



Pressegespräch
Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft

22. Mai 2013

Zinkfabrik Altenberg

Das Gold in den Köpfen
Nachwuchs fördern,
Vielfalt stärken

Pressemappe

Das Projekt wird im Rahmen des Programms "rückenwind - Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Pressegespräch
Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft
22. Mai 2013
Zinkfabrik Altenberg

Inhalt

- ▶ Podium
- ▶ Ablauf
- ▶ Projektkonzept
- ▶ Pressemeldung
- ▶ Kurzprofile
 - ▶▶ AWO Niederrhein
 - ▶▶ AWO Mittelrhein
 - ▶▶ Zinkfabrik Altenberg



Pressegespräch
Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft

22. Mai 2013
Zinkfabrik Altenberg

Podium

Seyhan Erol

Wohnbereichsleiterin, AWO-Seniorenzentrum Dieringhausen

Andreas Johnsen

Geschäftsführer, Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Mittelrhein e.V.

Rhonestraße 2 a, 50765 Köln

Tel./FAX: 02 21 - 5 79 98 - 0 / - 59, info@awo-mittelrhein.de, www.awo-mittelrhein.de

Jürgen Otto

Geschäftsführer, Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Niederrhein e.V.

Lützowstraße 32, 45141 Essen

Tel./FAX: 02 01 - 31 05 - 232 / - 276, info@awo-niederrhein.de, www.awo-nr.de

Guntram Schneider MdL

Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf

Tel./FAX: 02 11 - 8 55 - 33 90 / - 42 96, poststelle@mais.de, www.mais.nrw.de

Tamara Zeidler

Projektleiterin, Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Niederrhein e.V.

Lützowstraße 32, 45141 Essen

Tel./FAX: 02 01 - 31 05 - 287 / 31 05 - 276, tamara.zeidler@awo-niederrhein.de, www.awo-nr.de

Pressegespräch
Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft
22. Mai 2013
Zinkfabrik Altenberg

Ablauf

- ▶ Begrüßung / Vorstellung der Gesprächsteilnehmer
Jürgen Otto, Geschäftsführer, AWO Bezirksverband Niederrhein e.V.
- ▶ Fachkräftemangel und interkulturelle Öffnung
Guntram Schneider, Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW
- ▶ Die zunehmende Bedeutung von Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft
Andreas Johnsen, Geschäftsführer, AWO Bezirksverband Mittelrhein e.V.
Jürgen Otto, Geschäftsführer, AWO Bezirksverband Niederrhein e.V.
- ▶ Das ‚Gold in den Köpfen‘: Methodik, Umsetzung, Erfolge
Tamara Zeidler, Projektleiterin, AWO Bezirksverband Niederrhein e.V.
- ▶ Das ‚Gold in den Köpfen‘ in der Praxis
Seyhan Erol, Wohnbereichsleiterin, AWO-Seniorenzentrum Dieringhausen
- ▶ Fragerunde

Pressegespräch

Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft

22. Mai 2013

Zinkfabrik Altenberg

Das Gold in den Köpfen

Projektidee, Konzept, Umsetzung, Erfolge

Hintergrund

Die demographische Entwicklung in Deutschland stellt vor allem personalintensive Dienstleister vor zunehmend größere Herausforderungen. So sieht sich beispielsweise die Altenpflege in den kommenden Jahren gleichzeitig mit einem rapide wachsenden Pflegebedarf und mit einem stetig sinkenden Angebot an Fachkräften konfrontiert, der Fachkräftemangel ist auch vor Ort in den AWO-Seniorendiensten Realität geworden.

Gleichzeitig steigt in Folge des demographischen Wandels der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund, die unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen und damit der Bedarf an (muttersprachlichen) kultursensiblen Fachkräften.

Auch in der Kinder- und Jugendhilfe stehen immer weniger geeignete Fachkräfte zur Verfügung.

