

Dipl.-Soz.Päd. Beate Böhmer

Forschungsprojekt:

Berufsfeld Wirtschaft -
Zukunftsperspektiven für
Sozialpädagog*innen /
Sozialarbeiter*innen in der
Personalentwicklung und
innerbetrieblichen Weiterbildung

The logo for Hochschule Düsseldorf, featuring the letters 'HSD' in a bold, red, sans-serif font.

Hochschule Düsseldorf
University of Applied Sciences

The logo for the Faculty of Social Sciences and Cultural Studies, featuring the letters 'SK' in a bold, black, sans-serif font.

Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften
Faculty of Social Sciences and Cultural Studies

Kooperationspartner

Vodafone GmbH

Flughafen GmbH

Daimler AG

u. a.

The logo for Hochschule Düsseldorf, featuring the letters 'HSD' in a bold, red, sans-serif font.

Hochschule Düsseldorf
University of Applied Sciences

The logo for the Faculty of Social Sciences and Cultural Studies, featuring the letters 'SK' in a bold, black, sans-serif font.

Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften
Faculty of Social Sciences and Cultural Studies

Warum stelle ich mein Forschungsprojekt vor:

- Neuer Arbeitsbereich
- Sehr gut geeignet für die Kompetenzen von SP / SA
- Arbeit am Menschen im Unternehmen



Was stelle ich vor:

- 📄 Was ist Personalentwicklung
- 📄 Forschungsprojekt / Ergebnisse
- 📄 Transformation / Fazit

Was ist Personalentwicklung?

Die systematische Förderung beruflich relevanter Kenntnisse und Fähigkeiten durch Maßnahmen der Weiterbildung, der Beratung, des systematischen Feedbacks und der Einflussnahme auf die Arbeitsgestaltung und –strukturen.

(nach Hilsenbeck 2018)



Ziele der Personalentwicklung

- Herbeiführung einer optimalen Passung von Person und Aufgabe am Arbeitsplatz
- Entwicklung und Initiierung förderlicher Arbeitsstrukturen und –bedingungen (z. B. betriebseigene Kindertagesstätten, betriebseigene Gesundheitszentren, Reduktion von Überstunden, kostenlose interne und externe Weiterbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen usw.)

Was ist Personalentwicklung noch?

- ▣ Ein inter- und multidisziplinäres Arbeitsfeld
 - z. B. Pädagogen, Psychologen, BWLER *innen mit Schwerpunkt PE, Kommunikationswissenschaftler, Ingenieure, IT-Spezialisten, u.v.m.
- ▣ pädagogisch / psychologisch geprägt;
- ▣ bietet und erfordert ein breites Kompetenz- und Aufgabenspektrum
 - (u. a. von Potentialanalyse bis zur Konzeption und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen, Beratung und Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung u.v.m.);

Was ist Personalentwicklung noch?

- ein durchlässiges Arbeitsfeld mit guten Entwicklungs- und Aufstiegschancen
- und einer angemessenen Bezahlung



Wo ist Personalentwicklung verortet?

