

anspiel.

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen

Schwerpunkt

Fachkräftemangel. Wirklich?

Pflege

Mitarbeitende binden durch
mehr Eigenverantwortung

Migration

Fachkräfte im
Ausland gewinnen?!

Teilhabe

Klient*innen als Kolleg*innen

Kindertagesbetreuung

Nachwuchs durch Kooperationen
mit Fachschulen gewinnen

Verbandsthemen

Vorsorge:
**Betriebsrente richtig
angehen**

Freiwilligendienste:
**Deutsch-Sprachkurs für
ausländische Freiwillige**

Regional:
**Fachkraftallianzen
stärken Pflegeberufe**

Schwerpunkt: Fachkräftemangel. Wirklich?

- 4 Und bitte...**
Fachkräftemangel. Wirklich?
- 6 Pflege**
Mitarbeitende binden durch mehr Eigenverantwortung
- 8 Freie Schulen**
Das Miteinander als Bindungsfaktor
- 10 Kinder- und Jugendhilfe**
Immer wieder spannend - altersgemischte Teams
- 12 Diversität**
Interkulturelle Öffnung als Prozess der Unternehmensentwicklung
- 14 Kindertagesbetreuung**
Nachwuchs durch Kooperationen mit Fachschulen gewinnen
- 16 Freiwilligendienste**
Freiwillige = Fachkräfte der Zukunft
- 18 Teilhabe**
Klient*innen als Kolleg*innen
- 20 Migration**
Fachkräfte im Ausland gewinnen?!

Wissen

- 22 Methoden**
Den Systemischen Ansatz in der Sozialen Arbeit nutzen
- 23 Vorsorge**
Betriebsrente richtig angehen

Verband

- 24 Kampagne 2018: Menschenrechte**
Armut ist kein Kinderspiel
- 25** Geschlechtliche Selbstbestimmung ist ein Menschenrecht
- 26 Auf ein Wort...**
Wie gehen Sie mit Stress um?
- 27 Interview**
Ruhestand nach 26 Jahren Parität
- 28 Freiwilligendienste**
Deutsch-Sprachkurs für ausländische Freiwillige
- 29 Regional**
Regionale Fachkraftallianzen stärken Sichtbarkeit der Altenpflege
- 29** Leipzig: Freie Wohlfahrt und Stadt gemeinsam für mehr Erzieher*innen
- 30 parikom GmbH**
Angebot trifft Nachfrage

Der Fachkräftebedarf...



...ist in fast jedem Gespräch mit unseren Mitgliedern ein bestimmendes Thema. Das ist nicht erst seit gestern so. Deshalb haben wir 2016 unsere verbandliche Fachkraftstrategie vorgelegt. Sie stellt einerseits auf jene Möglichkeiten ab, die Organisationen selbst umsetzen können, wie zum Beispiel die gezielte Personalentwicklung oder die Stärkung der eigenen Arbeitgeberattraktivität. Andererseits sind da weiterzuentwickelnde Rahmenbedingungen. Ob flexiblere Fachkraftquoten, attraktivere Ausbildungswege oder die einfachere Anerkennung ausländischer Qualifikationen - es gilt noch einige Stellschrauben zu drehen.

Obwohl sich gesetzliche und bürokratische Vorgaben immer wieder als Bremsklötze erweisen, finden unsere Mitgliedsorganisationen dennoch Spielräume, um Fachkräfte zu gewinnen oder zu halten. Darauf haben wir unseren Blick in diesem Heft gerichtet, um Sie mit jenen Ideen anzuspüren, die jede Organisation für sich selbst angehen kann.

Für den Einstieg in unseren Themenschwerpunkt haben wir Martin Gaedt gewinnen können. Der Autor des Buches „Mythos Fachkräftemangel“ gibt in seinem Artikel erfrischende und unkonventionelle Impulse, wie man Spielräume nutzen kann.

Mut macht auch der Beitrag über die Pflegeeinrichtung des ASB Zwickau, in der bewusst auf die Eigenverantwortung kleiner Teams gesetzt wird. Vertrauen in die Mitarbeitenden ist dabei eine Erfolgskomponente. Der Beitrag über die Schulen des Huckepack bringt dazu noch das gelebte Miteinander als wichtigen Bindungsfaktor ins Rennen.

Wie die Kooperation mit einer Fachschule dabei hilft, Erzieher*innen zu gewinnen, beschreibt der Praxisblick zur SOLIDARSOZIALRING. Der Bericht über das Trägerwerk Soziale Dienste Sachsen beschreibt hingegen, wie der Freiwilligendienst als Recruitinginstrument genutzt werden kann. Was bei der Gewinnung von Personal auf dem internationalen Parkett zu beachten ist, schildert die Personalexpertin Charlotte Beck von unserem Kooperationspartner Beck International Recruitment in ihrem Artikel.

