

Ressourcenmanagement bei der pad gGmbH

Konzept

Inhalt

Ausgangslage	1
Allgemeine Überlegungen	1
Ressourcenmanagement bezogen auf das Personal	2
Ressourcenmanagement bezogen auf Sachgegenstände	2
Vorteile von Ressourcenmanagement	2
Wer könnte welche „Ressource“ für wen zur Verfügung stellen?	3
Wie würde der Aufbau einer Ressourcendatenbank erfolgen?	3
Vorschlag 1: Ressourcendatenbank für sächliche Ressourcen und offene Angebote	3
Vorschlag 2: Ressourcendatenbank für personelle Ressourcen	4
Anlagen	5

Verfasser

Wir.Leben.Zukunft – Arbeit gestalten für Generationen |
Neue Grottkauer Str. 5
12619 Berlin
Tel.: 030 – 92 25 71 40
Wir.leben.zukunft@pad-berlin.de

pad gGmbH
Kastanienallee 55
12627 Berlin
Tel.: 030 - 93 55 40 40
info@pad-berlin.de

Sämtliche Inhalte dürfen nur nach vorheriger Zustimmung kopiert oder veröffentlicht werden.

Das Projekt „Wir.Leben.Zukunft“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ausgangslage

Im Rahmen der Zukunftswerkstatt und der Kick-Off-Veranstaltung wurde der Wunsch von Projekt-/Einrichtungsleiter_innen nach einem Ressourcenpool geäußert. Gleichzeitig haben viele Teilnehmer_innen das Angebot unterbreitet, für den Träger Kompetenzen anzubieten, die nicht in ihrem direkten Arbeitszusammenhang genutzt werden. Auch die Mitarbeiter_innenbefragung und die Umfrage an die Projekt- und Einrichtungsleiter_innen bestätigen diesen Wunsch.

„Ich finde die Idee der Bündelung der Ressourcen im Träger sinnvoll und hilfreich! Bevor man sich externe Hilfen o.ä. sucht, könnte eine solche Datei dazu dienen, sich intern bei pad zu informieren bzw. Experten heranzuholen“

„Wir haben uns selbst schon öfter gefragt, welche anderen Einrichtungen bestimmte Ressourcen zur Verfügung haben, die man sinnvollerweise teilen könnte. Es sollte ersichtlich sein, in welchen Einrichtungen welche personellen, fachlichen, materiellen und technischen Ressourcen sowie (Fach-)Kompetenzen zur Verfügung stehen, um diese innerhalb des Trägers zu teilen, um dadurch finanzielle und zeitliche Ressourcen zu sparen (Synergieeffekte)“.

Das Projekt Wir.Leben.Zukunft hat dieses Thema aufgegriffen und sich folgende Fragen gestellt:

- Wie werden ganz allgemein Vorteile eines Ressourcenmanagements beschrieben und was ist auf die pad gGmbH übertragbar?
- Welche Kompetenzen und Sachressourcen sollen mit welchem Ziel erfasst werden?
- Wer könnte welche „Ressource“ für wen zur Verfügung stellen?
- Wie würde die Einführung erfolgen?
- Wer pflegt die Datenbank nach Ende des Projektes?

Allgemeine Überlegungen

Ressourcen

Eine Ressource ist eine Quelle, ein Mittel, um eine Handlung zu tätigen oder einen Vorgang ablaufen zu lassen. Das können materielle oder immaterielle Güter sein. Geld, Räume, Mitarbeiter_innen und ihre Arbeitszeit sind ebenso Ressourcen wie Wissen, Fähigkeiten, Charaktereigenschaften oder eine geistige Haltung, aber auch Bildung, Gesundheit und Prestige sowie Sachgegenstände.

Es gibt Ressourcen, die der Geschäftsführung sowie den Projekt-/Einrichtungsleiter_innen bekannt sind:

- Anzahl der Mitarbeiter_innen und deren Qualifikation
- die allgemeinen Rahmenbedingungen der Arbeit (Räume, Ausstattung...)
- die Summe des Geldes, das zur Umsetzung pädagogischer Aufgaben zur Verfügung steht,
- die Sachgegenstände des Trägers (Geschäftsführung) bzw. die eigenen Sachgegenstände (Projekt-/Einrichtungsleiter_innen).

