STADT **SCHWABACH**

Die Goldschlägerstadt.

BESCHLUSSVORLAGE

- öffentlich - **A.22/034/2015**

Sachvortragende/r	Amt / Geschäftszeichen
Harald Hübner	Amt für Jugend, Soziales und Senioren

Sachbearbeiter/in:	Ursula Gran

Rückblick auf das Projekt des Europäischen Sozialfonds „Verbesserte Arbeitsbedingungen und Gesundheitsprävention – Personalsituation im ASD und FUD„ der Städte Nürnberg und Schwabach

Beratungsfolge	Termin	Status	Beschlussart
Jugendhilfeausschuss	09.03.2015	öffentlich	Beschluss

Beschlussvorschlag:

Der Sachvortrag dient zur Kenntnis

Finanzielle Auswirkungen		Ja	X	Nein
Kosten lt. Beschlussvorschlag				
Gesamtkosten der Maßnahme davon für die Stadt				
Haushaltsmittel vorhanden?				
Folgekosten?				

I. Zusammenfassung

Die Stadt Schwabach und die Stadt Nürnberg haben im Herbst 2011 eine gemeinsame Interessensbekundung zur Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen für den Familienunterstützenden Dienst der Stadt Schwabach (FUD) und den Allgemeinen Sozialdienst der Stadt Nürnberg (ASD) im Rahmen der Initiative "weiter bilden" des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) abgegeben. Ziel der Initiative ist es, die Weiterbildung von Beschäftigten zu fördern, die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhöhen.

Die beantragten Fördermittel wurden in vollem Umfang bewilligt. Das Projekt hatte eine Laufzeit von 15.11.2012 (Eingang des Zuwendungsbescheids) bis 31.12.2014.

Die Stadt Nürnberg hat die Gesamtprojektkoordination übernommen. Zwei Mitarbeiterinnen im FUD der Stadt Schwabach haben mit einem Stundenumfang von jeweils fünf Wochenstunden die Koordination insb. der Qualifizierungsmaßnahmen im Projekt für die Stadt Schwabach übernommen. Die Personalkosten der Koordinatorinnen wurden zu 100 % fremdfinanziert. Ein Teil der entstandenen Kosten wurde vom Bundesverwaltungsamt bereits erstattet. Die Erstattung der restlichen Kosten wird noch erwartet.
Im Amt für Personal und Organisation und im Amt für Jugend, Soziales und Senioren der Stadt Schwabach wurden im Projektzeitraum je 0,10 Vollkraftstellen als Eigenleistung eingebracht. Die Aufgaben waren hier insb. die Projektabwicklung und die Absprachen mit der Stadt Nürnberg zur Gesamtkonzeption.

II. Sachvortrag

1. Projektkurzbeschreibung und Projektziele

Das Projekt der Städte Nürnberg und Schwabach hat die Konzeption und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen und die Entwicklung von Personalentwicklungsinstrumenten vorgesehen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter längerfristig an den FUD der Stadt Schwabach bzw. an den ASD der Stadt Nürnberg zu binden.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FUD und ASD waren neun Schulungstage vorgesehen, die im Rahmen von Modulen stattfanden.

Die Weiterbildungsangebote betrafen folgende Themen:

- Entwicklung von Bewältigungsstrategien mit subjektiv wahrgenommen Belastungssituationen
- Aktivierung von Bewältigungsressourcen
- Optimierung des Wissensmanagements
- Stabilisierung der Teamarbeitsstrukturen
- Verbesserung des Selbstmanagements - selbstmanagementorientierte Arbeitsgestaltung
- Einarbeitungsmanagement
- arbeitsplatznahe Qualifizierung (z.B. Mentoring)

2. Projekteinstieg

Die beteiligten Städte haben auf mehreren Ebenen Bedarfsanalysen durchgeführt, um die zentralen Projektziele differenzierter und bedarfsorientierter zu verzahnen. Hierzu wurden Interviews zur Gesundheitsprävention (Stadt Schwabach) und zum Austritt aus dem ASD (Stadt Nürnberg) sowie Aktenanalysen (Stadt Nürnberg) durchgeführt und ausgewertet. Die Bedarfsanalysen waren die Grundlage für die Qualifizierungsmaßnahmen.

3. Qualifizierungskonzeption

Zentral für die Qualifizierungskonzeption war, dass die individuellen Erfahrungshintergründe und Ausgangslagen der Mitarbeitenden (Berufsanfängerinnen – Berufserfahrene, Aufgaben erfahren und Aufgaben unerfahren, jung und alt, etc.), aber auch die unterschiedlichen Größen der Organisationseinheiten der Städte Berücksichtigung fanden, um die Bedarfsorientierung bei gleichzeitiger Berücksichtigung des Organisationsinteresses in Einklang zu bringen. Die Personalentwicklungsmaßnahmen im Projekt verschränkten somit den Personen- und Organisationsbezug.

