

## **Bewusstsein schaffen für zukunftsweisende Personalarbeit! Qualifizierung, Beratung und Coaching für Personalverantwortliche in der Sozialwirtschaft**

„Stellen Sie sich vor, Sie schreiben eine Stelle aus und niemand bewirbt sich! Falls Ihnen das noch nicht passiert ist, haben Sie entweder Glück oder kümmern sich um ihr Personal“, heißt es in dem Informationsflyer des Projekts „profi – personal. professionell. entwickeln“. Es handelt sich um ein Kooperationsprojekt des PARITÄTISCHEN in den vier Bundesländern Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg mit zahlreichen Angeboten für Führungs- und Fachkräfte zur altersgerechten Personalentwicklung. „profi“ ging im Rahmen des ESF-Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ im August 2009 an den Start.

Das Projekt bietet seitdem den rund 1.700 Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN in den vier beteiligten Landesverbänden mit circa 100.000 hauptamtlich Beschäftigten eine Plattform für berufsbegleitende Qualifizierungen, Beratungen und Coaching zur Verbesserung und Sicherstellung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit insbesondere älterer MitarbeiterInnen. „Unsere Hauptzielgruppe sind die Führungskräfte. Ihnen stellen wir Beratungs- und Schulungsressourcen zur Verfügung, damit sie innerbetrieblich angepasste Personalkonzepte entwickeln und umsetzen können“, erklären Sabine Ruhe und Daniel Wetzels, „profi“-ProjektkoordinatorInnen in Thüringen und gemeinsam zuständig für das länderübergreifende Projekt.



Bild: PARISAT/Teilnehmerinnen einer „profi“-Fortbildung in Brandenburg

Personalentwicklung sei, so Experte Wetzels, in der Sozialwirtschaft bis vor kurzem ein Randthema gewesen. „Aber der Fachkräftemangel ist angekommen. Viele Betriebe haben durchgehend einen Freistand von Stellen, weil auf dem freien Arbeitsmarkt nicht genügend Fachpersonal gewonnen werden kann.“ Es gelte heute mehr denn je eine Personalpolitik zu implementieren, die es auch älteren Fachkräften ermöglicht, gesund und motiviert bis in das Renteneintrittsalter in einem Unternehmen zu verbleiben.

„profi“ bietet Seminare zu wichtigen Zielen und Instrumenten der Personalentwicklung an, wie beispielsweise Personalbindung und -motivation, Gesundheitsmanagement und Arbeitsplatzgestaltung oder alter(n)sgerechtes Personalmanagement. Hier lernen Führungskräfte wie Personaler auch, die Situation in ihrem Betrieb zu analysieren und eine unternehmensspezifische Personalentwicklungsstrategie zu entwerfen.

Von den rund 330 Mitgliedsorganisationen in Thüringen nutzen bislang 42 Unternehmen diese Angebote. Neben den Seminaren gibt es noch die „klassische Personalberatung“ und das „individuelle Coaching“. Wetzels berät sowohl kleinere Unternehmen wie auch große mit 300 Beschäftigten aus allen Bereichen der Freien Wohlfahrtspflege. Für die ersten Beratungs- und Qualifizierungsschritte entstehen den Unternehmen lediglich Kosten für die Freistellung von der Arbeit. Für eine längerfristige Begleitung werden dann individuelle Finanzierungsmodelle mit dem jeweiligen Unternehmen abgestimmt. Viele Unternehmen würden erst jetzt die Bedeutung einer gezielten Personalentwicklung erkennen, meint Wetzels. Ein Instrument mit Wirkzeitverzögerung: „Positive Effekte durch eine Neuausrichtung der Personalarbeit werden im betrieblichen Alltag erst nach zwei, drei oder gar nach fünf Jahren greifbar. Deshalb muss Personalentwicklung als präventive Maßnahme eingesetzt

werden, wenn man die Folgen der demografischen Entwicklung auffangen will“, mahnt der Personalexperte.

