

COPE
Qualifizierung zum/zur
COordinator/in
PErsonalentwicklung

Ein Programm für Fach-
und Führungskräfte in
der Diakonie Bayern

www.diakonie-bayern.de

Gefördert durch



„Was uns am meisten fehlt, sind qualifizierte Mitarbeitende!“



Diesen Satz wird man in den nächsten Jahren in der Diakonie immer häufiger hören, liebe Leserin, lieber Leser. Denn der soziale Bereich erlebt zwei unterschiedliche Phänomene, die ihren gemeinsamen Ausgangspunkt in der demografischen Entwicklung haben: Einerseits ein permanent steigender Bedarf an personengebundenen und nicht verlagerbaren Dienstleistungen bei andererseits empfindlich spürbarem Nachwuchsmangel. Weitere Personalthemen wie „Alternde Belegschaften“, „Familienorientierung“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ – um nur einige zu nennen – intensivieren die Dringlichkeit, ideenreich auf diese Entwicklungen zu reagieren.

Die bayerische Diakonie als zweitgrößter bayerischer Wohlfahrtsverband ist mit ihren Diensten, Einrichtungen und vielfältigen Betreuungsangeboten unmittelbar davon betroffen. Schon bisher haben einzelne Träger mit speziellen Konzepten darauf reagiert. Doch auch viele andere Einrichtungen erkennen zunehmend die Bedeutung des Themas und wünschen sich Unterstützung. Deshalb wurde – ausgehend vom Jahresthe-

ma „In uns allen ist Diakonie“ – das Projekt COPE gestartet.

Mit dem Qualifizierungsprojekt „COPE – Qualifizierung zum/zur COordinator/in PErsonalentwicklung“ unterstützt das Diakonische Werk Bayern seine Mitgliedseinrichtungen darin, operative und strategische Personalentwicklung zu betreiben und zu koordinieren. Es handelt sich dabei um ein Projekt im Rahmen des Programmes „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert wird. COPE zielt weiter darauf ab, qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen sowie den Personalbestand und damit die regionalen Trägerdienstleistungen zu sichern.

Blättern Sie durch dieses Programmheft und lassen Sie sich Rückenwind geben für Ihre eigene Personalentwicklung!

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Bammessel', written over a horizontal line.

Michael Bammessel
Präsident des Diakonischen Werks Bayern

Inhalt

Vorwort	2	Modul 5	15
Herzlich Willkommen	4	Modul 6	16
Ausgangslage	6	Modul 7	17
Teilnahmeinformationen	7	Modul 8	18
Einführungstag	10	Abschluss	19
Modul 1	11	Anmeldung	20
Modul 2	12	Informationen DW Bayern	21
Modul 3	13	ESF-Informationen	22
Modul 4	14		

Herzlich willkommen!

Sie halten das Kompendium unseres COPE-Projektes in Ihren Händen. Was erwartet Sie in unserem Qualifizierungsprogramm für Fach- und Führungskräfte der Diakonie in Bayern? Ideen, Konzepte, Methoden – und einige Anstrengungen, wenn Sie sich zur Teilnahme entschließen.

Mit sicherem Blick auf die Personalsituation in unseren Mitgliedseinrichtungen, flankiert von aktuellen Daten und Entwicklungen, wollen wir mit COPE Antworten auf die wichtigste Zukunftsfrage der Sozialwirtschaft geben: Wie gewinnen und binden wir geeignetes Personal und wie setzt man es adäquat ein? Und wie reagieren wir auf die soziodemografischen Entwicklungen? Themen, die man auch in Wirtschaft und Industrie offensiv angeht, was die Brisanz noch erhöht. Der Wettbewerb um qualifizierte Kräfte in allen Altersklassen nimmt zu.



COPE – Qualifizierung zum/zur **CO**ordinator/in **PE**rsonalentwicklung verfolgt das Ziel, diakonische Träger und Einrichtungen in die Lage zu versetzen, selbst und vor allem mit eigenen Mitarbeitenden spezifische und strategische Personalentwicklung zu betreiben und zu koordinieren. Diese Expert/innen können den richtigen Aktionsradius für neue und langjährig Beschäftigte am besten abstecken. Die künftigen **CO**ordinator/innen für **PE**rsonalentwicklung kennen den regionalen Markt und wissen um den Personal- und Qualifizierungsbedarf in ihren Einrichtungen oder Diensten. Sie verstärken das Bewusstsein für die Interessen der Mitarbeitenden. Besonders wichtig: Ihre Wege zu den Personalverantwortlichen sind kurz, denn Personalentwicklung ist Aufgabe der Führungskräfte in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen.

