

ESF-rückenwind⁺

Innovation@work

Das Projektvorhaben „Innovation@work“ des Paritätischen Wohlfahrtsverbands wird im Rahmen des rückenwind⁺ - Programms durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Bis 2018 werden innerhalb Deutschlands 7 Projektpartner bestehend aus Landesverbänden und Mitgliedsorganisationen des Paritätischen bei der Planung, Umsetzung und Verstetigung von Organisations- und Personalentwicklungsprozessen unterstützt, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, innovative und digitale Wege der eigenen Arbeitswelt zu erarbeiten und einzuführen.

Es beteiligen sich an dem Programm:

1. Stiftung Uhlebüll, Schleswig- Holstein
2. Sozialpsychiatrisches Zentrum (SPZ), München
3. Landesverband Hessen
4. Landesverband Rheinland- Pfalz/ Saarland
5. Landesverband Baden- Württemberg
6. Landesverbandsübergreifende „Arbeitsgruppe Paritätisches Innovationsnetzwerk“ (Gesamtverband + Landesverbände)
7. Bundesverband Volkssolidarität e.V. Berlin

Bei den meisten Projekten besteht ein Bedarf nach einer Erneuerung und Professionalisierung der internen und externen Kommunikation. Interne Abläufe, Strukturen und Kommunikationswege müssen agiler, transparenter und „attraktiver“ (Guter Arbeitgeber, Gesunde Führung) gestaltet werden um (neue)Arbeitsanforderungen erfolgreicher und innovativer begegnen zu können. Auch Generationswechsel von langjährigen Geschäftsführer/-innen benötigen eine intensive Vor- und Nachbereitung. Mitarbeiter/- innen aller Ebenen wünschen sich eine Partizipation an der Gestaltung neuer Prozesse. In diesem Sinne moderieren die jeweiligen Berater/-innen, zum Teil mit Methoden des Service Designs, einen Prozess des Umdenkens etablierter Strukturen mit der Beteiligung aller Schnitt- und Funktionsstellen in den Organisationen/ Verbänden. Die Organisationsentwicklungsarbeit wird genutzt um stärker als (Sozial-) Partner wahrgenommen zu

werden, der für Qualität, moderne Arbeitsstrukturen, Innovation/ Digitalisierung und gute Interessenvertretung steht.

In Kürze werden nun alle Projekte von den Projektverantwortlichen vorgestellt und ermöglichen die Kontaktaufnahme zum Austausch und kollegialer Beratung.

Darüber hinaus finden sich alle Projekte auf einer digitalen Landkarte wieder:

<http://www.der-paritaetische.de/verband/projekte/innovationwork/>

Julia Hammann, Paritätischer Gesamtverband

Referentin „Innovation@work“

030- 24636- 447, innovation@paritaet.org

1. Stiftung Uhlebüll

Die Stiftung Uhlebüll beschäftigt 200 Mitarbeiter-/innen in der Alten- und Behindertenhilfe. Für das Innovation@work- Programm wurden insgesamt 20 Führungskräfte, Personal- und Fachkräfte ausgewählt, diesen Organisationsprozess mit uns gemeinsam zu gestalten.

Unser Ziel ist es, dass die Stiftung Uhlebüll ein abgestimmtes Zukunftsbild (Vision und Strategie) verfolgt. Es soll ein klares Alleinstellungsmerkmal/Markenzeichen erkennbar sein. Ziel ist es, neue Geschäftsfelder zu erschließen (z.B. ambulante Angebote) und gemeinsam erarbeitete Werte in der Stiftung Uhlebüll einheitlich über alle Einrichtungsteile verfolgt und gelebt werden. Mit der Unterstützung von Andreas Sandmann wurde bisher an der Leitbildentwicklung, Leitungs- und Führungsgrundsätze und einer gemeinsamen Ziel- und Zukunftsentwicklung gearbeitet. Konkret mündet dies in einer Mitarbeiterbefragung, neuen Stellenbeschreibungen, neuen Dienstwegen, einer Stelle Qualitätsmanagement, Synergiebildung der verschiedenen Einrichtungen und des Betriebsrates und der Transparenz der wirtschaftlichen Situation ein.

Eine „Kommunikation auf Augenhöhe“ konnte durch das Innovation@work-Programm beginnen und ein gemeinsames Handeln ermöglichen.

✉ Knut Henningsen, henningsen@stiftung-uhlebuell.de

✉ Andreas Sandmann, sandmann | oe, as@sandmann-oe.de

2. Sozialpsychiatrisches Zentrum, München

Übergangseinrichtung für psychisch erkrankte Menschen nutzt Rückenwind

Seit den siebziger Jahren bietet die Übergangseinrichtung des PARITÄTISCHEN Sozialpsychiatrischen Zentrums in München Unterstützungsangebote für erwachsene psychisch erkrankte Menschen für die Lebensbereiche „Wohnen“ und „Arbeit und Beschäftigung“ an.

