

Zum Oberthema **“Lernende Organisationen brauchen qualifiziertes Personal“** hörten wir Kurzvorträge von **Ionka Senger** und **Beate Irskens**; beide sind wissenschaftliche Referentinnen beim Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge.

Frau Senger informierte über Personalmanagement und Personalentwicklung –Ziele und Instrumente.

Anhand einer übersichtlichen Folie erläuterte sie die vier Bereiche des Personalmanagements:

- Personalverwaltung
- Personalmarketing
- Personalcontrolling und
- Personalentwicklung

Den Bereich **Personalentwicklung** (dies war ihr heutiges Thema) gliederte sie unter vier Aspekten:

- „Spannungsfeld zwischen Fördern und Fordern“
- „Bestandsaufnahme, Anforderung und Eignung“
- „Der richtige Mensch am richtigen Ort“
- „Abgleich vom Bedarf des Unternehmens mit Bedürfnissen der Mitarbeiter“

Personalentwicklung bietet eine Reihe von Instrumenten, um Mitarbeiter entsprechend ihrer fachlichen Qualitäten und den Anforderungen des Arbeitgebers einzusetzen. Sie soll in einem durch dienstrechtliche Bindungen relativ starr strukturierten Personalkörper die Anpassungsfähigkeit und Flexibilität stärken, die erforderlich sind, um adäquat auf die wechselnden Rahmenbedingungen zu reagieren und auch den gesetzlichen Auftrag mit dem vorhandenen Geld und Personal zu erfüllen.

Faktoren, die Personalentwicklung ausmachen und beeinflussen sind besonders:

- Qualitativer Personalbedarf
- Qualifizierung für Ist-Situation
- Bedürfnisse der Mitarbeiter
- Motivation
- Qualifizierung für Leitungsposition und.... für andere Aufgaben und
- Förderung der beruflichen Zukunft.

Frau Senger erläuterte die einzelnen Faktoren und betonte: **Für die notwendige Entwicklung eines Gesamtkonzepts für Personalentwicklung müssen alle diese Einflussfaktoren berücksichtigt werden.**

Nur so kann eine positive Organisations- und Personalentwicklung stattfinden.

Kommentar: Für diejenigen, die mit Personal umgehen war dies ein sehr klarer Überblick und anregend, aber für die Bedürfnisse und Interessen der BAGS zu weit entfernt.

Die präsentierte Folie können wir [bei Bedarf](#) verschicken.

Frau Irskens sprach über Personalentwicklung für Kindertageseinrichtungen. Zusammenfassend nur einige **Schlaglichter** über die Ausgangslage des KITA-Personals (hier ist wohl -wie häufig- hauptsächlich an die Erzieherinnen gedacht worden).

- Verweildauer steigt, vom „familienvorbereitenden“ Beruf zum lebenslangen Beruf

- Ältere Mitarbeiterinnen nehmen zu
- Sackgassenberuf
- Hohe Belastung aus arbeitsmedizinischer Sicht (Lärm, Bewegungsapparat, psychische Belastung durch ungeklärte Strukturen, mangelnde Wertschätzung)
- Regional unterschiedlich: Erzieherinnen**mangel** und **Überhang**
- Anforderungen steigen, Ausbildung wird fachlich als nicht ausreichend eingeschätzt
- Frauenspezifisches Arbeitsfeld
- Hohe Teilzeitbeschäftigung im Osten
- Zunehmend Fachkräfte mit nichtdeutscher Muttersprache
- Geringe Bereitschaft Leitungsfunktionen zu übernehmen, geringe Aufstiegsorientierung

Personalentwicklungskonzepte speziell für Kitas sollten mitbedenken:

Menschenbild, Ressourcenverständnis, Konzepte und Strategien, Instrumente der Personalentwicklung und Umsetzungschancen und –erfahrungen.

Anschließend stellte sie unter dem Titel "Qualitätsmanagement" als systematische Qualitätsentwicklung **Qualifizierungsangebote** unterschiedlichster Art vor, von der Kollegialen Fallberatung über Fachberatung, Job-Rotation bis Mentoring, das sie besonders ausführlich erläuterte, weil den meisten Gästen des Workshops weniger bekannt.

Mentoring ist ein Begriff aus der griechischen Mythologie und bedeutet soviel wie „Begleiten“, „Fördern“.