Das sind nur einige der Beiträge, die zeigen, wo Möglichkeiten liegen. Dessen ungeachtet müssen wir dranbleiben, die Rahmenbedingungen weiter so auszugestalten, dass Soziale Arbeit qualitativ und im Sinne der Nutzer*innen erfolgen kann.

Sein Sie mutig und nutzen Sie Ihre Spielräume. Es lohnt sich.

Herzliche Grüße

Michael Richter
Landesgeschäftsführer

Impressum

anspiel.

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen

Herausgeber:



Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Sachsen e.V.
Am Brauhaus 8
01099 Dresden

Tel.: 0351/ 491 66 0
E-Mail: info@parisax.de

Web: www.parisax.de

ISSN 2512-7837

anspiel. ist eine eingetragene Marke des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Landesverband Sachsen e.V.

V.i.S.d.P.: Michael Richter, Landesgeschäftsführer

Redaktion: Thomas Neumann

Lektorat: Franziska Marx

Titelfoto: Cookie Studio - stock.adobe.com

Layout/ Satz: Thomas Neumann

Autor*innen dieser Ausgabe: Frishta Ahmadi, Charlotte Beck, Annette Conrad, Vicki Felthaus, Martin Gaedt, Wibke Hanspach, Silke Hausdorf, Evelyn Kausch, Thomas Neumann, Nico Leander Palitzsch-Grawert, Elke Pohl, Michael Richter, Christian Schindler, Jens Springer, Carsten Tanneberger, Christian Weißling

Druck: SAXOPRINT GmbH, Dresden

Erscheinungsweise: 2x jährlich



Förderhinweis:

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



Fachkräftemangel. Wirklich?

Von Martin Gaedt

Soziale Organisationen könnten Vorreiter bei der Personalgewinnung sein. Sie sind Profis für Dienstleistungen, Service, für Zuwendung und Aufmerksamkeit - letzteres das rarste Gut in unserer Gesellschaft. Vieles gibt es im Überfluss, aber Interesse und Wertschätzung sind spärlich gesät, denn unsere Zeit können wir nicht vermehren.

Ein Hotel in Coburg antwortet allen Bewerber*innen sofort und persönlich - innerhalb von 24 Stunden. Kurz und freundlich. Natürlich braucht die Entscheidung für eine Zu- oder Absage dann länger. Aber der persönliche Kontakt ist sofort da. Diese Servicehaltung ist essentiell in der Gastronomie und Hotellerie. Dennoch steht dieses Hotel alleine da mit persönlichen Antworten in überraschend kurzer Zeit. Und genau das macht den Unterschied.

Ein Witz ist lustig, wenn die Pointe überrascht. Dasselbe gilt für die Personalgewinnung. Aufmerksamkeit

braucht einen Grund, hinzusehen. Sind Ihre Bewerber*innen positiv überrascht? Ohne Aufmerksamkeit keine Bewerbungen. Weniger Bewerbungen zu bekommen, heißt nicht automatisch, dass es einen Fachkräftemangel gibt. Fest steht nur: Sie bekommen keine Aufmerksamkeit.

Ein kleines Ingenieurbüro bekam zu wenige Bewerbungen. Die Personalverantwortliche hat sich daraufhin intensiv mit Ingenieur*innen beschäftigt und Fragen gestellt: Fahren sie Auto? Fahrrad? Bahn? Welche Musik hören sie? Gehen sie in Konzerte? Sitzen sie im Kino in der ersten oder letzten Reihe? Haben sie einen Twitter-, Instagram- oder Pinterest-Account? Lesen oder schreiben sie Bücher, Blogs, Magazine? Und noch andere Dinge.

Den Ausschlag gab die Frage: Welche Musik hören sie? Es gibt eine Musikrichtung, die Ingenieur*innen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen überdurchschnittlich häufig hören: Heavy Metal. Die Tickets für das legendäre Heavy-Metal-Festival in

Wacken sind schnell ausverkauft, daher sind Tickets ein interessantes Gut für viele Ingenieur*innen. Das Ingenieurbüro hat also Tickets für das Wacken Open Air gekauft und in die Stellenanzeige geschrieben: 'Unter allen passenden Bewerber*innen verlosen wir Wacken-Tickets.' Das war außergewöhnlich. Die Aktion sprach sich blitzschnell herum und die Firma bekam viele Bewerbungen von sehr guten Kandidat*innen. Das Ingenieurbüro hat zuerst die Zielgruppe verstanden und dann zu Recht Aufmerksamkeit gewonnen.

