

Transferworkshop der Stiftung Wohlfahrtspflege
„Digitalisierung in Bereichen
des Themenfelds Arbeit“
16.03.2022

GESA gGmbH

**Digitalisierungsprozesse in Sozialunternehmen mit
Schwerpunkt Arbeitsmarktdienstleistungen**

Maria Giesemann: Pädagogische Leitung/Geschäftsleitung

Julja Wolter: Leitung Projektentwicklung

Inhalt

Über uns: GESA Unternehmensverbund

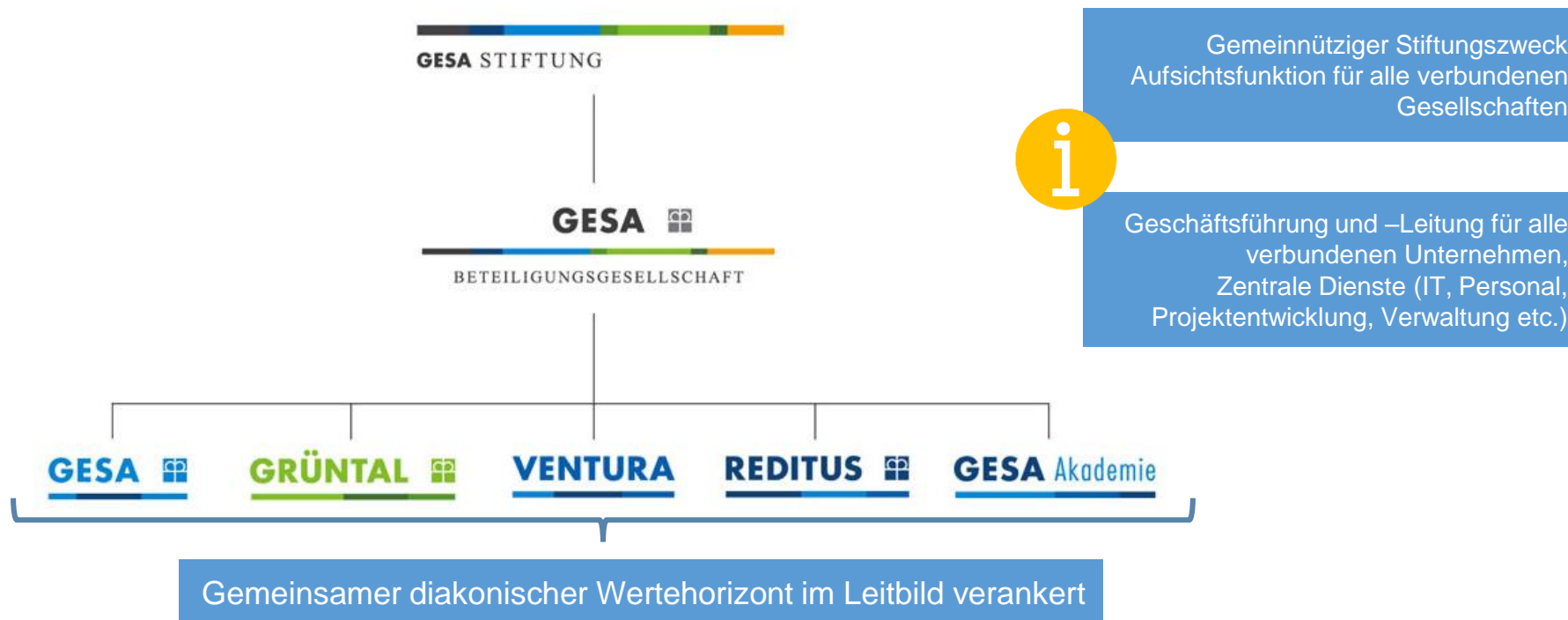
**Digitalisierungsprozesse in Sozialunternehmen mit Schwerpunkt
Arbeitsmarktdienstleistungen: Stakeholder**