Es ist ein Prozess, in dem eine Berufserfahrene eine andere Person in ihrer beruflichen Entwicklung für eine Zeit gezielt begleitet.

Merkmale des Mentoring sind:

- One-to-one Beziehung
- Keine Hierarchie Lernen und Experimentieren im geschützten Rahmen
- Lernen und Experimentieren im geschützten Rahmen
- Regelmäßig und innerhalb eines festgelegten Zeitraumes
- Nicht altersabhängig

Voraussetzung: Freiwilligkeit, gegenseitiges Wohlwollen, Respekt und Vertrauen.

Inhalte des Mentoring sind z.B.

- Beratung in konkreten Situationen und bei persönlichen Schwierigkeiten
- Erarbeitung beruflicher Strategien
- Einführung in Netzwerke und Herstellung beruflicher Kontakte
- Einführung in informelles Wissen
- Feedback zu allen Schritten

Mentoring wird in der Wirtschaft, in Verwaltungen, in der Politik und auch in Hochschulen und Schulen eingesetzt.

Kommentar: Ein interessantes Qualifizierungsangebot. Wer schon Erfahrungen mit Mentoring hat, kann diese der [BAGS](#) gern zugänglich machen.

Frau Prof. Reinbold von der Berufsakademie Villingen-Schwenningen hielt einen Vortrag zum Thema:

„Kompetenzentwicklung in der Ausbildung von Sozialarbeit als kooperativer Prozess

von Ausbildung und Praxis“

Sie stellt das dort praktizierte Konzept der gemeinsamen Ausbildungsverantwortung von Theorie und Praxis

vor. Es reklamiert einen größeren Praxisbezug, und so ist es eine der zentralen Aufgaben einen kooperativen

Diskus zu realisieren zur Vermittlung integrativer Kompetenz(unter Berücksichtigung des Prozesses der

Europäisierung). Die Qualität des kooperativen Diskurses, der mehrdimensional geführt werden muss,

ergibt Synergieeffekte für Lehre und Praxis.

Die Ausbildung wird von Theorie und Praxis gemeinsam gestaltet , d.h

- Etablierung einer gemeinsamen Evaluation der bisherigen Verzahnung von Lehre und Praxis
- Etablierung von Diskussionsforen zu inhaltlichen und organisatorischen Fragen der Nachwuchsförderung und Praxisanleitung
- Einrichtung von gemeinsamen Projekten
- Planung und Durchführung gemeinsamer Qualifizierungsprojekte

Entwicklung von Kooperationsstandards, die über Akkreditierungsverfahren abgesichert werden.

Wer sich näher für die (sehr ausgefeilte) Verzahnung von Theorie und Praxis und für die Ausbildung im

Studienbereich Sozialwesen an dieser Berufsakademie interessiert, kann sich über folgende Internetadresse informieren: <http://www.ba-vs.de>

Seit 2003 gibt es einen neuen Studiengang "**Soziale Arbeit in Bildung und Beruf**".

Herr Prof. Jost Bauer sprach über „Going Europe! Entwicklung internationaler Standards für die Ausbildung sozialer Berufe“

Nur einige Stichworte:

Sein Vortrag stand unter dem Motto:

Standard ja, Standardisierung nein

Unter **Ausbildungsstandards** versteht er

- Quantitativ: formale Vergleichbarkeit der Studienstrukturen
- Qualitativ: inhaltliche Vergleichbarkeit der Kompetenzprofile

Problemanzeigen zu sich verändernden Aufgaben- und Kompetenzprofilen in der Sozialen Arbeit:

Gesellschaftliche Wandlungsprozesse

Aktuelle sozialpolitische Entwicklungen

Beide haben Auswirkungen auf das Leistungs- und Kompetenzprofil in der Sozialen Arbeit.

Impulse zu Reformen im System der sozialen Berufe

- Sicherung der Qualität, Fachlichkeit und Professionalität, z.B.Anhebung
- der Erzieherausbildung (**K**ommentar: es gibt auch hier keine Erstausbildungen)
- Hochschulreformen (Stichwort Internationalisierung)
- Generalisierung und Spezialisierung
- Einbeziehung des freiwilligen –bürgerschaftlichen- Engagements
- Neue Steuerung und Neugestaltung der sozialen Dienste

Wir freuen uns, wenn Anmerkungen und Kommentare zu den Vorträgen die [BAGS](#) erreichen.