

FACHKRÄFTE FÜR DIE SOZIALE ARBEIT – REGIONALKONFERENZEN 2016 DISKUTIEREN ANSÄTZE

03. Juni 2016



Auf den Regionalkonferenzen in Leipzig, Dresden und Chemnitz ging es diesmal um das Thema Fachkräfte. Der Landesverband stellte seinen Vorschlag einer Fachkräftestrategie vor und auch externe Sichtweisen der Fachkraftfrage kamen zur Sprache.

Jährlich zum Sommeranfang lädt der Paritätische Sachsen zu Regionalkonferenzen in die jeweiligen sächsischen Regionen, um mit seinen Mitgliedern über aktuelle Fragen zu diskutieren und Impulse zu setzen. In diesem Jahr ging es um eines der brennendsten Themen der sozialen Arbeit: Wie gewinnen und halten wir Fachkräfte?

Verbandliche Fachkraftstrategie fokussiert auf Arbeitgeberattraktivität und Rahmenbedingungen

„In der aktuellen Situation gibt es unserer Ansicht nach zwei zentrale Stellschrauben: Erstens sind es die Träger selbst, die ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern und langfristige Personalentwicklung als strategische Führungsaufgabe verstehen müssen. Zweitens haben wir die Rahmenbedingungen sozialer Arbeit, bei denen die individuellen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten keine wesentliche Rolle spielen“, so Michael Richter, Landesgeschäftsführer des Paritätischen Sachsen, bei der Vorstellung des Entwurfs zur verbandlichen Fachkräftestrategie. Mit Blick auf die Arbeitgeberattraktivität möchte der Verband seine Mitglieder künftig noch stärker durch ein passendes Weiterbildungs- und Beratungsangebot, die Begleitung bei Entgeltverhandlungen sowie die bessere Verbindung von theoretischen und praktischen Lernorten unterstützen. Bei den Rahmenbedingungen stehen die bessere Sichtbarkeit als Arbeitsmarkakteure, die Personalausstattung in den Einrichtungen und die Ausbildungszugänge im Fokus.

„Die Rückmeldungen der Mitglieder zu unserem Ansatz sind uns sehr wichtig, da wir uns mit der verbandlichen Fachkraftstrategie auf wesentliche Punkte konzentrieren und Prioritäten setzen wollen. Die Diskussionen haben uns schon gezeigt, dass es zu einigen Punkten noch Klärungsbedarf gibt. Insbesondere unsere zugrundeliegende Definition von Fachkraft als Person, die sich durch mehr als formelle Qualifizierungen auszeichnet, sorgte für mehr Widerrede als gedacht. Wir werten nun die Rückmeldebögen aus und nehmen das Thema mit in die Fachbereichsgremien“, stellt der Landesgeschäftsführer nach den Veranstaltungstagen fest.

Personalentwicklung muss fester Bestandteil von Unternehmensführung werden

Die drei Regionalkonferenzen befassten sich jedoch nicht nur mit der internen Sicht auf die Fachkraftfrage. Allerorts kamen auch externe Gäste zu Wort, die ihre Perspektiven einbrachten. So schilderten Vertreterinnen von Bildungsträgern die Erwartungen von Auszubildenden und Studierenden an künftige Arbeitgeber. Wertschätzung und gute Begleitung standen dabei ganz oben auf der Liste. Einmal mehr zeigte sich, dass die Träger den künftigen Fachkräften schon während der Praktika gute Bedingungen anbieten müssen, wenn sie eine langfristige Bindung erreichen wollen. Vertreter aus Industrie und Handwerk stimmten dem zu und unterstrichen die Bedeutung einer frühzeitigen Ansprache junger Menschen für die erfolgreiche Gewinnung von Fachkräften. Einigkeit bestand auch darin, dass Personalentwicklung in den Unternehmen einen höheren Stellenwert erhalten muss als dies derzeit oft noch der Fall sei. Wer dies vernachlässige, müsse sich nicht wundern, wenn keine neuen Fachkräfte gewonnen würden oder Personal das Unternehmen verließe.

Den Vorschlag zur verbandlichen Fachkraftstrategie finden Mitglieder im [internen Bereich unserer Website](#). Dort werden in Kürze auch die Präsentationen aller drei Regionalkonferenzen veröffentlicht.

Auf den sächsischen Landesseiten der kommenden Ausgabe des [Verbandsmagazins DER PARITÄTISCHE](#) lesen Sie zudem auch ein Interview mit Michael Richter über die Fachkraftstrategie des Landesverbandes.