Fachkräfte dringend gesucht

Wie reagiert der Paritätische Sachsen?

Michael Richter, Landesgeschäftsführer des Paritätischen Sachsen, erklärt die Fachkraftstrategie des Verbandes.

Die soziale Arbeit sucht nach Fachkräften. Der Paritätische Sachsen bot in den letzten Jahren verschiedene Veranstaltungen und Projekte an, um seine Mitgliedsorganisationen bei dieser Herausforderung zu unterstützen. Auf den Regionalkonferenzen 2016 stellte der Landesverband nun seine künftigen Handlungsansätze vor. Dazu sprach die Redaktion mit dem Landesgeschäftsführer Michael Richter.

Herr Richter, die Fachkraftfrage ist nicht neu. Warum kommt der Landesverband jetzt mit einem Strategiepapier?

Mit dem Thema Fachkräfte beschäftigen wir uns schon seit Jahren. Weil die Bedarfslagen in den einzelnen Bereichen der sozialen Arbeit in Sachsen aber durchaus unterschiedlich sind, haben sich die Fachbereiche diesem Thema jeweils für sich gewidmet. Das ändern wir nun und wollen es in der Bearbeitung sowie bei der Unterstützung unserer Mitgliedsorganisationen als Querschnittsthema angehen.

Wie ist das zu verstehen?

Fachbereichsübergreifend haben wir uns die jeweiligen Bedarfe und Hürden bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften angesehen und diese diskutiert. Zudem konnten wir auf die Ergebnisse unserer abgeschlossenen ESF-Projekte *profi – personal . professionell . entwickeln* und *SequiSax – generationenwandel . erfolgreich . gestalten* zurückgreifen. Auch der Blick in andere Untersuchungen gab wichtige Hinweise. Wir stellten uns die Frage nach den übergreifenden bzw. verbindenden Elementen und wie diese einzuordnen sind. Ziel des Prozesses war dabei immer, mögliche Handlungsansätze für den Paritätischen zu

finden. Sprich: Was können wir den Mitgliedern unterstützend anbieten?

Schnell wurde deutlich, dass es zwei Stellschrauben in der aktuellen Situation gibt: Erstens sind es die Träger selbst, die ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern und langfristige Personalentwicklung als strategische Führungsaufgabe verstehen müssen. Einige Mitglieder haben das schon gut im Blick. Andere hingegen stehen noch ganz am Anfang. Zweitens haben wir die Rahmenbedingungen sozialer Arbeit, bei denen die individuellen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten keine wesentliche Rolle spielen. Starre Regelungen und unzureichende Finanzierung binden den Trägern an wichtigen Stellen die Hände.

Arbeitgeberattraktivität und Rahmenbedingungen sind also die Schlüsselbegriffe. Was bedeutet das für die künftige Arbeit des Paritätischen Sachsen?

Wenn wir die Rahmenbedingungen als Stellschraube verstehen, dann muss klar sein, was sich unmittelbar auf das Personal und die Fachkraftgewinnung auswirkt. In der Diskussion kamen schnell Aspekte zur Sprache, die die Zugänge zu den Berufsfeldern behindern: beispielsweise unflexible Fachkraftquoten, umständliche Regelungen für Quereinsteiger oder Fragen rund um die Ausbildung. Hier wollen wir konkret ansetzen und diese Aspekte beispielsweise bei der Lobbyarbeit stärker bearbeiten.

Gleichzeitig wollen wir das Verständnis für die Sozialwirtschaft als wichtigen Arbeitgeber in Sachsen festigen und durchaus über die bisherigen Wirkungskreise hinausdenken. Gegenüber dem sächsischen Wirtschaftsministerium oder in den Begleitausschüssen des Europäischen Sozialfonds ist dies bereits gelungen. Dazu gehört ebenfalls der Dialog mit Industrie und Handwerk in den Regionen.