In diesem Sinne handelt zum Beispiel Gisela Weißenborn, Geschäftsführerin von Psychologisches Netz Hildburghausen e. V. in Südthüringen und eine Nutzerin von „profi“. Der Verein unterhält eine Tagesstätte für 18 chronisch psychisch kranke Menschen sowie ein Betreutes Wohnen für insgesamt 22 psychisch Kranke und Menschen mit geistiger Behinderung. Weißenborn leitet ein zehnköpfiges Team – sich eingeschlossen. Das Arbeitsklima ist gut, im Team gibt es seit Jahren keine Fluktuation.

„Noch ist meine Personalsituation zufriedenstellend“, erklärt Gisela Weißenborn, „aber damit es nicht dramatisch wird, muss ich vorsorgen.“ Fakt ist nämlich: Die Hälfte ihrer erfahrenen Belegschaft ist älter als 50 Jahre. „Ich möchte meine älteren Mitarbeiter alle gesund und motiviert bis zu ihrer Rente bei uns halten, ohne sie zu überfordern.“ Gleichzeitig möchte sie, dass ihr Betrieb für potentielle Nachwuchskräfte attraktiv ist, damit eventuelle Personallücken vermieden werden können. Für sie als Geschäftsführerin gilt es frühzeitig Konzepte der Mitarbeiterbindung und -gewinnung zu entwickeln und umzusetzen.

Zweimal hat sich die Geschäftsführerin mit Daniel Wetzel in ihrem Betrieb getroffen, die Ist-Situation analysiert und Unternehmens- und Personalstrategien entwickelt. Eine Baustelle ist beispielsweise: Ein langjähriger Mitarbeiter, 59 Jahre alt, kämpft mit gesundheitlichen Problemen und muss vielleicht frühzeitig aus dem Betrieb ausscheiden. Ein junger Kollege, der schon aushilfsweise mitarbeitet, könnte sein Nachfolger werden. Ihn gilt es im Betrieb einzubinden, „ohne den älteren Kollegen zu frustrieren“, umreißt Weißenborn die heikle Situation. Nun hat sie ein Mentorensystem erarbeitet. Der ältere Kollege ist Ansprechpartner für den Jüngeren insbesondere im Umgang mit den Klienten und erfährt dadurch eine Anerkennung seiner Kompetenzen.

Gisela Weißenborn hat zusätzlich an einem „profi“-Seminar zum Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ teilgenommen und führt derzeit selbst eine Mitarbeiterbefragung durch. Sie will herausfinden, ob in ihrem Betrieb die Arbeitsbedingungen alters- und gesundheitsgerecht gestaltet sind oder ob diese verbessert werden müssen. Die Auswertung steht allerdings noch aus. Diese findet mit ihrem Team statt und wird von Daniel Wetzel moderiert. Alle gemeinsam werden dann Konzepte für ein gesundes und altersgerechtes Arbeiten bei Psychologisches Netz e.V. entwickeln.

„Das Coaching hat uns schon jetzt viel gebracht“, bilanziert Gisela Weißenborn nach wenigen Monaten und hofft, „dass mit dieser Unterstützung langfristig der Generationswechsel im Team sichergestellt werden kann.“

### **Kontakt zum rückenwind-Projekt „profi - personal . professionell . entwickeln“**

parisat gGmbH  
Daniel Wetzel  
(Projektleitung/ Koordinierung Thüringen)  
Bergstraße 11  
99192 Neudietendorf  
Tel.: 036202 26212  
Fax: 036202 26234  
E-Mail: [dwetzel@parisat.de](mailto:dwetzel@parisat.de)

Ausführliche Informationen zum rückenwind-Projekt „profi“ finden Sie außerdem auf der Seite des ESF-Programms „rückenwind“ unter: [www.bagfw-esf.de](http://www.bagfw-esf.de)