

Name, Vorname										
Alter *										
beschäftigt als *										
<input type="checkbox"/> Den Lebenslauf,										
<input type="checkbox"/> die Bestätigung der Freistellung durch den Arbeitgeber und										
<input type="checkbox"/> die Bescheinigung des Vorgesetzten										
habe ich beigefügt.										
vegetarische Kost	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein								
Übernachtung	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein								



**PROJEKT/FORTBILDUNG  
Zukunft  
Personalentwicklung**

Bitte vergessen Sie nicht, die Anmeldung umseitig zu unterschreiben!

\* Angaben für den Fördermittelnachweis

Diese Veranstaltung wird vom Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

**METHODEN**

Plenum, Kleingruppen, Mind Map, Video Reflexion, Zukunftswerkstatt, Imaginationen, Selbstanalyse, Fragebögen, Manual, Newsletter, Projektarbeit, Einsatz von audio-visuellen Medien

Als Transferleistung muss jeder Teilnehmende der Fortbildungsmaßnahme ein konkretes Projekt in seiner eigenen Einrichtung während des Weiterbildungszeitraums implementieren und durchführen. Für die Teilnahme an der Fortbildungsreihe müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Leitungsverantwortung des Teilnehmenden besteht während der Fortbildungsmaßnahme
- Bereitschaft, ein eigenes Projekt zu planen und zu implementieren
- Bereitschaft, das eigene Projekt zu beschreiben und darzustellen
- Bescheinigung des Vorgesetzten, dass von Seiten der Einrichtung die Bereitschaft besteht, die Fortbildungsmaßnahme zu unterstützen
- Bestätigung, dass die wissenschaftliche Begleitforschung unterstützt wird
- Einbringung eines Lebenslaufs
- Bescheinigung über die Freistellungskosten durch die Einrichtung

Die ausführlichen Teilnahmeunterlagen können ab sofort unter der folgenden Adresse angefordert werden:

**Projektkoordination** **St. Elisabeth-Verein Marburg e. V.**  
**Marco Schewe**  
**Hermann-Jacobsohn-Weg 2**  
**35039 Marburg**

Anmeldeschluss ist der **31.08.2012**

Sollten sich mehr TeilnehmerInnen bewerben, als Plätze zur Verfügung stehen, entscheidet ein Losverfahren. Auf jeden Fall erhalten alle Bewerberinnen und Bewerber den vierteljährlich erscheinenden Newsletter und das am Ende erstellte Manual.

Für Rückfragen stehen Ihnen gerne Geschäftsführer Herr Dr. Björn Hagen in der EREV-Geschäftsstelle und der Projektkoordinator Marco Schewe unter 06421-180867 zur Verfügung.

Weitergehende Informationen und das ausführliche Seminarcurriculum finden Sie unter [www.erev.de](http://www.erev.de).

<b>Modul 1</b>	<b>05. – 08.11.2012</b> GRUNDLAGEN STRATEGISCHER PERSONAL-ENTWICKLUNG IN DER JUGENDHILFE <i>Frank Plaßmeyer und Dietmar Kraul</i>
<b>Modul 2</b>	<b>04. – 07.02.2013</b> PERSONALMANAGEMENT <i>Michael Germayer und Matthias Pollok</i>
<b>Modul 3</b>	<b>15. – 18.04.2013</b> FÜHREN IN EINER LERNENDEN ORGANISATION <i>Kristin Mandler und Claudia Salowski</i>
<b>Modul 4</b>	<b>23. – 26.09.2013</b> EINRICHTUNGSATTRAKTIVITÄT: ORIENTIERUNG AN DEN MITARBEITENDEN <i>Dr. Antje Krämer-Stürzl</i>

An den letzten beiden Tagen von Modul 4 werden die Projekte vorgestellt. Am 24.09.2012 findet in der Zeit von 12.00 – 16.00 Uhr ein Impulsworkshop im Haus der Kirche in Kassel statt, der für alle Teilnehmende des Projektdurchlaufs verbindlich ist.

**Veranstaltungsort** VCH-Hotel „Haus Hainstein“  
 Am Hainstein 16 | 99817 Eisenach  
**Telefon** +49(0)3691-24 20

**Seminarzeiten** Die Seminare beginnen jeweils am Anreisetag um 14.00 Uhr und enden am Abreisetag um 13.00 Uhr. An den anderen Tagen finden Arbeitseinheiten in der Zeit von 9.00 bis 12.30 Uhr und 14.00 bis 18.00 Uhr statt. An einem der Seminartage findet eine zusätzliche Abendeinheit statt.