Allein in den Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Sachsen sind über 36.000 Menschen beschäftigt. Das ist ein Gewicht, welches es einzusetzen gilt. Soziale Organisationen sind nicht nur Leistungserbringer, sondern auch bedeutende Arbeitgeber.
Beim Thema Arbeitgeberattraktivität sind die Mitglieder vor allem selbst gefordert, denn sie müssen Dinge wie Unternehmenskultur oder die Außendarstellung vor Ort selber gestalten. Wir wollen dabei unterstützen und passendes Handwerkszeug anbieten. Ein wichtiger Baustein hierbei ist unser Weiterbildungsangebot, in dem relevante Fragestellungen eine noch stärkere Rolle spielen sollen. Kombiniert wird dies mit Beratungsangeboten und Coachings zu konkreten Gesichtspunkten, die über unsere Tochter parikom organisiert werden. Für die Unterstützung bei Entgeltverhandlungen haben wir seit März 2016 wieder ein spezielles Referat eingerichtet, mit dem wir die Mitglieder in dieser Hinsicht noch besser begleiten können. Gemäß unserem Verständnis als Forum und Impulsgeber zu agieren, werden wir weiter entsprechende Veranstaltungsformate anbieten und in unseren Verbandsmedien die Facetten des Themas Fachkräfte aufgreifen.

Wie können sich die Mitglieder dazu informieren. Müssen Sie dafür immer die Fachreferenten ansprechen?

Unsere Referentinnen und Referenten direkt anzusprechen, kann nie ein Fehler sein. In den Fachgruppen oder den regionalen ParitäterAGs werden diese Themen ebenfalls eine Rolle spielen. Generell findet man aber alle wichtigen Informationen immer auf unserer Website www.parisax.de und in den Fachinformationen, die man ja seit Jahresbeginn individuell abonnieren kann. Im Veranstaltungskalender sind zudem alle Seminare, Workshops, Fachtage und sonstigen Veranstaltungsangebote aufgeführt. Diese können dort auch gleich bequem online gebucht werden.

Wenn Mitglieder eine Einzelberatung und Begleitung bei strukturellen Prozessen wünschen, kann die parikom (www.parikom.de) weiterhelfen.

kontakt

Kristin Höfler
Referentin Arbeit und Beschäftigung

Paritätischer Sachsen
Am Brauhaus 8
01099 Dresden

Tel: 0351 – 491 66 73
Mail: kristin.hoefler@parisax.de
www.parisax.de

Fachkräfte im Ausland gewinnen

Von Gastautorin Charlotte Beck

Fachkräfte für soziale Berufe auch außerhalb Deutschlands anzuwerben, erscheint aktuell als interessante Option, um qualifiziertes Personal zu gewinnen. Dafür sollte man sich Zeit nehmen und das Anerkennungsverfahren für ausländische Berufsabschlüsse nicht unterschätzen.

Fachkräfte werden in der Sozialwirtschaft dringend gesucht. Es gibt verschiedene Ansätze, qualifiziertes Personal zu finden. Naheliegend ist es, bereits vorhandene Mitarbeiter(innen) ohne Fachkraftstatus mittels Personalentwicklungsmaßnahmen weiterzuqualifizieren. Auch die Steigerung der Ausbildungsattraktivität wird Trägern und Einrichtungen helfen, bei zukünftigen Fachkräften zu punkten und auf diese Weise eigene

Nachwuchsmiterbeiter(innen) auszubilden.

Dass mehr als nur freche Marketing-Slogans notwendig sind, um junge Menschen anzusprechen, sie im bestehenden System an Bord zu halten und auch nach Abschluss der Ausbildung zusammenarbeiten zu können, versteht sich von selbst.

Es ist davon auszugehen, dass in den kommenden Jahren und Jahrzehnten der Fachkräftemangel weiter zunimmt. Selbst wenn viele wirksame Maßnahmen ergriffen werden, sinkt weiterhin die Zahl der jungen Menschen in Deutschland, die eine Berufsausbildung im Gesundheits- und Sozialbereich absolvieren wollen. Der Bedarf wird jedoch parallel immer mehr steigen. Es liegt also nahe, den Blick bei der Fachkräftesuche auch in andere Länder zu werfen. Unsere Branche ist für ihre hohe fachliche Qualität bekannt und ist somit attraktiv für viele internationale Fachkräfte und auch für junge Menschen, die vor dem Beginn einer Berufsausbildung stehen.

Grafik: RK by LieC, pixelio.de

Geeignete internationale Bewerber finden, aber wie?

