

Angebotsanforderung Modul 2 Employer Branding & Werteakademie

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen des ESF-Programms „rückenwind³ für Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft“ sollen für das Projekt „IM PULS - Neue Perspektiven für die Personalgewinnung und -bindung“ im Projektzeitraum 01. April 2024 bis 31. Oktober 2026 verschiedene Qualifizierungen durchgeführt werden, die Paritätische Mitgliedsorganisationen bei der Entwicklung und Anwendung analoger und digitaler Strategien zur Personalgewinnung und -bindung unterstützen.

Im Jahr 2024 richten sich die Qualifizierungen an Mitarbeiter*innen von Organisationen aus der **Pflegebranche**.

Über das Weiterbildungs- & Netzwerkprojekt IM PULS

Für soziale Einrichtungen wird es zunehmend schwieriger, Personal zu finden und an die jeweilige Einrichtung zu binden. Der demographische Wandel, belastende Arbeitsbedingungen und das geringere Ansehen sozialer Berufe im Vergleich zu anderen Berufsgruppen sorgen für diese Entwicklung. Hinzu kommen der Generationenwechsel bei den Mitarbeitenden mit veränderten Erwartungen an gute Arbeitsbedingungen und eine Work-Life-Balance.

Höhere Einkommen als Anreiz für neues und bestehendes Personal kann nicht oder nur eingeschränkt angeboten und finanziert werden. Politische Bestrebungen zur Verbesserung der Situation wirken weder kurzfristig noch unmittelbar vor Ort. Somit kommt den Verantwortlichen bei den Trägern und in den Einrichtungen eine elementare Rolle dabei zu, attraktive Arbeitgeber*innen zu werden.

Im Rahmen unserer Weiterbildungsmaßnahme IM PULS möchten wir Strategien und Erfahrungen zur Anwerbung und Bindung von Personal vorstellen und uns dazu praxisnah austauschen. Der Fokus liegt dabei auf wirksamen Herangehensweisen für Einrichtungen und Träger, um Personal zu gewinnen und zu binden.

Die Weiterbildungsmaßnahme und Netzwerkinitiative IM PULS beinhaltet **5** Weiterbildungsmodule. **Jedes Modul setzt sich aus einem Online-Seminar und vier Trainings/Workshops zusammen.** In den Online-Seminaren wird Basiswissen vermittelt sowie Werkzeuge und Instrumente vorgestellt; in den Workshops/Trainings werden in Kleingruppen Projekte praktisch umgesetzt. In der Selbstlernzeit sollen die Teilnehmer*innen das in den Online-Seminaren vermittelte Wissen vertiefen und die eigene Projektarbeit in den Workshops/Trainings vorbereiten.

Angebotsanforderung

Im **2. Modul** von insgesamt 5 Modulen werden im Rahmen des Projekts Qualifizierungen zum Thema **Employer Branding & Werteakademie** angeboten. Für die Durchführung des Moduls, welches im **Mai 2024** stattfinden soll, wird fachliche Expertise/Erfahrung aus den folgenden Teilbereichen benötigt:

Inhalte des Online-Seminars

1. Vermittlung von Marketinginstrumenten, mittels dieser sich das Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber am Markt positionieren kann
2. Führungskultur als Hebel: Vermittlung von Grundlagen über Leadership und Affektives Commitment, Führung in der digitalisierten Arbeitswelt mit flexibler(m) Arbeitszeit und -ort
3. Vermittlung von Methoden der Öffentlichkeitsarbeit; wie kann u.a. die regionale/lokale Presse zu einem positiven Image und zur Mitarbeitergewinnung beitragen
4. (Paritätische) Werte als Arbeitgebervorteil: Beteiligung, Diversität und Lebenslagenorientierung sowie kulturelle Offenheit
5. Reputation bei den Mitarbeitenden und in der Öffentlichkeit erhöhen sowie ein positives Image der Pflege erzeugen durch Vermittlung von Historie, Werte, Zukunft, Ziele, fachlicher Exzellenz, attraktive Arbeitgeber („stabiler Arbeitgeber, pünktlicher, guter Lohn); Vermitteln eines Kompasses für das Handeln des Unternehmens (Unternehmensstrategie)

Inhalte für die Projektarbeit im Kontext der eigenen Organisation in Workshops/Trainings in Kleingruppen

- 1.1 Erarbeitung einer Identität und Alleinstellungsmerkmal als Wettbewerbsvorteil sowie einer Unternehmensstrategie: „Kompass setzen“: wer sind wir und wo wollen wir hin
- 1.2 Erarbeitung einer Konzeption zum Aufbau/zur Verstärkung eines positiven Images der Pflege. Diskussion: Was kann ich als Arbeitgeber / Führungskraft / Fachkraft dafür tun?
- 1.3 Erstellung einer Karrierewebsite und oder Slogan, alternativ eines Storyboards für einen Imagefilm (aus dem Alltag, hoher Grad an Authentizität, ohne Schönfärberei,

eher Emotionalität, neugierig machen, humorvoll, Bsp. Krankenhaus in HH, Mit Herz, Humor und Handschuhen)

2. Erarbeitung eines Plans für die Umsetzung der (Paritätischen-) Werte: Offenheit in der Organisation für Diversität, verschiedene Lebenslagen und Kulturen sowie Minderung des Unverständnisses und Kommunikationsproblemen zwischen alter und junger Generation (Bsp. „Kern-Team; was seit 20 Jahren zusammengearbeitet und jetzt kommt die Neue“; Vermittlung zwischen alten Gewohnheiten; Arbeitszeitverständnis, informellen Regeln und wie man damit umgeht)

3. Erarbeitung einer Konzeption für flexible Arbeitszeitmodelle (als Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Anstellung älterer Arbeitnehmer*innen, Alleinerziehende etc.)

