

OPEN

Organisation der

Personalentwicklung im

Netzwerk sozialwirtschaftlicher Unternehmen

Projektstatusinformation – September 2012

Programmziele Rückenwind

Stärkung der Sozialwirtschaft durch eine „starke PE“

- Sozialwirtschaft als Wachstumsfeld (Alterung der Gesellschaft)
- Demographischer Wandel (sinkendes AK-Angebot)
- Starke Fluktuation bei den Beschäftigten
- Strategische Herausforderung: Verbesserung der Wettbewerbsposition

Zielgruppe: Beschäftigte bei gemeinnützigen Trägern

Gefördert wird: berufsbegleitende Qualifizierung, Beratung, Coaching zur **Verbesserung und Sicherstellung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit**

- insbesondere **älterer Fach- und Führungskräfte**,
- **Qualifizierung von Personalverantwortlichen und Führungskräften zu Themen altersgerechter Personalentwicklung**

Projektziele OPEN

- Tragfähiges, projektunabhängiges **Netzwerk zur Personalentwicklung** in der Sozialwirtschaft mit **Steuerungsfunktionen** für die Bedarfsentwicklung und –deckung (regional begrenzt)
- Institutionelle **Verstetigung** der arbeitsbegleitenden **Führungskräftenachwuchsentwicklung**
- **Gewinnung von und Kooperation mit PE-Dienstleistern** und Beratern, die sukzessive zu einem festen Strukturbestandteil des Netzwerkes werden
- **Erweiterung** des Netzwerkes
- **Transfer** von Konzepten und Ergebnissen des Netzwerkes in die regionale Sozialwirtschaft

Projektrahmen OPEN

Laufzeit: 01.01.2011 bis 31.12.2013

Projektpartner

- Werkstatt im Kreis Unna GmbH (als Zuwendungsempfängerin)
- RUHRWERKSTATT e.V. Kultur-Arbeit im Revier, Oberhausen
- Lernen Fördern e.V., Kreisverband Steinfurt
- ASH Sprungbrett e.V., Bergheim

Personalausstattung

- Nur WiKU: Projektleitung (0,33); Abrechnung (0,33) bei WiKU
- Für WiKU und jeden Projektpartner: je 0,5 Stelle
NetzwerkkoordinatorIn, je 0,25 Stelle Verwaltung
- Honorarmittel für Moderation, Beratung, Training: 120.000 €

Finanzierung

- Förderzuschuss ESF- und Bundesmittel (850.000 €/ 70%)
- Eigenmittel aus Personalfreistellungskosten (370.000 €)

Arbeitskonzept und -stand OPEN I

Steuerung:

- strategisch: Lenkungskreis (GF und NetzwerkkoordinatorInnen)
- operativ: NetzwerkkoordinatorInnen-Treffen

Bisherige Arbeitsschritte / Ergebnisse:

- Themen / Projekte identifiziert
- Selbstverständnis geklärt
- Projekte konzipiert und initialisiert
- PE-Arbeit analysiert, Synchronisierung optimieren
- Dialogforen definiert, tlw. initialisiert
- ÖA konzipiert, tlw. realisiert – Konferenz geplant für 11/2012
- Referentenpool angelegt
- Teilprojekte durchgeführt, tlw. abgeschlossen
- Netzwerkerweiterung: aktuell 8 weitere Netzwerkpartner

Arbeitskonzept OPEN II

A: Trägerspezifische Vorhaben / Projekte (mit Austausch- und Beteiligungsmöglichkeiten):

- (Zeitgemäße) strategische Personalwirtschaft
- Leistung fordern und fördern
- Kompetenzen entwickeln

B: Dialogforen

- Dialogforum Schnittstelle QM / PE
- Dialogforum Mitarbeitendenzufriedenheit / Kundenzufriedenheit