**Kosten** Der Eigenanteil des vom ESF geförderten Projekts beträgt pro Modul 100 € inkl. Übernachtung und Verpflegung. Werden alle Fragebögen der wissenschaftlichen Begleitforschung bearbeitet, werden 100 € zurückerstattet.

**Projektförderung** Das Projekt „Zukunft Personalentwicklung“ (ZuPe) wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.



**PROJEKT/FORTBILDUNG  
Zukunft  
Personalentwicklung**



Absender (ein gut lesbarer Stempel tut es auch)  
Dienstanschrift

Träger

Bundesland

E-Mail-Adresse

Form for E-Mail-Adresse with a grid of 12 small boxes.

Bei einer Absage bis vier Wochen vor Beginn der Veranstaltung erheben wir eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 20 Euro. Die Absage muss schriftlich (Datum des Posteingangs) an die Adresse der Projektkoordination erfolgen. Bei später eingehenden Absagen müssen wir leider die Teilnahmegebühr in voller Höhe berechnen. Sofern ein/e anderer/ TeilnehmerIn den frei gewordenen Platz einnimmt, berechnen wir eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 20 Euro.  
Nach erfolgter Anmeldung erhalten Sie eine Bestätigung und eine Rechnung.

Die organisatorischen Hinweise habe ich zur Kenntnis genommen und erkläre mich durch meine Anmeldung damit einverstanden.

Unterschrift

0,45 €

St. Elisabeth-Verein  
Marco Schewe  
Hermann-Jacobsohn-Weg 2  
35039 Marburg

**MODUL 2 INSTRUMENTE ZUM PERSONALMANAGEMENT UND DER ORGANISATIONS DIAGNOSTIK**

- Instrumente zur Ziel- und Strategieentwicklung
- Einführung in Organisationstheorie und Changemanagement
- Anwendung von einzelnen Tools zur Organisationsdiagnostik (beispielsweise SPOT/SWAT-Analyse)
- Potential- und Entwicklungsanalyse von Mitarbeitenden
- Bildungsbedarfsanalyse, Bildungsbedarfe erkennen und umsetzen
- Kompetenzmanagement (Wer hat welche Kompetenz in der Organisation?)

**MODUL 3 ANWENDUNG VON STEUERUNGSMODELLEN IN EINER LERNENDEN ORGANISATION**

- Theorie und Konzept der lernenden Organisation
- Altersgerechtes Lernen
- Anwendung von Balanced Score Card
- TQM als Steuerungsmodell in einer lernenden Organisation
- PDCA-Kreislauf (Regelkreislauf für Organisationsentwicklungsprozesse)
- Evaluation von Maßnahmen zur Personalentwicklung
- Einsetzung geschlechtsspezifischer Ressourcen
- Diversity Management
- Vorstellung von einzelnen PE-Instrumenten

**MODUL 4 EINRICHTUNGSATTRAKTIVITÄT: ORIENTIERUNG AN DEN MITARBEITENDEN**

- Was macht Organisationen attraktiv?
- Theoretische Grundlagen der Motivations- und Kommunikationspsychologie
- Personalmarketing
- Arbeitsabläufe flexibel gestalten (Arbeitszeitkonten/Lebensarbeitszeit etc.)
- Work-Life-Balance
- Vernetzen mit Ausbildungsinstitutionen (FH, Fachschulen, Universitäten)
- Familienfreundliches Unternehmen

Eine weitere zu bewältigende Herausforderung ist die zunehmende Individualisierung und Komplexität des Jugendhelfermarktes. Hier sind nicht mehr die Strukturen der Einrichtungen die Erfolgsgaranten, sondern die Fähigkeit der Mitarbeitenden und hier besonders die der Führungskräfte, flexibel in Netzwerken zu agieren und Problemlösungskompetenz zu generieren. Wenn dies im Rahmen einer partizipativen Organisationsstruktur umgesetzt wird, wird die zukunftsgerichtete Strategiebildung zum Lernprozess aller Mitarbeitenden.

