

Thema „Arbeit 4.0 – Personal- und Organisationsentwicklung vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung im Rahmen der Richtlinie „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ (rückenwind⁺)

rückenwind⁺ – Ziele der Förderung

Die Förderrichtlinie zum ESF-Bundesprogramm „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ (rückenwind⁺) zielt darauf ab, die Anstrengungen der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege und weiterer gemeinnütziger, sozialwirtschaftlicher Träger bei der Bewältigung des zunehmenden Fachkräftemangels zu unterstützen. Ziel ist die Verbesserung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten in gemeinnützigen Einrichtungen und Diensten der Sozialwirtschaft (Förderbereich A: Personalentwicklung) in Verbindung mit der Verbesserung der Demografie-Festigkeit sozialwirtschaftlicher Organisationen und Unternehmen (Förderbereich B: Organisationsentwicklung). Im Rahmen der Förderung werden neue Ansätze, Methoden und Instrumente zur Gewinnung und Bindung von Fach- und Führungskräften entwickelt und erprobt. Zielgruppen des Programms sind die Beschäftigten in gemeinnützigen Einrichtungen, Diensten und Verbänden.

Hinweise zum thematischen Schwerpunkt „Arbeit 4.0“ im Rahmen von rückenwind⁺

Ausgangslage

Digitalisierung und neue Technologien gewinnen auch im sozialen Bereich zunehmend an Bedeutung. Sie verändern oder gestalten neue Hilfeprozesse, z. B. im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen, Diagnostik oder in der Beratung. Sie ermöglichen die Entwicklung moderner Geschäftsmodelle, etwa im betreuten Wohnen oder bei der Arbeitsassistenz oder beim Arbeiten mit neuen Datentypen wie Sensor-, Audio- oder Videoinformation (u. a. Roboter, Sturzdetektoren oder Sensoren in Kleidung oder Uhr) oder in Gestalt von technischen Assistenzsystemen, Pflegerobotern oder natürlich-sprachigen Dialogsystemen.

Die Sozialwirtschaft kann sich deshalb nicht darauf verlassen, dass die Grundstrukturen der Wohlfahrtslandschaft so bleiben, wie sie heute sind. Gleichzeitig zeigt die Erfahrung, dass komplexe Veränderungsprozesse in etablierten Organisationen Zeit kosten und eine prozessbewusste Organisationsstruktur voraussetzen.

So verändern sich durch angepasste Tätigkeitsprofile, Arbeitsprozesse und Kundenbeziehungen auch Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte. Gleichsam geht der digitale Wandel einher mit einem grundlegenden Wandel der Unternehmenskultur und Unternehmenskommunikation sowie etablierter Arbeitsabläufe und Arbeitsstrukturen. Dies stellt Beschäftigte wie Unternehmen vor neue Herausforderungen und es gilt Lösungen zu finden, die die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die betrieblichen Interessen gleichermaßen berücksichtigen.

Die Entwicklung digitaler Strategien in gemeinnützigen Einrichtungen, Diensten und Verbänden in der Sozialwirtschaft gehört daher in die To-do-Liste von Geschäftsführungen und stellt einen zentralen Bestandteil strategischer Organisationsentwicklung dar. Notwendig ist es hier, Mitarbeitende als auch Klientinnen und Klienten sowie Angehörige an neue Formen sozialer Dienstleistungen heranzuführen und auch die Chancen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt zu nutzen.

Seite 1 von 3

Gerade gemeinnützigen Organisationen und Unternehmen fehlen jedoch oftmals die notwendigen Ressourcen, um modellhafte Prozesse zu entwickeln und zu erproben.

Die Programmrichtlinie *rückenwind+* bietet hier einen geeigneten Rahmen, um den Gestaltungsprozess *Arbeit 4.0* unter aktiver Mitwirkung gemeinnütziger Einrichtungen, Dienste und Verbände in der Sozialwirtschaft zu begleiten.