Es gibt Ressourcen, die der Geschäftsführung nur bedingt bekannt sind

- Kompetenzen und Fachkenntnisse der MA, die über die Qualifikationen hinausgehen
- Fähigkeiten und Einstellungen der MA
- nicht inventarisierte Sachgegenstände

Es gibt Ressourcen, die den Projekt-/Einrichtungsleiter_innen nur bedingt bekannt sind

- die Kompetenzen und Fachkenntnis anderer Mitarbeiter_innen des Trägers
- Sachgegenstände, die im Träger insgesamt zur Verfügung stehen (z.B. Hüpfburg)
- Sachgegenstände und Kooperationspartner_innen, die in anderen Projekten/Einrichtungen verfügbar sind.

Das Projekt „Wir.Leben.Zukunft“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ressourcenmanagement

Geschäftsführung, Projekt-/Einrichtungsleiter_innen sowie Mitarbeiter_innen müssen heute mehr denn je Wert auf den angemessenen Umgang mit den verfügbaren Ressourcen legen. Das betrifft zunächst die bekannten Ressourcen. Darüber hinaus steht die Frage, ob vorhandene Ressourcen, die nicht ausreichend genutzt werden oder bekannt sind, nicht auch entdeckt und mobilisiert werden können bzw. sollten.

Aufgabe eines Ressourcenmanagements ist es, die „Fähigkeit zur Nutzenstiftung“ zu erschließen. Ziel ist dabei immer: der bewusste Umgang mit Ressourcen muss einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Qualität der Arbeit in den Projekten, Einrichtungen und im Träger leisten. Im Leitbild des Trägers heißt es dazu:

Wir entwickeln eine achtsame und bewusste Haltung im Umgang mit natürlichen Ressourcen. Nachhaltige Entwicklung soll – durch Nutzung ökologischer Alternativen – gefördert werden.

Voraussetzung für ein Ressourcenmanagement ist zunächst eine Verständigung darüber, welcher Nutzen angestrebt wird.

Ressourcenmanagement bezogen auf das Personal

- Die wichtigsten Fähigkeiten und Kompetenzen rund um den Träger sind bekannt und können genutzt werden.
- Informationslücken sind minimiert.
- Das Personal wird den Qualifikationen und Kompetenzen entsprechend eingesetzt.
- Qualifizierungsmaßnahmen, Fort- und Weiterbildungen werden zielgerichtet durchgeführt.
- Das Erschließen vorhandener Potenziale ermöglicht die Weiterentwicklung von vorhandenen bzw. die Neuentwicklung von Angeboten.
- Der Bereich Personal kann Informationen für die Personalplanung, -auswahl, -entwicklung und den Einsatz des Personals gewinnen.

Ressourcenmanagement bezogen auf Sachgegenstände

Zu den Sachressourcen gehören beispielsweise Räumlichkeiten, Ausstattung, und vieles mehr.

- Die Ressourcen sind im Unternehmen vorhanden, bekannt und werden nicht nur vom Projekt-/Einrichtungsteam genutzt.
- Die verfügbaren Mittel werden optimal eingesetzt.
- Der Kauf von Sachgegenständen, deren Nutzung nur begrenzt ist, wird optimiert.
- Die verfügbare Arbeitszeit wird so weit wie möglich für eine gute pädagogische Arbeit und weniger für die Organisation von Unterstützung und die Mobilisierung von Ressourcen genutzt.

Es geht dabei nicht um Sparsamkeit als Selbstzweck. Der optimale Umgang mit Ressourcen ist immer ein Balanceakt zwischen den wirtschaftlichen Bedingungen einerseits und den pädagogischen Ansprüchen von Team, Träger und Nutzer_innen.

Vorteile von Ressourcenmanagement

Die Vorteile eines Ressourcenmanagements liegen im Folgenden:

- Alle Ressourcen im Blick behalten
- Freie Sachressourcen (z.B. Bierzeltgarnituren) schnell identifizieren und nutzen
- Freie Personalressourcen (z.B. Fachkompetenz) schnell identifizieren und nutzen
- Vernetzung und Kooperation fördern
- Zeitersparnis
- Kostensenkung
- Ressourcen gewinnbringend einsetzen

Das Projekt „Wir.Leben.Zukunft“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Natürlich ist es wichtig, im Vorfeld zu klären, mit welcher Priorität Zugriff auf die Ressourcen erfolgen kann und welche Ressourcen sich einsetzen lassen.