Um das Unternehmen erfolgreich weiter zu führen, sind immer wieder Anpassungsprozesse notwendig. Anforderungen kommen von außen auf die Einrichtung zu, wie zum Beispiel gesellschaftliche Entwicklungen in der Behindertenpolitik, gesetzliche Anpassungen, technologischer Fortschritt oder ökologische Veränderungen. Auch aus dem Unternehmen heraus entsteht Veränderungsbedarf, wie zum Beispiel durch Generationenwechsel in der Mitarbeiterschaft, durch Anregungen und Wünsche der Klientel oder durch Mitarbeiteranregungen für verbesserte Organisationsabläufe.

Das Ziel der Teilnahme am Programm „rückenwind+“ ist es, die Veränderungsfähigkeit innerhalb der Mitarbeiterschaft zu verbessern und ein zukunftsfähiges Konzept für die Arbeit mit der Klientel entwickelt zu haben.

Im November 2016 startete eine Gruppe von 15 Energieträgerinnen unterstützt durch die „Agentur für Freundlichkeit“ in einen Organisationsentwicklungsprozess. Führungskräfte und Mitarbeitende aus allen Bereichen der Einrichtung blickten zunächst auf die Geschichte der Organisation in Bezug auf Anpassungsfähigkeit. Schnell zeigten sich Stärken der Einrichtung und gemeinsame Werte. Diese sind mittlerweile in ein Change-Management-Konzept für die Übergangseinrichtung eingearbeitet, das einen Leitfaden, eine Qualitätsmanagement-Prozessbeschreibung sowie eine Projektplanung enthält. Derzeit unterzieht sich das Konzept einer Erprobung im Alltag der Einrichtung in verschiedenen Bereichen. Die Gruppe wird mit ihr zu Themenstellungen der Kommunikation und Führung in Entwicklungsprozessen zusammenarbeiten.



Nach dem ersten halben Jahr der Teilnahme am Projekt „rückenwind+“ weht tatsächlich ein frischer Wind durch die Einrichtung ohne, dass es zu stürmisch zugeht – so hat es eine Arbeitsgruppe auch bildlich dargestellt.

✉ Kerstin Schrader, Kerstin.Schrader@paritaet-bayern.de

✉ Nicole Schog, Beraterin, Agentur für Freundlichkeit, schog@agentur-fuer-freundlichkeit.de

3. Landesverband Hessen

Seit Herbst 2016 hat der Landesverband einen Organisationsentwicklungsprozess mit den leitenden Mitarbeitenden (Landesgeschäftsführung, Regionalgeschäftsführungen, Referent_innen und Stabsstellen) begonnen. Ziel dieses Prozesses ist es, den anstehenden Landesgeschäftsführungswechsel zu begleiten, Instrumente der Personalführung und Personalentwicklung weiter zu entwickeln, den Wissenstransfer und die interne Kommunikation zu verbessern und strukturelle Prozesse zwischen den Gremien zu überarbeiten. Dazu soll auch die Zusammenarbeit von Fachreferaten und Regionalgeschäftsführungen stärker auf die Ablauforganisation ausgerichtet werden. Der gesamte Prozess wird extern begleitet und von einer Steuerungsgruppe gelenkt, in der neben den oben Genannten auch Mitglieder des Vorstands und der Verwaltungsebene vertreten sind. Somit wird der Prozess transparent kommuniziert und eine Beteiligung auf allen Ebenen des Verbandes ermöglicht.

Erste Erfolge des Prozesses sind:

- Interne Austausch wurde weiterentwickelt
- Diskussion und Feedback zum Konzept Fachreferate - Struktur wurde angestoßen
- Betriebsrat und Vorstand sind mit eingebunden

📧 Annette Wippermann, Annette.Wippermann@paritaet-hessen.org und Peter Miessner, peter.miessner@paritaet-hessen.org

4. Landesverband Rheinland- Pfalz/ Saarland


Der Paritätische Rheinland-Pfalz/Saarland ist Dachverband für rund 600 Mitgliedsorganisationen.

Da Führungskräfte und Mitarbeiter-/Innen aus sozialen Organisationen mit veränderten Rahmenbedingungen umgehen und demzufolge alte Organisationsstrukturen und Arbeitsprozesse angepasst werden müssen, bietet der LV durch „Innovation@work“ abwechselnde Module von Organisationsentwicklung, Maßnahmen der Personalentwicklung und Peer to Peer- Beratung an. Es wird grundständiges Wissen vermittelt, wie Organisationsentwicklungsprozesse geplant und umgesetzt werden können. Dabei geht es zum einen um die Möglichkeiten der Organisationsgestaltung im Sinne der Gestaltung/Veränderung von Aufbau- und Ablauforganisation selbst, aber auch um übergreifende und mit Organisationsentwicklung untrennbar verbundene Themenfelder wie Führung, Kommunikation, Übergangmanagement und Organisationskultur.