Potentiale

Wer wettbewerbsfähig und erfolgreich bleiben will, muss verstärkt die Potentiale seiner Beschäftigten erschließen. Strategische Personalentwicklung ist dafür der geeignete Weg. Mit dem Projekt 'Das Gold in den Köpfen: Nachwuchs fördern - Vielfalt stärken' wollen die AWO-Bezirksverbände Mittelrhein und Niederrhein bisher ungenutzte Potentiale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern analysieren, individuelle Qualifizierungsmaßnahmen entwickeln und die Stärken und Kompetenzen der Beschäftigten gezielt fördern. Damit entwickeln die Verbände nicht nur eine wirksame Strategie gegen den Fach- und Führungskräftemangel, sondern fördern gleichzeitig auch die Wertschätzung und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dadurch in ihren Stärken mehr wahrgenommen und gefördert werden. Somit entsteht eine win-win-Situation, die auch ihre Außenwirkung auf dem Arbeitsmarkt „AWO als attraktive Arbeitgeberin für Fach- und Führungskräfte in Altenpflege und Kinder- und Jugendhilfe“ nicht verfehlen wird.

Aufgabenfelder

Das 'Gold in den Köpfen' wird in nahezu allen Aufgabenfeldern der AWO gehoben. Ambulante und stationäre Altenhilfe zählen ebenso dazu wie die Bereiche Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe oder Verwaltung. Das Projekt beinhaltet neben Potentialanalysen, die mit Hilfe des eigens für das Projekt entwickelten Kompetenzcheck durchgeführt werden, auch individuelle Berufs- und Karriereberatungen sowie aus den Analysen abgeleitete strategische Qualifizierungs- und Karrieremuster in den unterschiedlichen Berufsfeldern. Somit bietet das Projekt die Grundlage für eine nachhaltige und systematische Personalentwicklungsstrategie.

Zielgruppen

Das Projekt legt Förderungsschwerpunkte auf gering Qualifizierte und Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Einrichtungen und Diensten der AWO Bezirksverbände Niederrhein und Mittelrhein. Im Kontext einer interkulturellen Öffnung und der Integration von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sowie dem nachhaltigen Konzept des Diversity Managements werden sich die Angebote aber auch an alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten, die sich beruflich und fachlich weiterentwickeln möchten. Insgesamt wurden mehr als 600 Beschäftigte innerhalb der dreijährigen Projektlaufzeit qualifiziert.

Ergebnisse Kinder- und Jugendhilfe

Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Kindertageseinrichtungen (KITA) des Bezirksverbandes Niederrhein sind gut ausgebildet und arbeiten in qualifizierten Tätigkeiten. Langfristige berufliche Entwicklungsperspektiven sind meist noch nicht absehbar.

Dies sind Ergebnisse der Bestands- und Bedarfsanalyse im Bereich KITAS, die mit dem eigens dafür entwickelten Erhebungsinstrument ‚Kompetenzcheck‘ evaluiert wurden.

Der Anteil von Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte liegt in den Kindertagesstätten bei 13 Prozent. 78 Prozent davon haben die Schullaufbahn mit Fachabitur oder Abitur abgeschlossen und 89 Prozent verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung im erzieherischen Bereich. Dies sind erfreuliche Daten, die zeigen, dass unsere Beschäftigten mit Migrationshintergrund voll integriert sind und sich auf Augenhöhe mit allen anderen Beschäftigten befinden.

Die personalentwicklerischen Herausforderungen liegen hier darin, den Fachkräften mit Migrationshintergrund durch vorbereitende Qualifizierungen einen besseren Zugang zu Führungspositionen zu verschaffen, bzw. die strukturellen Voraussetzungen für andere Tätigkeitsfelder zu schaffen. Dies ist im Rahmen des Projektes z.B. durch umfangreiche Fortbildungen im Bereich der Frühpädagogik (U 3) sehr gut gelungen. Damit werden bisher ungenutzten Talente und Fähigkeiten stärker nutzbar gemacht.

Ergebnisse Seniorenzentren

Mit durchschnittlich 22 Prozent Beschäftigte mit Migrationshintergrund in den Seniorenzentren liegt die AWO Mittelrhein deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt an der Gesamtbevölkerung (Mikrozensus 2010: ca. 19 Prozent, 20-65 J.).

Im Einzelnen haben wir festgestellt:

- 1) die Zusammensetzung der Beschäftigten nach Migrationshintergrund in den einzelnen Zentren schwankt zwischen 10 und 41 Prozent und hat somit in den Zentren sehr unterschiedliche Relevanz.
- 2) Im Hilfskräftebereich liegt der Anteil der Beschäftigten bei 30 Prozent, im Bereich der Fachkräfte nur bei 18 Prozent.

