

Anja Sachadä

Hochschule Mittweida-Roßwein

University of Applied Sciences

Fakultät Soziale Arbeit

Bachelorarbeit

Strategische Personalentwicklung in kleinen und kleinsten
Organisationen und Vereinen der Kinder und Jugendarbeit in Sachsen
unter Demographiesicht

Strategic development of human resources in small and very small
organizations and associations of the children and youth work in
Saxony under demography vision

Fachbereich Soziale Arbeit

Roßwein 2012

Erstleser: Herr Prof. Dr. Armin Wöhrle

Zweitleserin: Frau Anke Miebach-Stiens

Bibliographische Beschreibung

Sachadä, Anja (2012): Strategische Personalentwicklung in kleinen und kleinsten Organisationen und Vereinen der Kinder und Jugendarbeit in Sachsen unter Demographiesicht; Roßwein; Hochschule Mittweida; Fakultät Soziale Arbeit; Bachelorarbeit; 2012

Referat:

Ziel dieser Bachelorarbeit ist es, aufzuzeigen, ob es in ausgewählten Einrichtungen der Jugendhilfe im Freistaat Sachsen eine strategische Personalentwicklung vor allem vor dem Hintergrund einer alternden Belegschaft gibt bzw. wie man diese gestalten könnte.

Angesichts des demographischen Wandels, der ganz extrem vor allem in der offenen Jugendarbeit zu einer sehr stark alternden Belegschaft führt, ist es notwendig, Konzepte zu entwickeln, wie man die Erfahrungen und das Wissen der älteren Beschäftigten nutzen kann, aber ihnen gleichzeitig auch Möglichkeiten eröffnet, in andere Bereiche der Sozialen Arbeit zu wechseln. Dabei sollte zunächst meine Untersuchung den Ist-Zustand aufzeigen – was wird von Führung in der Richtung bereits getan und wie wirken diese Instrumente -, um dann Ableitungen treffen zu können, was man anders bzw. besser machen kann.

Selbständigkeitserklärung:

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe. Die Übernahme wörtlicher Zitate aus der Literatur und die Verwendung von Gedanken anderer Autoren wurden von mir gekennzeichnet.

Treuen, 20.01.2012

Anja Sachadä

Gleichheitsgrund:

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde in der Arbeit bei Verallgemeinerungen auf geschlechtsspezifische Formulierungen verzichtet. An dieser Stelle halte ich deshalb ausdrücklich fest, dass die verwendeten Formen für beide Geschlechter zu verstehen sind.

Danksagung:

An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich bei der AGJF Sachsen in Chemnitz und dort speziell bei den Mitarbeitern des Projektes „Respekt – Erfahrung als Ressource“ für die Hilfe und Zusammenarbeit bei der Erstellung dieser Arbeit bedanken.

Inhaltsverzeichnis

Bibliographische Beschreibung

Referat

Selbständigkeitserklärung

Gleichheitsgrund

Danksagung

1. Einleitung	1
1.1. Problemstellung	1
1.2. Zielsetzung	1
1.3. Vorgehensweise	1
2. Theoretische Grundlagen	2
2.1. Definition strategische Personalentwicklung	2
2.2. Der demographische Wandel in Deutschland	3
2.3. Ältere Arbeitnehmer im Unternehmen	4
2.3.1. Definition der ‚Generation 50+‘	4
2.3.2. Altersstereotypen	5
2.3.3. Defizitmodell vs. Kompetenzmodell	5
2.3.4. Leistungspotential älterer Mitarbeiter	7
2.3.5. Altersabhängige Veränderungen der Arbeitsmotivation und –zufriedenheit	9
2.3.6. Effektive Maßnahmen von Führungskräften	9
2.4. Auswirkungen einer alternden Belegschaft auf die Sozialwirtschaft	10
2.5. Definition kleiner und kleinster Organisationen	12
3. Handlungsfelder der Personalentwicklung	13
3.1. Sicherheit und Gesundheit	13
3.1.1. Definition Gesundheit	13
3.1.2. Zusammenhang Arbeit und Gesundheit	14
3.1.2.1. Physische Krankmacher	15
3.1.2.2. Psychische Krankmacher	15

