



Newsletter „Zukunft Personalentwicklung in der Kinder und Jugendhilfe ‚ZuPe‘“

1. Newsletter , Ausgabe 1/2011

Projekt „ZuPe“ ist erfolgreich gestartet

Am 01.11.2010 startete das Projekt „ZuPe“

Der Evangelische Erziehungsverband (EREV) hat im Rahmen eines Kooperationsprojektes gemeinsam mit dem St. Elisabeth-Verein in Marburg ein vom Europäischen Sozialfonds gefördertes Projekt zum Thema „Zukunft Personalentwicklung gestalten“ auf den Weg gebracht, dass am 01.11.2010 an den Start ging. Ziel ist es, in einer modular gestalteten Fortbildungsreihe Führungskräfte,

Für den 2. Projektdurchlauf, beginnend im Februar 2012, können Sie sich in der Zeit vom 01.08.- 15.11.2011 bewerben.

gerade auch von kleineren Einrichtungen der Erziehungshilfe, in Personalentwicklung zu schulen und zu professionalisieren. Für den ersten Durchgang haben 65 Einrichtungen die ausführlichen Anmeldeformulare angefordert, 49 Teilnehmende haben sich verbindlich angemeldet, davon 23 Kolleginnen und 26 Kollegen. Am 18. Februar wurden die ersten 20 Teilnehmenden für den ersten Durchlauf ausgelost, der im April begann. Der zweite Durchlauf wird Anfang 2012, der dritte Durchlauf Ende 2012 beginnen.

1. Newsletter „ZUPE“



Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

hier halten Sie den ersten Newsletter des Projektes „Zukunft Personalentwicklung gestalten“ in den Händen. Der Newsletter wird zukünftig vierteljährlich erscheinen und Sie über den aktuellen Projektverlauf informieren. Für Fragen stehen Ihnen Dr. Björn Hagen und Marco Schewe gerne zur Verfügung.

Herausgeber:

**Evangelischer Erziehungsverband e.V.
EREV**

Flüggestr. 21

30161 Hannover

www.erev.de

E-Mail an die Redaktion:

m.schewe@elisabeth-verein.de

Newsletter „Zukunft Personalentwicklung in der Kinder und Jugendhilfe ‚ZuPe‘“

1. Newsletter , Ausgabe 1/2011

Inhalt:

Projekt „ZUPE“ ist erfolgreich gestartet

Forschungsdesign Evaluation der Fortbildung „Zukunft Personalentwicklung“

Wagnis gelungen- Auftakt geglückt

Forschungsdesign: Evaluation der Fortbildung „Zukunft Personalentwicklung“

Von Simon Mohr, Universität Bielefeld

Forschungsverlauf: Das Weiterbildungsprojekt „Zukunft Personalentwicklung“ wird durch die Universität Bielefeld, Fakultät für Erziehungswissenschaft, unter der Leitung von Prof. Dr. Ziegler wissenschaftlich begleitet. Ziel der Untersuchung ist es, den Einfluss der Fortbildung auf die Strategien des Personalmanagements der betreffenden Einrichtungen und damit verbunden, die Entwicklung der Einrichtungen in wesentlichen Dimensionen wie beispielsweise Arbeitszufriedenheit und Gender Mainstreaming zu analysieren. Hierzu werden die Fortbildungsteilnehmer/innen sowie deren Mitarbeiter/innen zunächst unmittelbar vor und rund eineinhalb Jahre nach Beginn der Fortbildung (beziehungsweise rund ein Jahr nach der Implementierung neuer Managementinstrumente) befragt (siehe Abb. 1).

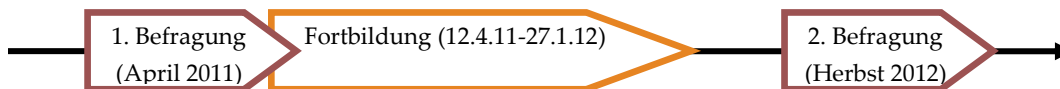


Abb. 1: Verlauf der Befragung

Anonymität: Die Befragung erfolgt (soweit möglich) „online“ mit Hilfe des Programms „Unipark“. Hierzu erhalten alle Personen ein Schreiben mit dem Link zum Fragebogen sowie einem individuellen Code, mit welchem Sie sich in das Programm einloggen können. Alle Personendaten (Name und E-Mail) werden von uns unmittelbar nach Versendung der E-Mails gelöscht. Der Zugangscode selbst lässt keine Rückschlüsse auf die Identität der Befragten zu. Zu Beginn war geplant, alle Mitarbeiter der Einrichtungen, die teilnehmen, zu befragen. Allerdings stellte sich bei der Vorstellung im Impulsworkshop heraus, dass

Newsletter „Zukunft Personalentwicklung in der Kinder und Jugendhilfe ‚ZuPe‘“

1. Newsletter , Ausgabe 1/2011

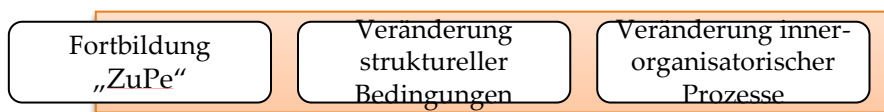
diese Befragungsweise zu umfangreich ist und einen zu hohen Zeit- und Personalaufwand für die teilnehmenden Einrichtungen bedeutet.

Inhalt der Befragung: Die Fortbildungsteilnehmer/innen und Fachkräfte werden zu folgenden Aspekten befragt:

- Strukturelle Bedingungen der Organisation:
 - personale Komposition (Alter, Geschlecht, Position)
 - Personalentwicklung und Management der Einrichtung beziehungsweise des Teams
 - Führungsstruktur
- Innerorganisatorische Prozesse:
 - Arbeitszufriedenheit und Arbeitsklima
 - Gesundheitliche Aspekte
- Leistungserbringung: Zusammenarbeit mit den Klienten

Wirkungshypothese: Durch den Vergleich der zu zwei Erhebungszeitpunkten erhobenen Daten lassen sich hinsichtlich der oben aufgeführten Aspekte (strukturelle Bedingungen, innerorganisatorische Prozesse und Leistungserbringung) mögliche Veränderungen („Outcomes“) feststellen. Entsprechend der hierbei unterstellten Wirkungshypothese (siehe Abb. 2) geht es darum, zu ermitteln, inwiefern diese Veränderungen auf den Einfluss der Fortbildung zurückgeführt werden können.

Abb. 2:



Download-dokumente

• • •

Zur Projekthomepage kommen Sie [hier](#)

[Artikel zum Projekt aus der "Sozialwirtschaft aktuell" mit einem Kommentar von Wolfgang Trede](#)

[Aktueller Programmfalter des Projektes](#)

[Profile der am Projekt teilnehmenden Referentinnen und Referenten](#)

[Ausführliche Projektbeschreibung](#)



Newsletter „Zukunft Personalentwicklung in der Kinder und Jugendhilfe ‚ZuPe‘“

1. Newsletter , Ausgabe 1/2011

*Wagnis gelungen - Auftakt geglückt
von Bertram Kasper und Marco Schewe*

Impulsworkshop ZuPe – Zukunft Personalentwicklung am 03.03.2011 in Kassel durchgeführt

Der Impulsworkshop wird vor jedem Projektablauf stattfinden und ist für die Projektteilnehmenden verbindlich. Er dient dazu die Referentinnen und Referenten kennenzulernen und das Fortbildungsdesign an die Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung anzupassen

Am 03.03. gelang in Kassel der Auftakt im ersten Impulsworkshop für das durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Projekt ZuPe „Zukunft Personalentwicklung“. Dort trafen sich die Referenten der Weiterbildung, die Teilnehmenden, die Vertreter der wissenschaftlichen Begleitung und die Einrichtungsleiter, um den ersten Durchlauf der Weiterbildung zur strategischen Personalentwicklung zu eröffnen.

Strategische Personalentwicklung



Personalentwicklung fasst alle Aktivitäten innerhalb und außerhalb eines Unternehmens, die der Vermittlung und Förderung von Fach-, Sozial- und Managementkompetenz, von Wissen, Können und Verhalten der Mitarbeiter dienen. Das gemeinsame Ziel aller Personalentwicklungsmaßnahmen ist es, die Dienstleistungsqualität zu verbessern, die Mitarbeitenden entsprechend den sich verändernden Anforderungen zu entwickeln und die Identifikation mit der jeweiligen Aufgabe zu erhöhen.



Newsletter „Zukunft Personalentwicklung in der Kinder und Jugendhilfe ‚ZuPe‘“

1. Newsletter , Ausgabe 1/2011

Wagnis Impulsworkshop

Der Impulsworkshop diente dazu, das Projekt „Zukunft Personalentwicklung- ZuPe“ der Öffentlichkeit, den Fachgremien des EREVs, und den zukünftigen Seminarteilnehmenden vorzustellen. Die Besonderheit lag darin, dass sich die modulverantwortlichen Referentinnen und Referenten vorher noch nicht gesehen hatten und ein Teil der Abstimmung der Module des Gesamtcurriculums im Workshop „live“ unter den Augen der Teilnehmenden und der wissenschaftlichen Begleitforschung stattfinden sollte. Nach einer Begrüßung durch Dr. Björn Hagen gab Projektkoordinator Herr Schewe einen kurzen Überblick über den bisherigen Projektverlauf und führte in die Leitbegriffe des Projektes „Selbstwirksamkeit, Handlungskompetenz, Resilienz und Unternehmenskultur“ ein. 65 Einrichtungen haben die ausführlichen Anmeldeformulare angefordert, 49 Teilnehmende haben sich verbindlich angemeldet, davon 23 Kolleginnen und 26 Kollegen. Am 18. Februar wurden die ersten 20 Teilnehmenden für den ersten Durchlauf ausgelost und diese über deren Teilnahme informiert. Herr Prof. Dr. Ziegler und Simon Mohr von der Universität in Bielefeld führten anschließend in das Forschungsdesign der wissenschaftlichen Begleitforschung ein.

Nach einem Input zum Thema „Gruppendynamische Prozesse in Seminaren“ durch Herrn Bertram Kasper stellten die modulverantwortlichen Referentinnen und Referenten in Kurzvorträgen die Schwerpunkte ihrer Module vor.

Modul1:

Grundlagen strategischer Personalentwicklung in der Jugendhilfe

Einführung der Leitbegriffe der Fortbildungsreihe „Selbstwirksamkeit, Handlungskompetenz, Resilienz und Unternehmenskultur“

Reflektion der Ausgangslage der Teilnehmenden

*Rolle und Kompetenz der Führungskraft in der strategischen Personalentwicklung
Managementmodelle*

Neue Steuerungsmodelle in der Jugendhilfe am Beispiel des New Public Managements, TQM und der Balanced Score Card

Exkurs Projektmanagement als Basis für die Einführung der eigenen Projekte



Newsletter „Zukunft Personalentwicklung in der Kinder und Jugendhilfe ‚ZuPe‘“

1. Newsletter , Ausgabe 1/2011

Frank Plaßmeyer und Dietmar Kraul führten in das Modul „Grundlagen der strategischen Personalentwicklung“ ein. Es folgte Michael Germayer mit „Personalmanagement“ mit einem Schwerpunkt zum Thema „Changemangement“. Anschließend stellten Kristin Mandler und Claudia Salowski ihr Modul „Führen in einer Lernenden Organisation“ an Hand einer typischen Berufsbiographie einer Leitungskraft in den Erziehungshilfen vor. Abschließend referierte Frau Dr. Krämer-Stürtzl über das vierte Modul „Einrichtungsattraktivität- Orientierung an den Mitarbeitenden“. Im Anschluss gab es für die Teilnehmenden des Workshops die Möglichkeit in zwei Durchgängen die einzelnen Module in Kurzworkshops kennenzulernen und einzelne Tools aus den Modulen auszuprobieren. In der abschließenden Diskussion wurde klar, dass der Projektauftritt und das Wagnis „Impulsworkshop“ gelungen sind. Deutlich wurde, dass es im Curriculum der Module noch einzelne Redundanzen gibt, die es untereinander abzustimmen gilt und dass der laufende rote Faden sowohl inhaltlich als auch in Bezug auf die im Projektverlauf entstehende „Gruppendynamik“ durch die teilnehmende Projektkoordination gestaltet werden muss. Ein weiterer Schwerpunkt in der Diskussion war die umfangreiche wissenschaftliche Begleit-forschung und die Durchführung und Implementierung der eigenen Projekte.

Modul 2: Personalmanagement

Instrumente zur Ziel- und Strategieentwicklung

*Führen durch
Mitarbeitergespräche*

*Führen durch
Zielvereinbarungsgespräch*

*Anwendung von einzelnen
Tools zur
Organisationsdiagnostik
(beispielsweise*

SPOT/SWAT- Analyse)

*Potential- und
Entwicklungsanalyse von
Mitarbeitenden*

*Bildungsbedarfsanalyse,
Bildungsbedarfe erkennen
und umsetzen*

Kompetenzmanagement



Newsletter „Zukunft Personalentwicklung in der Kinder und Jugendhilfe ‚ZuPe‘“

1. Newsletter , Ausgabe 1/2011

Ausblick in die Zukunft

Ganz im Sinne des gelungenen Wagnisses werden wir dieses Projekt ko-konstruktiv weiterentwickeln, um auch auf der Metaebene aktiv ein Modell für gelungene und partizipative Personalentwicklung zu sein. Wenn wir Teilnehmenden vermitteln wollen, dass sie ihren Mitarbeitenden Wege eröffnen, sich emotional und mental an die eigene Institution zu binden und sich mit ihr aktiv zu identifizieren, dann ist es erforderlich, einen Prozess der Weiterentwicklung und Fortschreibung eines schlüssigen Konzeptes zu betreiben. Dazu dienen uns zum einen die Rückmeldungen der Teilnehmenden und die Arbeitsergebnisse aus den durchzuführenden Projekten. Zum anderen die Zwischenergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung. Parallel dazu entwickeln wir einen umfassenden Reader mit entsprechenden Methodentools, der die Nachhaltigkeit der Ergebnisse mit sichern hilft und auch kleineren Einrichtungen wichtige Anregungen und Handwerkszeug für die Implementierung liefert. Ein weiteres Ergebnis aus dem Impulsworkshop ist, dass wir die Teilnahme an dem Workshop für die Seminarteilnehmenden der nächsten Projektdurchläufe 2012 und 2013 als verbindlich erklären werden, um so partizipativ im Dialog, gemeinsam mit allen Beteiligten, das Projekt „ZuPe“ weiter entwickeln zu können.

Modul 3:

Führen in einer lernenden Organisation

Theorie und Konzept der lernenden Organisation

Altersgerechtes Lernen

Anwendung von Balanced Score Card

TQM als Steuerungsmodell in einer lernenden Organisation

PDCA Kreislauf (Regelkreislauf für Organisationsentwicklungsprozesse)

Evaluation von Maßnahmen zur Personalentwicklung

Einsetzung geschlechtsspezifischer Ressourcen

Diversity Management

Vorstellung von einzelnen Personalentwicklungsinstrumenten



Newsletter „Zukunft Personalentwicklung in der Kinder und Jugendhilfe ‚ZuPe‘“

1. Newsletter , Ausgabe 1/2011

Die Teilnehmenden werden für jeden Projektdurchlauf aus den Bewerbern ausgelost. Es stehen für jeden Durchgang elf Plätze für kleine Einrichtungen (unter 150 Mitarbeitende) und neun Plätze (über 150 Mitarbeitende) für große Einrichtungen zur Verfügung.

Sämtliche Beiträge des Newsletters sind sorgfältig recherchiert. Dennoch ist eine Haftung ausgeschlossen.

*Copyright ©2011
EREV*

Herausgeber:

Evangelischer Erziehungsverband EREV
Flüggestr.21
30161 Hannover
www.erev.de

Modul4:

Einrichtungsattraktivität: Orientierung an den Mitarbeitenden

Was macht Organisationen attraktiv?

*Analyse der Attraktivität der eigenen Organisation/
Benchmarking mit vergleichbaren Organisationen*

Personalmarketing

Anwerben von Fachkräften

Erstellen von Mitarbeiter und Ausschreibungsprofilen

Arbeitsabläufe flexibel gestalten (Arbeitszeitkonten/ Lebensarbeitszeit, etc.)

Anreizsysteme

Work-Life-Balance

Vernetzen mit Ausbildungsinstitutionen (FH, Fachschulen, Universitäten)

Vorstellen der Projekte