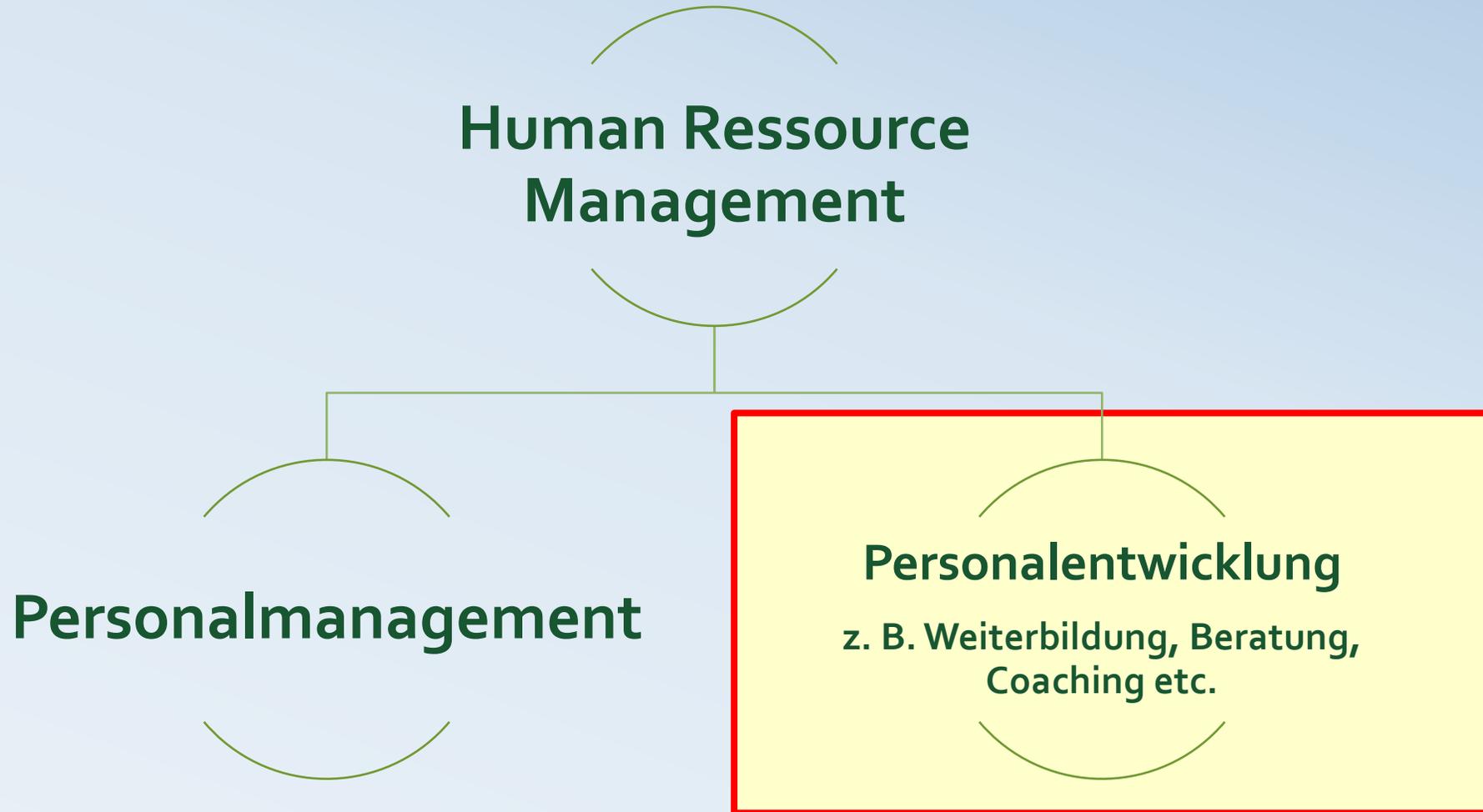


Wo ist Personalentwicklung verortet?



BWL-Fachgebiet

Wo ist Personalentwicklung verortet?



Pädagogik, Psychologie, BWL mit Schwerpunkt PE, SP / SA,
Kommunikationswissenschaft, Jura, Soziologie u. v. a.

inter- und multidisziplinär

Was macht ein*e Personalentwickler*in?

I. Interventionen für einzelne Personen einer Organisation (individuell):

- Seminare, Trainings, Coaching: Vermittlung von Fertigkeiten, Wissen, Kenntnissen;
- Einarbeitungskonzepte: Vermittlung von spezifischen Fertigkeiten, Wissen, Kenntnissen bei Antritt einer neuen Aufgabe;
- Arbeitsplatzgestaltung: Anpassung von Aufgaben an das Potenzial (spezifische Fähigkeiten, Wissen, Kenntnisse) einer Person;

(vgl. Hilsenbeck 2018)

Was macht ein*e Personalentwickler*in?

I. Interventionen für einzelne Personen einer Organisation (individuell):

- Mitarbeiter- und Fördergespräche: Ermittlung des Bedarfs:
„Was braucht ein*e Mitarbeiter*in an zusätzlichen Fertigkeiten, an Wissen, an Kenntnissen, um der Aufgabe (noch) besser gewachsen zu sein?“;
- Kollegiale Beratung: Erarbeitung von Lösungen auf kollegialer Ebene;
- Mentoren-Konzepte: Begleitung von Mitarbeit*innen durch erfahrene Kollegen*innen;
- Führungsfeedback (z.B. Führungsdialog, 360-Grad-Feedback) zur Verbesserung der Führungskultur; u.a.

(vgl. Hilsenbeck 2018)

Was macht ein*e Personalentwickler*in?

II. Interventionen auf Gruppenebene einer Organisation (interpersonell):

- Teamentwicklung: Maßnahmen zur Verbesserung von Kommunikation und Zusammenarbeit in bestehenden Teams und Gruppen; (vgl. Hilsenbeck 2018)
- Konfliktmanagement / Mediation;
- Begleitung, Beratung und Unterstützung von Teams / Gruppen;
- Steuerung gruppenspezifischer Prozesse; u. a.

Was macht ein*e Personalentwickler*in?

III. Interventionen auf Organisationsebene (strukturell):

- Definition von Anforderungen an Stelleninhaber*innen:
Aufgaben- und Anforderungsprofile;
- Maßnahmen zur Verbesserung von Strukturen und Abläufen: z.B. durch Analyse der Prozessabläufe und Verbesserung der Absprachen / Kommunikation;
- Qualitätszirkel: Erarbeitung von Lösungen für aktuelle organisatorische Probleme auf kollegialer Ebene; u.a.