Kennen Sie Ihre Bewerber*innen wirklich? Wann haben Sie zum letzten Mal mit Überraschung Aufmerksamkeit gewonnen? Die Caritas in Düsseldorf startete 2017 die Aktion 'Bei Anruf Ausbildung'. Keine langen Verfahren. Risiko? Ja! Und?! Ohne Risiko nichts Neues. Nur eines ist sicher: Wer das macht, was alle machen, bekommt immer weniger Bewerbungen.

Wer von Ihnen gestaltet neue Magnete und Kooperationsmodelle? Auf schienenjobs.de kooperieren 140 Bahnunternehmen. In Stuttgart vermarkten 80 GaLaBau-Unternehmen gemeinsam ihre Ausbildung mittels 12 messbarer Qualitätskriterien. Das kostet wenig Geld. Und wirkt. Mit wem kooperieren Sie und tauschen gute Bewerber*innen aus? Warum bekommen qualifizierte Bewerber*innen weiter Absagen? Warum werden gute Mitarbeitende, die wechseln wollen, nicht wertschätzend im Netzwerk weiterempfohlen? Die Plattform cleverheads.eu ermöglicht datenschutzrechtlich korrekte Einladungen und Empfehlungen in Netzwerken. Warum kooperieren nicht alle Mitglieder des Paritätischen Sachsen? Mit einer solchen Kooperation wären Sie Vorreiter. Stattdessen dominiert weiterhin Konkurrenzdenken.

Seit 1984 steht der Fachkräftemangel tagtäglich in den Medien. Stellen Sie sich einen kurzen Moment vor, es gäbe genug Bewerber*innen - doch es kennt Sie keiner. Denkbar? Rund 23 Millionen Unternehmen werben in Europa um Fachkräfte. Was ist daher das echte Problem? Fachkräftemangel? Oder die Unbekanntheit der 23 Millionen Betriebe, Vereine, Stiftungen, Genossenschaften?

Vier Millionen Fachkräfte aus Deutschland arbeiten im Ausland, weil dort die Arbeitsbedingungen besser oder die Löhne höher sind. Lohnmangel? Oder gar Digitalisierungsmangel? Estland spart jedes Jahr 800 Jahre Arbeitszeit in der Verwaltung durch digitale Vereinfachung. Deutschland könnte 50.954 Jahre Arbeitszeit sparen - pro Jahr. Hand aufs Herz: Haben wir Fachkräftemangel in der Verwaltung oder Digitalisierungsmangel?

Ehrlich: Wir können doch nicht so weitermachen wie im letzten Jahrtausend und alles auf den Fachkräftemangel schieben. Auch statistisch haben wir einen absoluten Fachkräfterekord mit 44 Millionen Erwerbstätigen. Lars Fiehler, Sprecher der Industrie- und Handelskammer Sachsen, sagt: „Einen flächendeckenden Fachkräftemangel

gibt es nicht. Die viel zu hohen Zahlen basieren nicht selten auf diffusen Hochrechnungen. Jeder weiß das, trotzdem plappern es alle nach.“

Beantworten Sie allen Bewerbungen konsequent die einzig relevante Frage, nämlich WARUM bei Ihnen? Was bringt mir das? Ein Betrieb bietet zehn Tage bezahlte Fortbildung zusätzlich zu den Urlaubstagen. Da geht keiner mehr weg. Wofür stehen Sie? Ein Unternehmen verbietet Überstunden. Die hohe Fluktuation hat sich dadurch umgedreht in eine Warteliste mit Kandidat*innen.

Wer bildet Menschen aus, die ihr Studium abbrechen? Das sind hunderttausende Potenziale pro Jahr.

Ein Unternehmen hat in allen Baumärkten der Stadt kopierte Zettel zwischen die Kabelbinder gesteckt: „Wollen Sie im Trockenen arbeiten?“ Nach 15 Tagen hatte das Unternehmen 30 Elektriker*innenstellen besetzt. Ein anderes Unternehmen hat bei allen Überweisungen drei Cent zu viel überwiesen. Die Buchhaltung, die daraufhin anrief, hat sofort ein Stellenangebot bekommen. Sie hatte bewiesen, dass sie gründlich und ehrlich ist.