3.1.3.	Aufgaben des Handlungsfeldes Gesundheit	16
3.1.4.	Maßnahmen der Umsetzung	16
3.2.	Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung	16
3.2.1.	Arbeitsorganisation	17
3.2.2.	Arbeitsgestaltung	18
3.2.3.	Aufgaben des Handlungsfeldes Arbeitsgestaltung	19
3.2.4.	Maßnahmen der Umsetzung	20
3.3.	Unternehmenskultur und Führung	20
3.3.1.	Einstellung der Chefs gegenüber dem Alter	20
3.3.2.	Bereitschaft des Chefs zur Kooperation	21
3.3.3.	Kommunikationsfähigkeit des Chefs	23
3.3.4.	Fähigkeit des Chefs zur individuellen Arbeitsplanung	23
3.3.5.	Aufgaben und Umsetzungsmöglichkeiten des Handlungsfeldes Unternehmenskultur und Führung	24
3.4.	Qualifikation, Weiterbildung und lebenslanges Lernen	24
3.4.1.	Fehlende oder nicht angepasste Lernmöglichkeiten	24
3.4.2.	Anforderungsarme Tätigkeiten und qualifikatorische Sackgassen	26
3.4.3.	Lebenslanges Lernen	26
3.4.4.	Lernen wieder lernen	27
3.4.5.	Aufgaben und Umsetzungsmöglichkeiten des Handlungsfeldes Qualifikation	27
4.	Praktische Untersuchung	28
4.1.	Erwartungen an die Untersuchung	28
4.2.	Untersuchungsdesign	28
4.3.	Feldzugang	29
4.4.	Vorstellung des Auswertungsverfahrens	30
4.5.	Untersuchung	30
4.5.1.	Einrichtung I – kleinster Verein	30
4.5.1.1.	Vorstellung	30
4.5.1.2.	Ergebnisse	31
4.5.1.3.	Auswertung	33
4.5.2.	Einrichtung II – Kleinster Verein	34
4.5.2.1.	Vorstellung	34
4.5.2.2.	Ergebnisse	35
4.5.2.3.	Auswertung	36

4.5.3. Einrichtung III – kleiner Verein	37
4.5.3.1. Vorstellung	37
4.5.3.2. Ergebnisse	38
4.5.3.3. Auswertung	39
4.5.4. Einrichtung IV – kleiner Verein	40
4.5.4.1. Vorstellung	40
4.5.4.2. Ergebnisse	41
4.5.4.3. Auswertung	42
4.5.5. Zusammenfassung	43
5. Fazit	44
Quellenverzeichnis	45
I. Textquellen	45
II. Internetquellen	48
III. Internetseiten	50
Abbildungsverzeichnis	54
Anlagenverzeichnis	61

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Bevölkerungsvorausberechnung	54
Abb. 2:	Durchschnittliches Alter der Bevölkerung	55
Abb. 3:	Altersquotienten 2008 und 2060	55
Abb. 4:	Bevölkerung nach Altersgruppen	56
Abb. 5a:	Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland von 2009 bis 2060 (in absoluten Zahlen)	57
Abb. 5b:	Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland von 2009 bis 2060 (in %)	57
Abb. 6:	Alterspyramiden	58
Abb. 7:	Geborene und Gestorbene – Deutschland	59
Abb. 8:	Bevölkerungsvorausberechnung für Sachsen 2011 bis 2025	60
Abb. 9:	Bevölkerungspyramide 2010 und 2025 für Sachsen	60

Anlagenverzeichnis

Anlage 1:	Informationsmail für mögliche Einrichtungen	61
Anlage 1a:	Fragebogen	62
Anlage 2:	Interviewleitfaden	63
Anlage 3:	Fragebogen zur Altersstrukturanalyse Einrichtung I	64
Anlage 3a:	Altersstrukturanalyse Einrichtung I	65
Anlage 3b:	Interview Führung Einrichtung I	66
Anlage 3c:	Interview Mitarbeiter 50+ Einrichtung I	89
Anlage 4:	Fragebogen zur Altersstrukturanalyse Einrichtung II	109
Anlage 4a:	Altersstrukturanalyse Einrichtung II	110
Anlage 4b:	Interview Führung und Mitarbeiter 50+ Einrichtung II	111
Anlage 5:	Fragebogen zur Altersstrukturanalyse Einrichtung III	130
Anlage 5a:	Altersstrukturanalyse Einrichtung III	131
Anlage 5b:	Interview Führung Einrichtung III	132
Anlage 5c:	Interview Mitarbeiter 50+ Einrichtung III	153
Anlage 6:	Fragebogen zur Altersstrukturanalyse Einrichtung IV	171
Anlage 6a:	Altersstrukturanalyse Einrichtung IV	172
Anlage 6b:	Interview Führung Einrichtung IV	173
Anlage 6c:	Interview Mitarbeiter 50+ Einrichtung IV	187