**Fazit: Gelingens-Faktoren zum Umgang mit organisationalen
Herausforderungen in der Pandemie**

Über uns: GESA Unternehmensverbund

- GESA gGmbH: Arbeitsmarktintegration in Wuppertal seit über 35 Jahren in einem modernen Sozialunternehmen
- Wurzeln in der Gefährdetenhilfe (Gründung als e.V. 1985)
- Umwandlung von Vereinsstruktur in gGmbH 1994
- Seit 2015 ist die GESA Teil der GESA Stiftung in einem starken Unternehmensverbund mit 6 Gesellschaften und ca. 150 Mitarbeitenden
- 11 Standorte in Wuppertal
- Über 50 laufende Projekte und Maßnahmen
- Mehr als 3.000 Teilnehmende
- Über 120 Auszubildende in kooperativer Form (Berufsausbildung in außerbetriebl. Einrichtung)

Über uns: GESA Unternehmensverbund



GESA Unternehmensverbund: Kompetenzfelder



Berufsvorbereitung & Ausbildung



Beratung & Vermittlung



Kinder- & Jugendhilfe



Beschäftigungsförderung & Qualifizierung



Quartiersarbeit & Begegnungscafés



Sprach- & Integrationskurse

GESA Unternehmensverbund: Kompetenzfelder

GRÜNTAL



Inklusive Beschäftigung

- regional größtes Inklusionsunternehmen
- 21 Mitarbeitende
- GaLa-Bau
- Malerarbeiten
- Gebäudereinigung

GESA Akademie



Berufliche Fortbildung & Seminare

- Fortbildungen & Seminare für freie Träger im Themenkomplex Soziale Arbeit
- Inhouse Schulungen für verbundene Unternehmen
- Sprachkurse in JVA

REDITUS



Wohnungsvermittlung

- Private und gewerbliche Gebäudevermietung und -verwaltung
- 41 Wohneinheiten
- Innovative Wohnprojekte

VENTURA

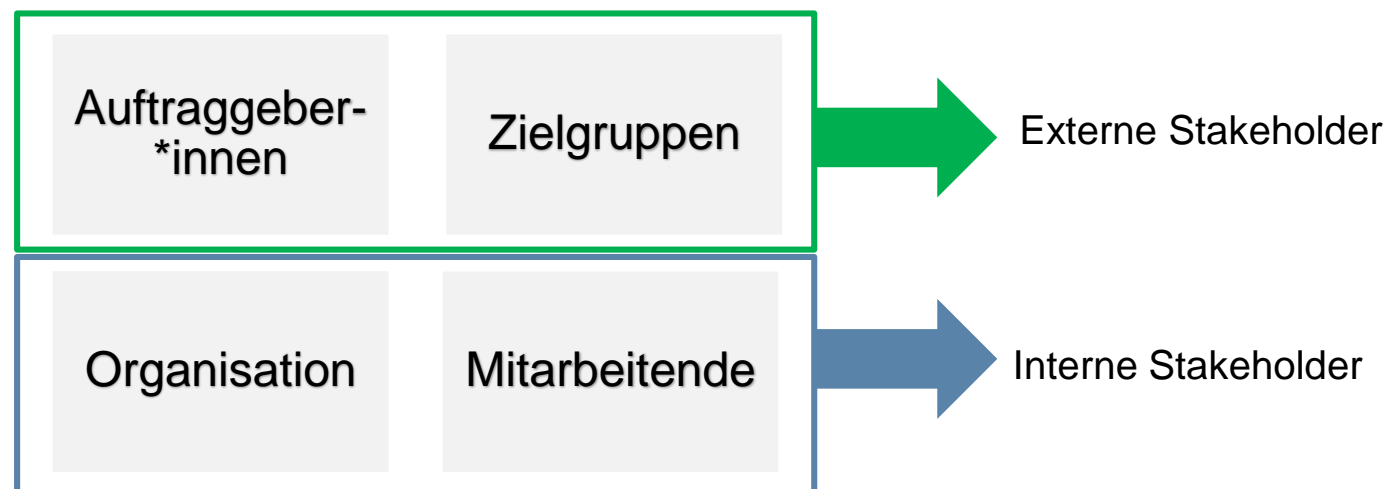


Personaldienstleistungen

- Personalrekrutierung
- Arbeitnehmerüberlassung
- Schwerpunkte:
 - Handwerk
 - Industrie
 - Pflege
 - Kaufmännisch

