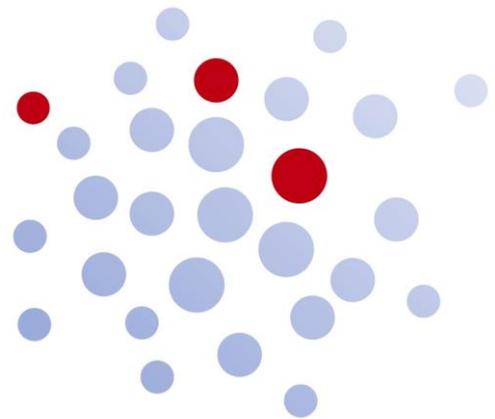


Anpassungsfähige und innovative Organisationen nehmen Einfluss!



Dokumentation

Informationsveranstaltung

14. Oktober 2016

Projekt „DOS - Demografieflexible Organisationsentwicklung & strategische Innovationen im kommunalen Sozialraum“

Das Projekt „DOS“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind+“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Dokumentation der Informationsveranstaltung zum Start des Projektes „DOS- Demografieflexible Organisationsentwicklung & strategische Innovationen im kommunalen Sozialraum“

Am 14.10.2016 wurde das Projekt erstmals bei den Mitgliedsorganisationen im Rahmen einer Informationsveranstaltung vorgestellt. Gut 30 interessierte Führungskräfte aus dem Kreis der Teilnehmenden an dem Vorgängerprojekt PROFI haben sich in lockerer Runde bei Frau Dr. Gabriele Girke sowie bei den Projektmitarbeiterinnen Dorit Schubert, Annette Hoeschen und Antje Hentschel über die Ausgangssituation, die Projektbausteine und die Angebote für die Unternehmen und Organisationen informiert und ggf. ihr Interesse an einer Projektteilnahme bekundet.

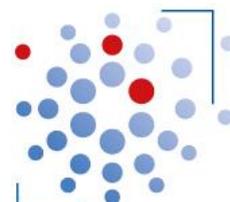
Der PARITÄTISCHE Sachsen-Anhalt beteiligt sich mit dem Projekt an der Umsetzung eines dreijährigen ESF- Förderprogramms für eine moderne Personalentwicklung und eine nachhaltige Organisationsentwicklung in der gemeinnützigen Sozialwirtschaft.

rückenwind⁺

„Der Veränderungsdruck ist bereits spürbar.“

Seit vielen Jahren bestimmen eine Vielzahl von Veränderungen das gesellschaftliche Leben. Sie wirken sich massiv auf Organisationen der Sozialwirtschaft aus. Sie sind komplex, unübersichtlich, machen das Arbeitsleben schneller, dichter, unsicherer und mancher fühlt sich diesen Veränderungen mehr als bisher ausgeliefert. So verändern zum Beispiel neue soziale Risikogruppen nicht nur die Mitarbeiterschaft, sondern auch bisherige Zielgruppen. In den Kommunen, besonders in ländlichen Regionen, schrumpfen die sozialen Infrastrukturen. Diese können nur teilweise mit traditionellen Konzepten aufrechterhalten werden. Zudem müssen Angebote und Strukturen den gesellschaftlichen Leitthemen wie zum Beispiel Inklusion oder Sozialraumorientierung angepasst werden. Technische Innovationen, Digitalisierung und virtuelle Kommunikation sorgen für einen zusätzlichen Veränderungsdruck innerhalb von Organisationen. Diese Entwicklungen sind direkt in der verdichteten Arbeitswelt durch beispielsweise Fachkräfteschwund, demografischen Wandel und veränderte Bedarfe der Zielgruppen wahrnehmbar. Erfahrungen von Führungskräften zeigen, dass der Alltagsdruck die komplexen Veränderungen schwer erkennen lässt und Ressourcen für eine strategische Anpassung nur eingeschränkt zur Verfügung stehen.

