

Arbeitshilfe Handlungsfelder

„rückenwind³ für Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft“ (kurz: rückenwind³)

(ESF Plus-Förderperiode 2021 – 2027)

Stand: 05.07.2022 (Version 1)
Die Arbeitshilfe wird in regelmäßigen Abständen erweitert bzw. aktualisiert. Änderungen sind vorbehalten.

Herausgeberin: ESF-Regiestelle in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (BAGFW)



Die Europäische Union fördert zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) das Programm „rückenwind³ für Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft“ in Deutschland.



Im Rahmen der ESF Plus-Programmrichtlinie „rückenwind³ für Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft“ (kurz: rückenwind³) können Vorhaben zur Entwicklung, Erprobung und Umsetzung von Konzepten und Maßnahmen gefördert werden, die

- die Gestaltung von attraktiven, inklusiven, vielfalts- und lebensphasenorientierten Arbeitsbedingungen in einer modernen Arbeitswelt (**Organisationsentwicklung & Kulturwandel**)

verknüpfen

- mit der Schaffung zielgruppenspezifischer, flexibler Möglichkeiten zur Kompetenzerweiterung und Anpassungsqualifizierung für Beschäftigte in sozialen Berufsfeldern, insbesondere im Zusammenhang mit der digitalen Transformation und dem demografischen Wandel (**Personalentwicklung**)

Die Antragstellenden sind aufgefordert, dabei in ihren Modellvorhaben eines der in der Richtlinie aufgeführten Handlungsfelder A – E zu priorisieren. Abweichend dazu dürfen einzelne Teilvorhaben von Verbundvorhaben auch unterschiedliche Handlungsfelder adressieren. (s. Programmrichtlinie Pkt. 2.1).

Die vorliegende Handlungshilfe konkretisiert die einzelnen Handlungsfelder A – E, stellt jedoch keine abschließende Auflistung dar. Änderungen sind vorbehalten.

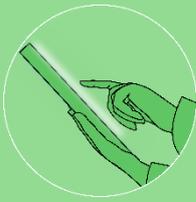
Handlungsfelder A – E



A: Entwicklung und Erprobung moderner Arbeitsmodelle und -organisation im Kontext einer sich wandelnden Arbeitswelt in sozialen Berufs- und Arbeitsfeldern



B: Verbesserung der Chancengleichheit durch analoge und digitale Qualifizierung und Schaffung einer inklusiven Arbeitsumgebung



C: Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten und Unternehmen beim Umgang mit neuen Arbeitsplatztechnologien



D: Anwendung analoger und digitaler Strategien zur Personalgewinnung und Personalförderung



E: Begleitung und Qualifizierung von Beschäftigten und Weiterentwicklung der Führungs- und Unternehmenskultur im Hinblick auf Wandlungs- und Zukunftsfähigkeit in gemeinnützigen Einrichtungen, Diensten und Unternehmen der Sozialwirtschaft



Handlungsfeld A

Entwicklung und Erprobung moderner Arbeitsmodelle und -organisation im Kontext einer sich wandelnden Arbeitswelt in sozialen Berufs- und Arbeitsfeldern

Dazu gehört z. B.:

- **Selbstorganisation und Partizipation**

u.a. Ermöglichung von Selbstorganisation; Stärkung der Mitbestimmung von Mitarbeitenden; Förderung der Beteiligung von Mitarbeitenden an Change-Prozessen; Erprobung agiler Methoden;

- **bereichs- und hierarchieübergreifendes Arbeiten**

u.a. Erprobung multiprofessioneller Teams; Einführung von Hospitationsmodellen mit anderen Organisation(-steilen); Förderung hierarchieübergreifenden Arbeitens; Stärkung der Teamverantwortung