Wichtig ist es, die lokalen Rahmenbedingungen gut zu kennen. Am besten geht das über eine gute Vernetzung im Herkunftsland – über einen zuverlässigen Partner, der beide Sprachen spricht, beide Kulturen versteht und bei Bedarf unterstützen kann. Dahinter empfiehlt sich ein professioneller, dynamischer Recruitingprozess, um auf der einen Seite den individuellen Bedürfnissen und Themen der Bewerber(innen) Raum zu geben und auf der anderen Seite schnell agieren zu können. Dieser Aspekt ist nicht zu unterschätzen – gut qualifizierte internationale Fachkräfte sind auch in unseren Nachbarländern oder bei Mitbewerbern sehr gefragt.

Ob und wie lange Ihnen die neuen Mitarbeiter(innen) erhalten bleiben, wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Zentral sind ein zuverlässiges Onboarding, gute Kommunikation und eine positive Grundhaltung, die auch das bestehende Team einbindet. Je mehr Unterstützung und Mitdenker(innen) im Team bzw. im Unternehmen, desto besser wird die Integration vor Ort gelingen und die neue Fachkraft im neuen Zuhause ankommen.

Ausbildungsniveaus sind entscheidend – Anerkennung erforderlich

Der Zugang zu unserem Arbeitsmarkt ist beispielsweise in der Pflege und im ärztlichen Bereich reglementiert. Um als Fachkraft in Deutschland arbeiten zu dürfen, muss also zunächst die Gleichwertigkeit der im Herkunftsland erworbenen Berufsausbildung offiziell anerkannt werden. Dafür spielen neben den Ausbildungsinhalten und dem erzielten Abschluss im Herkunftsland die bisherige Berufserfahrung sowie die Sprachqualifikation eine entscheidende Rolle.

Ausländische Berufsqualifikation lassen sich oft nicht 1:1 mit Qualifikationsstandards in Deutschland gleichsetzen. Damit die erfolgreiche Anstellung ausländischer Arbeitnehmer(innen) gelingt, ist die berufliche Anerkennung notwendig, die durch das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) geregelt ist. Gemäß des dort festgeschriebenen Rahmens haben internationale Fachkräfte die Möglichkeit, sich die Gleichwertigkeit ihrer bereits erlangten Qualifikationen, Berufserfahrungen und sonstigen Nachweise in Bezug zur entsprechenden Ausbildung in Deutschland bestätigen zu lassen. Im Folgenden lesen Sie die wichtigsten Eckpunkte einer Anerkennung.

Reglementierte und nicht-reglementierte Berufe

Bei der beruflichen Anerkennung wird zwischen den sogenannten nicht-reglementierten Berufen und den reglementierten Berufen unterschieden.

Charlotte Beck berät vor allem Unternehmen in der Sozialwirtschaft zu Personalentwicklungsmaßnahmen.

Die Mehrzahl der Berufe fällt in die Kategorie der nicht-reglementierten Berufe. Das bedeutet, dass die internationale Fachkraft auch ohne offizielle Anerkennung in diesem Beruf arbeiten darf. Für die Sozial- und Gesundheitswirtschaft spielen die reglementierten Berufe eine zentrale Rolle, denn unter anderem zählen Gesundheits- und Krankenpfleger(innen), Sozialpädagog(inn)en aber auch Ärzte und Ärztinnen zu dieser Kategorie. Die Anerkennung in diesen Berufen ist unerlässlich, um als Fachkraft arbeiten zu können.

Praktische Erfahrung und Sprachkenntnisse

Neben den Nachweisen der Berufsausbildung bzw. des Studiums wird auch die bisherige Berufserfahrung in die Prüfung einbezogen. Darüber hinaus gehört eine hohe Sprachkompetenz im pflegerischen und ärztlichen Bereich zu den Grundanforderungen der Anerkennung. In der Pflege wird das Sprachniveau B2 gemäß des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen vorausgesetzt.

