

Warum braucht die Sozialwirtschaft „rückenwind“?

Um dem schon heute spürbaren Fach- und Führungskräfte­mangel in der Sozialwirtschaft entgegenzuwirken, ist es zunehmend wichtig, entsprechende Personal­entwicklungsprojekte zu konzipieren und umzusetzen.

Aus diesem Grund haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege das ESF-Programm „rückenwind“ ins Leben gerufen.

Im Rahmen dieses Programms führt die gfi das Personal­entwicklungsprojekt „AnKeR“ durch – und stellt sich damit als gemeinnütziger Träger auch den Herausfor­derungen der zukünftigen demografischen Entwicklung.

Wir informieren Sie gerne.

Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gemeinnützige GmbH

Bereichsleitung Personal
Garden-City-Straße 4
96450 Coburg

Projektleiter
Martin Hermann

Projektbeauftragte
Virginie Potyka

Telefon 09561 23149-12 / -19
Telefax 09561 23149-23
E-Mail hermann.martin@zentrale.gfi-ggmbh.de
potyka.virginie@blp.gfi-ggmbh.de
Internet www.gfi-ggmbh.de

Die gfi ist ein freier und gemeinnütziger Träger sozialer Dienstleistungen mit derzeit rund 1.200 Beschäftigten an 30 Standorten im süddeutschen Raum. Sie unterstützt Menschen bei ihrer beruflichen und sozialen Integration – sowohl pädagogisch, psychologisch als auch medizinisch-therapeutisch. Mit ihren Betreuungsangeboten an Schulen eröffnet die gfi Eltern, insbesondere Alleinerziehenden, die Möglichkeit, berufstätig zu sein. Die gfi ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband, Landesverband Bayern e. V.



rückenwind
Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft

Weitere Informationen zum Programm „rückenwind“ finden Sie unter www.bmas.de und www.bagfw-esf.de.

Das Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Wir werfen den **AnKeR** aus.

AnKeR ist ein neues Projekt zur Personalentwicklung im Rahmen des Programms „rückenwind“.

Warum brauchen Mitarbeiter AnKeR?

Der demografische Wandel stellt die Sozialwirtschaft vor große Herausforderungen. Einerseits steigt die Nachfrage nach personengebundenen Dienstleistungen, andererseits sinkt das Angebot an Arbeitskräften. Um dem Fachkräftemangel aktiv vorzubeugen, hat die Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH das Projekt „AnKeR – Ansatz zur Kompetenzentwicklung und Ressourcenbindung“ entwickelt.

Bei diesem Projekt werden personalverantwortliche Mitarbeiter der 30 gfi-Standorte im Zeitraum von 30 Monaten zu Multiplikatoren qualifiziert. Durch verschiedene Lernmethoden und gezielte Trainings werden die Kompetenzen der Teilnehmer gestärkt – mit dem Ziel, neue Handlungsansätze zur Förderung und Bindung ihrer Mitarbeiter vor Ort abzuleiten.

Um nachhaltige Erfolge zu erzielen, orientieren sich die Schulungen an den spezifischen Problemstellungen, mit denen die gfi-Mitarbeiter täglich konfrontiert sind. Die Ergebnisse von AnKeR werden wir auch anderen Trägern der Sozialwirtschaft zur Verfügung stellen.

Wie läuft das Projekt konkret ab?

Bei dem neuen Personalentwicklungsprojekt „AnKeR“ werden 50 gfi-Mitarbeiter mit Führungsaufgaben von Mai 2011 bis Oktober 2013 (an insgesamt acht bis zehn Präsenztagen) bedarfsorientiert geschult und während der gesamten Laufzeit von der Projektbeauftragten, Virginie Potyka, begleitet. Das Projekt besteht aus drei Phasen:

Theoriephase (06/2011 bis 09/2012)

In der Theoriephase werden bedarfsgerechte Schulungen durchgeführt. Die Schwerpunktthemen liegen dabei im Bereich der Widerstandsfähigkeit in psychosozial fordernden Arbeitsbedingungen, der Pädagogik für Nichtpädagogen und der settingorientierten Personalarbeit. Letztere ist auf die jeweiligen Rahmenbedingungen der unterschiedlichen gfi-Arbeitsfelder abgestimmt.

- „Resilienz/Widerstandsfähigkeit“ (Zwei-Tages-Schulung)
- „Pädagogik für Nichtpädagogen / Settingorientierte Mitarbeiterführung“ Teil 1 (Zwei-Tages-Schulung)
- „Projektmanagement“ (E-Learning-Einheit mit ca. 30 Std. pro Teilnehmer)

Praxisphase (10/2012 bis 06/2013)

In der Praxisphase tauchen die Teilnehmer tiefer in die settingorientierte Personalarbeit ein. Sie werden insbesondere für die spezifischen Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter sensibilisiert.

- „Konzeptworkshop / Settingorientierte Mitarbeiterführung“ Teil 2 (Zwei-Tages-Schulung)
- „Virtuelles Klassenzimmer“ (ca. 30 Std. pro Teilnehmer)
- Persönliche Vor-Ort-Betreuung durch die Projektbeauftragte (ca. 4 Std. pro Teilnehmer)
- „Kontinuierlicher Verbesserungsprozess“ mit Erfahrungsaustausch und Best-Practice (Ein-Tages-Workshop)

Reflexionsphase (07/2013 bis 10/2013)

In der Abschlussveranstaltung (Ein-Tages-Workshop) werden die Erfahrungen reflektiert und die Ergebnisse des Projekts bewertet.

- Erfahrungsaustausch
- Bewertung der Ergebnisse
- Bewertung des Gesamtprojekts