Als COPE-Teilnehmende/r erweitern Sie Ihren theoretischen Hintergrund und finden praxisorientierte Lösungen. Dabei lassen wir auch erschwerende Faktoren im Dienstleistungsbereich ebenso wenig außer Acht wie die Tatsache, dass Personalentwicklung in einem dynamischen gesellschafts- und berufspolitischen Umfeld stattfindet. Handlungsleitend bleibt jedoch unsere gemeinsame Erkenntnis: Trotz mancher intelligenter Lösungen und sinnvoller Optimierungen geht es in der sozialen Arbeit nicht ohne helfende Hände, aufmerksame Ohren, wache Augen und ermutigende Stimmen.

Ihr Projektteam

Siegfried Wanner

Elke Hoffmann

Ingrid Berning

Ausgangslage und Zielsetzung

Differenzierte Konzepte der Personalentwicklung sind in der Sozialwirtschaft erst begrenzt vorhanden. Häufig konzentriert man sich – auch wegen Ressourcenknappheit – in den Personalabteilungen auf Verwaltung und Gehaltsabrechnung.

Das berufsbegleitende Projekt COPE qualifiziert Fach- und Führungskräfte in der bayerischen Diakonie, strategische und operative Personalentwicklung in ihren Einrichtungen aufzubauen. Dringende und langfristige Personalfragen (Gewinnung, Bindung, Entwicklung etc.) werden durch COPE mit der Absicht gebündelt, Träger-Dienstleistungen anzupassen und zukunftsfest sicher zu stellen. Da zusätzliches Personal für diesen Zweck nicht finanzierbar ist, kommen die künftigen Personalentwickler/innen aus den eigenen Reihen der Träger. Außerdem verfügen sie bereits über spezifisches Wissen.

Als Zielgruppe werden primär Führungskräfte der mittleren und höheren Ebene angesprochen, die durch COPE befähigt werden, mit „Know-how“ und „Know-why“ passgenaue

Konzepte und Instrumente der Personalentwicklung in Abstimmung mit ihren Geschäftsführungen umzusetzen. Im Hinblick sowohl auf ihre Praxisnähe als auch auf ihr Theorieverständnis bringt diese Zielgruppe günstige Voraussetzungen für das Projekt mit. Lernmodule in Präsenzphasen, Lerntandems, E-Learning, Supervision und Coaching sind deshalb nur einige Beispiele des didaktischen Konzeptes von COPE.

Durch die Qualifizierung wächst mittelfristig ein Netzwerk der beteiligten Träger, das regional organisierte Personalgewinnung auch in strukturschwachen Gebieten begünstigt. Somit entsteht aus dem Projekt auch ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, das Fach- und Führungskräfte in der Umsetzung systematischer Personalentwicklung unterstützt. Zudem können die Absolvent/innen in den Beraterpool „kollegiale Beratung“ des Diakonischen Werks Bayern aufgenommen werden.

Teilnahmeinformationen

Teilnahmezielgruppe

Fach- und Führungskräfte der mittleren und höheren Ebene, Mitarbeitende in Stabsstellen oder in vergleichbaren Einsatzfeldern bei kleinen, mittleren und großen diakonischen Trägern in Bayern. Bei der Auswahl der Teilnehmenden beachten wir die Diversity in Bezug auf Geschlecht, Alter und Herkunft.

Verlauf

COPE besteht aus acht dreitägigen Modulen, einem Einführungstag, zwei Abschlusstagen, vier regional organisierten Gruppensupervisionen und sechs Hospitationstagen, die nach Möglichkeit bei einem Träger der Teilnehmenden stattfinden. Jeder Modul-Tag besteht aus acht Unterrichtseinheiten. Zwischen den Präsenzphasen wird der Wissensaustausch durch eine spezifische e-learning-Plattform unterstützt. Zur weiteren Vernetzung werden im ersten Modul Lerntandems gebildet, die sich während der gesamten Qualifikation unterstützen. Innerhalb der Module sind persönliche Coachings vorgesehen. Für direkten Praxistransfer erstellen die Teilnehmenden eine Facharbeit zu einer Frage-

stellung aus dem Bereich ihres Trägers. Diese Arbeiten werden innerhalb der zwei Abschlusstage, zu denen auch die jeweiligen Führungsebenen eingeladen werden, vorgestellt. In der Qualifizierung kommen erfahrene Referent/innen und Supervisor/innen zum Einsatz. Die erfolgreiche Teilnahme wird mit einem qualifizierten Zertifikat bestätigt. COPE wird durch einen externen Partner evaluiert.

Teilnahmevoraussetzungen

Die Bewerbung setzt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in einer Mitgliedseinrichtung des Diakonischen Werks Bayern voraus. Die Teilnahme an den Präsenzphasen ist verpflichtend. Die Teilnehmenden werden dafür von ihrer Arbeit freigestellt. Es empfiehlt sich, diese Frage vor einer Bewerbung mit dem Arbeitgeber zu klären. Unvermeidbare Absenzen sind mit der Projektleitung abzusprechen. Erfahrungen in Personalfragen und Gesprächsführung sind vorteilhaft. Für die Bewerbung ist eine persönliche Erklärung erforderlich (ca. eine halbe DIN-A-4-Seite), in der die Motivation und die beruflichen Erwartungen hinsichtlich der Qualifizierung dargestellt werden.