Der PARITÄTISCHE Sachsen-Anhalt hat sich bereits 2009 mit dem Projekt "profi: personal . professionell . entwickeln" auf den Weg gemacht, Methoden und Strategien zur altersgerechten Personalentwicklung von Fach- und Führungskräften in der Sozialwirtschaft zu erarbeiten. Während dieser dreijährigen Laufzeit konnten nicht alle Themen bearbeitet werden. Der PARITÄTISCHE Sachsen-Anhalt greift die Empfehlungen bisheriger Veranstaltungen erneut auf. Im Rahmen des jetzt beginnenden Projektes „DOS“ bietet der Spitzenverband für seine Mitgliedsorganisationen ein gefördertes Entwicklungs- und Unterstützungsangebot.



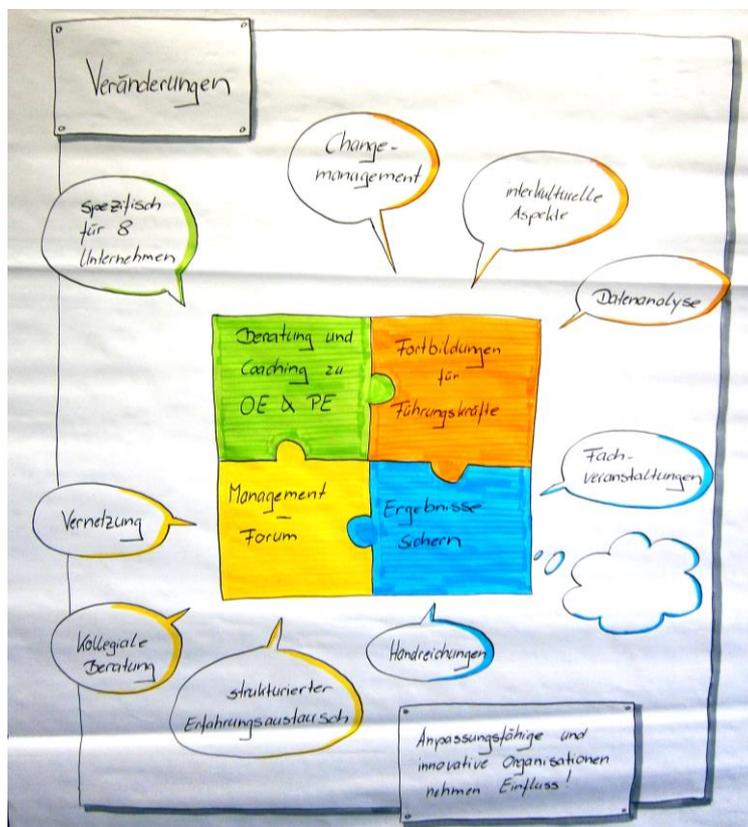
„Anpassungsfähige und innovative Organisationen können Einfluss auf Veränderungen nehmen.“

Dieses spezifische Angebot bietet die Möglichkeit, Kompetenzen und Erfahrungen für eine zukunftsfähige Organisation zu erwerben. Für Organisationen, die langfristig am Markt bestehen wollen, wird die Anpassung der Organisationsstrukturen an die komplexen Veränderungen und die Einflussnahme darauf zunehmend an Bedeutung gewinnen. Es ist notwendig, sich für Innovationen im kommunalen Sozialraum zu öffnen und sich strategisch an Sozialplanungen zu beteiligen. Das „DOS“ Projekt bietet die Möglichkeit, Kompetenzen und Erfahrungen für die Bewältigung dieser Herausforderungen zu erwerben. Im Rahmen des Projektes stehen dafür verschiedene Bausteine zur Verfügung.