Bieten Sie Radbegeisterten, die das gesuchte Jobprofil erfüllen, eine Radtour in Sachsen an. Auf dieser Tour lernen Sie die Radler*innen kennen und umgekehrt. Diverse Medien werden darüber berichten. So wie

beim Hype um den Glaser in Cuxhaven, der eine Glasscheibe zu Boden fallen ließ und über die Verbreitung auf Facebook drei Azubis gefunden hat. Das war originell. Edeka hat für den Spot ‚heimkommen‘ auf YouTube 60 Millionen Klicks bekommen. Das sind 60 Millionen Klicks weniger für Ihren Betrieb. Streaming-Dienste wie Netflix ziehen Aufmerksamkeit auf sich. Parallel ist die Zahl der Stellenbörsen inflationär auf unübersichtliche 2.500 gestiegen. Wissen Sie, wer sich NICHT bei Ihnen bewirbt? Immer die Mehrheit potenzieller Fachkräfte.

Nur weil der Gesundheitsminister 33.000 Pflegekräfte im Ausland suchen will, heißt es nicht, dass diese kommen wollen. Die Realität beschreiben das Ärzteblatt: „Ausländische Pflegekräfte haben geringes Interesse an Deutschland“ und Focus Online: „Pflege in Deutschland international nicht konkurrenzfähig“. Haben wir Pflegekräftemangel oder Attraktivitätsmangel? Pflegekräfte stehen seit Jahren auf Platz 1 der Krankenstatistik. In den Niederlanden hat buurtzorg 14.000 gesunde, glückliche Beschäftigte in der ambulanten Pflege.

Behandeln Sie Bewerber*innen und Mitarbeitende demnach wie Kund*innen. Dann klappt das! Überhäufen Sie sie mit Wertschätzung! Wertschätzung kostet kein Geld.

Wie überraschen und zelebrieren Sie Bewerber*innen und Mitarbeitende?

Text: Martin Gaedt | Fotos: Viktor Strasse

Martin Gaedt ist Autor der Bücher *Mythos Fachkräftemangel* und *Rock Your Idea*. Er ist Preisträger Alternativer Wirtschaftsbuchpreis 2016 und Land der Ideen 2012. Seit 1999 ist Martin Gaedt Gründer, Unternehmer, Arbeitgeber und Recruiter. Der Autor steht in engem Kontakt mit Personalverantwortlichen verschiedener Branchen in ganz Deutschland. Erfahren Sie mehr über unseren Gastautor auf:

www.martingaedt.de



Mitarbeitende binden durch mehr Eigenverantwortung

Die Aufgabendichte in der Pflege ist hoch. Umso bedeutsamer sind funktionierende Arbeitsabläufe und eine geschickte Dienstplanung. Der ASB Zwickau setzt in seinen stationären Pflegeeinrichtungen deshalb auf die Eigenverantwortung der Beschäftigten. Das Ergebnis: Gute Pflege und eine zufriedene Belegschaft.

Es ist Nachmittag. In der zweiten Etage des Zwickauer Pflegeheims ‚Willy Stabenau‘ herrscht eine entspannte Atmosphäre. Im Gemeinschaftsbereich sitzen einige Bewohner*innen beisammen, unterhalten sich und trinken Kaffee. Ein Herr liest in einem Buch. Und die täuschend echt wirkende Kaminattrappe gibt dem Raum eine ganz besondere Note. Zwei Pflegekräfte nutzen die Zeit, um organisatorische Aufgaben zu erledigen. In ihrem nahezu rundum verglasten Büro haben sie den Wohnbereich weitgehend im Blick und sind sofort ansprechbar. Überhaupt wirkt das Raumkonzept von den Möbeln bis zur Wandgestaltung stimmig. Offen und einladend wirkt das alles. Die 26 Bewohner*innen und die sechs Pflege- und Betreuungskräfte des Bereichs scheinen sich hier sichtlich wohl zu fühlen.

„Die Bewohner müssen sich hier wohlfühlen. Das gilt genauso für unsere Pflegekräfte“, sagt der

Einrichtungsleiter und stellvertretender Geschäftsführer des Arbeiter-Samariter-Bundes (ASB) Zwickau, Matthias Sachse. „Dar- auf legen wir großen Wert. Deshalb beteiligen wir unser Personal an Entscheidungen, wenn es beispielsweise um die Neugestaltung der Gemeinschaftsbereiche geht. Schließlich verbringen die Pflegekräfte hier viel Zeit. Deshalb muss der Rahmen stimmen. Natürlich gefällt nicht immer allen alles, aber Entscheidungen werden besser mitgetragen, wenn man eigene Perspektiven einbringen konnte und weiß, wie das abschließende Ergebnis zustande gekommen ist.“ Jeder Wohnbereich des Hauses sieht daher anders aus.