**PROJEKTDURCHFÜHRUNG/-INHALTE**

Das Fortbildungsdesign umfasst vier Module á vier Seminartage, in denen die Grundlagen strategischer Personalentwicklung im Arbeitsfeld Jugendhilfe erarbeitet werden und richtet sich an Führungskräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Die wissenschaftliche Begleitung findet durch die Universität Bielefeld, Prof. Dr. Holger Ziegler, statt. Jeweils einen Monat vor Beginn und jeweils einen Monat nach der Qualifizierungsmaßnahme werden Befragungen der teilnehmenden Führungskräfte und deren Mitarbeiter durchgeführt. Insgesamt werden die Fortbildungsmodule in drei Durchgängen á 20 Teilnehmenden angeboten. Nach jedem Durchlauf der Module werden die neuen aus der Begleitforschung gewonnenen Erkenntnisse in die Neukonzeptionierung der Module fließen.

Folgende Themen werden in den einzelnen Modulen behandelt:

**MODUL 1 GRUNDLAGEN STRATEGISCHER PERSONAL-ENTWICKLUNG IN DER JUGENDHILFE**

- Einführung der Leitbegriffe der Fortbildungsreihe „Selbstwirksamkeit, Handlungskompetenz, Resilienz und Unternehmenskultur“
- Einführung in die theoretischen Grundlagen der strategischen Personalentwicklung
- Rolle und Kompetenz der Führungskraft in der strategischen Personalentwicklung
- Management- und Steuerungsmodelle in der Jugendhilfe (TQM, Balanced Score Card)
- Exkurs Projektmanagement als Basis für die Einführung der eigenen Projekte im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme
- Stellenbeschreibungen und Reflektion von Prozess- und Ablaufbeschreibungen

**PROJEKT BESCHREIBUNG/-ZIELE**

Das Weiterbildungsprojekt „Zukunft Personalentwicklung“, richtet sich an Führungskräfte in der Kinder- und Jugendhilfe, die aus gemeinnützigen Trägern der Sozialwirtschaft kommen. Ziel ist es, die Führungskräfte von Jugendhilfeeinrichtungen mit modernen Methoden der strategischen Personalentwicklung vertraut zu machen. Das Projekt wird wissenschaftlich begleitet und vom Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Zu den Themen dieser modular gegliederten Fortbildungsreihe zählen „Management in einer lernenden Organisation“, „Kompetenzdiagnostik und -entwicklung“ sowie „Gewinnung und Bindung von Fachkräften“, um nur einige Aspekte zu nennen.

**AUSGANGSSITUATION**

Die Problemlagen der Familien, die die Zielgruppe von Maßnahmen der Jugendhilfe bilden, haben sich in den vergangenen Jahren dramatisch verschärft. Gleichzeitig sind die Anforderungen an die Mitarbeitenden im Arbeitsfeld Kinder- und Jugendhilfe deutlich komplexer geworden. Zum einen werden die Grenzen der einzelnen Arbeitsfelder durchlässiger, das Arbeiten und Erarbeiten von und in komplexen Netzwerken ist gefragt, zum anderen müssen sich die Mitarbeitenden mit Begriffen wie „Wirkungsorientierung“ und selbstbewussteren „Kunden“ auseinandersetzen.

Hinzu kommt, dass in der nächsten Zeit in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe mit einem Fachkräftemangel zu rechnen ist. So gehörten die Sozialberufe wie Pädagogen, Erzieher und Pfleger 2008 erstmals zu den Top-Fünf der nachgefragtesten Arbeitskräfte: Sofort wären bundesweit 57.000 Stellen zu besetzen, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ermittelt hat. Umgerechnet auf alle Arbeitsbereiche geht eine McKinsey-Studie in 2020 von rund zwei Millionen fehlender Arbeitskräfte in Deutschland aus (vgl. Sozialwirtschaft 6/2010).

Diese Zahlen zeigen die Notwendigkeit, die Personalarbeit in Einrichtungen der Jugendhilfe zukünftig strategischer auszurichten im Sinne eines proaktiven Vorgehens in einer strategischen Personalentwicklung. Von daher ist es notwendig in Organisationen neue Strategien zu entwickeln, um den potentiellen BewerberInnen und den Mitarbeitenden ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Des Weiteren werden Faktoren wie das Anwerben von neuen Mitarbeitern, das Anwerben von Migranten und die Stärkung präventiver Elemente bei der bestehenden Belegschaft, um trotz der hohen Belastungen im Arbeitsfeld Jugendhilfe psychisch und physisch leistungsfähig zu bleiben, zu fördern und zu stärken sein.