Hierfür wurden unterschiedliche Gründe ermittelt:

- Nicht anerkannte Bildungs- und Berufsabschlüsse
- Wenig Bestärkung und Förderung durch das eigene soziale Umfeld zur Weiterentwicklung; dies betrifft vor allem Frauen mit Migrationshintergrund
- Geringes Vertrauen in die eigene Fähigkeit zur Weiterentwicklung oder zum Tragen von mehr Verantwortung
- Mangelndes Wissen über die Möglichkeiten von Weiterentwicklung

Verstärkte Beratungs- und Coachinggespräche sowie eine Vielzahl von Fortbildungen im Kommunikationsbereich, haben bereits vorhandene Talente gefördert und die Methoden- und Sozialkompetenz erweitert.

Ergänzende Fach-Fortbildungen wie Musiktherapie oder Umgang mit Demenzerkrankten bilden eine sinnvolle Ergänzung und bereiten auf mehr Verantwortung vor.

Interkulturelle Botschafter: Vielfalt stärken, Nachwuchs gewinnen

Das Projekt ‚Das Gold in den Köpfen‘ hat sich zum Ziel gesetzt, junge Menschen für eine Ausbildung und für einen Beruf in sozialen Arbeitsfeldern zu begeistern. Ohne Nachwuchs werden wir den Fach- und Führungskräftemangel in dieser Branche nicht bewältigen können. Wir möchten junge Leute für die sozialen Einrichtungen interessieren und ihnen Zugänge zu unseren Arbeitsfeldern und Dienstleistungen schaffen.

Zu diesem Zweck sind im Projekt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, überwiegend mit Migrationshintergrund, zu interkulturellen Botschafterinnen und Botschaftern für Ihren Beruf und für Ihr Berufsfeld qualifiziert worden. Wir haben Vorbilder aus unseren Einrichtungen gesucht, die jungen Menschen in Schulen, Fach- und Fachhochschulen unsere Angebote anschaulich, gekonnt, authentisch und ansprechend vorstellen können.

Die Botschafter stellen beispielsweise Schülern ihren eigenen Beruf in einer Schulstunde zum Thema „Berufliche Orientierung“ vor. Oder sie stehen bei einer Ausbildungsmesse Interessenten Rede und Antwort. Sie führen Jugendliche durch die Einrichtung und präsentieren die verschiedenen Berufsfelder. Und sie bewerben ihren Beruf bei Migrantenorganisationen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in Grundlagen der Präsentation und Kommunikation, der Rhetorik, in der freien Rede und in den Grundzügen des Ausbildungssystems qualifiziert und damit auch in ihrer beruflichen Tätigkeit gefördert. Von den qualifizierten Botschafterinnen und Botschaftern ist die Hälfte in Leitungspositionen beschäftigt.

Eine 2010 erstellte Studie des Hamburgischen Weltwirtschafts-Institutes, verfasst von Tanja El-Cherkeh und Michael Fischer, zur „Berufsausbildung in der Altenpflege: Einstellungen und Potentiale bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Hamburg“ betont ausdrücklich die Vorbildfunktion: „Aus dem gleichen Grund ist es wichtig, sowohl für männliche als auch für weibliche Jugendliche mit Migrationshintergrund, Rollenvorbilder mit Migrationshintergrund zu etablieren – gerade auch in spezialisierten Tätigkeitsfeldern oder Leitungsfunktionen.“

Kooperation

Die Teilnahme am Projekt 'Das Gold in den Köpfen' steht allen Einrichtungen und Gliederungen der AWO Bezirksverbände Niederrhein und Mittelrhein offen.

Projektlaufzeit

1. Juli 2010 bis 30. Juni 2013

Finanzierung

Das Projekt 'Das Gold in den Köpfen' wurde möglich im Rahmen des mit ESF- und Bundesmitteln geförderten Programms „rückenwind - für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

1.141.133,56 Euro Gesamtvolumen

davon:

798.570,58 Euro Zuwendung

342.562,98 Euro Eigenanteil

Auszeichnung

Das Projekt erfuhr im Juni 2012 eine außergewöhnliche Bestätigung: Für seine "besonders innovativen und erfolgreichen Leistungen im Diversity Management" wurde 'Das Gold in den Köpfen' vom Bundesverband der Personalmanager im Rahmen der großen Galaveranstaltung "Nacht der Personaler" im Friedrichstadt-Palast in Berlin mit dem Deutschen Personalmanagement Award 2012 ausgezeichnet.