Persönliche Daten

Eine Teilnahme bedingt Ihre Einwilligung zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten durch das DW Bayern als Projektträger und zur Übermittlung dieser Daten zur Verarbeitung und Nutzung durch das Bundesverwaltungsamt. Dazu erhalten Sie von uns ein Formblatt.

Kosten

Für die Qualifizierung selbst entstehen keine Kosten. Übernachtungen und Verpflegung in den Tagungshäusern sowie Reisekosten sind von den Teilnehmenden selbst zu tragen. Es wird eine einmalige Pauschale für Schulungsunterlagen in Höhe von EUR 100.- erhoben.

Orte

Die einzelnen Module finden in der Regel in bayerischen Tagungshäusern statt, wobei wir regionale Aspekte im Hinblick auf die Teilnehmenden nach Möglichkeit berücksichtigen. Die genauen Veranstaltungsorte werden in den internen Bereich der Projekthomepage eingestellt (www.diakoniekolleg.de/cope). Dort finden Sie weitere Informationen zu den Veranstaltungsorten. Das Passwort für den internen Bereich erhalten Sie mit unserer Bestätigung Ihrer Teilnahme.

Termine

Einführungstag:	16. 10. 2012
Modul 1:	04. – 06. 12. 2012
Modul 2:	26. – 28. 02. 2013
Modul 3:	14. – 16. 05. 2013
Modul 4:	23. – 25. 07. 2013
Modul 5:	08. – 10. 10. 2013
Modul 6:	03. – 05. 12. 2013
Modul 7:	04. – 06. 02. 2014
Modul 8:	01. – 03. 04. 2014
Abschluss:	14. – 15. 05. 2014

Beirat

COPE wird von einem Beirat aus drei fachkundigen Referentinnen und Referenten aus der Geschäftsstelle des DW Bayern begleitet.

Anmeldung

Bitte verwenden Sie dafür das Anmeldeformular auf Seite 20. Sie finden es auch auf der Projekthomepage www.diakoniekolleg.de/cope

Bewerbungsschluss ist der 5. September 2012

Für weitere Informationen können Sie gerne das Projektteam kontaktieren. Sie erhalten von uns in jedem Fall eine schriftliche Nachricht und bei einer Zusage weitere Informationen über den Beginn des COPE-Projektes. Diese Zusage ist für Veranstalter und Teilnehmende verbindlich. Ansonsten gelten die AGB des Diakonie Kollegs (www.diakoniekolleg.de).

Diakonie.Kolleg. Bayern
Pirckheimerstr. 6
90408 Nürnberg
www.diakoniekolleg.de/cope
www.diakoniekolleg.de

Ansprechpersonen



Siegfried Wanner
tel 0911 / 9354-424
fax 0911 / 9354-416
wanner@diakonie-bayern.de



Ingrid Berning
tel 0911 / 9354-411
fax 0911 / 9354-416
berning@diakonie-bayern.de



Elke Hoffmann
tel 0911 / 9354-415
fax 0911 / 9354-416
hoffmann@diakonie-bayern.de

Einführungstag

Auftakt des gemeinsamen Teils von COPE. Nach dem Auswahlverfahren kommen alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zusammen, die sich in unserem ESF-Projekt zu Koordinator/innen in der Personalentwicklung qualifizieren wollen. Dieser Tag ist von vielfältigen Informationen und vom gegenseitigen Kennenlernen geprägt.

Mit der Zielbeschreibung von COPE machen wir Sie auch mit der Intention des „rückenwind“-Programmes vertraut. Ebenso werden wir die einzelnen Module ausführlich thematisieren, sowohl inhaltlich, methodisch als auch organisatorisch. Dazu gehören auch die Themen Supervision und Hospitation.

Eine wichtige Arbeitsbasis bilden Absprachen, die wir an diesem Tag gemeinsam treffen werden.

Der Einführungstag findet am 16. Oktober 2012 in der Geschäftsstelle des Diakonischen Werks Bayern, Nürnberg, statt.

Modul 1: Grundlagen der Personalentwicklung, Teil 1

Themenauswahl

- Definition und Ziele
- Gewinnung von Analysedaten (Organisations-, Umwelt- und Marktanalyse)
- Personal- und Bildungsbedarfsanalysen
- Personalbedarfsplanung
- Unterstützungssysteme
- Rollenverständnis der TN
- Modulevaluation

Methodenauswahl

- Kurzvorträge
- Fallbeispiele
- Arbeit in Kleingruppen
- Anwendung von Analysedaten
- Feedback und Lernzielüberprüfung

Als Arbeitsgrundlage wird ein gemeinsames Verständnis des Begriffes Personalentwicklung (PE) hergestellt. Schwerpunkte der Zieldefinition sind Unternehmensziele und individuelle Ziele der Beschäftigten. Analysedaten ermöglichen eine Einschätzung des Ist-Zustandes sowie der Unternehmens-, Potential- und Marktentwicklung im sozialen Bereich. Aufschlussreich und relativierend zugleich ist dabei auch die Berücksichtigung angrenzender Gebiete.