Wesentlich für die Konzeption war die Einbindung der Führungskräfte. Sie üben einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und die Gesundheitsprävention aus und sind maßgeblich für die Personalentwicklung und somit für das Lernen und die Teamentwicklung verantwortlich.

Das Qualifizierungskonzept umfasst vier Säulen:

- Führungskräftequalifizierung
- Teamentwicklung
- Fortbildungen und
- Workshops

Eine bedarfsgerechte Kombination der Qualifizierungseinheiten wurde durch den modularen Aufbau möglich, indem jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter neun Schulungstage bedarfsorientiert einbringen sollte. Insgesamt wurden in den Jahren 2013 und 2014 insgesamt 72 Fortbildungstage angeboten, die sich über 14 verschiedene bedarfsorientierte Angebote erstreckten. Insbesondere im Rahmen der Fortbildungen wurden die Angebote mehrmals wiederholt. Über alle Qualifizierungsmaßnahmen haben sich aus beiden Städten mehr als 140 Mitarbeitende beteiligt. Insgesamt wurden mehr als 1100 Freistellungstage für die bedarfsorientierten Angebote realisiert.

4. Qualitätssicherung

Alle Fortbildungsveranstaltungen wurden von den Teilnehmenden bewertet. Die Rückmeldebögen bezogen sich auf den Gesamteindruck, die Maßnahmekonzeption des Qualifizierungsangebotes, die Dozentinnen/Dozenten und die räumlich-sächliche Ausstattung. Die Auswertungsergebnisse sind sehr gut.

Darüber hinaus wurden die Teilnehmenden ca. 3 Monate nach Abschluss der Veranstaltung nochmals gebeten, einen Rückmeldebogen zum Lerntransfererfolg zu bearbeiten. Auch in diesem Zusammenhang sind die Ergebnisse aus den Rückläufen gerade im Hinblick auf die Anwendbarkeit in der alltäglichen Praxis überzeugend.

5. Nachhaltigkeit

Im Rahmen der Verstetigung haben 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus beiden Städten einen Trainerpool gebildet, um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Projektende zu schulen. Im Frühjahr 2013 wurde mit der Konzeption der Ausbildung begonnen. Es wurden zum einen die Inhalte für die Ausbildung der Trainerinnen und Trainer festgelegt und darüber hinaus die Themenfelder, in denen diese künftig tätig sein sollten. Die Schulungsinhalte der Qualifizierungskonzeption waren hierfür handlungsleitend. Es wurden die besonders erfolgskritischen Kompetenzen identifiziert und folgende Qualifizierungsangebote für die Sicherung festgelegt:

- Kollegiale Beratung

- Hilfeplanung
- Systemisches Fallverstehen
- Stressmanagement
- Allg. Förderung der Erziehung in der Familie
- Trennungs-, Scheidungs-, und Umgangsberatung

Ab Januar 2014 absolvierten insgesamt 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus beiden Städten die Ausbildung „Train-the-trainer“ ab, die insgesamt zehn Arbeitstage umfasste. Zeitgleich wurde ein Trainerzirkel eingerichtet, um die künftigen Trainerinnen und Trainer zu begleiten und gemeinsam die erste Schulungsumsetzung für neue Kolleginnen und Kollegen innerhalb einer Pilotphase (Sommer/Herbst 2014) festzulegen. Darüber hinaus wurden den Trainerinnen und Trainern erfahrene Fachkräfte zur Seite gestellt, die als Mentorinnen und Mentoren die konzeptionelle Seminarausarbeitung begleiten und sicherstellen, dass die Inhalte den fachlichen Führungsansprüchen innerhalb der Organisationseinheiten entsprechen.

Die weitere Verstetigung der Schulungsangebote durch die Trainerinnen und Trainer ist für das Jahr 2015 bereits vollzogen. Die Organisation der Schulungskontexte wird künftig über die Fachstelle Personalentwicklung für soziale Berufe (PEF:SB) in Nürnberg erfolgen. Hier haben die Schwabacher und Nürnberger Kolleginnen und Kollegen Zugang.

III. Kosten

Der Finanzierungsrahmen wurde in Absprache mit dem Fördergeber (Bundesverwaltungsamt) modifiziert (Kofinanzierung + Förderung). Die förderfähigen Gesamtausgaben betragen für Nürnberg und Schwabach insgesamt 744.146,79 EUR. Die Förderung in Form von ESF-Mitteln und Bundesmitteln beträgt 356.559,44 EUR und deckt die Aufwendungen.

Die förderfähigen Gesamtausgaben betragen für Schwabach insgesamt 91.047,11 EUR. Die Förderung in Form von ESF-Mitteln und Bundesmitteln beträgt 40.799,44 EUR.
25.000 EUR wurden bereits erstattet.

Die beiden Kolleginnen des FUD, Frau Waibl und Frau Brand werden in der Sitzung noch auf Details des Projektes eingehen.