Von der Raumgestaltung bis zum Dienstplan

Dieses Konzept der Eigenverantwortung beschränkt sich nicht nur auf gestalterische Aspekte.

Selbstorganisation ist ein zentrales Credo im Pflegebereich des ASB Zwickau. Es gilt ebenso für die Arbeitsorganisation in den jeweiligen Wohnbereichen. Das beginnt bei der Dienstplangestaltung und reicht bis zur Budgetverantwortung, die den Teams eigene Gestaltungsspielräume eröffnet.

Durch diesen Ansatz können die Teams gut auf die individuellen Bedürfnisse aller Beschäftigten eines Bereichs eingehen. Sei es die notwendige Flexibilität für die alleinerziehende Mutter, der Kollege mit dem pflegebedürftigen Elternteil oder die Mitarbeiterin mit dem Hobby, für das sie bestimmte Zeitfenster benötigt. Der offene Austausch untereinander und die Bereitschaft, auch mal einzuspringen und zu wissen, dass dies auf Gegenseitigkeit beruht, fördern außerdem den Teamgeist. Die Pflegedienstleitung agiert dabei hauptsächlich koordinierend. Dienstpläne entstehen gemeinsam. Eine Vorgabe der Geschäftsführung

Text: Thomas Neumann | Fotos: ASB Zwickau - Blechlöff

gibt es allerdings: Für alle Beschäftigten muss die Chance auf drei Wochen Urlaub am Stück bestehen.

Führung als Teamaufgabe verstehen

Die Wohnbereichsleitungen erhielten spezielle Führungslehrgänge. Mediation und Konfliktmanagement, aber auch Kommunikationstrainings gehörten ebenso dazu wie Kenntnisse in Betriebswirtschaft. Letztere sind mit Blick auf die Budgetverantwortung unabdingbar. Die damit verbundenen Gestaltungsoptionen geben dem jeweiligen Team zudem die Chance, gegebenenfalls mal ganz neu zu denken.

„Das von der Geschäftsleitung in die Mitarbeitenden gesetzte Vertrauen hat sich bisher immer bezahlt gemacht. Gleichzeitig achten wir auf flache Hierarchien, kurze Kommunikationswege und transparente Entscheidungen. Die Auswirkungen auf das Arbeitsklima und die Mitarbeiterzufriedenheit sind spürbar. So hat sich die Personalfluktu- ation in den zurückliegenden Jahren positiv entwickelt“, berichtet der stell- vertretende Geschäftsführer.

Die private Komponente spielt dabei ebenfalls eine Rolle. Das Pflegeheim veranstaltet einmal im Jahr ein Fest, bei dem alle Beschäftigten mit ihren Familien im Garten der Einrichtung zusammenkommen. Gemeinsam wird gefeiert, die Kinder können miteinander spielen und man lernt einander besser kennen. Die Mitarbeitenden nehmen diese Gelegenheit gerne wahr. Der Einrichtungsleiter sieht hierin zwei wichtige Aspekte: „Einerseits geht es um Wertschätzung. Wir möchten unserem Personal auf diese Weise danken, denn es sind diese Menschen, die gute Pflege in unserem Haus umsetzen. Andererseits begegnet man sich in einem anderen Rahmen und lernt die Familien kennen. Das hilft auch im beruflichen Alltag, da man bestimmte Beweggründe oder Rückmeldungen besser verstehen kann.“

Berufliche Entwicklung unterstützen

Die Eigenverantwortung unterstützt der Arbeitgeber zudem bei der Frage persönlicher Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen. So bietet der ASB Zwickau trotz seiner Größe von insgesamt 660 Mitarbeitenden nicht für alle eine passende Stelle. Dennoch ist eine gewisse Flexibilität möglich, die kleinere Träger nur begrenzt haben. So kann beispielsweise der Wunsch einzelner Beschäftigter nach veränderten Wochenarbeitsstunden oder nach mehr oder weniger Verantwortung aufgegriffen und mittels Personalentwicklung umgesetzt werden.

