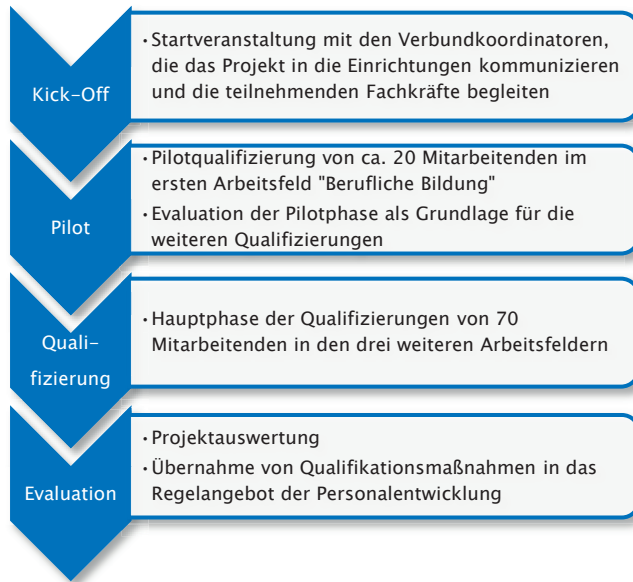


## Phasen des Projektes



## Perspektive

Das CJD erkennt die Herausforderungen der Zukunft und will mit dem Projekt „rückenwind“ dem zunehmenden Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft entgegenwirken.

Gemeinsam mit den am Projekt beteiligten Führungskräften wird die Projektleitung Empfehlungen zur Personalentwicklung in den Einrichtungen erarbeiten.

Ziel ist es, die geplanten Qualifizierungsmaßnahmen in das Regelangebot der Personalentwicklung des CJD zu integrieren, um damit einen Beitrag für ein nachhaltiges Personalentwicklungskonzept zu leisten.

## An wen können Sie sich wenden?

**Jochen Lombacher**  
 Projektleitung  
 fon 07262 9166-70  
 jochen.lombacher@cjd.de  
**www.cjd-rueckenwind.de**

CJD Arnold-Dannenmann-Akademie  
 Institut für Fort- und Weiterbildung  
 Ottilienberg · 75031 Eppingen

Die CJD Arnold-Dannenmann-Akademie ist eine Einrichtung im Christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands e.V. (CJD) · Teckstraße 23 · 73061 Ebersbach · **www.cjd.de**

## Projektförderung

Das Projekt „rückenwind“ – Personalentwicklung für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft, wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfonds.

Projektlaufzeit: Oktober 2010 bis September 2013



EUROPÄISCHE UNION



CJD-11-02-364-7

Das CJD bietet jährlich 150.000 jungen und erwachsenen Menschen Orientierung und Zukunftschancen. Sie werden von 8.000 Mitarbeitenden an über 150 Standorten gefördert, begleitet und ausgebildet. Grundlage ist das christliche Menschenbild mit der Vision "Keiner darf verloren gehen!".



## „rückenwind“

Ein Projekt der Personalentwicklung im CJD

CJD Arnold-Dannenmann-Akademie

[www.cjd-rueckenwind.de](http://www.cjd-rueckenwind.de)

## Ausgangssituation

Die Anforderungen an die Fachkräfte in der Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen mit erhöhtem Förderbedarf steigen stetig. Die gesellschaftliche Entwicklung macht neue Angebote erforderlich (Seniorenarbeit, intergenerative Angebote).

Gleichzeitig muss die Sozialwirtschaft aufgrund des demografischen Wandels mit einer alternden Mitarbeiterschaft und mangelndem Fachkräfte-nachwuchs rechnen.

Dies erfordert eine nachhaltige und proaktive Personalentwicklung.

Das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands e.V. (CJD) stellt sich diesen Herausforderungen und startete im Oktober 2010 das Projekt „rückenwind“ zur Qualifizierung von Mitarbeitenden im Werk. Das CJD erkennt das vorhandene Potenzial seiner Mitarbeitenden und fördert insbesondere

- **ältere Mitarbeitende über 50 Jahre** sowie
- **Alleinerziehende und Mitarbeitende nach Erziehungs- oder Pflegezeit.**

Teilnehmende am Programm sollen befähigt werden, sich den gewandelten Anforderungen in den Arbeitsfeldern Berufliche, Schulische und Frühkindliche Bildung sowie Seniorenarbeit besser anzupassen und beruflich aktiv und mobil zu bleiben.

## Ziele des Projektes

Fachliche Qualifizierung und individuelles Coaching von **60 älteren Mitarbeitenden** (50+) mit den Zielsetzungen:

- Erhalt und Steigerung der Motivation und Zufriedenheit durch die Möglichkeit zur beruflichen Anpassung im Wandel der Arbeitsfelder
- Gestaltung längerer Beschäftigungsdauer
- Erhöhung der Chancen zur beruflichen Mobilität

Fachliche Qualifizierung und individuelles Coaching von **30 Alleinerziehenden sowie Mitarbeitenden nach Familien- oder Pflegephase** mit den Zielsetzungen:

- Unterstützung beim Wiedereinstieg (Vereinbarkeit Familie/Pflege und Beruf)
- Förderung von Mitarbeitenden mit bisher geringer Weiterbildungsbeteiligung
- Erhöhung der Chancen zur beruflichen Mobilität

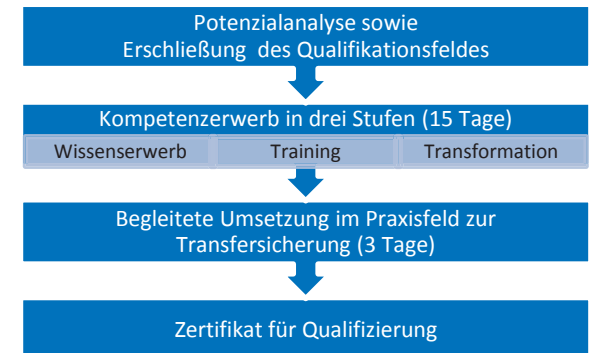
„rückenwind“ hilft **Führungskräften** in CJD-Einrichtungen,

- das Potenzial älterer Mitarbeitender sowie alleinerziehender und wiedereinsteigender Fachkräfte zu erkennen und weiter zu entwickeln,
- über bisherige Weiterbildungsplanung hinaus, Personalentwicklung mit Blick auf den demografischen Wandel und die Veränderungen in den Arbeitsfeldern zu planen.

## Besonderheiten der Qualifizierung im Projekt

Das CJD fördert und qualifiziert Mitarbeitende und berücksichtigt dabei deren aktuelle Lebensphase sowie individuelle Aus- und Weiterbildungswege.

Die geplanten Maßnahmen beinhalten die Elemente Potenzialanalyse sowie fachliche Qualifizierungen mit nachfolgendem begleitetem Praxistransfer. Abschließend erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat.



Durch dieses Konzept entsteht eine sehr hohe Praxisintegration der gelernten Inhalte. Die Qualifizierung berücksichtigt insbesondere den Gesamtprozess der beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden.

Qualifizierte und motivierte Fachkräfte sind der Schlüssel für die Bewältigung der künftigen Entwicklungen in der Sozialwirtschaft.