Personalbedarf in sozialen Einrichtungen ist von vielfältigen Schwankungen abhängig. Dennoch lässt sich nicht nur aktuell, sondern auch prognostisch ermitteln, wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit welchen Qualifikationen gebraucht werden.

Umfangreich stellt sich das Sortiment an professionellen Unterstützungssystemen dar, die auf ihre spezifische Anwendbarkeit hin untersucht werden.

Überlegung

Die gemeinsame Begriffsverständigung ist Grundlage der weiteren Seminararbeit. Eine Bestandsaufnahme wird veranschaulichen, welche Unterstützungssysteme sinnvoll sind und betrieblicher Personalarbeit dauerhaft nützen.

Im ersten Modul werden Lern tandems gebildet, die sich während der gesamten Qualifizierung unterstützen. Die Modulevaluation ist für jedes Modul obligatorisch.

Modul 2: Grundlagen der Personalentwicklung, Teil 2

Themenauswahl

- Personalgewinnung
- Auswahl- und Anforderungsprofile
- Personalbindung
- Entwicklungsgespräche
- PE-Projekte
- Arbeitsrechtliche Fragen
- Modulevaluation

Methodenauswahl

- Kurzvorträge
- Recherchearbeit
- Interdisziplinäre Erfahrungsberichte
- Präsentationen
- Feedback und Lernzielüberprüfung

Untersucht werden alle direkten und indirekten Maßnahmen der Personalgewinnung – und welche Fehler dabei häufig begangen werden. Definierte Anforderungsprofile erweitern oder begrenzen jeweils das Auswahlpektrum für künftige Mitarbeiter/innen. Durchaus abwechslungsreich stellen sich kreative Möglichkeiten der Personalbindung dar, so z.B. ein zielgruppenspezifisches Personalmarketing.

Eine Sammlung von PE-Projekten, die sich sowohl für mehrere Einsatzgebiete als auch für spezifische soziale Berufsfelder eignen, wird eine überraschende Vielfalt zu Tage fördern. Spezifizieren lassen sie sich für Führungskräfte und andere Personalgruppen. Speziell wird der Widerspruch zwischen relativ guten Einstiegschancen und ungünstigen Beschäftigungsbedingungen junger Menschen aufgegriffen.

Von zentraler Bedeutung sind hinreichende, auf der AVR basierende arbeitsrechtliche Bestimmungen, die wir PE-orientiert betrachten. Dabei spielen auch Vergütungsfragen eine Rolle.

Überlegung

Wohlfahrtsverbände neigen überwiegend zu „klassischen“ Methoden der Personalaquise, denen auch oft ein traditionelles Denken zu Grunde liegt. Dabei gibt es mehr kreativen Spielraum, als erwartet – der natürlich arbeitsrechtlich abgesichert sein muss.

Allerdings wird uns auch das Ansteigen befristeter Arbeitsverträge vor allem bei Berufseinsteigern beschäftigen.

Es ist eine gesicherte Erkenntnis, dass Einrichtungen, die Mitarbeitenden keine Perspektiven bieten, ein großes Risiko eingehen.

Modul 3: Demografieorientierte Personalentwicklung und demografieorientiertes Personalmanagement, Teil 1

Themenauswahl

- Grundlegende Informationen demografischer Entwicklungen
- Altersstrukturen unterschiedlicher Berufsgruppen
- Alternde Belegschaften
- Altersspezifischer Leistungswandel
- Analyseinstrumente

Methodenauswahl

- Vorträge
- Gruppenarbeit
- Biografiearbeit
- Fallbeispiele
- Feedback und Lernzielüberprüfung

Die Beschäftigungsfähigkeit Älterer zu erhalten entwickelt sich angesichts alternder Belegschaften zweifellos zur Zukunftsfrage aller Einrichtungen. Die derzeit geltende Altersgrenze von 67 Jahren verstärkt und forciert die Integrationsanforderungen gegenüber älteren Beschäftigten am jeweiligen Arbeitsplatz.

Somit stellen sich zwei Zielbereiche altersgerechter Personalpolitik dar: Den einzelnen Beschäftigten soll sie ihre Arbeitsbewältigungs- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten sowie ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden stärken oder wiederherstellen. Auf betrieblicher Ebene soll sie eine altersgerechte Arbeitswelt schaffen sowie Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit erhalten. Entscheidend sind im gleichen Maße der Erhalt des Know-how beim Generationenwechsel und die Förderung der Generationenarbeit im Betrieb.

Mit gezielten Analyseinstrumenten lassen sich Überblick und Handlungsbedarf einer präventiven und damit möglichst demografiefesten Personalpolitik erarbeiten.