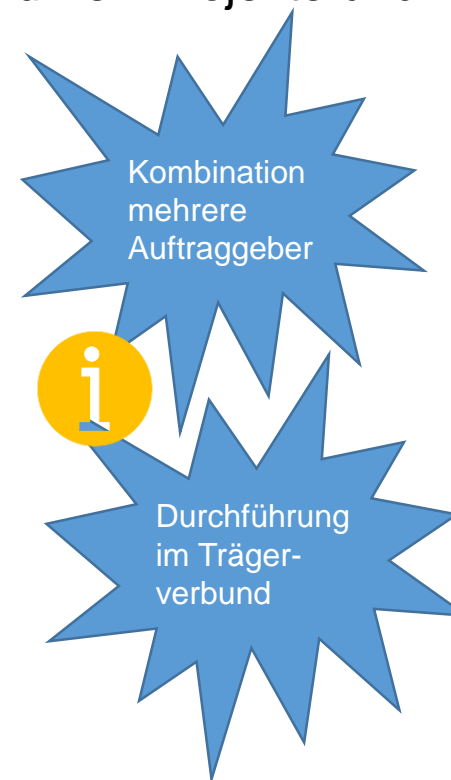
Digitalisierungsprozesse in Sozialunternehmen mit Schwerpunkt Arbeitsmarktdienstleistungen: Stakeholder

Digitalisierung in Sozialunternehmen mit Schwerpunkt Arbeitsmarktdienstleistungen erfordert die Berücksichtigung folgender **interner und externer Stakeholder**



Externe Stakeholder: **Auftraggeber*innen**

- Sozialunternehmen mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarktdienstleistungen führen Projekte und Maßnahmen unterschiedlicher Auftraggeber durch
 - Jobcenter: als gemeinsame Einrichtung (gE) mit der BA oder als zugelassener kommunaler Träger (zkT)
 - Agentur für Arbeit
 - Bundesministerien: z.B. BAMF im Bereich von Sprachkursen
 - Landesministerien: z.B. MAGS
 - Förderungen über den Europäischen Sozialfonds (ESF)
 - Städte und Kommunen
 - Stiftungen
 - etc.



Externe Stakeholder: Zielgruppen

- jede Maßnahme hat zwar i.d.R. eine definierte Zielgruppe, dennoch heterogene Zusammensetzung
- Beispiele für Zielgruppen

Mütter ab 25 Jahren, die einen Migrationshintergrund aufweisen

Strafentlassene bei denen ein Bedarf an beschäftigungsorientierter Nachsorge besteht und von Haft Bedrohte

Jugendliche und junge Erwachsene im Alter unter 25 Jahren, die bisher keine berufliche Orientierung aufweisen

erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die für die Teilnahme an einer Schuldnerberatung vorgesehen sind, jedoch keine Übersicht über ihre persönliche finanzielle Situation haben