Wer könnte welche „Ressource“ für wen zur Verfügung stellen?

Zunächst würden in den Bereichen Verständigungsprozesse ablaufen zu Fragen wie:

- Welche Fähigkeiten im Team sind ungenutzt und welche davon könnte man selbst im Einklang mit dem pädagogischen Konzept des Projektes / der Einrichtung einsetzen?
- Welche Kompetenzen und Sachkenntnisse meiner MA könnten in anderen Bereichen / Projekten des Trägers unterstützend wirken?
- Welche Sachgegenstände könnte ich anderen Teams zur Verfügung stellen?

Im Ergebnis geht es aber auch darum, konkrete Aspekte des Umgangs mit Ressourcen festzulegen, laufend zu überprüfen und zu steuern. So soll verhindert werden, dass einzelne Ressourcen überlastet (die Hüpfburg zur gleichen Zeit für zwei Veranstaltungen genutzt) oder unterlastet sind (die Bierzeltgarnitur steht tagelang ungenutzt herum, weil zu viele davon angeschafft worden sind).

Wie würde der Aufbau einer Ressourcendatenbank erfolgen?

Wenn klar ist, was inhaltlich erreicht werden soll, kann eine technische Unterstützung des Ressourcenmanagements in Form einer Ressourcendatei hilfreich sein. Aus unserer Sicht sollte in einer Probephase die Entwicklung einer einfachen Ressourcendatenbank für Sachressourcen auf Basis einer Excel-Datei erfolgen. Mit einer Ressourcendatei entsteht ein kleiner Katalog solcher Ressourcen, über die die Projekt-/Einrichtungsleiter_innen oder die GF/GS des Trägers sich bisher noch kein Bild gemacht haben. Die Ressourcenverwaltung muss möglichst übersichtlich gestaltet sowie leicht verfügbar sein – und in die entsprechende IT-Struktur eingebunden werden.

Vorschlag 1: Ressourcendatenbank für sächliche Ressourcen und offene Angebote

Welche sächlichen Ressourcen und welche offenen Angebote werden von wem und mit welchem Ziel erfasst?

Ziele:

- Auflistung vorhandener sächlicher Ressourcen zur Nutzung bei Trägerveranstaltung und zum Ausleihen für Veranstaltungen auf Projekt- und Einrichtungsebene,
- Sicherung der Wirtschaftlichkeit in der Beschaffung,
- ökologischer Aspekt,
- Bedarf an Lagerkapazitäten

Dazu zählen z.B.:

- Sächliche Ressourcen (Technik, Werkzeuge, Maschinen),
- Ressourcen zur Organisation von Veranstaltungen (Pavillons, Festzeltgarnituren...),
- Räumliche Ressourcen (Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen, Raumvermietung für Privatfeiern),
- Spezifische Ausstattungen z.B. der Cafés für die Durchführung von Veranstaltungen (Geschirr, Stehtische...)
- Offene Angebote sind Angebote, zu denen die Klient_innen anderer Projekte/Einrichtungen weitervermittelt werden können (z.B. Beratungsangebot, Kurs- und Freizeitangebot)

Vorteile für die Geschäftsführung:

- Die GF hat Informationen über nicht in der Inventarliste erfasste sächliche Ressourcen.
- Im Bedarfsfall kann für zentrale Veranstaltungen darauf zurückgegriffen werden.
- Ressourcenmanagement: selten genutzte Sachgegenstände werden stärker genutzt, Kostensenkung in den Projekten/Einrichtungen

Das Projekt „Wir.Leben.Zukunft“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Vorteile für die Projekt/Einrichtungsleiter_innen

- Projekt- und Einrichtungsleiter_innen haben Informationen darüber, welche Ressourcen es in anderen Projekten/Einrichtungen gibt, die für die eigene Arbeit nutzbar sind.
- Verbesserung des Zeitmanagements: durch kurze Suche in der Datenbank und Nachfrage beim „Anbieter“ ist eine Zeitersparnis für die Projekt-/Einrichtungsleiter_innen gegeben
- Kostenersparnis und Einsparen von Lagerkapazitäten: Die Zahl der vom Projekt/ Einrichtung gekauften Sachgegenstände und deren Lagerung bleibt überschaubar
- Bevor Sachgegenstände gekauft werden, kann der Nutzen des Sachgegenstandes/Spieles... durch Ausleihe zunächst geprüft werden

Offene Fragen:

- Ausleihgebühr?
- Kautions?
- Wer haftet im Schadensfall?