- Diskussion von Variationen der Arbeitszeitflexibilisierung und eines grundsätzlichen Gewährs von flexiblen Arbeitszeiten ohne Vorliegen von Gründen und Voraussetzungen („New Work Konzept“, Wunschmodell: jeder MA kann sich seine Arbeitszeiten wünschen, unabhängig davon, ob Gründe vorliegen)

4. Erarbeitung einer Konzeption für den Aufbau einer Beteiligungs- und Verantwortungsstruktur unter Berücksichtigung der Diskrepanz zwischen Beteiligungswunsch und der Verweigerung, Verantwortung zu übernehmen und Entscheidung zu treffen; Motivation zu Verantwortungsübernahme (MA als Teil des Ganzen - Affective Commitment), Förderung durch Führungskultur und offener Fehlerkultur im Unternehmen;

- Diskussion der Fragestellung: Wie nimmt man die Angst, wie stärkt man den Rücken?

Unterschied zwischen Entscheidungskompetenz und Beihilfe/Unterstützung zur Entscheidungsfindung. Wie können Entscheidungsprozesse eingeübt werden?

5.1 Erarbeiten eines Konzeptes zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen: Persönliche und soziale Kompetenzen; kindliche Konditionierung von Mädchen beliebt zu sein (anders als Jungen), kann als Führungskraft zum Problem werden – Balanceakt zwischen zu starker Kontrolle und herzlicher und offener Führung

5.2 Erarbeiten eines Konzeptes zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen: Minderung von „Stutenbissigkeit“. Diskussion Warum herrscht Stutenbissigkeit? Warum unterstützen sich Frauen nicht gegenseitig? Im Gegenteil, wo eine Frau einen Mann unterstützen würde, übt sie bei einer Frau mehr Kritik. Teilweise stehen sich Frauen sogar gegenseitig im Weg, wenn es um die Karriere geht. Ein möglicher

Grund dafür ist die besonders große Konkurrenz unter Frauen. Aber warum ist das so und wie lässt es sich ändern?

Zertifikat: Das Modul soll als Zertifikatskurs aufgebaut sein, d.h. die Teilnehmenden müssen zum Erwerb eines Zertifikats neben einer Mindest-Anwesenheit auch eine eigene Projektarbeit im Kontext ihrer eigenen Organisation in dem Workshop/Training durchführen sowie 5 Stunden für Selbstlernen aufwenden.

Zielgruppe: Insgesamt werden ca. 30 Mitarbeiter*innen aus Paritätischen Mitgliedsorganisationen der Pflegebranche und des Paritätischen Landesverbandes an der Weiterbildungsmaßnahme im Jahr 2024 teilnehmen. Die Anzahl der Teilnehmenden pro Workshop/Training ist auf max. 7 Teilnehmende begrenzt. Der Kurs richtet sich einerseits an Teilnehmende aus kleinen und mittleren Organisationen, welche über relativ wenige finanzielle und personelle Ressourcen verfügen, und andererseits an Teilnehmende aus großen Organisationen mit mehr Ressourcen.

Zeitlicher Rahmen: Für ein Modul sind insgesamt 25 Zeitstunden sowie die Vorbereitung der Selbstlernzeit mit Bereitstellung von Lernmaterial von einem oder mehreren Dozenten*innen zu erbringen.

Die Zeitstunden gliedern sich wie folgt:

- 1 Online-Seminar à 5 Stunden
- 4 Workshops/Trainings à 5 Stunden = 20 Stunden

Die Workshops/Trainings finden in Präsenz im Land Brandenburg statt. Die genauen Kurstermine (idealerweise im Mai 2024) und Veranstaltungsorte erfolgen in Absprache. Das Modul wird von einer/einem Mitarbeiter*in des Projektes IM PULS inhaltlich und organisatorisch betreut und durchgeführt. **Das Online-Seminar und die Workshops können von einer/einem oder mehreren Dozenten*innen durchgeführt werden.**

Wir würden uns freuen, wenn Sie Interesse an der Durchführung der beschriebenen Leistungen **oder auch Teilleistungen** haben und uns bis zum **21.01.2024** ein Angebot **mit entsprechender Honorarvorstellung auf Stundensatzbasis zusenden** (Gerne per E-Mail an: impuls-projektleitung@paritaet-brb.de).

Bitte beachten Sie, dass mit dem Honorar (bitte geben Sie Netto- und ggf. Bruttopreis an) grundsätzlich alle mit der Dienstleistung im Zusammenhang stehenden Zeiten der Vor- und Nachbereitung abgegolten sind. Fahrt- und Übernachtungskosten sind gesondert anzugeben und orientieren sich am Bundesreisekostengesetz.

Bitte teilen Sie uns auch mit, ob Sie das Angebot als Freiberuflerin oder Freiberufler abgeben oder aber als Unternehmen.

Kontakt

Mirjam Deponte
IM PULS / Projektleitung

Der Paritätische, Landesverband Brandenburg e.V.
Projekt IM PULS
Tornowstraße 48
14473 Potsdam

Tel.: 0331 28497-64
Funk: 0162 27483-93
E-Mail: impuls-projektleitung@paritaet-brb.de