alleinerziehende Mütter und Väter

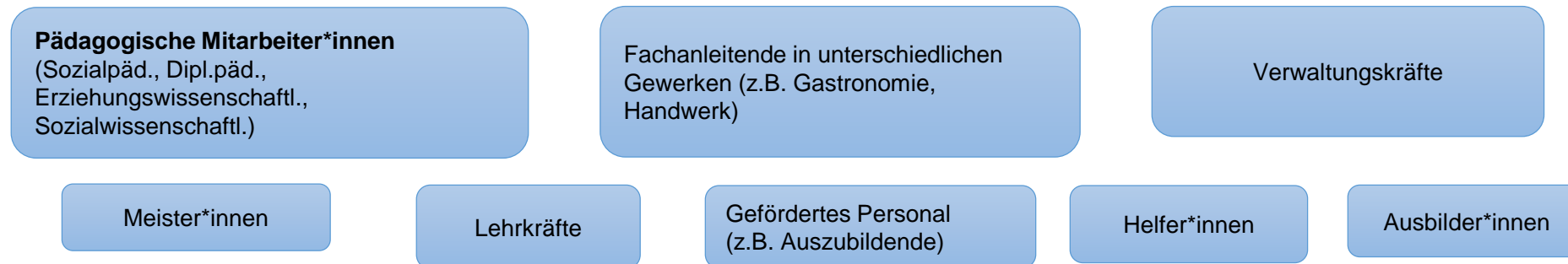
erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit schwerwiegenden, (teilweise) multiplen vermittlungsrelevanten Problemlagen, die nach derzeitigem Kenntnisstand auch innerhalb von zwei Jahren nicht in Beschäftigung integriert werden können

Teilnehmende, die einen Sprachkurs besuchen und nicht alphabetisiert sind

Jugendliche und junge Erwachsene ohne Schulabschluss

Interne Stakeholder: Mitarbeitende

- Unterschiedliche Berufsgruppen



- Mitarbeitende haben unterschiedliches Anwenderwissen bezüglich digitaler Lehr- und Beratungssettings
- Ausstattung der Mitarbeitenden ist auf Präsenzkontakte mit den Zielgruppen ausgerichtet

Interne Stakeholder: **Mitarbeitende**

- **Herausforderungen:**

- Unterschiedliche Vorstellungen von Digitalisierung
- Verschiedene Anforderungen in den einzelnen Arbeitsbereichen (Anleitung, Beratung, Unterricht)
- Unterschiedliche Haltung gegenüber Veränderungsprozessen

- **Besonderheiten in der Pandemie**

- Eigene Sorgen und Unsicherheiten der Mitarbeitenden erfordert verstärkte Präsenz und Führung
- Doppelbelastung: eigene Sorgen und gleichzeitig Anforderungen von Auftraggeber*innen gerecht werden, den Zielgruppen Orientierung zu geben
- Hohes Maß an **Flexibilität** und **Veränderungsbereitschaft** erforderlich (z.B. aufgrund fast wöchentlich wechselnder Verordnungen und Vorgaben der Auftraggeber*innen)

Interne Stakeholder: **Organisation**

- **Veränderungen** sind für Sozialunternehmen mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarktdienstleistungen eine **Konstante** und **fester Bestandteil**
- Projekte & Maßnahmen sind i.d.R. zeitlich befristet
- Direkte Auswirkungen von landes- und bundespolitischen Veränderungen, z.B. durch Einführung des neuen Förderinstruments 16i SGB II zur Förderung der Teilhabe von Langzeitarbeitslosen am Arbeitsmarkt
- Veränderte Förderbedingungen, z.B. bzgl. des Personals
- Notwendige (Neu)Ausschreibungen von Projekten garantiert nicht immer eine nahtlose Fortsetzung