Der Anerkennungsprozess

Der gesamte Anerkennungsprozess nimmt einige Monate in Anspruch und ist gebührenpflichtig. Die internationale Fachkraft hat die Möglichkeit, den Prozess in Deutschland aus dem Herkunftsland anzustoßen und sich mit ihrem anerkannten Abschluss hier zu bewerben. Wird die vollständige Gleichwertigkeit der Berufsausbildung bescheinigt, kann sich die Fachkraft auf entsprechende Positionen bewerben. Sofern wesentliche Unterschiede festgestellt werden, bestätigt die Anerkennungsstelle die Teilgleichwertigkeit und benennt die fehlenden Kenntnisse, die dann in Form von Nachqualifizierungsmaßnahmen erworben werden müssen und anschließend bestätigt werden können.

Als Arbeitgeber haben Sie jedoch schon vor Abschluss der Gleichwertigkeitsprüfung die Möglichkeit, internationale Mitarbeiter(innen) für Ihr Unternehmen zu gewinnen und gemeinsam mit den neuen Kolleg(inn)en durch den Anerkennungsprozess zu gehen: Mittels Beschäftigung als Pflegehelfer(in) (also noch vor der Anerkennung) werden die Bewerber(innen) schon früh Teil des Teams, lernen Strukturen, Prozesse, Kolleg(inn)en und Patient(inn)en/Bewohner(innen) kennen und trainieren ganz nebenbei die Sprachkompetenz. Sobald dann die Gleichwertigkeit der Berufsausbildung bescheinigt ist, steht der Beschäftigung als Fachkraft nichts mehr im Wege.

Ausländische Fachkräfte sind keine kurzfristige Lösung

Allein der Aufwand eines Anerkennungsverfahrens verdeutlicht, dass die Gewinnung internationaler Mitarbeiter(innen) keine kurzfristige Lösung ist. Es ist empfehlenswert, sich frühzeitig mit diesem Weg der Personalgewinnung zu befassen, die bestehende Mitarbeiterschaft für interkulturelle Themen zu sensibilisieren und zu gewinnen und frühzeitig erste Erfahrungen mit dem Unternehmen und den einzelnen Einrichtungen zu sammeln.

Die Autorin:

Charlotte Beck berät seit vielen Jahren insbesondere Unternehmen der Sozialwirtschaft zu Themen der Personalgewinnung und des Recruiting Die Personalberaterin ist Mitgründerin der Beck International Recruitment GmbH, die künftig als Partner der parikom GmbH verschiedene Angebote für die Mitglieder des Paritätischen Sachsen anbietet.

info

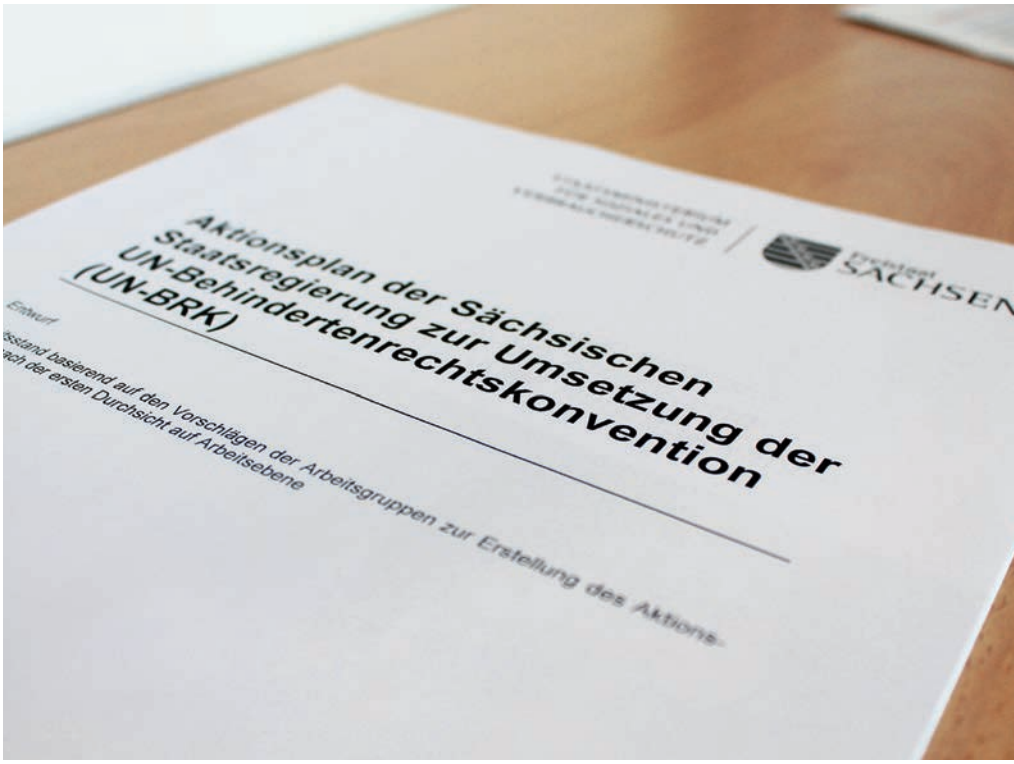
Mehr über die Leistungen zur Personalentwicklung und Fachkraftgewinnung lesen Sie auf:

www.parikom.de

Sachsens Weg zu mehr Inklusion

Auf halber Strecke zum Landesaktionsplan

Erst kürzlich feierte die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Deutschland ihr siebenjähriges Jubiläum. Wie diese in Sachsen umgesetzt werden kann, diskutiert die Staatsregierung seit dem Sommer 2015 nicht nur mit Fachleuten. Erstmals wurden Menschen mit Behinderung sowie interessierte Bürgerinnen und Bürger am Entwicklungsprozess beteiligt. Ziel ist die Verabschiedung eines Sächsischen Landesaktionsplanes, dessen Zwischenbericht nun vorliegt.



Beteiligung als Chance und Auftrag

Der breit angelegte Beteiligungsprozess stieß auf großes Interesse und erzeugte entsprechend große Erwartungen an ein zukünftiges Ergebnis. Auf der Onlineplattform www.buergerbeteiligung.sachsen.de konnten Bürgerinnen und Bürger bis zum 16. Mai 2016 ihre Hinweise, Ideen und Kommentare zu den einzelnen Handlungsfeldern des Aktionsplanes rückmelden.

Gleichzeitig gab es fünf Arbeitsgruppen, die sich sowohl interministeriell als auch aus Akteuren der Selbsthilfe, der Wohlfahrtsverbände und der Kommunalen Spitzenverbände zusammensetzten. Thematisch orientierten sich die Arbeitsgruppen an folgenden Handlungsfeldern: Bildung; Arbeit und Mobilität; Gesundheit und Rehabilitation, Familie; Wohnen und inklusiver Sozialraum; Gesellschaftliche Teilhabe. Ein nachvollziehbarer und guter Ansatz.

Richtige Schritte sind erkennbar

Es gibt Aussagen, die Mut machen und die den Weg in die richtige Richtung zeigen. So wird beispielsweise das Ziel formuliert, mehr Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erreichen, Integrationsfirmen zu stärken und möglichst viele Menschen aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) am allgemeinen Arbeitsmarkt zu platzieren.

Die Ausbildung der Beschäftigten in WfbM zu verbessern, ist einer der diesbezüglichen Ansätze. So sieht beispielsweise das Projekt „Praxisbausteine“ vor, die Ausbildung in WfbM künftig modular aufzubauen. Die Ausbildungsinhalte entsprechen dann jenen einer regulären Ausbildung, wie sie von den Kammern festgelegt ist. Keine leichte Aufgabe für die WfbM, aber für die Zukunftsperspektiven der Azubis in den Werkstätten hilfreich.

Es gibt jedoch auch bereits bestehende Ansätze und Strukturen, die es zu nutzen gilt. Integrationsfirmen sind dafür ein Beispiel. Diese in Zukunft bei der „Anpassung an Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen“ zu unterstützen und die Zusammenarbeit mit der Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen zu verbessern, klingt vielversprechend.

Auch die Aussagen zum Thema Gesundheit machen Mut. Die bedarfsgerechte Anpassung und Erweiterung von Pflegeangeboten oder die Notwendigkeit adäquater Hilfeangebote für ältere Menschen mit Behinderungen greifen aktuelle Entwicklungen auf. Allerdings ist hier Wachsamkeit gefragt, denn plötzliche Pflegebedürftigkeit bei Menschen mit Behinderungen, die jahrelang in einer Wohnstätte der

Angeregte Debatten um die Inklusion. Noch ist viel zu tun.

