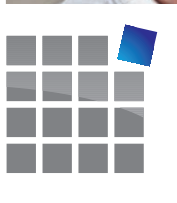


RESPEKT!

Erfahrung als Ressource



agif
Arbeitsgemeinschaft
Jugendfreizeitstätten
Sachsen e.V.



Die Herausforderungen des demografischen Wandels in der Sozialwirtschaft

Erhöhung des Altersdurchschnitts der Beschäftigten: 2010 war jede vierte Arbeitskraft über 50 Jahre alt, 2020 wird dies jede dritte sein (Statistisches Bundesamt, 2009).

Fachkräftemangel durch Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials: Sozialberufe gehören seit 2008 zu den Top-Fünf der nachgefragtesten Arbeitskräfte - 57.000 Stellen waren sofort zu besetzen (Regierung Online, Nr. 078, 08/2009).

Arbeitsverdichtungsprozess: Nur eine Minderheit von 36 Prozent der Angestellten in der Sozialwirtschaft ist der Auffassung, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente „durchhalten“ kann (DGB-Index Gute Arbeit 2009).

Das Projekt begegnet diesen Herausforderungen auf 3 Ebenen:



Interessierte Organisationen und Mitarbeiter_innen sind eingeladen, mit dem Projektteam in Kontakt zu treten.

Ansprechpartner_innen: Rayla Brüauer, Carsten Kuniß, Karin Lindner

Anschrift: AGJF Sachsen e.V.
Projekt „Respekt!“
Neefestraße 82
09119 Chemnitz

agif
Arbeitsgemeinschaft
Jugendfreizeitstätten
Sachsen e.V.

Tel: 03 71 - 5 33 64 12
03 71 - 5 33 64 19
Fax: 03 71 - 5 33 64 26
Mail: respekt@agjf-sachsen.de

Das Projekt wird gefördert durch:

rückenwind
Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft

 Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

 **ESF**
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

 **EUROPÄISCHE UNION**



Fortbildung und Coaching für Mitarbeiter_innen

Ziel: Gestaltung der Spätphase des Erwerbslebens

Fortbildung

Thema: Individuelle Vorbereitung und Bewältigung der Spätphase des Erwerbslebens

Wie sind die Sichtweisen unserer Gesellschaft auf Altern? Welche Kompetenzen sind mit dem Älterwerden verbunden? Wie nützen diese meinem Arbeitgeber? Welche Bedingungen in sozialen Einrichtungen brauchen ältere Mitarbeitende? Wie gehe ich mit jungen Vorgesetzten und Kolleg_innen um? Wie kann ich „Ausbrennen“ verhindern? Welche Möglichkeiten gibt es, um Leben und Arbeit in Balance zu halten?

Ziel: Die Teilnehmenden werden Handwerkszeug und Strategien kennenlernen, um das Älterwerden im Beruf erfolgreich zu gestalten.

Zielgruppe: Mitarbeiter_innen in der Spätphase des Erwerbslebens, Sozialwirtschaft in Sachsen

Umfang: 5 Tagesseminare und 5 bis 10 Coachingsitzungen

Kosten: 350,- Euro pro Teilnehmer_in

Coaching

Unter Coaching verstehen wir die zielorientierte Begleitung von Menschen im beruflichen Kontext bei der Realisierung von Anliegen oder der Lösung von Problemen.

Mögliche Fragestellungen: Was will ich erreichen? Welchen Sinn hat meine Arbeit? Was sind meine Stärken? Wie gehe ich mit Stress und Spannungen im Team um? Wie kann ich gut für meine Bedürfnisse sorgen und diese meinen Vorgesetzten mitteilen? Wie kann ich den Übergang in den Ruhestand für mich und meine Organisation gut gestalten?



Fortbildung und Coaching für Führungskräfte

Ziel: Erarbeitung eines individuellen Aktionspaketes für altersgerechte Personalentwicklung

Fortbildung

Thema: Konzepte und Chancen altersgerechter Personalführung und Personalentwicklung

Welche Besonderheiten und Ressourcen haben älter werdende Mitarbeiter_innen? Wie kann ich ihre Motivation und Arbeitsfähigkeit lange erhalten und für ihre Arbeitszufriedenheit sorgen? Welches Führungsverhalten ist dabei hilfreich? Wie kann ich Übergänge von Mitarbeiter_innen strukturieren und deren betriebliches Wissen erhalten? Was ist der Nutzen für unsere Organisationsentwicklung?

Ziel: Führungskräfte werden in der Fortbildung durch kompetente Fachreferent_innen die Vielfalt an Methoden und guten Praxisbeispielen altersgerechter Personalentwicklung kennenlernen.

Zielgruppe: Personalverantwortliche und Führungskräfte (aller Ebenen), Sozialwirtschaft in Sachsen

Umfang: 3 Tagesseminare und 4 bis 8 Coachingsitzungen

Kosten: 750,- Euro pro Teilnehmer_in

Coaching

Unter Coaching verstehen wir die zielorientierte Begleitung von Menschen im beruflichen Kontext bei der Realisierung von Anliegen oder der Lösung von Problemen.

Mögliche Fragestellungen: Wie sieht ein altersgerechtes Personalentwicklungskonzept für unsere Organisation aus? Was möchte ich mit meinem Führungsverhalten bewirken, wie kann ich es umsetzen? Welche Erwartungen haben älter werdende Mitarbeiter_innen an mich? Wie kann ich diesen Erwartungen gerecht werden? Wie gehe ich mit Stress und Spannungen im Team um? Wie führe ich Personalgespräche bei sensiblen Themen?



Servicestelle für altersgerechte und demografiefeste Personalentwicklung

Ziele: Bereitstellung von Informationen, Beratung zum Thema

Strukturelle Angebote

- Veröffentlichung von Fachinformationen zum Thema
- Fachvorträge für Hochschulen, Unternehmen, Tagungen
- Schnittstelle zwischen Sozialwirtschaft, Wissenschaft, Politik und Berufsgenossenschaften
- Beratung zu Konzepten altersgerechter Personalentwicklung
- Entwicklung von Transferstrategien
- Vermittlung adäquater Angebote und Ansprechpartner_innen
- Sicherung und Multiplikation von Good Practice-Ansätzen