Vorschlag 2: Ressourcendatenbank für personelle Ressourcen

Ausgangspunkt

Aktuell werden alle Qualifizierungen der Mitarbeiter_innen durch die Personalabteilung erfasst und in der Personalakte abgelegt. Angaben zu Weiterbildung werden im Rahmen der Jahresliste erfasst bzw. ausgewählte Zertifikate und Teilnahmebestätigungen in der Personalakte hinterlegt. Es gibt auf Trägerebene keine Information über die Weiterleitung des Wissens innerhalb eines Projektes/einer Einrichtung, es erfolgt keine Bündelung der erworbenen Fachkenntnisse im Träger. Aussagen über den Nutzen der Weiterbildung sowie die Umsetzung der Ergebnisse im Arbeitsprozess sind begrenzt.

Die Qualifikationsmatrix

Die Qualifikationsmatrix ist mit folgendem Nutzen verbunden:

- Es entstehen Qualifikationsprofile von Mitarbeiter_innen und von Projekten/Einrichtungen/Bereichen
- Sie erfasst und visualisiert Beziehungen zwischen den in einem definierten Arbeitsbereich anfallenden Tätigkeiten und hieraus abgeleiteten Qualifikationsanforderungen einerseits und den Mitarbeiter_innen eines Projektes/einer Einrichtung andererseits.
- Dazu werden die Qualifikationsanforderungen identifiziert, falls erforderlich detailliert beschrieben und aufgelistet. Diese Beschreibung ist Grundlage für den Abgleich mit dem vorhandenen Qualifikationsstand der Mitarbeiter_innen.
- Sie ist ein praktikables Werkzeug zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und zur Planung betrieblicher Weiterbildung.
- Die GF hat die Möglichkeit, Entwicklungen in einzelnen Bereichen in Beziehung zum Qualifikationsstand zu setzen und mit den verantwortlichen Führungskräften kritisch zu hinterfragen. Denkbar wäre auch, eine Art Erinnerung einzubauen, wenn wichtige Qualifikationen in bestimmtem Zeitraum nicht nachgeholt wurden (z.B. Quereinstieg im Bereich Kita)

Vorteile für die Geschäftsführung

- Erfasst wird der Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsbedarf eines Aufgabenbereiches und der realen Qualifikation der Mitarbeiter_innen. Aus Differenzen lassen sich Qualifizierungsaufgaben ableiten. Hier müsste systematisiert werden, wie und wann diese Differenz sichtbar werden kann; z.B. über regelmäßigen Abgleich oder eine technische Umsetzung, die rechtzeitig erinnert.
- Die Erfassung von Zusatzausbildungen und zertifizierte Weiterbildungen dienen dazu, mögliche Qualifikationen für andere (neue) Arbeitsaufgaben zu überblicken bzw. auch bei der Projektentwicklung Ansprechpartner_innen zu finden.

Das Projekt „Wir.Leben.Zukunft“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

- Die Erfassung des Zeitrahmens der letzten Qualifikation ermöglicht, im Personal-gespräch das Thema Qualifizierung anzusprechen.
- Weiterbildungen mit Zertifikat werden erfasst, um zusätzliche, vielleicht auch projektbezogene Angebote, umzusetzen.

Vorteile für die Projekte/Einrichtungen:

- Fachkompetenzen werden erfasst, um den Austausch, den Wissenstransfer und den kurzfristigen, projektbezogenen Einsatz zwischen den Projekten zu ermöglichen (z.B. bei Festen, Übersetzung).

Ideen zur technischen Umsetzung

In der Probephase angedacht: Excel-Datei im Intranet mit klar definierten Zugriffsmöglichkeiten.

Grundsätzlich wäre es möglich, gleich auf ein vorhandenes System zurückzugreifen. Z.B.

- Personio: Elektronische Personalakte
- Optima Systems: Digitale Personalakte
- Datev Personalmanagement Classic

Wie würde die Einführung einer Ressourcendatenbank erfolgen?