Interne Stakeholder: **Organisation**

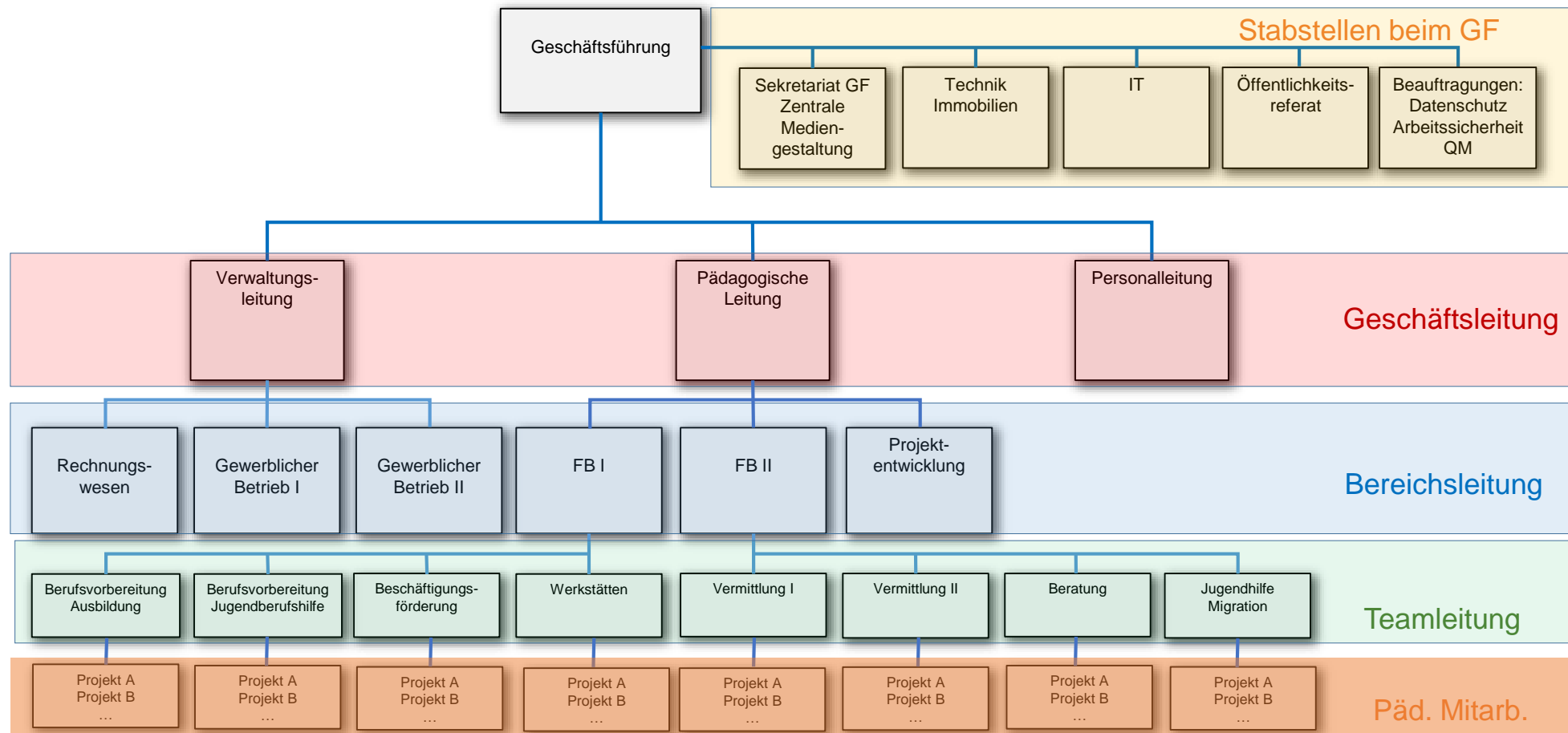
Eine **stabile und zugleich flexible Organisationsstruktur** mit

- klaren Führungsebenen
- festen Zuständigkeiten
- transparenten Kommunikationswegen
- QM-gesteuerten Prozessen

ist zentral für die Umsetzung von digitalen Veränderungsprozessen

Beispiel Organisationsstruktur in der GESA

Organisationsstruktur



Interne Stakeholder: **Organisation**

Organisationale Herausforderungen in der Pandemie:

- langfristig geplante Veränderungen in der Unternehmensstruktur mitten in der Pandemie im Mai 2020 → digitale Betriebsversammlung mit ca. 150 Mitarbeitenden statt in Präsenz
- Kerngeschäft „Soziale Arbeit“ ist überwiegend auf Präsenz ausgerichtet
- Unterschiedliche Technische Ausstattung in einzelnen Liegenschaften (teilweise angemietete/teilweise eigene Gebäude)
- Mehrere Standorte in der Stadt verteilt
- Begrenzte (zeitliche und personelle) Ressourcen in der IT
- Digitalisierungsprozesse als Zusatz zu bestehenden Führungs- und Leitungsaufgaben

Interne Stakeholder: **Organisation**

Organisationale Herausforderungen in der Pandemie:

