

Gewinner in der Kategorie: Verbände und Organisationen

Tamara Zeidler, Projektleiterin für das Personalentwicklungsprojekt „Das Gold in den Köpfen – Nachwuchs fördern, Vielfalt stärken“ und Jürgen Otto, Bereichsleiter Bildung und Soziales beim AWO Bezirksverband Niederrhein e. V. beantworten im Interview einige Fragen zu ihrem Projekt.

Was hat Sie dazu veranlasst, das Projekt „Das Gold in den Köpfen – Nachwuchs fördern, Vielfalt stärken“ zu entwickeln?

Jürgen Otto: Der Fach- und Führungskräfte-mangel ist in den Bereichen Seniorendienste sowie der Kinder- und Jugendhilfe schon deutlich spürbar. Neben der immer schwierigeren Akquise von neuem Personal haben wir verstärkt den Blick auf die vorhandenen Mitarbeitenden bei der Arbeiterwohlfahrt gerichtet.

Gerade Mitarbeiter mit Migrationshintergrund werden sehr häufig unter ihren tatsächlichen Möglichkeiten beschäftigt, weil deren besondere Kompetenzen, Talente und Fähigkeiten häufig nicht genutzt werden oder im Ausland erworbene Berufsabschlüsse in

Deutschland nicht anerkannt werden. Circa 30 Prozent unserer Beschäftigten haben einen Migrationshintergrund. Die dort brach liegenden Talente und Fähigkeiten möchten wir aufdecken und fördern. Das soll sie für mögliche Herausforderungen in Fach- und Führungspositionen fit machen.

Welche konkreten Ziele verfolgen Sie mit Ihrem Programm?

Tamara Zeidler: Im Mittelpunkt steht die Förderung und Entwicklung der vorhandenen Personalressourcen. Teil dieser Strategie ist die Entwicklung eines Kompetenzchecks, ein freiwilliges Angebot an die Beschäftigten, um die eigenen Talente und Fähigkeiten zu reflektieren und systematisch zu erfassen. Für viele Beschäftigte war dieser auf Wunsch durch ein Beratungsgespräch begleitete Kompetenzcheck ein echtes Aha-Erlebnis. Eine Erzieherin in einer Kindertageseinrichtung beispielsweise teilte begeistert mit, dass sie sehr überrascht war, als ihr klar wurde, was sie schon alles in ihrem Leben geleistet hat. Darauf wäre sie nie allein gekommen. Insbesondere die sogenannten non-formalen und informellen Kompetenzen, also solche, die üblicherweise bei einer Bewerbung nur nachrangig interessieren, finden in der AWO jetzt mehr Berücksichtigung. Nach wie vor sind die Qualitätsstandards in Bildung und Beruf von standardisierten

Zertifikaten und Abschlüssen dominiert. Im Projekt „Das Gold in den Köpfen“ werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ganzheitlicher betrachtet. Sie werden in der Gesamtheit ihrer formalen Qualifikationen sowie ihrer Berufs- und Lebenserfahrungen wahr- und ernst genommen. Die daraus abgeleiteten Kompetenzen werden gezielt gefördert und ermöglichen gegebenenfalls die Weiterentwicklungsmöglichkeiten in Fach- und Führungspositionen. Das eröffnet vielfältige Ansätze der Personalentwicklung und dient damit auch der Bekämpfung des Fach- und Führungskräfte-mangels.

Gibt es eine bestimmte Entwicklung, die Sie seit Einführung der Maßnahmen beobachten können? Wie wird das Projekt von den Mitarbeitern angenommen?

Zeidler: Das Projekt wird sehr gut angenommen, auch wenn am Anfang einige skeptisch waren. Die Beschäftigten fühlen die Wertschätzung, die ihnen durch die ganzheitliche Betrachtungsweise entgegengebracht wird, sehr deutlich. Und die Möglichkeit, die Dinge, die man gut kann und für die man sich in besonderem Maße interessiert, teilweise mit in den Berufsalltag integrieren zu können, fördert auch die Zufriedenheit am und mit dem Arbeitsplatz.

Die Wohnbereichsleiterin einer Senioreneinrichtung berichtete dazu, dass sie feststellen konnte, dass sie sehr selbstbewusst vor Fachpublikum referieren kann. Sie wurde dort als Expertin wahrgenommen!

Als Botschafterin für ihren Beruf und ihre Einrichtung begeistert sie inzwischen auch junge Leute mit Migrationshintergrund für Berufe in der Altenpflege.



Der Personalmanagement Award in der Kategorie Verbände und Organisation ging in diesem Jahr an den AWO Bezirksverband Niederrhein.

Was für Vorteile bietet Ihr Konzept gegenüber anderen Maßnahmen zur Förderung von Diversity?

Zeidler: Das Ziel, Vielfalt und Diversität auf allen Ebenen im Unternehmen zum selbstverständlichen Bestandteil der Einrichtungen und Dienste zu machen, ist gesetzt. Die Instrumente, die den Weg dorthin ebnen, sind unterschiedlich und bedarfsorientiert. Das macht uns flexibel! Der Kompetenzcheck ist nur ein Instrument, das wir im Rahmen des Projektes entwickelt und eingesetzt haben. Unsere Einrichtungen am Niederrhein sind weit verstreut und haben je nach Einzugsgebiet auch unterschiedlich ausgeprägte Bedürfnisse an Personal und Personalentwicklungsinstrumenten.

Wir bieten daher einen „Werkzeugkoffer“ an, aus dem sich die Führungskräfte nach Bedarf bedienen können. Strategische Personalentwicklung heißt nicht, allen den gleichen Deckel überzustülpen, sondern eine breite Palette bedarfsgerechter Angebote zu entwickeln und zu implementieren. Das sind beim AWO Bezirksverband Niederrhein e.V. beispielsweise Consultings, Coaching, Patenschaften, Mentorenprogramme und Karriereplanungen. Dieses Selbstverständnis von Personalentwicklung kann ein Garant für die Umsetzung von Leitbildern und der Unternehmensphilosophie sein.