- Befragung der Projekt/Einrichtungsleiter_innen
- Kick-off Workshop zur Einführung mit den Projekt/Einrichtungsleiter_innen
- Start in einem Pilotbereich „Sachressourcen“
- Einfache Variante in Excel
- Bereitstellung und Bearbeitung im Intranet
- Nach Probelaufzeit Befragung und Überprüfung des Nutzen
- Mit Einführung sollte auch eine Erhebung stattfinden, damit Ergebnisse vergleichbar sind
- Erweiterung bei Bedarf und Erfolg

Wer pflegt die Datenbank nach Ende des Projektes?

Ressourcendatenbank sächliche Ressourcen und offene Angebote

- Bereits inventarisierte mobile Gegenstände (Bierzeltgarnituren, Technik, Hüpfburg...) werden anhand der Inventarliste bereits erfasst und könnten mit der Ressourcendatenbank verknüpft werden.
- Besondere (in der Inventarliste nicht erfasste) Gegenstände, die in Einrichtungen vorhanden sind (Außenspiele, Dekorationsmaterial, etc.) werden in der Datenbank durch Projekt- und Einrichtungsverantwortliche selbständig eingepflegt.
- Spätestens im Zusammenhang mit der Aktualisierung der Inventarliste sollte eine Überprüfung der eingetragenen Sachressourcen durch die Projekt- und Einrichtungsleiter_innen erfolgen.

Ressourcendatenbank Personal

- Qualifizierungen sollten auch weiterhin in der Personalabteilung erfasst werden. Sie dienen dazu, bei Stellenbesetzungen oder im Rahmen der Projektentwicklung darauf zurückgreifen zu können. Da dies eine Frage der Personalentwicklung ist, liegt die Verantwortung im Personalbereich.
- Kompetenzen bzw. Weiterbildungen, die Angebote in Projekten und Einrichtungen unterstützen können (Elterntrainings, Marburger Konzentrationstraining, Zumba...) sind für die Projektverantwortlichen interessant. Die Pflege dieser Datenbank sollte im Bereich der Projekt- und Einrichtungsleiter_innen liegen. (Bereichskoordinatorin?)

Anlagen

- Präsentation zum Ressourcenmanagement

Das Projekt „Wir.Leben.Zukunft“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ressourcenmanagement



pad

präventive, altersübergreifende
Dienste im sozialen Bereich gGmbH



Umweltbewusstsein

*Wir entwickeln eine achtsame und bewusste Haltung im Umgang mit natürlichen **Ressourcen**. Nachhaltige Entwicklung soll - durch ökologische Alternativen - gefördert werden.*



"Ich finde die Idee der Bündelung der Ressourcen im Träger sinnvoll und hilfreich! Bevor man sich externe Hilfen o.ä. sucht, könnte eine solche Datei dazu dienen, sich intern bei pad zu informieren bzw. Experten heran zu holen."



"Wir haben uns selbst schon öfter gefragt, welche anderen Einrichtungen bestimmte Ressourcen zur Verfügung haben, die man sinnvollerweise teilen könnte ... um dadurch finanzielle und zeitliche Ressourcen zu sparen."



"Ich finde die Idee der Bündelung der Ressourcen im Träger sinnvoll und hilfreich! Bevor man sich externe Hilfen o.ä. sucht, könnte eine solche Datei dazu dienen, sich intern bei pad zu informieren bzw. Experten heran zu holen."



"Wir haben uns selbst schon öfter gefragt, welche anderen Einrichtungen bestimmte Ressourcen zur Verfügung haben, die man sinnvollerweise teilen könnte ... um dadurch finanzielle und zeitliche Ressourcen zu sparen."

Ziele

- **Fähigkeit zur Nutzenstiftung**
- **Verbesserung der Qualität der Arbeit**
- **Bewusster Umgang mit Ressourcen**
- **Arbeit 4.0**

Vorteile

- Alle Ressourcen im Blick haben
- Freie Ressourcen schnell identifizieren und nutzen
- Ressourcen gewinnbringend einsetzen
- Förderung von Vernetzung und Kooperation
- Zeitersparnis
- Wirtschaftlichkeit
- Kostensenkung

Personalressourcen



Ziele

- *Festschreiben der Qualifikationsanforderungen*
- *Erfassen der Qualifikationsprofile*
- *Zusammenhang von Anforderung und Profil überprüfen*
- *Ermittlung des Qualifikationsbedarfes*
- *Erfassen von (Fach)Kompetenzen*
- *Laufbahngestaltung*