C: PE-innovativ

Projekte

Übersicht der Projekte im OPEN-Netzwerk / Stand: 13.09.2012

| Bez. | Organisation / Thema | Laufzeit | Stichworte | Ansprechpartner |
|--|--|--------------------------|--|-------------------------------------|
| Werkstatt im Kreis Unna GmbH | | | | |
| W 1 | Stärkung und Weiterentwicklung von Innovationsmanagementkompetenzen auf Ebene der Führungs- und Führungsnachwuchskräfte im Rahmen strategischer Geschäftsfeldentwicklung | 01.07.2011 31.12.2013 | Rahmenbedingungen für Innovationsmanagement, Produktinnovationen, Geschäftsfeldentwicklung | C. Hemker (NK) 02303 2805-246 |
| W 2 | Identifizierung von Kompetenzpotentialen, Stärkung und Weiterentwicklung der professionellen Arbeit mit psychisch auffälligen bzw. erkrankten Teilnehmenden in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für AnleiterInnen, JobCoaches, Lehrkräfte und SozialpädagogInnen | 01.06.2011 30.06.2013 | Geschäftsfeldentwicklung, zielgruppenbezogene Potential- und Kompetenzentwicklung | C. Hemker (NK) 02303 2805-246 |
| W 3 | Werkstattforum als Kommunikationsplattform für MitarbeiterInnen aller Hierarchie- und Verantwortungsebenen zur Erhöhung der Beteiligungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten | 01.06.2011 31.12.2013 | Dialogforum, Innovationsmanagement, Mitarbeiterbindung | C. Hemker (NK) 02303 2805-246 |
| RUHRWERKSTATT e. V. Kultur-Arbeit im Revier | | | | |
| R 1 | EDV für Erzieherinnen/Erzieher einer Kindertagesstätte/ Familienzentrum | 01.06.2011 31.12.2011 | Bildungsauftrag und Dokumentationspflichten, Medienkompetenzförderung | Thorsten Haag (NK) 0208 85756-45 |
| R 2 | Kundenorientierung fördern (gegenüber Auftraggebenden / Fördergebenden) | 25.11.2011 | Kundenbegriff, Anforderungen an Qualität sozialer Arbeit, Ermittlung von Anforderungen und von Kundenzufriedenheit | Thorsten Haag (NK) 0208 85756-45 |
| R 3 | Personalbeschaffung im Rahmen einer systematisierten Personalentwicklung | 05.05.2011 14.10.2011 | Wege einer systematisierten Personalbeschaffung, Werteorientierte Personalauswahl und -entwicklung | Thorsten Haag (NK) 0208 85756-45 |

Übersicht der Projekte im OPEN-Netzwerk / Stand: 13.09.2012

| | | | | |
|--|---|--------------------------|---|---|
| R 4 | Teamführung und -lenkung für Abteilungsleitungen | 04.10.2011 07.12.2011 | Schwierige Situationen erfolgreich bewältigen, Rollenklarheit, gesund Führen | Thorsten Haag (NK) 0208 85756-45 |
| R 5 | Marketing für Führungskräfte und Führungskräftenachwuchs | 23.09.2011 25.11.2011 | Professionelle Kundengewinnung und -bindung, Stärken und Alleinstellungsmkmale identifizieren und kommunizieren | Thorsten Haag (NK) 0208 85756-45 |
| R 6 | Datenschutz für Führungskräfte und interne Multiplikatorinnen/Multiplikatoren | 29.11.2011 | Abgrenzung – beraterrelevante und auftraggeberseitig geforderten Daten, Sicherheits- und Sicherungsbestimmungen / -pflichten | Thorsten Haag (NK) 0208 85756-45 |
| R 7 | Personalbeschaffung im Rahmen einer systematisierten Personalentwicklung – Fortsetzung | 03.05.2012 31.12.2012 | Verbesserte Umsetzungen der neu formulierten Attraktivitätsbeschreibungen Reflexive Auswertung des Führungs- und Personalentwicklungsverständnisses Entwicklung eines abteilungs- bzw. bereichsübergreifenden "Führungsleitbildes". | Thorsten Haag (NK) 0208 85756-45 |
| Lernen fördern e. V. Kreisverband Steinfurt | | | | |
| L 1 | Leistungsbezogene Mitarbeiterbeurteilung | 01.01.2011 15.10.2012 | Verbindung von Mitarbeiterbeurteilungen und Leistungsbezug, | Katrin Pottebaum (NK) 05451 5948-14 |
| L 2 | Stammebelegschaft | 01.04.2011 31.12.2011 | Personalpolitik: befristete projektabhängige Beschäftigung und / oder unbefristete Beschäftigung insbes. für Schlüsselfunktionen | Katrin Pottebaum (NK) 05451 5948-14 |
| L3 | Mitarbeiterfreundliches Unternehmen | 01.09.2012 31.12.2013 | Was muss ein Unternehmen tun, wie muss es aufgestellt sein, um möglichst attraktiv für die MitarbeiterInnen zu sein? Erhebung des Status quo und Identifizierung von Verbesserungspotential; Ableitung und Entwicklung von Maßnahmen und Projekten in den einzelnen Unternehmensteilen. | Katrin Pottebaum (NK) 05451 5948-14 |