Unsere Teilnehmer-/ Innen sind alle Führungskräfte aus gemeinnützigen Organisationen, die sich in einem noch am Anfang stehenden Organisationsentwicklungsprozess befinden oder ein solcher Organisationsentwicklungsprozess bevorsteht.

Sabine Schmitt, sabine.schmitt@paritaet-rps.org

Björn Schmitz, bjorn.schmitz@philiomondo.de

 Sabine Schmitt, sabine.schmitt@paritaet-rps.org

 Björn Schmitz, bjorn.schmitz@philiomondo.de

5. Landesverband Baden- Württemberg

„Kommunikation im Paritätischen Baden-Württemberg“

Die Kommunikation in Verbänden mit Mitgliedern unterliegt besonderen Anforderungen. In einem Landesverband ist die Kooperation von zentralen und regionalen Ebenen mit externen Stakeholdern wesentliche Grundlage. Eine besondere Herausforderung in der Mitgliederkommunikation von Verbänden ist es zudem Hauptamt und Ehrenamt sowie den oft nicht homogenen, sehr vielfältigen Interessen von Mitgliedern gerecht zu werden.

Wer kennt nicht die Erfahrung, dass in einer Organisation die einzelnen Bereiche aneinander vorbei reden oder Verständigung nicht ausreichend stattfindet. Es erscheint als logische Notwendigkeit, dass ständig zu vermitteln ist zwischen Arbeitsbereichen in Zentrale und Regionen, verschiedenen Hierarchieebenen, hauptamtlicher Struktur und umfangreichem ehrenamtlichen Engagement. Nicht zu vergessen sind die Mitglieder, welche in Diskussion und Meinungsbildung eine breite Vielfalt zeigen. Die sozialpolitischen Anforderungen an inhaltliche Bearbeitung von Kern- und Querschnittsthemen erfordert zudem ein hohes Maß an komplexem und bereichsübergreifendem Denken sowie Flexibilität in Arbeits- und Kommunikationsmethoden.

Die besondere Herausforderung in der Kommunikation eines Mitgliederverbandes zeigt deutlich, wie wichtig es ist, die Kommunikation nicht dem Zufall zu überlassen, damit der Verband intern und extern handlungsfähig ist.

Da der Paritätische Baden-Württemberg sich über das ESF-„rückenwind“-Projekt des Paritätischen Gesamtverbandes mit 8 anderen Landesverbänden an Entwicklungsthemen beteiligen konnte, widmet sich unser Landesverband in den nächsten 2 Jahren mit der fachlichen Unterstützung von Marion Michels intensiv dem Thema „Kommunikation“.

In der Arbeitsgruppe „Kommunikationsmodell“ des Paritätischen Baden-Württemberg engagieren sich 20 Mitglieder, um eine positive Weiterentwicklung zu fördern. Neben den Arbeitsgruppenterminen werden Trainings im Bereich Kommunikation und Moderation angeboten. Die Mitwirkenden der Arbeitsgruppe begeistern im besten Fall in Ihrem jeweiligen Arbeitszusammenhang, in verschiedensten Gremien und Austauschplattformen weitere Mitglieder.

Da die Kommunikation im Sinne der Mitglieder auch viel mit Lobbyarbeit zu tun hat, wird auch dieser Bereich im nächsten Jahr professionalisiert und trainiert.

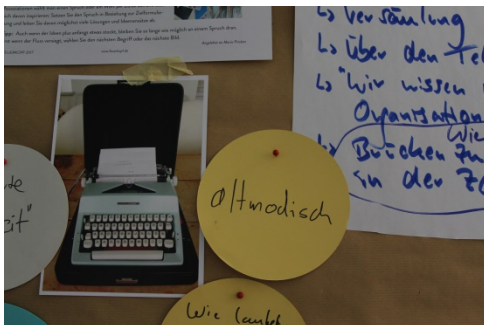
📧 Gabriele Buch, buch@paritaet-bw.de

📧 Marion Michels, m-sight, mm@m-sight.de

6. Landesverbandsübergreifende „Arbeitsgruppe Paritätisches Innovationsnetzwerk“ (Gesamtverband + Landesverbände)

Der Gesamtverband hat innerhalb des Innovation@work- Programms ein Projekt auf Bundesebene platziert und hierbei alle Landesverbände des PARITÄTISCHEN miteinbezogen um gemeinsam und landesübergreifend an relevanten Zukunftsthemen zu arbeiten, wie die der Agilen Organisation/ New Work und Innovation/ Digitalisierung. Diese Arbeitsgruppe bildet eine synergetische Partnerschaft mit dem Ziel, einen Frei- Raum zu schaffen, um neue innovative Ansätze der verbandlichen und sozialen Arbeit zu diskutieren, vorzustellen, (neu) zu denken, auszuprobieren und Arbeitspapiere/ Haltungen/ Programme / „Produkte“ zu verabschieden. Die interdisziplinäre Arbeitsgruppe arbeitet auf digitalen Austauschplattformen, durch „Learning Journeys“, BestPractise- Beispielen und der kreativen Design Thinking- Workshopmethode zusammen.