Inhaltliche Ausrichtung

Mit dem Themenschwerpunkt „*Arbeit 4.0*“ sollen praxisrelevante, integrierte Ansätze der Personal- und Organisationsentwicklung entwickelt und umgesetzt werden, die aufzeigen, wie den Herausforderungen der Digitalisierung in sozialwirtschaftlichen Arbeitsfeldern begegnet werden kann.

Es werden Projekte unterstützt, die vor dem oben beschriebenen thematischen Fokus Ansätze zur Anpassungsqualifikation und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen erproben und einen organisationalen Strukturwandel vorbereiten, umsetzen und begleiten. Vor dem Hintergrund der Herausforderungen und Chancen digitaler Transformationsprozesse sollen Potenziale aufgezeigt werden u. a. im Bereich des mobilen Arbeitens, der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder im Bereich moderner Konzepte und Instrumente zur Nachwuchsgewinnung bzw. der Ansprache bisher nicht erreichter Zielgruppen. Die Projekte sollen Antworten liefern in Bezug auf eine Verbesserung der Unternehmenskommunikation, eine Optimierung von Abstimmungsprozessen (z. B. digitale Dienstplangestaltung, Aufbau von flacheren Hierarchieketten) und auf die Nutzung technikgestützter Kommunikations- und Wissensvermittlung.

Hierfür wählen die antragstellenden Träger analog der Vorgaben der Programmrichtlinie *rückenwind+* je einen Förderschwerpunkt aus dem Bereich „A: Personalentwicklung zur Verbesserung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit“ und aus dem Bereich „B: Organisationsentwicklung zur Verbesserung der Demografie-Festigkeit sozialwirtschaftlicher Unternehmen“.

Beispiele für mögliche Projektansätze gemäß Zielsetzung der Richtlinie und der thematischen Schwerpunktsetzung „Arbeit 4.0 / Digitalisierung“

- Hierarchieübergreifende Sensibilisierung, Beratung, Coaching und Schulung zum Themenfeld Digitalisierung und zu notwendigen Veränderungen von Arbeits- und Organisationsprozessen.
- Konzeption und Durchführung von Fortbildungen von Führungskräften/ Personalverantwortlichen zu Wissensmultiplikatorinnen und -multiplikatoren im Bereich Digitalisierung bzw. digitaler Transformationsprozesse in sozialwirtschaftlichen Unternehmen.
- Konzeption und Erprobung von Bedarfserhebungsinstrumenten zur Erfassung digitaler Kompetenzen und Qualifizierungsbedarfe als Maßnahme zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit insbesondere älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (u. a. digitale Kommunikation, Medienkompetenz, Usability, digitale Kunden- und Beratungsangebote, Querschnittskompetenzen wie Prozess-Know-How etc.) und Durchführung daraus abgeleiteter Qualifizierungsmaßnahmen.

- Zielgruppenorientierte Weiterentwicklung von Weiterbildungsformaten zur Verbesserung der Teilnahmemöglichkeit insbesondere von Teilzeitbeschäftigten und Migrantinnen und Migranten bzw. Mitarbeitenden mit Deutsch als Fremdsprache (z. B. im Bereich E-Learning, Blended Learning).
- Weiterentwicklung der Unternehmenskultur zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität: Entwicklung und Umsetzung von digitalbasierten Modellen der Arbeitszeitgestaltung, insbesondere im Hinblick auf mobile, ortsunabhängige Kommunikationsstrukturen, bessere Planbarkeit und effizientere Dienstplangestaltung.
- Aufbau und Erprobung von Konzepten zum digitalbasierten Wissenstransfer, auch zur Begleitung von Quer- und Wiedereinsteigerinnen und -einsteigern.
- Etablierung einer verbesserten Sensibilität für die Themenfelder Arbeit 4.0 / Digitalisierung in den Einrichtungen und Diensten sowie Einführung eines neuen Führungsverständnisses (moderne Formen von Kommunikations- und Beteiligungsprozessen für Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden sowie Partnern im Sozialraum).
- Konzeption von Strategien und Erprobung von Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung im Online-Bereich und mit Hilfe digitaler Angebote (Online-Marketing, Social Media Kampagnen, digitale Stellenbörse etc.).

Weitere Informationen unter: www.bagfw-esf.de

Stand 09.04.2018