Übersicht der Projekte im OPEN-Netzwerk / Stand: 13.09.2012

| | | | | |
|------------------------------|---|--------------------------|---|--|
| 4 | Leitbildentwicklung Kinderland | 01.09.2012 31.12.2012 | Überarbeitung und Neuentwicklung des Leitbildes für die Kinderland gGmbH, um daraus strategische und operative Maßnahmen und Projekte für die Personalentwicklung der MitarbeiterInnen abzuleiten | Katrin Pottebaum (NK) 05451 5948-14 |
| ASH-Sprungbrett e. V. | | | | |
| A 1 | Systemimplementierung eines Chancen- und Risikomanagements auf der Führungs- und Leitungsebene | 01.01.2011 31.12.2012 | Chancen und Risiken bewerten, Schwellenwerte festlegen, Risiken minimieren, Chancen stärken, Geschäftsfeldentwicklung | I. Barth (NK) 02271 8398-21 |
| A 2 | Stärkung der persönlichen Führungskompetenzen auf der Führungs- und Leitungsebene | 01.01.2011 31.03.2013 | Personalbeschaffung, Mitarbeiterbindung, Teamarbeit, Teamentwicklung, Führungskompetenzen und Führungsverhalten Zielvereinbarungen, Zielerreichung Widerstände überwinden, Rollenwechsel, Mitarbeiterbeurteilung, Zeugnisse | I. Barth (NK) 02271 8398-21 |
| A 3 | Flankierung der strukturellen Personalentwicklung durch Reduzierung des demographiebedingten Fachkräftemangels im Bereich des Führungskräftenachwuchs, der Multiplikatoren sowie operativer Mitarbeiter | 01.01.2012 31.10.2013 | Entwicklung der Methoden- und Medienkompetenzen, Implementierung der Binnendifferenzierung (Teilnehmer- und Mitarbeiterbezogen), Arbeits- und Selbstvermittlung, interkulturelle Kompetenzen Gesundheitsorientierung, Burnout Prophylaxe | I. Barth (NK) 02271 8398-21 |



Ziele der Dialogforen

Gegenstand der Dialogforen sind konkrete, unternehmensspezifische /-übergreifende Entwicklungsaufgaben.

Die Foren dienen der Bearbeitung abgestimmter Themen und nutzen die Unterstützung interner oder bei Bedarf externen ReferentInnen.

Strukturell fördern sie den trägerüberreifenden Aufbau bilateraler Hilfestrukturen auf den Ebenen

- Geschäftsführer
- Führungskräfte/Führungsnachwuchskräfte
- und Mitarbeiter/-innen

mit jeweils spezifischen Formen der Bearbeitung durch Beratung, Vortrag, Expertise, Training, Workshop, kollegiale Praxisberatung etc.

Auftrag für das Dialogforum Schnittstelle QM / PE aus dem LK

Das Dialogforum stellt die Frage in den Mittelpunkt, **welche Impulse PE für QM schafft oder schaffen kann und umgekehrt, welche Voraussetzungen / Rahmenbedingungen QM-seitig für PE gegeben sind, bzw. gestaltet werden müssen.**

- Synchronisierung der PE-Programme
 - Terminliche Verpflichtung der Planung bis zu einem best. Stichtag
 - Inhaltliche Synchronisierung u. Prozesse noch mehr systematisieren
- Ggf. Festlegung einer gemeinsamen Quote an Fortbildungen
 - für Führungs- / Nachwuchskräfte
 - für Fachkräfte
- Gemeinsamer (unternehmensübergreifender) Führungskräfteworkshop (AL/ BL)
 - Unsere Unternehmensidentität, unser Selbstverständnis und neue Anforderungen an Führung
- Spezifische unternehmensübergreifende Weiterbildung für NW- Führungskräfte
 - Offene Frage: Selbst im Netzwerk organisieren oder Dienste / Kompetenzen des DPWV nutzen?
- Ein Tag Erfa-Austausch (Dialogforum) auf Führungskräfteebene (auch zur Förderung der Vernetzung)
 - Impulse für den Arbeitsalltag
 - Wechselseitige Unterstützung bei der Instrumentenumsetzung, z.B. Förderzentren

Dialogforum „Mitarbeitendenzufriedenheit“

○ Leitthema:

- Der Einfluss von Leitungshandeln auf Mitarbeitendenzufriedenheit mit den Fragestellungen
 - Welche Informationen werden in den beteiligten Einrichtungen erhoben, ausgewertet und wie werden die Ergebnisse bearbeitet?
 - Instrumente / Verfahren zur Feststellung von Mitarbeitendenzufriedenheit
 - Qualitätsziele bzgl. Mitarbeitendenzufriedenheit
 - Einordnung in übergeordnete Unternehmenszielsetzungen (u.a. familienfreundliches Unternehmen, etc.)

○ Termin: Januar 2012

○ Beteiligt: Mittlere Führungsebene mit jew. zwei VertreterInnen der Leitungsebene (Bereichs-/Abteilungsleitung) aus jeder Einrichtung, NetzwerkkordinatorInnen

○ Arbeitsweise: Workshop, 1-Tagesveranstaltung

- Impulsvortrag zum Thema „Der Einfluss von Leitungshandeln auf die Mitarbeitendenzufriedenheit“: Vorschlag Stefanie Frenzer, Move, Münster
- Informationssammlung / Bestandsaufnahme
- Moderierter Erfahrungsaustausch / Diskussion
- Handlungsbedarfe ermitteln, ggf. Erarbeitung von Aufgabenstellungen für die weitere Arbeit des Dialogforums

PE-innovativ – beispielhafte Themen / Felder:

- **Wissen generieren aus der**
 - **Teilnahme an fachbezogenen Veranstaltungen**
 - **Teilnahme an programmseitigen Veranstaltungen**
- **Lernen von anderen, bsplsw. Personalentwicklungsnetze im verarbeitenden Gewerbe**
- **Social media als Mittel der Marktkommunikation**
- **Personalaustausch zwischen netzwerk beteiligten Unternehmen**
-
-
-