Pressegespräch
Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft

22. Mai 2013

Zinkfabrik Altenberg

Pressemeldung

Die AWO hebt das ‚Gold in den Köpfen‘ der eigenen Beschäftigten

Fachkräftemangel bedroht soziale Dienste

„Das Gold in den Köpfen“ heißt ein Projekt der beiden AWO-Bezirksverbände Niederrhein und Mittelrhein, das - nach dreijähriger Laufzeit - gestern in Oberhausen im Rahmen einer Informationsveranstaltung mit Arbeitsminister Guntram Schneider MdL abgeschlossen wurde. Die AWO nutzte die Gelegenheit, um auf die Gefährdung sozialer Einrichtungen aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels hinzuweisen. Besonders bedroht sind Altenhilfeeinrichtungen und Kindertagesstätten.

„Dieses gelungene Projekt der AWO setzt auf eines der wichtigsten Fachkräftepotentiale, das wir in Deutschland haben - nämlich auf das der Migrantinnen und Migranten“, sagte Arbeits- und Integrationsminister Guntram Schneider. „Damit ziehen AWO und Landesregierung am selben Strang. Denn mit seiner Fachkräfteinitiative hat das Land gerade auch die Potentiale der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im Blick, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen. Es wäre ein gesellschaftlicher Offenbarungseid, die Kenntnisse und Fähigkeiten qualifizierter und hochmotivierter Migrantinnen und Migranten nicht zu nutzen.“

Laut Demografie-Experte James W. Vaupel ist die Lebenserwartung seit 1950 in jedem Jahr um drei Monate gestiegen. Und er sieht keinerlei Anzeichen dafür, dass sich diese Entwicklung ändert. Mit der rapide wachsenden Zahl alter und hochbetagter Menschen steigt der Bedarf an Pflege- und Betreuungsleistungen. Im Dezember 2011 waren 2,5 Millionen Menschen pflegebedürftig. Im Jahr 2020 werden es 2,9 und 2030 3,4 Millionen sein, hat das statistische Bundesamt errechnet. Aber schon heute suchen viele Seniorendienste händeringend nach Pflegefachkräften. Und die Ausweitung des Angebotes für Unter-drei-Jährige, die ab August einen Rechtsanspruch auf Betreuung haben, macht es für viele Kindertagesstätten zunehmend schwieriger, qualifizierte Erzieherinnen zu finden.

„Da wir weder die Pflege alter Menschen automatisieren noch die Betreuung von Kindern in Billiglohnländer verlagern können, haben wir in der AWO mit dem Projekt ‚Das Gold in den Köpfen‘ den Einstieg vollzogen, um verstärkt und gezielt in den eigenen Reihen nach zukünftigen Fach- und Führungskräften zu suchen und ihnen durch Fortbildung und Förderung den Weg dahin zu ebnen“, sagt Britta Altenkamp MdL, Vorsitzende der AWO Niederrhein.

Dabei richtet die AWO mit dem Projekt ‚Das Gold in den Köpfen‘ ihr Augenmerk zunächst schwerpunktmäßig auf Beschäftigte aus Einwandererfamilien, weil sie hier in besonders hohem Maße brach liegende Kenntnisse und Fähigkeiten vermutet. Beate Ruland, Vorsitzende der AWO Mittelrhein: „Fachkräfte gewinnen, binden und qualifizieren“ wird nicht funktionieren ohne eine interkulturell ausgerichtete Personalpolitik und Personalentwicklung. Das ist der entscheidende Punkt am Projekt ‚Das Gold in den Köpfen‘. Wir haben einen Perspektivwechsel für die Personalwirtschaft und Personalentwicklung vorgelebt, initiiert und vorangetrieben.“

Zum Abschluss des Projektes zieht die AWO eine sehr positive Bilanz. Sie bewertet ‚Das Gold in den Köpfen‘ als vollen Erfolg. Und das keineswegs nur deshalb, weil es vom Bundesverband der Personalmanager für seine „besonders innovativen und erfolgreichen Leistungen im Diversity Management“ mit dem ‚Personalmanagement Award 2012‘ ausgezeichnet worden ist.