Überlegung

Neben der Vermittlung soziodemografischer Fakten wird kritisch überprüft, mit welcher Wahrscheinlichkeit sie auch eintreffen könnten – und wo man besser vorsichtig sein sollte.

Oft hilft ein Blick „über den Zaun“: Wie gehen andere Branchen mit dieser Entwicklung um?

Unabhängig davon ist der Einsatz von Analyseinstrumenten prinzipiell sinnvoll, wenn dies verantwortungsvoll geschieht.

Modul 4: Demografieorientierte Personalentwicklung und demografieorientiertes Personalmanagement, Teil 2

Themenauswahl

- Arbeitsorganisation und -gestaltung
- Handlungs- und Entscheidungsspielräume
- Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung
- Stigmafreies Betriebsklima
- Kompetenzwandel Älterer
- Dialogfähigkeit
- Intergenerativer Wissensaustausch und Wissenssicherung
- Ausbildung und Integration von Nachwuchskräften

Methodenauswahl

- Impulsreferate
- Forschungsergebnisse, Diskussion
- Fallbeispiele
- Feedback und Lernzielüberprüfung

Wenn durch die Unternehmens- und Führungskultur einer bewussten Einflussnahme auf die Wirkungen der demografischen Entwicklung hohe Priorität eingeräumt wird, sind bereits gute Voraussetzungen geschaffen, konkrete Handlungsfelder zu erkennen. Sie reichen von praktischen Fragen wie der Arbeitsorganisation und -gestaltung über Arbeitszeitmodelle bis hin zum Image einer Einrichtung. Diese Haltung sollte auch offensiv publiziert werden.

Zu klären ist auch, welche besonderen Aspekte bei der Führung älterer Beschäftigter zu berücksichtigen sind, ohne die Potentiale aller Beschäftigten zu vernachlässigen. Demografieorientierung im Personalmanagement beschreibt stets ein generationenübergreifendes Vorgehen.

Von entscheidender Bedeutung ist es jedoch, dass den demografischen Handlungsansätzen dauerhafte betriebliche Strukturen zugrunde liegen. Diese müssen in zahlreichen, vor allem kleineren Einrichtungen, erst noch erschlossen werden.

Überlegung

Patentrezepte für den Erhalt der Arbeitskraft gibt es zwar nicht, dafür aber einen beträchtlichen Fundus positiver Erfahrungen. Diese gilt es zu nutzen und auf die speziellen betrieblichen Anforderungen zu übertragen.

Nur wenig kündigt sich z.B. so sicher an wie eine Verrentung. Welche Strategien sind hier zu verfolgen, wie sind Karenzzeiten bei der Wiederbesetzung und gelungener Wissenstransfer zu vereinbaren?

Modul 5: Betriebliches Gesundheitsmanagement

Themenauswahl

- Prüfung betrieblicher Risiken
- Definition von Handlungsfeldern
- Unterstützungsangebote zur Gesundheitsförderung
- Überprüfung von Belastungen am Arbeitsplatz
- Einführung bzw. Weiterentwicklung von Gesundheitszirkeln
- Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

Methodenauswahl

- Impulsreferate
- Betriebliche Beispiele
- Arbeitsgruppen
- Feedback und Lernzielüberprüfung

Ziel einer altersgerechten Personalpolitik muss das aktive und möglichst gesunde Altern der gesamten Belegschaft sein. Körperliche Gesundheit und Wohlbefinden sind Grundlagen für Arbeitsfähigkeit und Motivation. Dazu zählen auch altersentsprechende Arbeitskarrieren.

Die Handlungsfelder und Instrumente für Personalentwicklung gliedern sich hier in die klassischen Bereiche Vorbeugung von Gesundheitsgefährdungen, Gesundheitsförderung und Verhütung alterstypischer Schwierigkeiten im Rahmen der geforderten Arbeitsbewältigung auf, einschließlich einer präventiven Vermeidung zusätzlicher Beschäftigungsrisiken. Bislang ungewöhnliche Modelle der Arbeitszeitgestaltung sind mit zu diskutieren. Das Engagement des Arbeitgebers und die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden sollten sich ergänzen.

Nicht zu vernachlässigen ist in diesem Kontext auch der betriebliche Arbeitsschutz, der mit externem Fachwissen abgesichert werden sollte. Ein Blick von außen (z.B. Betriebsarzt) offenbart mitunter neue Erkenntnisse über gesundheitsrelevante Strukturen.

Überlegung

Betriebliche Gesundheitsförderung ist mehr als die sinnvollen und durchaus häufigen Angebote zur Rückenschulung. Primär handelt es sich um das Erkennen und Verändern krank machender Arbeitsbedingungen.

Kein Betrieb und keine Einrichtung sind zu klein, um sich diesem Thema zu verweigern.

Die Kosten eines gelungenen betrieblichen Gesundheitsmanagements – so zeigen Erfahrungen – machen sich letztlich betriebswirtschaftlich bezahlt.