- Abstimmung mit unterschiedlichen Auftraggeber*innen zur alternativen Durchführung von Präsenzmaßnahmen und Dokumentation dieser
- Kommunikation von schnellen Veränderungen in die Mitarbeiterschaft
- „Qual der Wahl“ an digitalen Tools
- Fehlendes Lern-Management-System
- Unterschiedliche Anwenderkenntnisse in der Mitarbeiterschaft
- Finanzierung von technischer Ausstattung und Schulung von Mitarbeitenden sowie Zielgruppen

Interne Stakeholder: **Organisation**



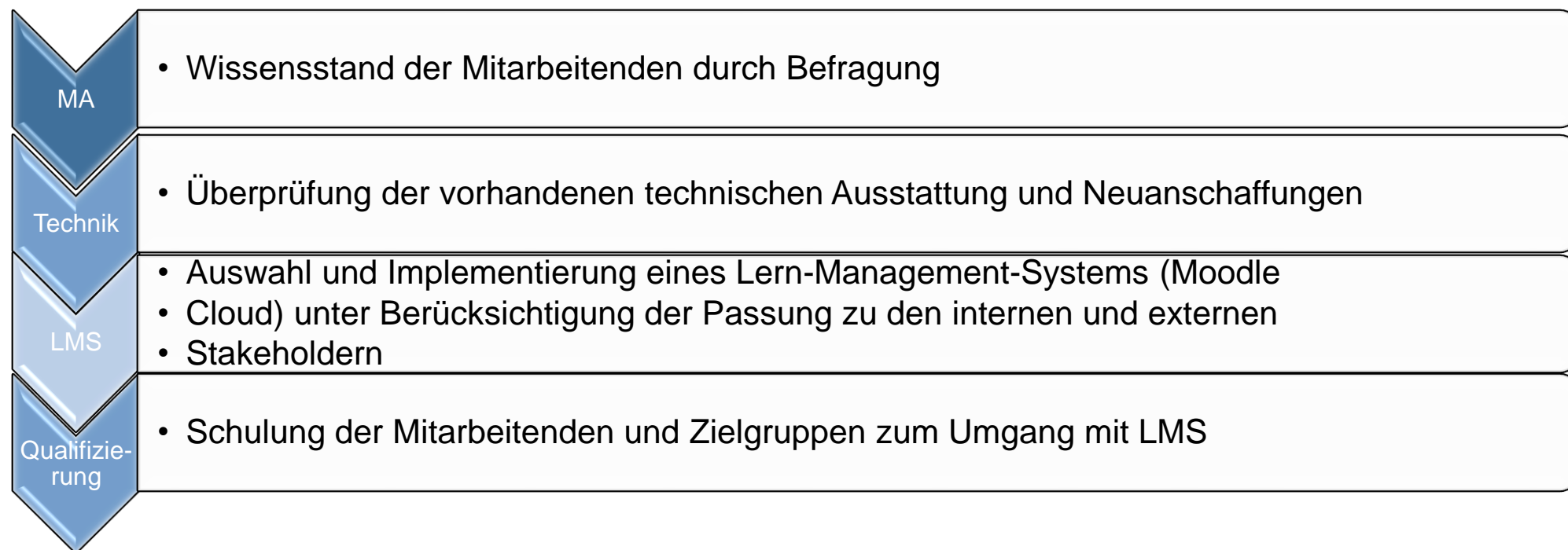
Gelingens-Faktoren zum Umgang mit organisationalen Herausforderungen in der Pandemie:

- Einhaltung von bewährten Kommunikationswegen: Team, Teamleitung, Fachbereichsleitung, Geschäftsleitung
- Zusätzliche halbe Personalstelle im Projektvorhaben „DigiKom“ durch die Förderung der Stiftung Wohlfahrtspflege „Zugänge erhalten – Digitalisierung stärken“ als Schnittstelle zwischen Mitarbeitenden und Leitung