■ Mit „Beratung und Coaching zu Organisations- und Personalentwicklung“ stehen die branchenerfahrenen Projektpartnerinnen Daniela Chudoba und Annette Möbus der Beratungsgesellschaft „chubus“ interessierten Organisationen für unternehmensindividuelle Entwicklungsprojekte zur Verfügung. Nach einer anfänglichen Klärung der spezifischen Veränderungsbedarfe in der Organisation werden Ziele definiert und Maßnahmen geplant, die mit Hilfe interner Steuerungsgruppen im Unternehmen umgesetzt werden. Von A bis Z - thematisch ist dabei (fast) alles möglich: von A wie „Arbeitszeitgestaltung“ über M wie „Mitarbeiterbindung“ oder V wie „Vielfalt gestalten“ bis Z wie „Zielgruppen erreichen“. Die teilnehmenden Organisationen ergeben sich aus den Interessenbekundungen und einem Klärungsprozess, der sich an die Informationsveranstaltung vom 14.10.2016 anschließt.

■ Im Baustein „Fortbildung für Führungskräfte“ finden Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte zu Themen statt, die sich aus den Schwerpunkten der Entwicklungsprojekte oder aus den Erfahrungen und Erkenntnissen anderer Projektbereiche ableiten. Diese z.T. modularen Seminare richten sich an Mitgliedsorganisationen, unabhängig davon, ob diese ein Entwicklungsprojekt ins Leben gerufen haben. Fortbildungsthemen können beispielsweise „Analyse von demografischen Daten“, „Führen in Veränderungen“ oder „Beteiligung an kommunalen Veränderungsprozessen“ sein.

■ Das „ManagementForum“ bietet eine besondere Form der Vernetzung von Führungskräften. In moderierten Diskussionen werden Erfahrungen ausgetauscht und Anregungen weitergegeben. Mit verschiedenen Expertinnen und Experten wird die Machbarkeit bzw. Übertragbarkeit unterschiedlicher Ansätze in andere Organisationen beraten. Dabei wird es nicht nur um Erfahrungen und Erkenntnisse der Veränderungen in unseren Organisationen gehen, sondern auch um Veränderungen im Sozialraum, die durch uns beeinflussbar sind. Neben Beratung und Fortbildung



für einzelne Organisationen wird im Rahmen des Projektes in einigen Kommunen erprobt, wie wir soziale Innovationen erkennen, strategisch beeinflussen und anregen können. Diese regionalen Abstimmungsprozesse zu Veränderungen der sozialen Infrastruktur werden exemplarisch erprobt und Erfahrungen für alle Interessierten zugänglich gemacht.

■ Damit die Projekterkenntnisse für alle Mitglieder und auch später zugänglich sind, wird im Baustein „Ergebnisse sichern“ das Wissen und die Erfahrungen aus dem Projekt zusammengetragen. In Form von Fachveranstaltungen und Handreichungen werdend die Ergebnisse aufbereitet und zugänglich gemacht.

Die Informationsveranstaltung am 14.10.2016 verfolgte zunächst das Ziel, Interessierte für den ersten Baustein „unternehmensindividuelle Organisations- und Personalentwicklung“ zu gewinnen.

„Wie kann Beratung und Coaching zu unternehmensindividuellen Organisations- und Personalentwicklungen ablaufen?“ – hier einige Beispiele aus der bisherigen Beratungspraxis unserer Projektpartner:







Projekttablauf: Organisationsentwicklung (OE)

Gewinnung & Klärung	Erstberatung vor Ort: Kennenlernen & Klärung: „Passt das Projekt zu uns?“
Analyse	Diagnose-Workshops, Einzelinterviews. Beschreibung der Ist-Situation
Planung	Vision, Mission, Strategie erarbeiten. Strategische Projekte beschreiben. Erfolgskriterien definieren.
Umsetzung & Projektarbeit	Prozesse der OE initiieren. Führungskräfte und Mitarbeitende einbeziehen.
Verstetigung	Prozessverlauf reflektieren, Maßnahmen zur Nachhaltigkeit erarbeiten und einführen.