Modul 6: Familienorientierung und Work-Life-Balance

Themenauswahl

- Zeitmanagement (Arbeitszeit, Urlaub, Sonderregelungen)
- Arbeitsablaufmanagement
- Kommunikation der Maßnahmen
- Familienservice (Kinderbetreuung, Unterstützung bei der Pflege)
- Programme zum Wiedereinstieg
- Betriebswirtschaftliche Aspekte
- Audit Beruf und Familie
- Work-Life-Balance

Methodenauswahl

- Kurzvorträge
- Betriebliche Beispiele
- Gruppenarbeit
- Rollenübungen
- Feedback und Lernzielüberprüfung

Ein zunehmend wichtigerer Faktor zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften ist in der Familienorientierung eines Arbeitgebers zu sehen. Dabei sind betriebliche Interessen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze sowie der familiäre Lebenszyklus der Beschäftigten nach Möglichkeit in Einklang zu bringen.

Auf die großen Komplexe Familiengründung, Elternschaft und Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger bezogen, stellt sich die Palette an umsetzbaren Möglichkeiten als sehr vielfältig dar. Kontaktpflege zu abwesenden Mitarbeitenden ist im Hinblick auf ihren Wiedereinstieg ebenso wenig zu unterschätzen wie die betriebswirtschaftlichen Aspekte und Effekte familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Aus diesem Gesamtrahmen lassen sich spezielle und betriebsbezogene Checklisten erstellen.

Familiärer und sozialer Hintergrund einerseits und berufliche Befindlichkeit andererseits lassen sich nicht trennen. Insofern steht in diesem Modul mit dem Begriff Work-Life-Balance die Frage zur Diskussion, ob und wie Arbeit und Beruf in Einklang zu bringen sind.

Überlegung

Auch und gerade in kleineren Unternehmen sollte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich sein. 70 Prozent aller Arbeitnehmer/innen in Betrieben und Einrichtungen unter 500 Beschäftigten angestellt. Entscheidend für Familienorientierung sind eine wohl wollende Unternehmenskultur und eine Bejahung durch die Belegschaft.

Nicht selten wird der Begriff des Work-Life-Balance mythologisiert. Ob dahinter nicht auch unbegrenzte Verfügbarkeit für den Arbeitsplatz stecken kann, wird einer kritischen Würdigung unterzogen.

Modul 7: Personalentwicklung unter den Aspekten Gender-Mainstreaming, Migration, Benachteiligung – Diversity Management

Themenauswahl

- Reale und fiktive Geschlechterneutralität
- Quotenregelungen
- Arbeitsumfeld und Diversity
- Mentoring-Programme zur Unterstützung bestimmter Gruppen
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Diversity als PE-Instrument

Methodenauswahl

- Austausch von Fach- und Erfahrungswissen
- Kennenlernen anderer Unternehmenskulturen
- Betriebliche Beispiele
- Gruppenarbeit
- Rollenübungen
- Feedback und Lernzielüberprüfung

In diakonischen Einrichtungen arbeiten Menschen zusammen, die sich in vielerlei Hinsicht voneinander unterscheiden: Gender/Geschlecht, soziale, kulturelle und ethnische Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Weltanschauung und Religion. Auch nach physischen und psychischen Fähigkeiten ist zu differenzieren. Es gilt, diese Vielfalt für die Kreativität und Innovationskraft hinsichtlich der betrieblichen Entwicklung zu nutzen.

Mit dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wird zwar ein besserer Rechtsschutz gewährt. Doch genügen Rechtsvorschriften alleine nicht, um Diskriminierungen abzubauen oder zu verhindern. In der Praxis ist vielmehr auf die Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeitervertretungen für das Thema Diversity zu achten. Größere Bedeutung erlangen dabei auch Fragen des Zusammenarbeitens verschiedener Kulturen.

Personalentwicklung muss genauso Chancengleichheit für Frauen und Männer berücksichtigen wie die Inklusion der Menschen in ihrer Verschiedenheit. Ziel muss es sein, nicht nur durch Vermeidung struktureller Diskriminierungen alle Beschäftigten an Aufgaben und Erfolgen teilhaben zu lassen. Unstreitig wird Diversity zu einem bleibenden Faktor im betrieblichen Zusammenarbeiten.

Überlegung

Für eine optimale Zusammenarbeit müssen Menschen einander akzeptieren wie sie sind. Das schließt unterschiedliche Auffassungen nicht aus.

Auf die COPE-Absolvent/innen kommt somit die höchst differenzierte Aufgabe zu, besondere Potentiale auch unter Diversity-Gesichtspunkten zu erkennen und die Personalpolitik entsprechend zu steuern.

Sie müssen gleichermaßen im Auge behalten, dass das Verhalten am Arbeitsplatz auch durch persönliche Erfahrungen und individuelle Biografien geprägt ist.

