

Zeitgemäße Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft – Soft-Skills und Eigenverantwortung im Fokus.

26.03.2024, 12:17 | Vereine & Verbände

Pressemitteilung von: *ESSENTIAL-Projects*

Viele Verantwortliche aus der Sozialwirtschaft sagen, dass Personal und nochmals Personal aktuell die wichtigsten Themen für die Organisationen und Einrichtungen sind. Damit sind natürlich einerseits Aspekte der Personalgewinnung / -findung, andererseits Themen der Personalbindung und der internen Personalentwicklung gemeint.

ESSENTIAL-Projects verfolgt den Ansatz, dass Personalbindung und -gewinnung substanziell von innen heraus starten muss, und zwar durch mitarbeitenden- und bewerber-relevante Aspekte und Methoden der Personalentwicklung. Der Personalentwicklung kommt damit ein ganz neuer Stellenwert zu.

Zu oft wird jedoch immer noch der Fokus auf die fachbezogene Personalentwicklung gelegt, also alle Maßnahmen, die zu einer fachlichen Befähigung von Führungskräften und Mitarbeitenden führt. Dies ist ohne Zweifel wichtig, geht doch Qualität und Leistungsfähigkeit der Einrichtung von den Kompetenzen und dem Fachwissen der Führungskräfte und Mitarbeitenden aus. Personalentwicklung ausschließlich aus der fachbezogenen Perspektive zu sehen ist jedoch zu kurz gesprungen.

Angesichts der hohen Transformationsdynamik in der Sozialwirtschaft (Reformen: BTHG, KJSG, etc. / veränderte Erwartungen der Betreuten, Klienten, Pflegenden an Qualität und Angebotsvielfalt / ökologische Nachhaltigkeit: Kreislaufwirtschaft, Ressourcenverbrauch, gebäudliche Anpassungen / neue Angebotsformen: Dezentralisierung, Ambulant-Stationäre-Settings / Digitalisierung bei Prozessen, digitale Assistenz-Technologien, digitale Klientenkommunikation, digitale Leistungsplanung und -dokumentation / hohe Dynamik bei neuem Fachwissen und neuen Methoden, etc.) und sich deutlich veränderter Erwartungen der Mitarbeitenden und Bewerber an die Art zu Arbeiten und die Art der Zusammenarbeit im Team kommen zusätzliche Themen und Herausforderungen auf die Personalentwicklung zu.

Zeitgemäße Personalentwicklung muss inhaltlich daher 2 konkrete Schlüsselaspekte besetzen – es stellen sich folgende Fragestellungen:

1. **Veränderungsbefähigung:** erfolgt eine tiefgehende Veränderungsbefähigung bei den Führungskräften und Mitarbeitenden im Hinblick auf die „Soft Skills“, also die überfachlichen Fähigkeiten und Eigenschaften, die dabei helfen, Veränderungen und Herausforderungen unterschiedlichster Art zu bewältigen? Beispiele: Umgang mit Komplexität, Entscheidung unter Unsicherheit, Wissensaufbau und -nutzung, Informations- und Kommunikationsverhalten, lebenslanges Lernen, Lösungsdenken, Entwicklung von Ideen und Innovationen, etc.
2. **Befähigung für mehr Teamarbeit und Eigenverantwortung:** erfolgt eine tiefgehende Befähigung für mehr Teamarbeit und eine stärker eigenverantwortliche Art zu Arbeiten? Art zu Arbeiten meint dabei wesentlich Aspekte im Hinblick Team-Zusammensetzung: kompetenzbasiert / interdisziplinär (eigene Fähigkeiten einbringen können), Team-Management: kompetenzbasierte Selbstorganisation im Team (Eigenverantwortung) / Entscheidungsfindung / Konflikt-Management, Kommunikations- und Informations-Management: Was / Wie / Warum und Wofür, Methoden vernetzter Arbeit (Collaboration), Eigeninitiative im Team: Lösungen, Ideen und Innovationen entwickeln / Wissen generieren und aktiv nutzen, Lernkultur und viele Aspekte mehr.

Zeitgemäße Personalentwicklung muss außerdem strategisch gedacht und angelegt sein. Für eine strategisch ausgerichtete Personalentwicklung sind mehrere Faktoren von großer Bedeutung:

1. **Umfeld-Analyse:** was sind die für unsere Organisation / unsere Einrichtung wesentlichen Umfeld- und Beeinflussungsfaktoren auf die Personalentwicklung?

2. **Organisatorisch-strukturelle Einordnung:** wo wird die Personalentwicklung organisatorisch-strukturell in der Organisation / in der Einrichtung verankert?
3. **Unternehmens- und Führungskultur:** Sind alle Maßnahmen der Personalentwicklung stimmig in die Unternehmens- und Führungskultur eingebettet? Dabei geht es um Kultur-Aspekte wie eine transformationale und beteiligende Führungskultur und eine Unternehmenskultur, die u.a. durch Aspekte wie Veränderungsoffenheit, Eigenverantwortung, etc. geprägt ist.
4. **Operationalisierung:** sind die Maßnahmen der Personalentwicklung intern so angelegt, dass sie operativ von den Führungskräften und Mitarbeitenden anhand von Leitlinien / Handreichungen / Methoden / Tools / Programmen angewandt werden können?
5. **KPIs und Evaluierungsmethoden:** sind Kennzahlen für die Personalentwicklung definiert? Werden diese in periodischen Intervallen evaluiert? Werden konkrete Anpassungen vorgenommen?

Zeitgemäße Personalentwicklung muss 2 starke überfachliche Themen besetzen. Und zeitgemäße Personalentwicklung muss strategisch gedacht und umgesetzt werden. Erst dann wirkt sie von innen heraus klar identifikationssteigernd / bindungsfördernd zu den Führungskräften und Mitarbeitenden sowie als attraktive Arbeitgebermarke zu den Bewerbern hin.

Mehr zum Thema Personalentwicklung unter <https://www.essentialprojects.net/personalentwicklung>

Portrait

ESSENTIAL-Projects ist Organisations- und Fundraisingberatung für den sozialen und gemeinnützigen Sektor. Wir beraten Sozialunternehmen, NGOs, Stiftungen und Wohlfahrtsverbände im Bereich Organisationsentwicklung zu Themen wie Strategische Ziele (Zieletableau), Veränderungskultur, Leadership/ Transformationale Führung, Entfaltung Organisationaler Energie, Unternehmenskultur sowie Markenidentität und Arbeitgebermarken-versprechen. Im Fundraising liegt unser Fokus bei Themen wie Spenderanalyse /Spenderzentrierung, Data-gestütztes-Fundraising, Bestands- und Neuspender-Strategien sowie Unternehmensfundraising.

Wir begleiten unsere Kunden in Transformationsphasen als Strategen, Impulsgeber, temporärer Sparringspartner und Coach bei der Strategie- und Konzeptentwicklung.

Unser Wirkungsanspruch: Verbesserung der Leistungsfähigkeit von gemeinnützigen Organisationen und Sozialunternehmen, um Wesentliches für ein besseres Leben der Menschen und eine intakte Umwelt zu bewirken.

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1259844/Zeitgemaesse-Personalentwicklung-in-der-Sozialwirtschaft-Soft-Skills-und-Eigenverantwortung-im-Fokus-.html>