- **digitalbasierte Kommunikations- und Abstimmungsformate**

u.a. Entwicklung und Erprobung digitalbasierter Kommunikations- und Abstimmungsformate; Einführung und Ausbau eines Wissensmanagements in der Organisation; Gestaltung und Optimierung digitaler Prozesse (z.B. digitale Dienstplangestaltung)

- **Lebensphasenorientierung / Vereinbarkeit**

u.a. Entwicklung und Umsetzung von (digitalbasierten) lebensphasengerechten Modellen der Arbeits(zeit)gestaltung; Einführung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeits-/ Familienzeit für Eltern; Einführung mobiler und ortsunabhängiger Kommunikationsstrukturen

- **Gesundheit**

u.a. Modelle zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, zur alter(n)sgerechten Arbeitsplatzgestaltung, Strategien zur Burn-Out-Prävention; Entwicklung einer gesundheitssensiblen Führungskultur

- (...)



Handlungsfeld B

Verbesserung der Chancengleichheit durch analoge und digitale Qualifizierung und Schaffung einer inklusiven Arbeitsumgebung

Dazu gehört z. B.:

- **Diversitätsmanagement**

u.a. Entwicklung einer diversitätssensiblen Führungs- und Unternehmenskultur; Gestaltung einer inklusiven Arbeitsumgebung; Schaffung gerechter Arbeitsbedingungen für alle; Anpassung von Arbeitsprozessen und Arbeitsumgebung hinsichtlich Barrierefreiheit;

- **Diversitätsbewusstes Personalmarketing**

u.a. diversitätssensibles Personalmarketing (z.B. zugeschnitten auf zugewanderte Fachkräfte) nach innen und außen; Entwicklung bedarfs- und zielgruppengerechter Einstiegsangebote;

- **berufliche Entwicklungschancen**

u.a. systematische Weiterentwicklung von Mitarbeitenden und ihren Talenten; zielgruppenorientierte Weiterentwicklung von Qualifizierungsformaten zur Verbesserung der Teilnahmemöglichkeit (insbesondere für Teilzeitbeschäftigte und Migrantinnen und Migranten bzw. Mitarbeitenden mit Deutsch als Fremdsprache); Einführung von Mentoringprogrammen; Schaffung gemischter Teams;

- **Karriereförderung/ Führungskräfteentwicklung**

u.a. Entwicklung von jeweils zugeschnittenen Entwicklungspfaden für Fach- oder Führungskräfte; Unterstützung und Qualifizierung von Frauen, Geringqualifizierten, Menschen mit Behinderung, Menschen mit Migrationserfahrung sowie von Teilzeitbeschäftigten und Quereinsteiger:innen bei der Übernahme von Leitungspositionen; Begleitung von neuen Führungskräften in ihrer Arbeit (z.B. in Form von Führungstandems „jung-alt“);

- (...)



Handlungsfeld C

Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten und Unternehmen beim Umgang mit neuen Arbeitsplatztechnologien

Dazu gehört z. B.:

- **Mensch-Maschine-Interaktion**

u.a. Maßnahmen der Sensibilisierung, Qualifizierung und aktiven Einbindung von Beschäftigten bei der Ausgestaltung und Bewältigung von zukünftigen Arbeitsformen und -anforderungen (z.B.: Digitale Assistenzsysteme, Virtual Reality, Robotik); Kooperationsmodelle mit Wirtschaftsunternehmen zur Innovationsförderung in Pflege und Medizin

- **Anpassung von Tätigkeitsprofilen**

u.a. Konzeption, verbunden mit der Erweiterung von (digitalen) Kompetenzen von Beschäftigten und neuen Formen der Zusammenarbeit und Kommunikation; Etablierung und Einstellung neuer Tätigkeitsfelder

- **Zukunftsvisionen für die Digitalisierung in der gemeinnützigen Sozialwirtschaft**

u.a. Entwicklungen für die Umgestaltung von (Verwaltungs-)Prozessen; Erprobung von Lösungen zum mobilen Arbeiten für unterschiedliche Berufsgruppen;

- **Effizienzsteigerung durch digitale Arbeit**

u.a. Vermeidung von digital-analogen Medienbrüchen in Unternehmensprozessen; Unterstützung von Teamabstimmungen und Teamorganisation durch geeignete digitale Werkzeuge und Prozesse

- (...)