Jürgen Otto, Geschäftsführer der AWO Niederrhein und Initiator des Projektes, berichtet von einer Vielzahl ermutigender Erfahrungen, die in der Praxis mit ‚Das Gold in den Köpfen‘ gemacht wurden. „Die Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigtengruppen - also eingewanderten und einheimischen Mitarbeitern - hat sich verbessert. Viele arbeiten jetzt viel selbstbewusster, nachdem sie mehr Beachtung und Wertschätzung erfahren haben. Insgesamt hat sich das Betriebsklima verbessert und die Zufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen hat ebenso zugenommen wie die Motivation.“

Projektleiterin Tamara Zeidler ist davon überzeugt: „Mit der Professionalisierung der Personalentwicklung gehen wir den richtigen Weg!“ Sie hofft, den Erfolgskurs mit Folgeprojekten fortsetzen zu können und freut sich, dass den beiden Bezirksverbänden der AWO mit dem dreijährigen - mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesarbeitsministeriums geförderten - Projekt der Einstieg in die strategische Personalentwicklung gelungen ist. Die Gesamtkosten für die drei Jahre belaufen sich auf 1,14 Millionen Euro. 30 Prozent davon finanziert die Arbeiterwohlfahrt aus Eigenmitteln.

Weitere Informationen:

Tamara Zeidler

Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Niederrhein e.V.

Lützowstraße 32, 45141 Essen

Tel./FAX: 02 01 - 31 05 - 287 / 31 05 - 276, tamara.zeidler@awo-niederrhein.de, www.awo-nr.de

Pressegespräch

Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft

22. Mai 2013

Zinkfabrik Altenberg

Kurzprofile

Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Niederrhein e.V.

Der Bezirksverband Niederrhein der Arbeiterwohlfahrt bildet mit 32.000 Mitgliedern den bundesweit zweitstärksten Mitgliederverband der AWO. In mehr als 150 Ortsvereinen und 16 Kreisverbänden - im gesamten Bereich des Regierungsbezirks Düsseldorf - ist eine Vielzahl der Mitglieder ehrenamtlich aktiv. Circa 8.500 hauptamtlich Beschäftigte sind in nahezu 700 sozialen Diensten und Einrichtungen tätig - von der Kindertagesstätte bis zum Seniorenzentrum. Der Jahresumsatz der AWO am Niederrhein beträgt ca. 300 Mio. Euro.

Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Mittelrhein e.V.

Die Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Mittelrhein e.V. (AWO Mittelrhein) ist einer von vier Bezirksverbänden der AWO in Nordrhein-Westfalen und einer der größten in Deutschland. Ihr Verbreitungsgebiet erstreckt sich von Aachen bis Gummersbach und von Heinsberg bis Euskirchen. In den 618 Einrichtungen und Diensten des Bezirksverbandes und seiner acht Mitgliedsverbände sind rund 7.500 Menschen beschäftigt, überwiegend in Einrichtungen und Diensten der Alten-, Jugend- und Behindertenhilfe. Die AWO Mittelrhein hat 197 Ortsvereine, 25.000 Mitglieder und über 2.500 ehrenamtlich Tätige. Die Arbeiterwohlfahrt ist ein anerkannter Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege. www.awo-mittelrhein.de.

Zinkfabrik Altenberg

Hier fühlen Sie den Pulsschlag aus Stahl. Kolosse wie ein zehn Meter hoher und 53 Tonnen schwerer Dampfhammer oder eine gigantische Dampflokomotive begleiten Sie in der historischen Zinkfabrik Altenberg auf einer beeindruckenden Zeitreise. Drehbänke lassen Stahlspäne fliegen, Stahl wird vor Ihren Augen zerrissen. Die dramatische Vergangenheit der Eisen- und Stahlindustrie an Rhein und Ruhr wird für Sie wieder lebendig. Ein Rundgang erzählt über den Alltag von Männern und Frauen, die in der Eisen- und Stahlindustrie ‚malochten‘ und über eine Region, die sich in wenigen Jahrzehnten vom Ackerland in das größte Industriezentrum der Welt verwandelte.