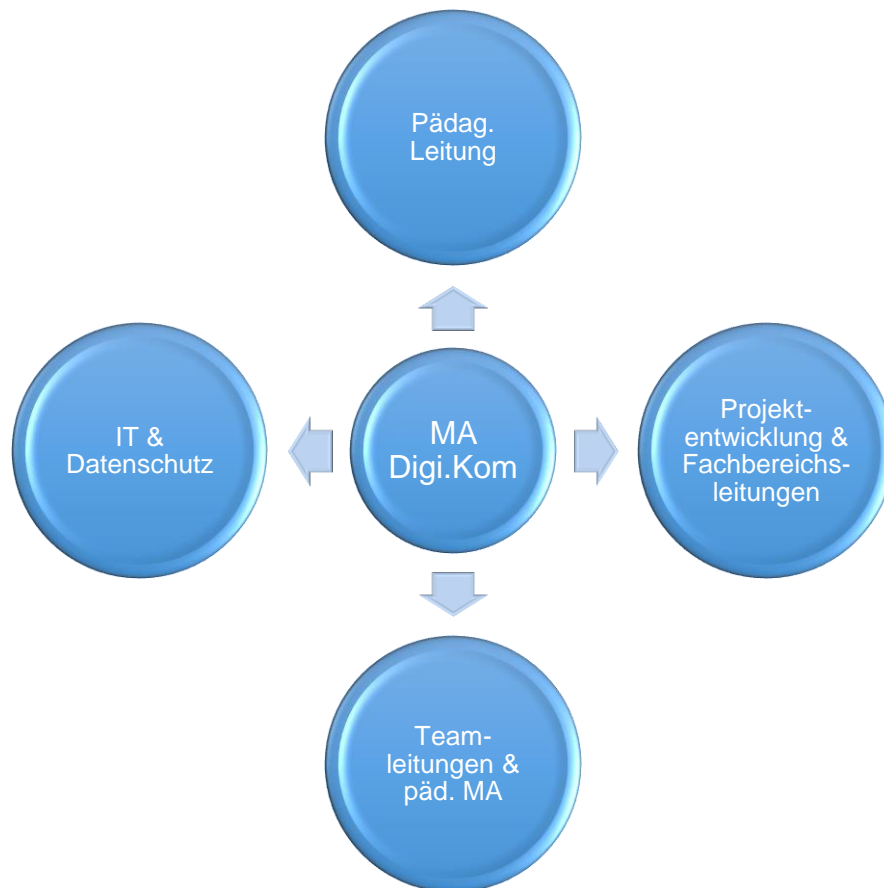
Interne Stakeholder: Organisation



Planvolles Vorgehen und Bedarfsanalyse



Interne Stakeholder: **Organisation**



- Schnittstellenfunktion des verantwortlichen Mitarbeiters
- enge Zusammenarbeit mit einzelnen Bereichen und Stabstellen zur Auswahl des LMS unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeitskontexte mit Zielgruppen in Projekten: Beratung, Anleitung, Unterricht

Interne Stakeholder: **Organisation**



Gelingens-Faktoren zum Umgang mit organisationalen Herausforderungen in der Pandemie:

- Bereits vor der Pandemie fest etabliert und in der Pandemie bewährt
 - Serverbasiertes Arbeiten unter strenger Einhaltung des Datenschutzes statt lokaler Dateien
 - Nutzung von Thin Clients, sodass Mitarbeitende sich an jedem Arbeitsplatz und Standort anmelden und arbeiten können
 - Gemeinsame Zugriffsrechte auf Ordner
 - hoher Stellenwert des QM-Systems zur Verwendung von Vorlagen und Dokumenten
 - Nutzung des Intranets zur Kommunikation an die Mitarbeiterschaft