2



Beispiel: Entwicklung eines unternehmensspezifischen und strategieorientierten Personalentwicklungskonzeptes



3



Beispiel: Erarbeitung Talentförderungskonzept & Talent-Management-Prozess zur langfristigen Sicherung des Personalbedarfs

Erkennen	Gewinnen	Entwickeln
<ul style="list-style-type: none">• Schlüsselkompetenzen definieren• Beobachtbares Verhalten beschreiben• Potenziale analysieren	<ul style="list-style-type: none">• Wen?• Wie?• Wie stellen wir uns als „Attraktiver Arbeitgeber“ auf?• Ausbildung auf-/ausbauen	<ul style="list-style-type: none">• Personalentwicklungsprogramme• Weiterbildungen• Talentewochen• Interne Treffen der Talente

Ergebnis: Nach 5 Jahren wird ein Großteil der benötigten Fachkräfte aus den ehemaligen Azubis und dem internen Personal gewonnen.

4



Beispiel: Entwicklung, Erprobung und Evaluierung von Gesundheitsförderungskonzepten



Rolle und Aufgaben einer Steuerungsgruppe

- Besteht z. B. aus Führungskräften und der Geschäftsführung
- Sie überwacht den eingeleiteten OE-Prozess systematisch, so dass dieser ggf. neuen Anforderungen angepasst werden kann
- Regelmäßiger Austausch mit einzelnen Arbeitsgruppen sichert die Aktualität der Informationen und die Möglichkeit, Steuerungsfunktionen wahrzunehmen



Weiterbildung: Transformationale Führung unter interkulturellen Aspekten

- Führen & Führungsstile
- Führen mit Blick auf die Vielfalt der Mitarbeitenden
- Kompetenzen transformationaler Führung
- Wirkung transformationaler Führung
- Team-Gefühl erzeugen & Mitarbeitenden zur Pro-Aktivität anregen

7



Weiterbildung: Systematische Personalentwicklung

- Demografiefeste, lebensphasenorientierte Personalarbeit
- Mitarbeiter in Zeiten des demografischen Wandels finden & binden

8



Weiterbildung: Dynamische Organisationsentwicklung (OE)



Zur Verstetigung der Entwicklungs- und Innovationsprozesse werden Ergebnisse, Erfolge und Methoden zur Entwicklung und aktiven Gestaltung der Rahmenbedingungen im Sozialraum vom Verband langfristig bereitgehalten und für die Organisationen abrufbar gemacht.

Das Projektteam freut sich auf die weitere Zusammenarbeit mit allen Interessierten und nimmt sehr gerne auch im laufenden Projekt Ihren Bedarf auf und informiert Sie über Teilnahmemöglichkeiten.

Ihre Ansprechpartnerinnen

Projektteam DOS

Dorit Schubert	Annette Hoeschen	Antje Hentschel
Projektkoordination	Projektkoordination	Projektcontrolling und – verwaltung
Tel.: 0391/ 62 93 515	Tel.: 0391/ 62 93 516	Tel.: 0391/ 62 93 480
Fax: 0391/ 62 93 433	Fax: 0391/ 62 93 433	Fax: 0391/ 62 93 433
Mobil: 0151/ 565 736 17	Mobil: 0151/ 572 061 92	Mobil: 0151/ 572 061 92
Mail: dschubert@paritaet- lsa.de	Mail: ahoeschen@paritaet- lsa.de	Mail: ahentschel@paritaet- lsa.de
Wiener Straße 2; 39112 Magdeburg; Internet: www.paritaet-lsa.de		

chubus GmbH
Organisations- und Personalentwicklung

Daniela Chudoba

Annette Möbus

Mobil: 0171-7487204
Mail: daniela.chudoba@chubus.de

Mobil: 0173 6062020
Mail: annette.moebus@chubus.de

Holsteinische Straße 56 - 12163 Berlin
Bürostandort Magdeburg: Wiener Straße 2 - 39112 Magdeburg
Fon Büro: 01522 – 3 555 777
www.chubus.de