Modul 8: Fort- und Weiterbildungsmanagement

Themenauswahl

- Einschätzung interner und externer Bildungsangebote
- Kriterien für passgenaue Bildungsmaßnahmen
- Transfersicherung von Bildungsmaßnahmen
- Lernfördernde Bedingungen
- Qualitätsstandards für Fort- und Weiterbildung
- Motivierende Faktoren
- Finanzierung von Bildungsmaßnahmen

Methodenauswahl

- Impulsreferate
- Betriebliche Beispiele
- Arbeitsgruppen
- Erarbeitung von Bildungsplanungen
- Feedback und Lernzielüberprüfung

Nur mit Bildungs- und Qualifikationsprogrammen erzielt eine effektive Personalentwicklung genügend Reichweite. Hierbei wird klassisch zwischen „On-the-Job“ und „Off-the-Job“ unterschieden. Also Maßnahmen, die im direkten örtlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der beruflichen Arbeit stehen oder Aktivitäten, die außerhalb des Arbeitsplatzes stattfinden.

Betriebsinterne Angebote zielen primär auf erweiterte Methoden- und Fachkompetenz ab, ermöglichen die Übernahme zusätzlicher und höherwertiger Aufgaben oder sehen auch einen zeitweisen Wechsel in andere Aufgabenbereiche oder Einrichtungen vor („Job-Enlargement, Job-Enrichment, Job-Rotation“).

Von Schulungen, Informationsveranstaltungen etc. unterscheiden sich betriebliche Bildungsprogramme, die im Wesentlichen als „Off-the-Job-Maßnahmen“ zu verstehen sind. In Form eigener Weiterbildungseinrichtungen, durch externe Dozent/innen oder als Bildungsveranstaltungen externer Anbieter erheben sie tendenziell einen ganzheitlichen Anspruch. Sie sind auf mehr als nur direkt verwertbares Wissen und Können ausgerichtet, beziehen Haltung und Werte der Menschen ein. Insofern sind sie auch Ausdruck eines evangelischen Bildungsverständnisses.

Überlegung

Für die Beantwortung der Frage, ob eine Bildungsmaßnahme eher intern oder lieber extern stattfinden soll, gibt es plausible Kriterien. Dies gilt auch für die Kosten einer Maßnahme bzw. deren Aufteilung zwischen Mitarbeitenden und Einrichtung. Hier ist der PE-Aspekt besonders zu berücksichtigen.

Bei allen betrieblichen Bildungsmaßnahmen lautet allerdings die entscheidende Frage nicht, was Mitarbeitende gelernt haben oder wie sie sich weiter entwickelt haben, sondern was davon am Arbeitsplatz ankommt. Nutzen für die Organisation und letztlich für die Klienten sind also folgerichtig anzustreben.

Abschlussstage mit Präsentation und Diskussion der Facharbeiten

An den beiden Abschlussstagen stehen die Präsentationen der Facharbeiten im Mittelpunkt. Sie finden im Rahmen eines Kolloquiums mit dem Projektbeirat, der Projektleitung und weiteren Projektbeteiligten statt.

Wie Personalentwicklungskonzepte bei den diakonischen Trägern und ihren Einrichtungen umgesetzt und abgesichert werden können, wird Gegenstand eines Diskussionsforums sein. Trägervertreter/innen und die Koordinator/innen Personalentwicklung debattieren die Erkenntnisse aus dem COPE-Projekt. Es wird dabei auch untersucht, wie hoch die daraus resultierende Praxisrelevanz ist und welche Lernprozesse initiiert werden müssen, um Organisations- und Managementstrukturen wirkungsvoller in Richtung Personalentwicklung zu fokussieren.

Bewerbung/Anmeldung

Bitte bewerben Sie sich mit dem Anmeldeformular und mit der persönlichen Erklärung (siehe Teilnahmevoraussetzungen, S.7) per Post oder Fax an die nachfolgende Adresse. Das Formular finden Sie auch auf der Projekthomepage www.diakoniekolleg.de/cope

Diakonisches Werk Bayern e.V.
Frau Elke Hoffmann
Pirckheimerstr. 6
90408 Nürnberg

Telefax: 0911/93 54-416

„COPE – Qualifizierung zum/zur Coordinator/in Personalentwicklung“

Vorname, Name:

Dienststelle/
Einrichtung/Träger:

Berufliche Funktion:

Straße:

Ausbildung:

PLZ / Ort:

Geburtsdatum:

Tel.:

Straße:

Fax:

PLZ Ort:

mail:

Tel.:

mail:

Ich versichere, dass meiner Teilnahme dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Datum, Unterschrift, Stempel

Ich nehme zur Kenntnis, dass im Zusammenhang mit meiner Anmeldung personenbezogene Daten gespeichert werden; die Daten unterliegen den gesetzlichen Datenschutzvorschriften. Ich bin einverstanden, dass mein Name und meine Dienstadresse in die Liste aufgenommen werden, die alle Teilnehmer /innen und Referent/innen vor der Veranstaltung erhalten. Die Anmeldebedingungen erkenne ich an.