Ein Personalentwicklungskonzept ist heute unabdingbar, um die Situation am Arbeitsmarkt und den Wettbewerb um Fachkräfte zu bewerkstelligen. Es

erlaubt eine Vorstellung davon, wie mit dem vorhandenen Personal agiert oder im Fall von Fluktuationen reagiert werden kann. „Zu sehen, wer bald in den Ruhestand gehen oder eventuell Stunden reduzieren möchte und entsprechend andere Mitarbeitende aufzubauen, damit man nicht von Entwicklungen überrascht wird, geht nicht nebenbei. Wie bei allen anderen Aktivitäten sind dafür Ressourcen einzuplanen. Diese verstehen wir als notwendige Investition. Unvorhergesehene Ausfälle oder Weggänge lassen sich sicher nicht gänzlich vermeiden. Es gelingt aber besser, diese aufzufangen. Das Personalentwicklungskonzept und nicht zuletzt die eigenverantwortlichen Einheiten unserer Teams sind dabei entscheidend“, weiß Matthias Sachse aus Erfahrung. Wer seinen Kolleg*innen beim Arbeiten zuschaut und in deren freundliche Gesichter sieht, erkennt, dass der Ansatz funktioniert.



Mitgliedsorganisationen tauschen sich zu diesen und anderen Fragen regelmäßig in verbandlichen Gremien aus. Nächstes Treffen?

www.parisax.de/aktuelles/veranstaltungen/gremien



Das Miteinander als Bindungsfaktor

Waren die Träger freier Schulen hinsichtlich der Vergütungsmöglichkeiten im Wettbewerb um Fachkräfte ohnehin schon im Nachteil, droht die geplante Verbeamtung von Lehrkräften an Sachsens staatlichen Schulen die Situation noch zu verschärfen. Evelyn Kausch, Geschäftsführerin des Huckepack e.V. aus Dresden, berichtet über Aktivitäten, wie der Träger dennoch wettbewerbsfähig bleibt.

Wir sind als freier Schulträger nicht nur ein besonderer Lern- und Lebensort für unsere Schüler*innen, wir bieten auch den bei uns angestellten Pädagog*innen ein Arbeitsfeld, das über das allgemeine Bild des Lehrer*innenberufes hinausgeht. Die sehr individuelle pädagogische Arbeit nach dem Konzept Maria Montessoris erfordert ein differenziertes Einlassen der Pädagog*innen auf die Arbeitsanforderungen. Dabei spielt es keine Rolle, ob wir sehr erfahrene langjährige Lehrkräfte haben oder Berufsneulinge beschäftigen – von allen erwarten wir neben einer fundierten fachlichen Ausbildung ein hohes Maß an persönlichem Engagement.

ge Fort- und Weiterbildungsangebote, wöchentliche Teambesprechungen, Unterstützung durch Supervision und die Möglichkeiten teambildender Maßnahmen, wie etwa gemeinsame Ausflüge oder Studienfahrten des Kollegiums. Teamarbeit wird bei uns nicht nur räumlich im Lehrer*innenzimmer ermöglicht, sondern ist eine sehr geförderte wertvolle Arbeitsgrundlage für alle Mitarbeitenden. Dabei vernetzen wir die Beschäftigten des Hortes, der Grund- und Oberschule und des beruflichen Gymnasiums miteinander und schaffen zusätzlich regelmäßig Gelegenheiten, mit den Mitarbeitenden der Schul- und Vereinsverwaltung gemeinsam zu verschiedenen Themen

unserem besonderen pädagogischen Profil als gleichrangig wahrgenommen und akzeptiert zu werden. Punktuell gelingen dabei Austausch und Kooperationen mit staatlichen Schulen - eine größere Vernetzung findet jedoch mit den anderen freien Schulträgern statt. Der strukturelle Wandel, der sich in der Unterstützung der staatlichen Schulen in Sachsen vor allem in Hinsicht auf die Maßnahmen zur Verringerung des aktuellen Lehrer*innenmangels zeigt, ist für uns als freier Schulträger besonders prekär. Bekanntlich können wir durch eine unzureichende Finanzierung aufgrund des Absenknungsfaktors das Gehaltsniveau des Ländertarifes nicht bieten. Diskussionen um Höhereinstufungen etwa

Text: Evelyn Kausch | Foto: Pat Pitchaya - Fotolia.com

Multiprofessionalität und Gemeinschaft im Team

Daher ist eine gut organisierte Schulleitung, die gleichermaßen begleitet, fördert und fordert, gefragt. Ein wichtiges Credo unserer Strategie, Lehrer*innen und pädagogische Fachkräfte zu binden, sind neben flachen Entscheidungshierarchien regelmäßi-

ins Gespräch zu kommen. Insofern haben wir als sehr breit aufgestelltes multiprofessionelles Team einen großen Bindungsfaktor und stärken die Identifikation der Beschäftigten mit den Zielen und Visionen unseres Vereins.

Wir sind als staatlich anerkannte Ersatzschule immer daran interessiert, mit

der Grundschullehrer*innen oder die Verbeamtung bringen uns in die Situation, prozentual weiter abzurutschen. Unsere Kritik gilt nicht der dringend notwendigen Aufwertung des Lehrer*innenberufes in allen Schulbereichen, die dadurch erfolgt, sondern wir scheitern mit unserem Bemühen als freie Schulträger an der weiteren Öffnung der finanziellen Schere im

Vergleich zum staatlichen Schulwesen. Wir können bei der Lehrer*innenvergütung nicht die gleichen Bedingungen bieten.

Nachwuchs früh fördern und binden

Neben den teambildenden Maßnahmen und unserem Bemühen, in der Vergütung unserer Mitarbeitenden nicht wesentlich hinter jener des staatlichen Schulwesens zurückzustehen, etablieren wir einen weiteren Baustein in der Fachkräftegewinnung: Als Lernort Praxis ermöglichen wir es vielen jungen Menschen, sich im pädagogischen Berufsfeld auszuprobieren, zu lernen oder Abschlüsse zu erwerben. Wir begleiten Menschen in Freiwilligendiensten oder unterstützen Berufsfachschulen in Kooperation bei der Ausbildung zu Erzieher*innen oder Sozialassistent*innen. Zudem ermöglichen wir vielen Lehramtsstudierenden der verschiedensten Fach- und Ausbildungsrichtungen, ihre Blockpraktika A und B oder ihr Referendariat bei uns zu absolvieren.

Bei dieser wichtigen Aufgabe belassen wir es nicht lediglich bei einem Einsatzplan und der notwendigen Mentoringtätigkeit. Wir bieten den Studierenden und Freiwilligen zudem Anleitung mittels einer durch uns finanzierten Personalstelle. Dabei erfahren sie neben der regelmäßigen Reflexion ihrer praktischen Tätigkeiten viel über die Ansätze der Montessoripädagogik sowie den Lernort Schule als Lebensort vielfältigster Aktivitäten. Gleichzeitig vernetzen sie sich untereinander, um in einem eigens dafür entwickelten Curriculum voneinander zu lernen. Diese Praxis führt dazu, dass ehemalige Freiwillige eine pädagogische Ausbildung absolvieren und dann bei uns auch ihre Praktika durchführen oder als ehemalige Referendar*innen tatsächlich in unserer Schule eine Festanstellung finden.

Verantwortung übernehmen trotz schwieriger Rahmenbedingungen

Eine wichtige Veränderung in der öffentlichen Wahrnehmung und Unterstützung freier Schulträger wäre

es demnach, diese zusätzlichen Ausbildungsleistungen für Praktikant*innen und Lehramtsstudierende gleichwertig vergütet zu bekommen. Diese wertvolle Arbeit, die letztendlich auch dem staatlichen Bildungswesen zugutekommt, wird nahezu ausschließlich durch eigene Mittel der freien Träger gestützt.

Unser Verein hat sich in seiner mehr als 25-jährigen Geschichte inzwischen zu einem ganzheitlichen Bildungsort entwickelt. Es lernen Kinder vom zweiten Lebensjahr an gemeinsam bis zum Erlangen des Realschulabschlusses oder des Abiturs. Wir bilden Fachschul- und Lehramtsstudierende aus, unterstützen Quereinsteigende bei ihrer beruflichen Neuorientierung und wir sind ein anerkannter Ausbildungsort für den Erwerb des Montessori-Diploms über den Montessori-Landesverband Sachsen. Damit stellen wir uns der Verantwortung, die Vielfalt der Bildungsangebote in Sachsen in jeder Hinsicht zu stärken und weiterzuentwickeln.

Welche Optionen des Bindens und Findens von Fachkräften haben Freie Schulen noch? Vernetzen Sie sich mit anderen Schulträgern über die Fachgruppe Freie Schulen des Paritätischen Sachsen. Die kommenden Termine finden Sie hier:

www.parisax.de/aktuelles/veranstaltungen/gremien



Immer wieder spannend – altersgemischte Teams

Die Vorteile altersgemischter Teams sind oft besprochen worden. In der Praxis reiben sich die Generationen jedoch hin und wieder aneinander. Der FAB e.V. aus Crimmitschau hat sich des Themas angenommen und begleitet in seinen Einrichtungen den guten Mix aus älteren und jüngeren Mitarbeitenden.

In den 28 Jahren seines Bestehens gab es eine Reihe von Veränderungen bei den Aufgaben des „Vereins zur Förderung von Ausbildung, Beschäftigung, Beratung und Betreuung Jugendlicher und Erwachsener“, kurz FAB e.V. Ein Aspekt jedoch blieb konstant: die Arbeitsbereiche stets mit alters- und geschlechtergemischten Teams zu besetzen.