An der Arbeitsgruppe beteiligen sich Multiplikaor/innen aus 12 Landesverbänden (Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, NRW, Baden- Württemberg, Rheinland- Pfalz/ Saarland, Bayern, Thüringen, Hessen, Sachsen- Anhalt, Berlin, Brandenburg) und der Gesamtverband selbst.




Nach dem Auftakt im Sommer 2017 wird sich die Arbeitsgruppe, begleitet von Juliane Amlacher und Björn Schmitz, diesen Themen explizit widmen:


→ Digitalisierung und Innovation: Zeitgemäße und zielgruppengerechte Form der Kommunikation finden, um Identifikation der Mitgliedsorganisationen mit dem Paritätischem zu erhöhen

→ Profilschärfung und Identität: Verbandsübergreifende zivilgesellschaftliche Kooperationen initiieren und stärken

→ Organisationskultur: Fluide/ Agile unternehmensübergreifende Zusammenarbeit/
Organisationskultur (s. Foto Prototyp „Der mobile Leuchtturm“)



 Julia Hammann, innovation@paritaet.org

 Juliane Amlacher, kontakt@feuerkopf.de

 Björn Schmitz, bjoern.schmitz@philiomondo.de

7. Bundesverband Volkssolidarität e.V., Berlin

„Das Gesamtanliegen der Volkssolidarität nicht aus dem Blick verlieren“

Am 8. Juni 2017 trafen sich zum Auftakt des durch die Bundesgeschäftsführerin initiierten Organisationsentwicklungsprozesses Kolleg/-innen aus dem Bundesverband und allen sechs Landesverbänden der Volkssolidarität in der Jugendherberge am Ostkreuz in Berlin.

Angestoßen wurde der Prozess Anfang des Jahres durch eine Förderung des ESF-Programms „rückenwind“ vom PARITÄTISCHEN Gesamtverband. Ziel ist es, bis Ende 2017 das Profil der Volkssolidarität zu schärfen, Alleinstellungsmerkmale herauszuarbeiten und die strategische Ausrichtung des Bundesverbandes zu entwickeln.

Unter dem Leitmotiv unseres Verbandes „Miteinander-Füreinander – Solidarität leben“ steht für das erste Halbjahr 2018 die Optimierung der Zusammenarbeit, unsere interne und externe Kommunikation und der Informationsfluss untereinander im Mittelpunkt des Prozesses. Eine wertschätzende Kommunikation auf Augenhöhe, die zielgerichtete gegenseitige Information und die konsequente Umsetzung von Beschlüssen, sollen die Akzeptanz und Bedeutung des Bundesverbandes stärken und den Verbandsgliederungen Vorteile schaffen.

Wachsende Soziale Dienstleistungseinrichtungen in großer Vielfalt machen die Volkssolidarität in den sechs Bundesländern sichtbar und sichern die Wirtschaftlichkeit des Verbandes. Das Drei-Säulen-Modell der Volkssolidarität: Mitgliederverband – Soziale Dienstleistungseinrichtungen und sozialpolitische Interessenvertretung kann jedoch nur dann aufrechterhalten werden, wenn dem ideellen Bereich, dem Mitgliederleben, weiter große Bedeutung unter den Verantwortungsträgern beimessen wird. Um den Mitgliederverband zu stärken, schließt der Organisationsentwicklungsprozess mit dem Modul „Mitgliederplus“ ab, indem neue Formate für den Mitgliederzuwachs erarbeitet werden.

Erste Zwischenerfolge: engagierte Beteiligung durch Ehren- und Hauptamtliche aus allen Landesverbänden, eine spürbar hohe Identifikation mit der Volkssolidarität, eine offene, konstruktive Kommunikation und erste erarbeitete Projektideen und Visionen. Mit Juliane Amlacher haben wir

eine Beraterin und Begleiterin unseres 18 monatigen Prozesses gewonnen, die uns kreativ, strukturiert und lebendig durch die meist zweitägigen Module führt.

✉ Annette Helbig, annette.helbig@volkssolidaritaet.de

✉ Juliane Amlacher, kontakt@feuerkopf.de