Interne Stakeholder: **Organisation**

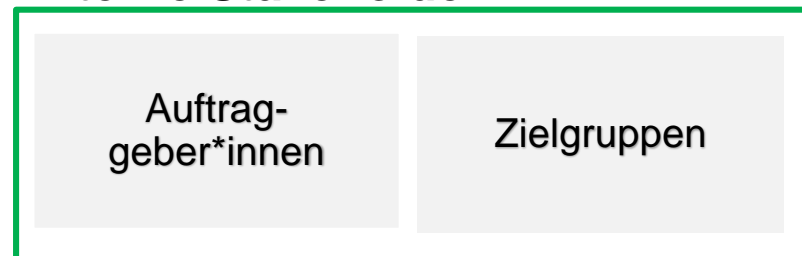


Gelingens-Faktoren zum Umgang mit organisationalen Herausforderungen in der Pandemie:

- Proaktiver Austausch mit unterschiedlichen Auftraggeber*innen zur Umsetzung von alternativen Durchführungsformen
- Priorisierung von Projekten bzgl. notwendiger Umstellung auf virtuelles Lernen
 - z.B. im Bereich der BAMF-Berufssprachkurse sehr schnelle Umstellung aufgrund der Vorgaben, wie Sprachunterricht digital durchgeführt werden darf
- Schulung von Mitarbeitenden im Umgang mit digitalen Tools; verstärkte Teilnahme an Fortbildungen
- Voraussetzungen für mobiles Arbeiten: Gewährleistung der Datensicherheit, Zugriffe auf organisationseigenes QM-System, Intranet und Dokumentationssysteme

Digitalisierungsprozesse in Sozialunternehmen mit Schwerpunkt Arbeitsmarktdienstleistungen: **Fazit**

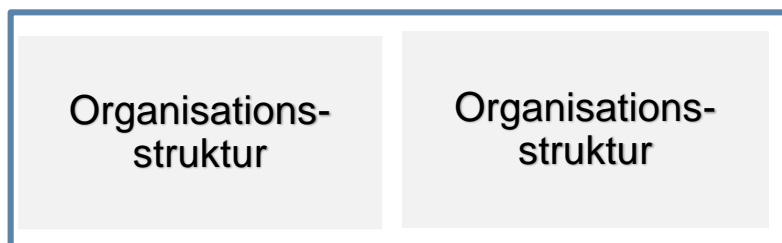
Externe Stakeholder



- Vorgaben der Auftraggeber*innen sind handlungsleitend und bestimmen den Rahmen für digitale Veränderungsprozesse
- Enge Abstimmung und proaktive Kommunikation mit Auftraggeber*innen erleichtert die Umsetzung
- Unterschiedliche finanzielle Ausstattung der Projekte und Maßnahmen eröffnen/begrenzen Möglichkeiten
- Langfristige Finanzierung erforderlich zur Gewährleistung von Planungssicherheit und Nachhaltigkeit
- Berücksichtigung von unterschiedlichen Voraussetzungen und Ressourcen der Zielgruppen

Digitalisierungsprozesse in Sozialunternehmen mit Schwerpunkt Arbeitsmarktdienstleistungen: **Fazit**

Interne Stakeholder



- Transparente und verbindliche Kommunikationswege, eine enge Abstimmung sowie fortlaufender Dialog zwischen den einzelnen Bereichen innerhalb der Organisation ist Voraussetzung für erfolgreiche Digitalisierungsprozesse
- Es bedarf einer Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft für (digitale) Veränderungen, die Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangspositionen, Kompetenzen und Berührungspunkte mit digitalen Tools im Rahmen der eigenen Arbeitsbereiche – Weiterbildungsangebote müssen bedarfsorientiert und passgenau konzipiert werden
- Digitalisierung ist eine notwendige Daueraufgabe (wie z.B. Arbeitssicherheit und Qualitätsmanagement) und bedarf einer verantwortlichen Person, die Querschnittsaufgaben übernimmt

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Maria Giesemann
Pädagogische Leitung/Geschäftsleitung
Hünefeldstraße 14a
42285 Wuppertal
0202/28110150
maria.giesemann@gesaonline.de

Julja Wolter
Leitung Projektentwicklung
Hünefeldstraße 14a
42285 Wuppertal
0202/28110131
julja.wolter@gesaonline.de

www.gesaonline.de