Wenn mehr Bewerber/innen die Teilnahmevoraussetzungen erfüllen als Plätze vorhanden sind, behält sich das Diakonische Werk Bayern die Entscheidung über die Zulassung vor. Entscheidungskriterien sind dann die Reihenfolge der Anmeldung und das persönliche Bewerbungsschreiben. Diese Entscheidungsgründe werden dem/der Interessent/in mitgeteilt. Unvermeidbare Terminänderungen behalten wir uns vor. Ansonsten gelten die Anmeldebedingungen des Diakoniekolleg.

Die Diakonie in Bayern

Das Diakonische Werk Bayern mit 3.500 Einrichtungen und etwa 50.000 Vollzeitstellen mit mehr als 76.000 Mitarbeitenden ist der zweitgrößte Verband der freien Wohlfahrtspflege in Bayern. Gemeinsam generieren diese Einrichtungen einen Umsatz von über 1,2 Milliarden Euro jährlich. Die Diakonie in Bayern ist damit nicht nur einer größten Arbeitgeberinnen, sondern auch ein beachtlicher Wirtschaftsfaktor. Dennoch ist der Glaube die Grundlage diakonischen Handelns. Dies bedeutet: Nicht nur Zahlen und Wirtschaftlichkeit stehen im Mittelpunkt unserer Aufmerksamkeit, sondern der Mensch mit seinen Bedürfnissen, seinen Ängsten, aber auch seinen Fähigkeiten und Hoffnungen.

Dadurch unterscheidet sie sich von anderen Anbietern im sozialen Sektor: Grundlage diakonischen Handelns ist das christliche Menschenbild. Der Mensch als Geschöpf Gottes hat eine unveräußerliche Würde. Er an sich ist wertvoll, unabhängig von seiner Wirtschafts- oder Schaffenskraft. Die Diakonie möchte sich seiner Probleme annehmen und bei ihrer Lösung helfen. Gemeinsam mit ihm.

Diakonie ist aber noch mehr: Als Anwältin für Schwache greift sie auch in das politische wie gesellschaftliche Geschehen ein und macht sich stark für Andere. Die Diakonie in Bayern bildet so eine Lobby für diejenigen, die aufgrund ihrer Lebenssituation keine Möglichkeit dazu haben, sich selbst zu vertreten oder deren Stimmen schon längst verstummt sind.

Neben der Geschäftsstelle in Nürnberg und einer Außenstelle in München ist das Diakonische Werk Bayern in nahezu jedem Dekanatsbezirk vertreten. Die Bezirksstellen der Diakonie in Bayern übernehmen landesverbandliche Aufgaben vor Ort. Sie koordinieren die diakonischen Angebote, gewährleisten die Vernetzung von Kirche und Diakonie und vertreten die Ziele und Anliegen der Mitglieder auch politisch.

Die Mitglieder sind Kirchengemeinden und Träger mit ihren Einrichtungen. Ihre Größe reicht von der kleinen Diakoniestation mit wenigen Mitarbeitenden bis zu großen Trägern mit mehreren Tausend Mitarbeitenden.

Förderung des Projektes durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Bundes

Das Projekt „COPE – Coordinator/in Personalentwicklung“ des Diakonischen Werks Bayern wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Es ist im deutschen ESF-Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ angesiedelt. „rückenwind“ wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) aufgelegt.

Was ist der ESF?

Der Europäische Sozialfonds wurde mit Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft 1957 ins Leben gerufen. Seit dieser Zeit schafft er Arbeitsplätze, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Jeder Mitgliedstaat und jede Region entwickelt dabei im Rahmen eines Operationellen Programms eine eigene Strategie. Damit kann den Erfordernissen vor Ort am besten Rechnung getragen werden.

Finanzielle Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds können öffentliche Verwaltungen, Nichtregierungsorganisationen, Wohlfahrtsverbände sowie Sozialpartner erhalten, die im Bereich Beschäftigung und soziale Eingliederung aktiv sind. Die Vergabe richtet sich nach Kriterien, die in den ESF-Richtlinien und den ESF-Förderprogrammen des Bundes und Länder festgelegt sind.

Im Jahr 2007 ist der Europäische Sozialfonds fünfzig Jahre alt geworden. Seit der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft leistet er einen wichtigen Beitrag zum sozialen Zusammenhalt in Europa. Mit Mitteln aus dem ESF sind bereits Millionen von Menschen unterstützt worden.

Mehr Informationen unter: www.esf.de

Impressum

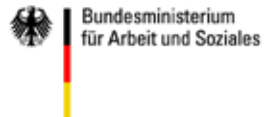
Diakonisches Werk Bayern e.V.

Pirckheimerstraße 6
90408 Nürnberg
Mai 2012

Telefon 0911 93 54-0
Telefax 0911 93 54-269
info@diakonie-bayern.de
www.diakonie-bayern.de
www.diakoniekolleg.de/cope



Gefördert durch



rückenwind
Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft