



**PROJEKT/FORTBILDUNG
Zukunft
Personalentwicklung**

Name, Vorname

beschäftigt als *

Alter *

Den Lebenslauf,
 die Bestätigung der Freistellung durch den Arbeitgeber und
 die Bescheinigung des Vorgesetzten
habe ich beigelegt.

vegetarische Kost ja nein
Übernachtung ja nein

Bitte vergessen Sie nicht, die Anmeldung umseitig zu unterschreiben!
* Angaben für den Fördermittelnachweis
Diese Veranstaltung wird vom Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

METHODEN

Plenum, Kleingruppen, Mind Map, Video Reflexion, Zukunftswerkstatt, Imaginationen, Selbstanalyse, Fragebögen, Manual, Newsletter, Projektarbeit, Einsatz von audio-visuellen Medien

Als Transferleistung muss jeder Teilnehmende der Fortbildungsmaßnahme ein konkretes Projekt in seiner eigenen Einrichtung während des Weiterbildungszeitraums durchführen und implementieren. Für die Teilnahme an der Fortbildungsreihe müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Leitungsverantwortung des Teilnehmenden besteht während der Fortbildungsmaßnahme
- Bereitschaft, ein eigenes Projekt zu planen und zu implementieren
- Bereitschaft, das eigene Projekt zu beschreiben und darzustellen
- Bescheinigung des Vorgesetzten, dass von Seiten der Einrichtung die Bereitschaft besteht, die Fortbildungsmaßnahme zu unterstützen
- Bestätigung, dass die wissenschaftliche Begleitforschung unterstützt wird
- Einbringung eines Lebenslaufs
- Bescheinigung über die Freistellungskosten durch die Einrichtung

Die ausführlichen Teilnahmeunterlagen können ab sofort unter der folgenden Adresse angefordert werden:

Projektkoordination **St. Elisabeth-Verein Marburg e. V.**
Marco Schewe
Hermann-Jacobsohn-Weg 2
35039 Marburg

Anmeldeschluss ist der **15.11.2011**

Sollten sich mehr TeilnehmerInnen bewerben, als Plätze zur Verfügung stehen, entscheidet ein Losverfahren. Auf jeden Fall erhalten alle Bewerberinnen und Bewerber den vierteljährlich erscheinenden Newsletter und das am Ende erstellte Manual.

Für Rückfragen stehen Ihnen gerne Herr Dr. Björn Hagen in der EREV-Geschäftsstelle und der Projektkoordinator Marco Schewe unter 06421-180867 zur Verfügung.

Weitergehende Informationen und das ausführliche Seminarcurriculum finden Sie unter www.erev.de.

Modul 1	06. – 09.02.2012 GRUNDLAGEN STRATEGISCHER PERSONAL- ENTWICKLUNG IN DER JUGENDHILFE <i>Frank Plaßmeyer und Dietmar Kraul</i>
Modul 2	23. – 26.04.2012 PERSONALMANAGEMENT <i>Michael Germayer</i>
Modul 3	17. – 20.09.2012 FÜHREN IN EINER LERNENDEN ORGANISATION <i>Kristin Mandler und Claudia Salowski</i>
Modul 4	03. – 06.12.2012 EINRICHTUNGSATTRAKTIVITÄT: ORIENTIE- RUNG AN DEN MITARBEITENDEN <i>Dr. Antje Krämer-Stürzl</i> An den letzten beiden Tagen von Modul 4 werden die Projekte vorgestellt.

Veranstaltungsort VCH-Hotel „Haus Hainstein“
Am Hainstein 16
99817 Eisenach
+49(0)3691-24 20

Telefon

Seminarzeiten

Die Seminare beginnen jeweils am Anreisetag um 14.00 Uhr und enden am Abreisetag um 13.00 Uhr. An den anderen Tagen finden Arbeitseinheiten in der Zeit von 9.00 bis 12.30 Uhr und 14.00 bis 18.00 Uhr statt. An einem der Seminartage findet eine zusätzliche Abendeinheit statt.

Kosten

Der Eigenanteil des vom ESF geförderten Projekts beträgt pro Modul 100 € inkl. Übernachtung und Verpflegung. Werden alle Fragebögen der wissenschaftlichen Begleitforschung bearbeitet, werden 100 € zurückerstattet.

Projektförderung

Das Projekt „Zukunft Personalentwicklung“ (ZuPe) wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.



**PROJEKT/FORTBILDUNG
Zukunft
Personalentwicklung**



Absender (ein gut lesbarer Stempel tut es auch)

Dienstanschrift

Träger

Bundesland

E-Mail-Adresse

Grid for address details

Bei einer Absage bis vier Wochen vor Beginn der Veranstaltung erheben wir eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 20 Euro. Die Absage muss schriftlich (Datum des Posteingangs) an die Adresse der Projektkoordination erfolgen. Bei später eingehenden Absagen müssen wir leider die Teilnahmegebühr in voller Höhe berechnen. Sofern ein/e anderer TeilnehmerIn den frei gewordenen Platz einnimmt, berechnen wir eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 20 Euro. Nach erfolgter Anmeldung erhalten Sie eine Bestätigung und eine Rechnung.

Die organisatorischen Hinweise habe ich zur Kenntnis genommen und erkläre mich durch meine Anmeldung damit einverstanden.

Unterschrift

0,45 €

St. Elisabeth-Verein
Marco Schewe
Hermann-Jacobsohn-Weg 2

35039 Marburg

MODUL 2 INSTRUMENTE ZUM PERSONALMANAGEMENT UND DER ORGANISATIONS-DIAGNOSTIK

- Instrumente zur Ziel- und Strategieentwicklung
• Einführung in Organisationstheorie und Changemanagement
• Anwendung von einzelnen Tools zur Organisationsdiagnostik
• Potential- und Entwicklungsanalyse von Mitarbeitenden
• Bildungsbedarfsanalyse, Bildungsbedarfe erkennen und umsetzen
• Kompetenzmanagement (Wer hat welche Kompetenz in der Organisation?)

MODUL 3 ANWENDUNG VON STEUERUNGSMODELLEN IN EINER LERNENDEN ORGANISATION

- Theorie und Konzept der lernenden Organisation
• Altergerechtes 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 PE-Instrumenten

MODUL 4 EINRICHTUNGSATTRAKTIVITÄT: ORIENTIERUNG AN DEN MITARBEITENDEN

- Was macht Organisationen attraktiv?
• Theoretische Grundlagen der Motivations- und Kommunikationspsychologie
• Personalmarketing
• Arbeitsabläufe flexibel gestalten (Arbeitszeitkonten/Lebensarbeitszeit etc.)
• Work-Life-Balance
• Vernetzen mit Ausbildungsinstitutionen (FH, Fachschulen, Universitäten)
• Familienfreundliches Unternehmen

Eine weitere zu bewältigende Herausforderung ist die zunehmende Individualisierung und Komplexität des Jugendhelfermarktes. Hier sind nicht mehr die Strukturen der Einrichtungen die Erfolgsgaranten, sondern die Fähigkeit der Mitarbeitenden und hier besonders die der Führungskräfte, flexibel in Netzwerken zu agieren und Problemlösungskompetenz zu generieren.

PROJEKTDURCHFÜHRUNG/-INHALTE

Das Fortbildungsdesign umfasst vier Module á vier Seminartage, in denen die Grundlagen strategischer Personalentwicklung im Arbeitsfeld Jugendhilfe erarbeitet werden und richtet sich an Führungskräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Die wissenschaftliche Begleitung findet durch die Universität Bielefeld, Prof. Dr. Holger Ziegler, statt.

Folgende Themen werden in den einzelnen Modulen behandelt:

MODUL 1 GRUNDLAGEN STRATEGISCHER PERSONAL-ENTWICKLUNG IN DER JUGENDHILFE

- Einführung der Leitbegriffe der Fortbildungsreihe „Selbstwirksamkeit, Handlungskompetenz, Resilienz und Unternehmenskultur“
• Einführung in die theoretischen Grundlagen der strategischen Personalentwicklung
• Rolle und Kompetenz der Führungskraft in der strategischen Personalentwicklung
• Management- und Steuerungsmodelle in der Jugendhilfe (TQM, Balanced Score Card)
• Exkurs Projektmanagement als Basis für die Einführung der eigenen Projekte im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme
• Stellenbeschreibungen und Reflektion von Prozess- und Ablaufbeschreibungen

PROJEKT-BESCHREIBUNG/-ZIELE

Das Weiterbildungsprojekt „Zukunft Personalentwicklung“, richtet sich an Führungskräfte in der Kinder- und Jugendhilfe, die aus gemeinnützigen Trägern der Sozialwirtschaft kommen. Ziel ist es, die Führungskräfte von Jugendhilfeeinrichtungen mit modernen Methoden der strategischen Personalentwicklung vertraut zu machen.

AUSGANGSSITUATION

Die Problemlagen der Familien, die die Zielgruppe von Maßnahmen der Jugendhilfe bilden, haben sich in den vergangenen Jahren dramatisch verschärft. Gleichzeitig sind die Anforderungen an die Mitarbeitenden im Arbeitsfeld Kinder- und Jugendhilfe deutlich komplexer geworden.

Hinzu kommt, dass in der nächsten Zeit in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe mit einem Fachkräftemangel zu rechnen ist. So gehörten die Sozialberufe wie Pädagogen, Erzieher und Pfleger 2008 erstmals zu den Top-Fünf der nachgefragtesten Arbeitskräfte: Sofort wären bundesweit 57.000 Stellen zu besetzen, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ermittelt hat.

Diese Zahlen zeigen die Notwendigkeit, die Personalarbeit in Einrichtungen der Jugendhilfe zukünftig strategischer auszurichten im Sinne eines proaktiven Vorgehens in einer strategischen Personalentwicklung. Von daher ist es notwendig in Organisationen neue Strategien zu entwickeln, um den potentiellen BewerberInnen und den Mitarbeitenden ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.