

## „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“

rückenwind+ – Das Förderprogramm des ESF für eine moderne Personalentwicklung und eine nachhaltige Organisationsentwicklung in der gemeinnützigen Sozialwirtschaft.

*Rückenwind* ist ein im Jahr 2015 gestartetes Förderprogramm zur Personal- und Organisationsentwicklung in der gemeinnützigen Sozialwirtschaft. Ziel der Förderung ist die Verbesserung der Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten in der Sozialwirtschaft in Verbindung mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Organisationsstrukturen in den Einrichtungen, Diensten und Verbänden.

### Ausgangspunkt:

Die Arbeitsbereiche der DLD laufen, laufen gut! Wir bieten innovative Konzepte und modellhafte Projekte seit Jahren an: **Bistro Lahnblick, Teilhabezentrum Niederbiehl, Psychosebox**

**Aber:** die Belegschaft wird älter, die Aufgaben werden vielfältiger, die Ansprüche der Kunden und Auftraggeber steigen.

**Unsere MA-Befragung aus dem Jahr 2015** und eine **BAD gestützte Befragung zu psychischen Belastungsfaktoren** am Arbeitsplatz im Frühjahr 2016 zeigen Handlungsbedarfe auf.

**Nur 10 % der MA** nutzen die angebotenen Informations- und Kommunikationskanäle im Intranet.

**Ziel:** DLD möchte Zugang zu eigenen Stärken und Ressourcen gewinnen, flexiblere Strukturen schaffen, die Kommunikation verbessern und die Führungskultur einer kritischen Bestandaufnahme zu unterziehen.

Der veränderten **lebensphasenspezifischen Bedarfe der MA** sollen zukünftig Rechnung getragen werden im Blick auf die älteren MA und der Generation Y&Z.

**Spagat:** Die DLD will als Arbeitgeber attraktiver und gleichzeitig konkurrenzfähig bleiben.

**Der von DLD angestrebte Lösungsansatz fokussiert den Weg zur organisationalen und persönlichen Resilienz.**

In aktuellen Studien der BZgA von 2014 wird dem Thema Resilienz und Ausbildung von Schutzfaktoren zentrale Bedeutung gegeben.

**Organisationale Resilienz meint**, dass die Strukturen und Prozesse so konfiguriert sind, dass das System auch unter Druck flexibel Handlungsoptionen entwickeln und umsetzen kann. Ein Kompaß mit den Ausrichtungen Unternehmenskultur, Gesundheit und Life Balance, Kommunikation und Prozesse sowie Beziehung und Führung gilt als Ansatzpunkt.

Unser Projekt setzt sowohl an der Führungskultur wie an der internen und externen Kommunikation, des Qualitäts- und Gesundheitsmanagement wie die innovative Weiterentwicklung unserer Angebote und den Arbeitsstrukturen an.

Ein **umfassender Organisations- und Personalentwicklungsprozess** in Richtung resilienter Organisation und resilienten Beschäftigten wird in Angriff genommen. Zentraler Lösungsansatz bei der Umsetzung organisationaler und persönlicher Resilienz ist die Implementierung des **HBT Resilienzkompass**. Kennzahl und Prozeßausrichtung ist der auf die gesamte Organisation und den MA durchgeführte Resilienz-TÜV(R-TÜV) dessen Analyse die Ausrichtung der Schulungsmodule bestimmt.

Mit dem R-TÜV untersucht die Widerstandskraft, Flexibilität und Belastungsfähigkeit der DLD auf allen Ebenen. Er wird zukünftig zur zentralen Kennzahl für MA und Unternehmen. Parallel installierte Strategie-, Gesundheits-, Zukunfts- und Innovationszirkel sowie Kommunikationsforen begleiten den Umbau. Transfer, regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit, Integration weiterer Interessensgruppen finden statt.

**Wissenschaftliche Begleitet durch Goethe Universität Frankfurt Institut für Psychologie Arbeits- & Organisationspsychologie**

Ein Leitfaden zur resilienten MA und Organisation ist zum Ende des Prozesses 2020 erstellt.

# „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“

rückenwind+ – Das Förderprogramm des ESF für eine moderne Personalentwicklung und eine nachhaltige Organisationsentwicklung in der gemeinnützigen Sozialwirtschaft.

**Ausgangspunkt:** Die Arbeitsbereiche der DLD laufen, laufen gut! Wir bieten innovative Konzepte und modellhafte Projekte seit Jahren an: Bistro Lahnblick, Teilhabezentrum Niederbiel, Psychosebox

**Aber:** die Belegschaft wird älter, die Aufgaben werden vielfältiger, die Ansprüche der Kunden und Auftraggeber steigen. Ergebnisse MA-Befragung und BAD Befragung liegen vor.

**Spagat:** Die DLD will als Arbeitgeber attraktiver werden und gleichzeitig konkurrenzfähig bleiben.

Der von DLD angestrebte Lösungsansatz fokussiert den Weg zur organisationalen und persönlichen Resilienz.

Ein **umfassender Organisations- und Personalentwicklungsprozess** in Richtung resilienter Organisation und resilienten Beschäftigten wird in Angriff genommen mit wissenschaftlicher Begleitung der Goethe Uni Ffm.

**Externe Partner und Organisationen** werden gezielt zu Foren und Fachtagungen eingeladen, um Anstöße des Prozesses in den gesamten Lahn Dill Kreis zu ermöglichen.

## Auszüge aus dem Projektverlauf