Behindertenhilfe leben, darf nicht zu einem Auszug führen. Hier wird insbesondere auch drauf zu achten sein, dass die Aussagen des Zwischenberichtes im Einklang mit dem Sächsischen Gesamtkonzept zur Versorgung älterer Menschen mit Behinderungen stehen.

Zeitrahmen zu eng gesteckt und wichtige Aspekte fehlen

Als schwierig erachteten insbesondere die Wohlfahrtsverbände den eng gestrickten Zeitrahmen, in dem die Handlungsziele zu erarbeiten und auszuformulieren waren. Für die abwägende Diskussion der unterschiedlichen Perspektiven blieb so nur wenig Raum.

Dies zeigt sich beispielsweise bei einem der zentralen Themenfelder: Wohnen und Sozialraum. Wichtige Hinweise von Betroffenengruppen oder auch der Wohlfahrtsverbände wurden von der interministeriellen Arbeitsgruppe nicht aufgenommen und fehlen im Zwischenbericht.

So sucht man Aussagen zu Unterstützungsmöglichkeiten für jene Menschen, die ohne Hilfe nicht selbstbestimmt wohnen und auch keine externen Angebote zur Tagstrukturierung (mehr) in Anspruch nehmen können, vergebens. Hier bleibt der Zwischenbericht eher vage, wenn er unter den Maßnahmen auf „Untersuchungen zu Möglichkeiten der Tagesstruktur für ältere Behinderte“ und eine „Evaluation von Bedarfen an und für behindertengerechte Gesundheitseinrichtungen, die systematische Erfassung sämtlicher Möglichkeiten ambulanter Pflege und ergänzender Angebote im Sozialraum“ verweist. Der Alltag in den Wohnstätten zeigt bereits jetzt einen großen Bedarf. Zudem wird dem Rechtsanspruch auf ein zweites Milieu absolut ungenügend nachgekommen.

Handlungsziele mit Leben füllen

Als eines der letzten Bundesländer erstellt Sachsen seinen Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK. Dieser Plan darf sich allerdings nicht nur mit der Formulierung von Handlungszielen begnügen. Wie diese zu erreichen sind, wer dabei mitwirken soll und vor allem die Finanzierung einer bevorstehenden Umsetzung müssen klar benannt werden. Andernfalls droht das Vorhaben zur reinen Makulatur zu werden. Es wird sich in Sachsen kein Bordstein von allein absenken, nur weil eine Arbeitsgruppe ihn als Barriere identifiziert hat. Wenn aus Worten Taten werden sollen, dann braucht es neben Handlungswillen auch Geld.

Wenn man sich mit der UN-BRK näher auseinandersetzt, fällt auf, dass nicht die verbesserte Teilhabe einer bestimmten Personengruppe im Zentrum steht. Vielmehr geht es um die Idee einer inklusiven Gesellschaft, die das Miteinander und die gleichberechtigte Teilhabe aller zum Ziel hat. Die Frage, wie Menschen miteinander leben wollen, ist prinzipiell keine monetäre Frage – sondern eine gesamtgesellschaftliche. Insofern wird der Paritätische Sachsen den Prozess hin zu einem Sächsischen Landesaktionsplan weiter kritisch begleiten und sich an geeigneten Stellen auch als Akteur einbringen.

kontakt

Roland Frickenhaus
Referent Stationäre Eingliederungshilfe/ Werkstätten
Referent Suchtkrankenhilfe

Paritätischer Sachsen
Am Brauhaus 8
01099 Dresden

Tel. 0351 – 491 66 35
Mail: roland.frickenhaus@parisax.de
www.parisax.de

ZEIG WAS DU DRAUF HAST!

Wohlfahrtsmarken helfen.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege

AWO · caritas · PARITÄT · DEUTSCHES ROTES KREUZ · Diakonie · ZWST

www.wohlfahrtsmarken.de

PORTO MIT HERZ
Wohlfahrtsmarken

GlücksSpirale

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege wurde von der GlücksSpirale bislang mit mehr als 600 Millionen Euro gefördert.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege

AWO caritas PARITÄT DEUTSCHES ROTES KREUZ Diakonie ZWST