Vorteile

- Qualifikations- und kompetenzentsprechender Einsatz von Mitarbeiter_innen
- Feststellen der Qualifizierungsbedarfe
- Systematische Planung von Weiterbildung
- Weiter-/Neuentwicklung von (neuen) Angeboten
- Vernetzung, Wissenstransfer und Fachaustausch auf Projekt-/Einrichtungsebene

Beispiele

Zwischenablage	Schriftart	Ausrichtung	Zahl	Formatvorlagen	Zellen	Bearbeiten						
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Qualifikationsmatrix												
Familienhilfe allgemein												
Anforderungsprofil des Arbeitsfelds	Name des/der MA	Grundqualifikation	Berufserfahrung im Aufgabenfeld in Jahren	Berufserfahrung in anderen Aufgabenfeldern in Jahren	Zusatzbildungen mit staatlichem Abschluss	zertifizierte Weiterbildungen (ab 240 Stunden)	Fachkenntnisse mit Zertifikat unter 240 Stunden	Sprachkenntnisse Sprache	Niveau	Kompetenz ohne Zertifikat	laufende Qualifizierung Inhalt	letzte Qualifizierung Jahr
Bachelor Soziale Arbeit	N.N.	Bachelor Soziale Arbeit	2	Familienfürsorge	10	Systemische Familientherapie	Verwandtschaftsrat Elterkurs Starke Eltern - starke Kinder			Filtern Entspannung		2010
Bachelor Soziale Arbeit	A.A.	Diplom-Sozialarbeiter Tischler	1	Schulsozialarbeit	2	ief § 8a SGB VIII Deutsch für Ausländer	Verwandtschaftsrat ADHS			Pubertät Moderation	Systemische Therapie	2016
Familienhilfe, Koordinatorin												
Bachelor Soziale Arbeit, Konfliktmanagement	C.C.	Bachelor Soziale Arbeit,			0	Mediation und Konfliktmanagement		Englisch	B1			
Kitabereich												
Integrationszieherfachkraft	BB	Erzieher_in	1	JFE	1	Integrationsfachzieher		Trainerschein	vietnamesisch	Muttersprache Puppenspiel Vietnamesisch		1995



Zwischenablage	Schriftart	Ausrichtung		
A	B	C	D	E
Qualifikationsmatrix				
Familienhilfe allgemein				
Anforderungsprofil des Arbeitsfelds	Name des/der MA	Grundqualifikation	Berufserfahrung im Aufgabengebiet in Jahren	Berufserfahrung in anderen Aufgabengebieten Arbeitsfeld Zeitraum
Bachelor Soziale Arbeit	N.N.	Bachelor Soziale Arbeit	2	Familienfürsorge 10
Bachelor Soziale Arbeit	A.A.	Diplom-Sozialarbeiter Tischler	1	Schulsozialarbeit 2
Familienhilfe, Koordinatorin				
Bachelor Soziale Arbeit, Konfliktmanagement	C.C.	Bachelor Soziale Arbeit,		
Kitabereich				
Integrationserzieherfachkraft	B.B.	Erzieher_in	1	JFE 1

Zahl	Formatvorlagen	Zellen
F	G	H
Zusatzausbildungen mit staatlich anerkanntem Abschluss	zertifizierte Weiterbildungen (ab 240 Stunden)	Fachkenntnisse mit Zertifikat unter 240 Stunden
Systemische Familientherapie	Verwandtschaftsrat Elterkurs Starke Eltern - starke Kinder	
Deutsch § 8a SGB VIII Deutsch für Ausländer	Verwandtschaftsrat	ADHS
Mediation und Konfliktmanagement		Englisch B1
Integrationsfacherzieher		vietnamesisch Muttersprache

Bearbeiten

	J	K	L	M
iveau	Kompetenz ohne Zertifi	laufende Qualifizie Inhalt	letzte Qualifizierung Jahr	
	Filzen Entspannung		2010	
	Pubertät Moderation	Systemische Therapie	2016	
tersprache	Puppenspiel Vietnamesisch		1995	

Ressourcendatenbank sächliche Ressourcen und offene Angebote



Ziele

- *Überblick über sächliche Ressourcen*
- *Erweiterung der Inventarliste*
- *wirtschaftlicher Einsatz*
- *Lagerung*
- *Vereinfachung Veranstaltungsorganisation*
- *Überblick über offene Angebote*



