

Gremien des Projektes

Steuerungsgruppe

Die Projektsteuerung erfolgt durch eine Steuerungsgruppe, die aus 11 Personen besteht und ca. drei mal pro Jahr tagt. Benannt wurden Vertreter des Evangelischen Fachverbandes für berufliche und soziale Integration (FABI) in der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V., der Evangelischen Fachhochschule Bochum, der Universität Duisburg-Essen und der Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsunternehmen. Geleitet wird die Steuerungsgruppe durch Ursula Gröning, die Geschäftsführerin des Fachverbands.

Projektbeirat

Einem Projektbeirat, der sich aus VertreterInnen aus Politik, Verwaltung, Verbänden und Wissenschaft zusammensetzt, werden Ergebnisse und Instrumente vorgestellt. In einer konstruktiv-kritischen Diskussion sollen hier Strategien zur Weiterentwicklung des Projektes und zur Übertragung der Ergebnisse und Instrumente auf andere Beschäftigungsbereiche entwickelt werden.

Akteure des Projektes

Modellphase

15 Mitgliedsunternehmen des Fachverbands FABI

Hauptphase

Alle ca. 120 Mitgliedsunternehmen des Fachverbands FABI
www.fachverband-abi.de

Kooperationspartner

Empirische Erhebung und Konzeption

Professor Dr. Frank-Peter Oltmann, Sozialmanagement
Evangelische Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, Bochum
www.efh-bochum.de

Evaluation

Professor Dr. Rolf Dobischat, Lehrstuhl Berufs- und Wirtschaftspädagogik
Universität Duisburg-Essen
www.uni-due.de

Evangelischer Fachverband für
berufliche und soziale Integration (FABI)
in der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.

Projektkoordinatorin

Annette Nowinski
Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.
Lenaustraße 41
40470 Düsseldorf
Telefon 0211 6398-316
Telefax 0211 6398-299
E-Mail a.nowinski@diakonie-rwl.de
Internet www.diakonie-rwl.de
www.fachverband-abi.de

Rückenwind für FABI Bildung für Beschäftigte der beruflichen Weiterbildung

Projektbeschreibung

(Juli 2011)

Evangelischer Fachverband für
berufliche und soziale Integration (FABI)
in der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.

Diakonie 
Rheinland-Westfalen-Lippe

rückenwind

*Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft*

gefördert von



EUROPÄISCHE UNION

Hintergrund

Die Sozialwirtschaft ist einer der großen und kontinuierlich wachsenden Wirtschaftsbereiche in Deutschland. Allein die Wohlfahrtsverbände beschäftigen insgesamt 1,5 Millionen Menschen und damit knapp vier Prozent aller Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. Gesellschaftliche Veränderungen und die steigende Lebenserwartung der Bevölkerung führen zu einer wachsenden Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen. Gleichzeitig reduziert sich jedoch das Angebot an qualifizierten Fachkräften auch aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland.

Steigende Sozialausgaben und in der Folge Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und Realisierung von Einsparungen haben in den letzten Jahren zu einschneidenden Veränderungen der Rahmenbedingungen für soziale Dienstleistungen geführt. Dies hat insbesondere die Rahmenbedingungen für viele Beschäftigte der Sozialwirtschaft verändert.

Soziale Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsunternehmen (BQW-Unternehmen) sind von den Veränderungen in besonderer Weise betroffen. Die Hartz IV-Reformen haben die Situation vieler arbeitsloser Menschen verändert, aber auch die Ökonomisierung des Arbeitsfeldes vorangetrieben. Der Paradigmenwechsel vom Zuwendungs- zum Vergabeverfahren für viele arbeitsmarktpolitische Instrumente und die Verpflichtung nachzuweisen, dass extern vorgegebene Ziele durch die Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente erreicht werden, hat eine Zunahme von Verwaltungs-, Dokumentations- und Evaluationsaufgaben zur Folge. Die Unternehmen begegnen diesen Anforderungen i. d. R. mit der Einführung von Qualitätsmanagementsystemen. Diese veränderten Rahmenbedingungen führen zu neuen Anforderungen an die Beschäftigten und somit ist das Selbstverständnis vieler Beschäftigter in Frage gestellt

Steigende externe Anforderungen, die Einschränkung von Handlungsspielräumen, ein sinkendes Lohnniveau bis hin zu prekären Beschäftigungsverhältnissen stehen den hohen Anforderungen an qualifizierte, effektive Arbeit, der zielgerichteten Arbeitsmarktorientierung und -integration gegenüber. Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen für Beschäftigte muss die Branche zusätzlich den demografiebedingten Fachkräftemangel bewältigen.

Diesen Entwicklungen in der Sozialwirtschaft trägt das Programm „rückenwind - Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ Rechnung. Es wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) entwickelt und wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert. Die Sozialwirtschaft als Zukunftsbranche in Deutschland zu stärken und deren Personalentwicklung zu verbessern, sind die Ziele des Programms. Im Rahmen von Projekten in den unterschiedlichen Bereichen der Sozialwirtschaft sollen Strategien entwickelt werden, um die Beschäftigungspotentiale dieser Branche, die sich durch eine hohe Frauenerwerbsquote und einen hohen Anteil an Teilzeitkräften auszeichnet, besser zu nutzen und qualifizierte Fachkräften dauerhaft für die Sozialwirtschaft zu gewinnen.

Die Idee

Als fachlicher Zusammenschluss von ca. 120 Sozialunternehmen in den Bereichen Beschäftigung, Qualifizierung und Weiterbildung innerhalb der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. unterstützt der Evangelische Fachverband für berufliche und soziale Integration (FABI) seine Mitgliedsunternehmen durch Information, Beratung und spezifische fachliche Angebote.