(vgl. Hilsenbeck 2018)



Personalentwicklung ist

Arbeit am Menschen





***Sie dient der Förderung, Bildung
und Unterstützung der Mitarbeiter*innen
durch unterschiedliche Maßnahmen***

Warum SP / SA für die PE prädestiniert sind:

SP / SA ist ein generalistisch konzipiertes Studium mit interdisziplinärer Ausrichtung. Kenntnisse und Kompetenzen sind besonders in folgenden Bereichen breit aufgestellt:

- Beratung
- Konfliktmanagement
- Gesprächsführung
- Mediation
- Empathiefähigkeit
- Erlebnispädagogik



Warum SP / SA für die PE prädestiniert sind:

- Potentialanalyse- und weiterentwicklung
- Empowerment (individuell, strukturell)
- Persönlichkeitsentwicklung
- Sozialkompetenz
- Motivation
- Aus- und Weiterbildung
- Kenntnisse im Bereich mikro- und makropolitischen Handelns



Künftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

Die Fähigkeit zu vernetztem Denken und zu interdisziplinären Kooperationen werden neben den fachlichen Qualifikationen zu einem wichtigen Kennzeichen qualitativ guter Arbeit werden.



Ziele unseres Fachbereichs bezüglich der Erfordernisse eines zukünftigen Arbeitsmarkts (FEP):

- Offenheit für inter- und multidisziplinäre Arbeits- und Tätigkeitsfelder und damit für angewandte Diversity;
- Fähigkeit, von Unterschiedlichkeit profitieren und sich ergänzen zu können. Das eröffnet neue Möglichkeiten für SP / SA;



dazu bietet sich die Personalentwicklung/innerbetriebliche Weiterbildung in Wirtschaftsunternehmen geradezu an
(Bildungsarbeit war schon immer ein klassisches Feld der Sozialpädagogik)

Forschungsprojekt



Gründe für das Forschungsprojekt:

- PE ist ein hoch interdisziplinäres Feld, in dem SP / SA auffallend wenig vertreten sind.
- PE wurde bisher als Aufgabenfeld von SP / SA kaum beachtet;
- Bewusstsein über Tätigkeitsfelder in der freien Wirtschaft ist größtenteils nicht vorhanden.



Zentrale Motivation für das Forschungsprojekt:

**In einem so inter- und multidisziplinären Tätigkeitsfeld
wie der Personalentwicklung in der freien Wirtschaft,
sollte der Berufsstand SP / SA ebenso
selbstverständlich vertreten sein können,
wie alle anderen Professionen.**

Zielsetzungen

- **das Tätigkeitsfeld Personalentwicklung (professionelle Erwachsenenbildung, innerbetrieblicher Fort- und Weiterbildung, Mitarbeiterförderung und Coaching usw.) für SP / SA in der freien Wirtschaft zu erschließen;**

Zielsetzungen

- Erkenntnisse für die Lehre gewinnen, um SP / SA auf die Anforderungen des Berufsfeldes Personalentwicklung gezielter vorbereiten zu können.



Zentrale Fragestellungen

- „Wie kann das Aufgabenfeld Personalentwicklung für den Bereich der Sozialen Arbeit und das Studium neue Perspektiven bieten?“
- „Welche Kompetenzen, Kenntnisse und Instrumente benötigen SP / SA für die Tätigkeit in den Bereichen Personalentwicklung und innerbetrieblicher Weiterbildung?“



Zentrale Fragestellungen

- „Welche beruflichen Möglichkeiten kann ein Wirtschaftsunternehmen dem einzelnen SP / SA bieten?“
- „Was bedeuten die Anforderungen des Tätigkeitsfeldes Personalentwicklung für die Ausbildung von SP / SA?“
- „Wie und in welchen konkreten Tätigkeitsfeldern kann ein Wirtschaftsunternehmen noch vom Einsatz der SP / SA profitieren?“
- „Welche positiven Auswirkungen kann die Einstellung von SP / SA in der Personalentwicklung für ein Wirtschaftsunternehmen haben?“

Konzeption

- Lehrforschungsprojekt mit Praxisausrichtung
- 35 Studierende
- Einbindung renommierter Wirtschaftsunternehmen als Koop-Partner
- Qualitative Befragung durch Leitfaden-Interviews von 7 Personalentwickler*innen in den teilnehmenden Firmen (Tätigkeitsdauer im Betrieb 3-15 Jahre, wobei die pädag. Abschlüsse die längste Tätigkeitsdauer aufwiesen)

Interviewergebnisse



Interviewte Studienabschlüsse:

- Dipl. Pädagogik
- Dipl. Sozialpädagogik
- Dipl. Sozialpädagogik, M. A.
- Dipl. Sozialpädagogik / Dipl. Pädagogik
- Dipl. Betriebswirt
- Dipl. Kommunikationswissenschaften mit organisational Master



Interviewergebnisse on the point:



Was sind die Schwerpunkte der Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen?