Vorteile

- **sächliche Ressourcen und Angebote sind bekannt**
- **verfügbare Ressourcen werden optimal eingesetzt**
- **Erweiterung des Angebotsspektrums**
- **Organisation und Beschaffung werden vereinfacht (Zeit)**

Ressourcendatei für sächliche Ressourcen und offene Angebote

Eingabemaske

Einrichtung	Angebot	Suchkriterien								Anzahl	Kontakt
		Veranstaltungsorganisation	Spiel, Sport, Spaß	Musik	Deko	Küche	Räume	Offene Angebote	Auto		
JFE "Uno"	Button-Maschine	x								1	JFE.Uno@pad-berlin.de
JFE "Uno"	großer Grill	x								1	JFE.Uno@pad-berlin.de
JFE "Uno"	Bierzeltgarnitur	x								1	JFE.Uno@pad-berlin.de
JFE "Uno"	Pavillon	x								1	JFE.Uno@pad-berlin.de
JFE "Uno"	Slackline		x							1	JFE.Uno@pad-berlin.de
JFE "Uno"	Outdoor-Spielzeug (diverses)		x								JFE.Uno@pad-berlin.de
JFE "Uno"	Keyboard			x						2	JFE.Uno@pad-berlin.de
JFE "Balzer Platz"	1 Schoko-Bonbon-Katapult	x								1	JFE.Balzerplatz@pad-berlin.de
JFE "Balzer Platz"	Mobile Bühne (Grundmaß: 6*2,40m) / Verkaufshänger	x								1	JFE.Balzerplatz@pad-berlin.de
JFE "Balzer Platz"	Pavillon (4*8) 1 Stück	x								1	JFE.Balzerplatz@pad-berlin.de
JFE "Welseclubb"	Halloween-Deko				x					1	JFE.Welseclubb@pad-berlin.de
KJFZ Marzahn-Süd	Bierzeltgarnitur	x								3	JFE.Uno@pad-berlin.de
KJFZ Marzahn-Süd	Zirkus-Deko				x					1	KJFZ.Akaziengrund@pad-berlin.de
KJFZ Marzahn-Süd	Keramik							x		1	KJFZ.Akaziengrund@pad-berlin.de
Bettermann-Haus	Kaffeespender					x				6	bp@pad-berlin.de

Ressourcendatei für sächliche Ressourcen und offene Angebote

Suche nach einem konkreten Gegenstand / offenen Angebot

Suchfeld	Anzeigenfeld	Kontaktfeld Anfrage
<input type="text" value="Bierzeltgarnitur"/>	<input 1,="" <a="" href="mailto:JFE.Uno@pad-berlin.de" type="text" uno",="" value="JFE "/> JFE.Uno@pad-berlin.de <input mailto:kjfz.akaziengrund@pad-berlin.de"="" type="text" value="KJFZ Marzahn-Süd, 3, KJFZ.Akaziengrund@pad-berlin.de"/>	

Suche 2: Suche nach Ideen für die Ausgestaltung von Festen/ Veranstaltungen ohne konkrete Idee

Suchfeld	Anzeigenfeld	Kontaktfeld Anfrage
<input type="text" value="Outdoorspiele"/>	<input ,="" 1,="" <a="" href="mailto:JFE.Welseclub@pad-berlin.de" type="text" value="Slackline"/> JFE.Welseclub@pad-berlin.de <input mailto:jfe.uno@pad-berlin.de"="" type="text" value="Streetsoccer-Anlage, 1, JFE.Uno@pad-berlin.de"/>	

Wissensmanagement

Ziele



Vorteile

- dynamisch wachsende Wissensdatenbank
- zentrales Nachschlagewerk
- Beschleunigung des Wissenzuwachses
- verbesserter Informations- und Wissenszugang
- Förderung der Zusammenarbeit