Handlungsfeld D

Anwendung analoger und digitaler Strategien zur Personalgewinnung und Personalförderung

Dazu gehört z.B.:

- **Personalmarketing und Bewerbermanagement**
u.a. Ausnutzung von Social Media und Aufbau von Peer-Konzepten zur (zielgruppengerechten) Anwerbung von Mitarbeitenden; digitale Anpassung von Arbeits- und Organisationsprozessen (z. B. Online-Marketing, Social Media-Kampagnen, digitale Stellenbörse; Professionalisierung des Bewerbermanagements);
- **(analoge & digitale) On- und Offboarding-Konzepte**
u.a. Entwicklung von Einarbeitungskonzepten; Einführung von Mentoring- und Patensystemen; Aufbau digitaler Wissensplattformen; Ausnutzung digitaler E-Learningmodule;
- **Wissensmanagement**
u.a. Aufbau und Erprobung von Konzepten zum (digitalbasierten) Wissenstransfer, auch zur Begleitung von Quereinsteiger:innen und Wiedereinsteiger:innen; Offboardingkonzepte zur Wissenssicherung von Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen
- **Bedarfs- und Kompetenzmanagement**
u.a. Konzeption und Erprobung von Bedarfserhebungsinstrumenten zur Erfassung (digitaler) Kompetenzen und Qualifizierungsbedarfe (u.a. digitale Kommunikation, Medienkompetenz, digitale Kunden- und Beratungsangebote, Querschnittskompetenzen wie Prozess-Know-how etc.); Durchführung daraus abgeleiteter, zielgruppenspezifischer Qualifizierungsmaßnahmen
- **Nachwuchs- und Talentmanagement**
u.a. Ermöglichung von Job-Rotationen: Wechsel von Arbeitsplatz und Tätigkeiten innerhalb des Teams/ der Abteilung/ des Unternehmens; Förderung durch Mentoring- und Coaching-Angebote; Etablierung eines Traineeprogramms;
- (...)



Handlungsfeld E

Begleitung und Qualifizierung von Beschäftigten und Weiterentwicklung der Führungs- und Unternehmenskultur im Hinblick auf Wandlungs- und Zukunftsfähigkeit in gemeinnützigen Einrichtungen, Diensten und Unternehmen der Sozialwirtschaft

Dazu gehört z.B.:

- **Arbeit an Haltungen und Fähigkeiten**

u.a. hierarchieübergreifende Sensibilisierung, Beratung, Coaching und Schulung zu veränderten Führungsmodellen sowie zum Themenfeld Digitalisierung und zu notwendigen Veränderungen von Arbeits- und Organisationsprozessen;

- **Vernetzung und Erfahrungstransfer**

u.a. Entwicklung und Nutzung von unternehmensinternen wie -externen Kooperationen und des Wissenstransfers;

- **Führungskräfteentwicklung**

u.a. Qualifizierung von Führungskräften/ Personalverantwortlichen zu Wissens-Multiplikator:innen (u.a. im Bereich Digitalisierung bzw. digitaler Transformationsprozesse);

- **Leitbildentwicklung**

u.a. Leitbildmodernisierung mit Hinblick auf eine neue Arbeitswelt und gesellschaftliche Herausforderungen; Entwicklung von Leitbildern für Organisation(-steile);

- **Gesellschaftliche Herausforderungen**

u.a. Entwicklung von Evaluations- und Monitoring-Instrumenten; Verbesserung der organisationalen Reaktionsfähigkeit auf gesellschaftliche Herausforderungen; Maßnahmenentwicklung zur Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit im Unternehmenshandeln;

- (...)