(Worauf wird besonders Wert gelegt?)

- **Entwicklung / Förderung von MA**
- **Beratung / Coaching**
- **Potenzialentwicklung**
- **Aus- und Weiterbildung, Trainings, Schulungen**
- **Führungskräfteentwicklung**
- **Organisationsentwicklung**
- **Recruiting (Nachwuchssicherung)**
- **Teamentwicklungsmaßnahmen**
- **Mentoring**

Welche Themen werden künftig eine wichtige Rolle für die PE sein?

- **Diversity (Internationalität, Interkulturalität, Globalität, globale Kommunikation)**
- **Langfristige Mitarbeiterbindung**
- **Support / Begleitung / Beratung**
- **Stressprävention**
- **Innovatives Wissensmanagement (neue Lernformate, Wissensgenerierung)**
- **Kompetenzförderung, Potentialentwicklung**
- **Vereinfachung von Prozessen**

Worin kann die Personalentwicklung von der Profession SP / SA profitieren?

- **Erfahrung im Steuern von Gruppenprozessen**
- **Coaching in sozialen Kompetenzen für Führungskräfte**
- **Erfassung / Wahrnehmung und Identifikation von positiven Veränderungsprozessen, die nicht messbar sind**
- **Psychologischer Background**

Worin kann die Personalentwicklung von der Profession SP / SA profitieren?

- **Kenntnisse in Gruppendynamik / -pädagogik**
- **Kenntnisse in Teambildung / -management**
- **Sozialpädagogisches Fachwissen**

Was brauchen SP / SA, um für die PE interessant zu sein?

- **Erfahrungen durch Praktika in diesem Bereich**
- **Soziales / ehrenamtliches Engagement**
- **Gesprächsführungstechniken**
- **Grundkenntnisse in PE / BWL / Projektmanagement**
- **Fähigkeit selbstständig zu arbeiten**
- **Selbstvertrauen**

Auswertung - Evaluation Studierende

- Evaluationsbeteiligung: 83%
- Gesamtbewertung: 1,3
- Es besteht ein großes Interesse am Bereich PE
- Bedarf an mehr Informationen und fortführenden Projekten in diesem Themenbereich
- Projekt wird von 96 % als bedeutsam für die Weiterentwicklung des Berufsprofils von SP / SA gesehen

Auswertung - Evaluation Studierende

- 100% sind dafür, dass der Themenbereich im Rahmen des Studiums in die Lehre von SP / SA mit aufgenommen werden sollte:

*„[...] Wirtschaft und Soziale Arbeit sollen enger zusammen wachsen
(nicht die Verwirtschafterlichung der Sozialen Arbeit!!!).
Aber SP / SA dürfen / sollen in die freie Wirtschaft.“*

*„Ich hoffe, dass dieses Themenfeld in das Regelstudium aufgenommen
wird.“*

Transformation

Welche Erkenntnisse ergeben sich aus dem Lehrforschungsprojekt allgemein?

- Die PE ist ein spannendes Tätigkeitsfeld mit vielen Möglichkeiten für den Einzelnen und steht SP / SA offen.
- Abbau von Vorurteilen gegenüber Wirtschaft als Tätigkeitsfeld
- Relevanz von BWL-/ PE relevanten Grundkenntnissen in der Lehre
- Wirtschaft überraschend aufgeschlossen für SP / SA



Transformation

Das hat sich seit dem Forschungsprojekt in meinem Lehrangebot verändert:

- SP / SA machen sehr erfolgreich Praktika in der freien Wirtschaft (wurden bisher zu 100 % nach dem Praktikum übernommen und fühlen sich dort sehr wohl);
- haben sich zu einem Netzwerk im Rahmen des „Stammtischs Personalentwicklung“ organisiert;
- entsprechende Themen wurden in die Lehre aufgenommen (Einführung in die Personalentwicklung, Projektmanagement)



Zu guter Letzt: was haben wir noch gelernt?

*Offenheit für interdisziplinäre
Kooperationen zahlt sich aus*

*Vielfalt ist eine Stärke
unseres Fachbereichs*

Die Lust am Türen öffnen

*Etwas über die Voreingenommen-
heiten unserer eigenen Profession ...*

*Interdisziplinarität ist eine
Chance für die Studierenden*

...und so vieles mehr

Im Sinne der PE:
Entwickeln wir uns
gemeinsam weiter!



Quellennachweis

Hilsenbeck, Dr. Thomas, 2018: Handbuch Personalentwicklung

http://www.thomas-hilsenbeck.de/handbuechern-und-leitfaeden/dr-th-hilsenbeck-handbuch-personalentwicklung-vers-8_0/