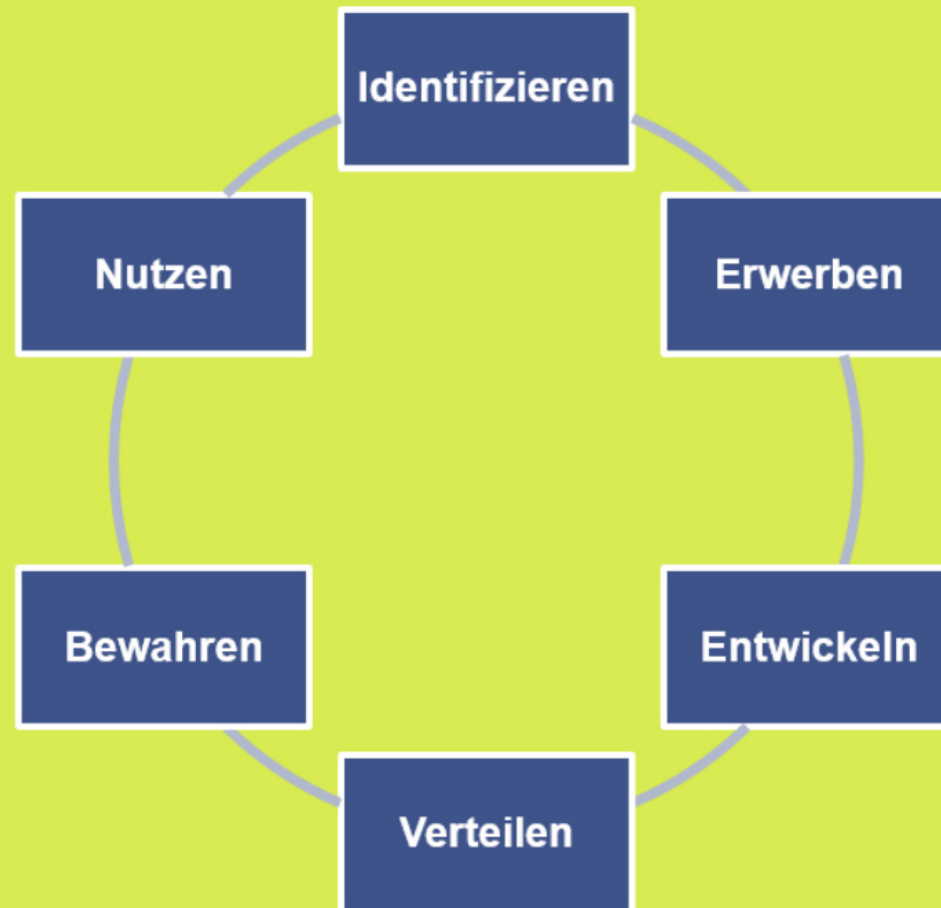
Beispiel Einfache Variante:

- Jahresauswertung themen- oder bereichsspezifisch
- Datei zugänglich für alle Projekt-/Einrichtungsleiter_innen
- Einstellen von Handouts der Fortbildungen

Beispiel Qualifizierte Variante:

- Verknüpfung mit Qualifikationsmatrix
- Erfassen aller Anträge
- Aufnahme von Pflichtkursen (Datenschutz...)
- Kostenerfassung und -auswertung
- Feedbackbögenauswertung

Ziele



Vorteile

- *dynamisch wachsende Wissensdatenbank*
- *zentrales Nachschlagewerk*
- *Beschleunigung des Wissenszuwachses*
- *verbesserter Informations- und Wissenszugang*
- *Förderung der Zusammenarbeit*

Beispiel Einfache Variante:

- Jahresauswertung themen- oder bereichsspezifisch
- Datei zugänglich für alle Projekt-/Einrichtungsleiter_innen
- Einstellen von Handouts der Fortbildungen

Beispiel Qualifizierte Variante:

- Verknüpfung mit Qualifikationsmatrix
- Erfassen aller Anträge
- Aufnahme von Pflichtkursen (Datenschutz...)
- Kostenerfassung und -auswertung
- Feedbackbögenauswertung

Herausforderungen

- Entscheidung für Entwicklung des Ressourcenmanagements?
- Beginn mit welchem Schwerpunkt?
- Start mit einfacher, kostenneutraler und kurzfristiger Variante?
- Start mit kostenverursachender, langfristig sinnvoller Variante?
- Prüfen der Konsequenzen hinsichtlich projektübergreifendem Personaleinsatzes bzw. der Nutzung von Sachmitteln
- Zuständigkeiten/Pflege
- Datenschutz

Ressourcenmanagement



pad

präventive, altersübergreifende
Dienste im sozialen Bereich gGmbH