Das Projekt RÜCKENWIND FÜR FABI eröffnet dem Fachverband die Möglichkeit, seine Mitgliedsunternehmen bei der Personalentwicklung und -sicherung von Fachkräften für das Arbeitsfeld zu unterstützen.

Durch die Ressourcen des Projektes RÜCKENWIND FÜR FABI und die Kooperation der diakonischen BQW-Unternehmen sollen innerhalb der Projektlaufzeit von 31 Monaten (1. Mai 2010 bis 30. November 2012) neue Wege der Personalentwicklung erprobt werden, die ein Sicherung qualifizierter Fachkräfte für das Arbeitsfeld ermöglicht.

Konkret werden folgende Ziele mit dem Projekt verfolgt:

- Die Qualität der Beschäftigungsbedingungen im Arbeitsfeld diakonischer BQW-Unternehmen sollen im Rahmen des Projektes erhoben und dargestellt werden. Wie groß sind die Anteile an Befristung, Honorartätigkeiten, an prekärer Beschäftigung? Auf der Grundlage von quantitativen und qualitativen Erhebungen sollen die Beschäftigungsbedingungen bei BQW-Unternehmen verifiziert werden.
- Handlungsspielräume für die Personal- und Qualitätsentwicklung, die durch systematische, zielgerichtet und technisch unterstützte Verfahren der Bildungsbedarfsanalyse und -planung eröffnet werden können, sollen unter Beteiligung und für die Sozialunternehmen entwickelt und handhabbar gemacht werden.
- An den Rahmenbedingungen des Arbeitsfeldes orientierte und aufgrund der Bildungsplanung entwickelte Fortbildungsangebote sollen schließlich die Qualität der Dienstleistungen der Träger einerseits und die Qualifikation und die Motivation der Beschäftigten andererseits verbessern.
- Mit gezielter Qualifizierung wird eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Arbeitsplatzsicherheit angestrebt.
- Im Projekt sollen Möglichkeiten gefunden werden, die persönlichen und fachlichen Kompetenzen und somit die gut qualifizierten MitarbeiterInnen trotz des Abbaus von Arbeitsmarktdienstleistungen bei einzelnen Mitgliedsunternehmen für die diakonischen Sozialunternehmen des Fachverbandes insgesamt zu sichern.
- Das Projekt möchte einen Beitrag dazu leisten, die schwierigen Rahmenbedingungen des Arbeitsfeldes in der Öffentlichkeit, insbesondere gegenüber Politik und Verwaltung darzustellen und eine Veränderung dieser Rahmenbedingungen einzufordern.

Die Projektumsetzung

Kooperationspartner des Evangelischen Fachverbandes FABI in der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. für die Umsetzung des Projektes sind die Evangelische Fachhochschule Bochum für empirische und konzeptionelle Aufgaben und die Universität Duisburg-Essen für die Projektevaluation. Mit diesen beiden, im Arbeitsfeld sehr erfahrenen Partnern, sollen die komplexen Ziele des Projektes in Zusammenarbeit mit den diakonischen BQW-Unternehmen verfolgt und erreicht werden.

Nach einer Phase der Gewinnung der Mitgliedseinrichtungen für das Projekt und der Erhebung von Daten zum Stand der Personalentwicklung bei den diakonischen BQW-Unternehmen entwickelt die Evangelische Fachhochschule Bochum ein Instrument zur Erhebung des Bildungsbedarfs als Basis für die Planung der Bildungsangebote für die MitarbeiterInnen der BQW-Unternehmen.

Im zweiten Schritt, der so genannten Modellphase, beteiligen sich 15 BQW-Unternehmen an der Entwicklung der Instrumente zur Bildungsbedarfsanalyse und -planung und an einer ersten Anwendung dieser in der Praxis. Webbasierte Instrumente sollen es ermöglichen, jederzeit und ortsunabhängig auf die Instrumente zuzugreifen. Ein Schulungstool ermöglicht den Führungskräften die Erhebung des Bildungsbedarfes, ohne im Vorfeld Zeit für externe zeitaufwendige Schulungen investieren zu müssen.

Auf der Grundlage der von den BQW-Unternehmen durchgeführten Bildungsbedarfsanalysen erfolgt seitens des Fachverbandes FABI eine unternehmensübergreifende Bildungsplanung sowie die Konzipierung und Umsetzung von Fortbildungsangeboten für die MitarbeiterInnen der an der Modellphase Beteiligten. Zur Umsetzung der Fortbildungsangebote werden die Kompetenzen und Fachkräfte der BQW-Unternehmen einbezogen.

In der Hauptphase werden die Instrumente allen BQW-Unternehmen angeboten, die entwickelten Fortbildungsangebote stehen dann allen Beschäftigten der Mitgliedsunternehmen des FABI zur Verfügung. Die dauerhafte Nutzung der Instrumente zur Bildungsbedarfsanalyse und -planung innerhalb der Strukturen der BQW-Unternehmen des FABI bzw. der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe, über die Laufzeit des Projektes hinaus, wird angestrebt. Der Fokus der Evaluation richtet sich daher insbesondere auf die Nachhaltigkeit der entwickelten Instrumente und Strukturen.

In der prozessbegleiteten Evaluation überprüft die Universität Duisburg-Essen die entwickelten Instrumente auf ihre Akzeptanz, Anwendbarkeit und ihren Nutzen für die Praxis der BQW-Unternehmen. Gegebenenfalls erforderliche Nachsteuerungen verfolgen das Ziel, die Personalentwicklungsinstrumente dauerhaft zu etablieren.