im Sinne einer nachhaltigen Personalpolitik auszubauen und weiterzuentwickeln.

Dabei geht es vor allem darum, Personalentwicklung als Führungsaufgabe zu etablieren: sowohl als zentrale Unternehmensfunktion im Sinne einer Dienstleistung für Führungskräfte als auch als Aufgabe jeder Führungskraft vor Ort ihren direkt geführten Mitarbeitern gegenüber.

Bis 2021 verbessern wir durch weitere Investitionen die technischen und organisatorischen Arbeitsbedingungen. Alle Einrichtungen und Dienste sind auf der Grundlage unternehmensweit geltender Prozesse nach anerkannten Qualitätsmanagementnormen zertifiziert.

Bereits in den vergangenen Jahren konnten wir die Rahmenbedingungen für die Erbringung unserer sozialen Dienstleistungen durch umfangreiche Investitionen in technische und organisatorische Entwicklungen verbessern. Die Bündelung zentraler Dienstleistungen, die Modernisierung und Erweiterung von Standorten oder der Ausbau der EDV-Unterstützung von Arbeitsabläufen sind einige der wichtigen Maßnahmen.

Diesen erfolgreich eingeschlagenen Weg gilt es fortzuführen und weiter auszugestalten. Hierzu können folgende Vorhaben beispielhaft genannt werden: die Einführung eines EDV-gestützten Planungs- und Dokumentationssystems in den stationären Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe, der Ausbau eines zentralen Kennzahlensystems (Cockpit 2020), die Investition in die Ausstattung und weitere Modernisierung von Standorten in allen Geschäftsbereichen.

Bezüglich der organisatorischen Weiterentwicklung liegt ein wesentlicher Fokus auf der Vereinheitlichung und damit der weiteren Bündelung von Unternehmensabläufen (zum Beispiel im Personalwesen) sowie der Bereitstellung von Informationen und Dokumenten im Rahmen eines gemeinsamen Intranets. Hiermit wird die Grundlage gelegt für die Zertifizierung aller Einrichtungen und Dienste auf einer gemeinsamen Basis.

Bis 2021 etablieren wir uns durch eine aktive und kontinuierliche Initiierung und Mitgestaltung von Projekten vor Ort, in den Landkreisen und in Rheinland-Pfalz als verlässlicher und präsender Partner. Unsere Zusammenarbeit ist geprägt durch eine verbindliche und transparente Kommunikation.

Unsere Einrichtungen und Dienste sind integraler Bestandteil der Gemeinden und der regionalen Netzwerke. Sie zeichnen sich aus und profitieren durch vielfältige Kontakte zu Vereinen, Kirchengemeinden, Arbeitgebern und vielen anderen Organisationen. Als Unternehmen steht die St. Raphael Caritas Alten- und Behindertenhilfe auch auf überregionaler Ebene in engem Austausch mit Kooperationspartnern, Kostenträgern sowie mit verbandlichen und politischen Gremien.

Wir begreifen die Vernetzung als wichtigen Erfolgsfaktor für unsere zukünftige Geschäftstätigkeit und wollen die Öffnung in den Sozialraum und die Etablierung von strategischen Partnerschaften zu kirchlichen, politischen, wirtschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren weiter stärken und ausbauen. Dabei wollen wir uns sowohl mitgestaltend als auch und insbesondere eigeninitiativ engagieren.

Um dabei als verlässlicher und präsender Partner wahrgenommen zu werden, erhöhen wir die Transparenz bezüglich unserer Ziele, Angebote und Positionen sowohl in unseren Einrichtungen und Diensten als auch gegenüber unseren Partnern.

Bis 2021 stärken wir unser christliches Profil und konkretisieren als Dienstgemeinschaft die für uns wesentlichen Werte und Prinzipien.

Die St. Raphael Caritas Alten- und Behindertenhilfe braucht Mitarbeiter mit einer ausgeprägten Identifikation und Loyalität. Nur so können wir als Organisation der Caritas und im Sinne unserer Leitsätze glaubwürdig und selbstbewusst handeln.

Gemeinsam konkretisieren wir als Träger, Führungskräfte und Mitarbeiter an den Standorten die für die jeweiligen Bereiche wesentlichen christlichen Prinzipien, nach denen die Arbeit und die Dienstgemeinschaft gestaltet werden. Wir stärken hiermit die Identität und fördern eine Loyalität, die sich weniger auf Fragen der persönlichen Lebensführung der Mitarbeiter bezieht, sondern mehr auf eine positive und unterstützende Haltung gegenüber dem christlichen Auftrag unserer Einrichtungen und Dienste.

Durch diese Konkretisierung erfährt unsere Dienstgemeinschaft somit eine Stärkung als Wertegemeinschaft. Die St. Raphael Caritas Alten- und Behindertenhilfe erhält hierdurch die Voraussetzung, als Organisation der Caritas in einer individualisierten und pluralisierten Gesellschaft erkennbar präsent zu sein.