Sinkende Bewerbungszahlen aufgrund der demografischen Entwicklung sowie die Zunahme der Aufgabenfelder in der Sozialen Arbeit haben in den letzten zehn Jahren die Bedeutung von Personalentwicklungsstrategien gesteigert. Hier macht der FAB e.V.

keine Ausnahme, denn die allgemeinen demografischen Tendenzen spiegeln sich auch im Verein wider. So prognostiziert das Forschungsprojekt be/pe/so anhand von Daten des Statistischen Landesamtes Sachsen, dass bereits im Jahr 2020 über 40 Prozent der Beschäftigten in der sächsischen Sozialwirtschaft über 50 Jahre alt sein werden. In Kindertageseinrichtungen betrifft dies sogar mehr als die Hälfte der Belegschaft.

Fachkräfte haben im Verein, aber auch außerhalb, zunehmend mehr Gestaltungsoptionen ihrer Berufswege. Während in den ersten Jahren des FAB die Berufsvorbereitung und

–ausbildung sowie die Jugendhilfe mit dem Schwerpunkt ‚Stationäre Hilfen zur Erziehung‘ zum Angebot gehörten, kamen später unter anderem die Kindertagesstätten und weitere Leistungen in der Jugendhilfe und Schule (Berufseinstiegsbegleitung, Praxisberatung, Inklusionsassistenz und Schulsozialarbeit) hinzu.

Führungsaufgabe: Begleiten und Ermutigen

Besonders in den Einrichtungen, die sich durch Wechselschichten und Adressat*innen mit hochkomplexen Problemlagen auszeichnen, ist die Teambildung eine kontinuierlich zu

begleitende Aufgabe. Langjährige Beschäftigte bilden hier oft ein wichtiges Fundament, wenn es um Einsatzbereitschaft und Flexibilität geht oder kurzfristig schwierige Situationen gemeistert werden müssen. Gleichzeitig gilt es, ältere Mitstreitende immer wieder zur Geduld zu motivieren, wenn jüngere Mitarbeitende sich an bestimmte Situationen erst herantasten müssen bzw. die Möglichkeit brauchen, eigene Erfahrungen zu sammeln. Führungskräfte sind hierbei gefordert, den Blick auf die Vorteile der Generationsunterschiede zu lenken. Vereinbarungen zu Werten und Normen und daraus gemeinsam erstellte Handlungsregeln in den Teams sind stetig neu zu hinterfragen.

Ein entscheidender Faktor ist dabei die kontinuierliche Begleitung durch die Fachbereichsleitung. Diese erfolgt durch wöchentliche Kontakte mit den Teams und monatliche Treffen mit den Leitungskräften. Oft übernimmt die Fachbereichsleitung moderierende Aufgaben in den Teams, während in den Teamleitungstreffen der Fokus auf fachlichem Austausch, Evaluation und der strategischen Weiterentwicklung liegt. Dies ist von besonderer

Bedeutung, da die Teamleitung immer in der Doppelrolle als Leitungskraft und Erzieher*in agieren. Seit vielen Jahren nutzt der FAB e.V. in allen Teams auch externe Supervision.

Vor zwei Jahren wurde zudem eine Steuerungsgruppe aus der Geschäftsführung, den Fachbereichsleitungen und dem Betriebsrat gebildet. Sie ermöglicht den schnellen Austausch und agiert konzeptionell. Aktuell wird hier beispielsweise das Führungsleitbild innerhalb der Organisation bearbeitet, wobei der Generationenmix ebenfalls eine wichtige Rolle spielt.

Unterschiede sehen und nutzen

Außerdem begleitet die Fachbereichsleitung neue Teammitglieder während der Probezeit mit regelmäßigen Reflexionsgesprächen. Spannungsfelder oder mögliche Probleme werden dadurch erkannt und können auch im Teamkontext schnell bearbeitet werden. Einen Schwerpunkt bilden dabei stetige Ermutigungen, den unverbrauchten Blick der Neuen zu bewahren. Die Führungskraft sowie junge und ältere Mitarbeitende erhalten gemeinsam die Chance, neben der Wahrung von Altbewährtem auch immer Veränderungen zu ermöglichen. Beide Erfahrungswelten miteinander zu verbinden, ist dabei grundlegend. Während Mitarbeitende mit mehrjähriger Erfahrung in Krisensituationen oft gelassener reagieren, sind die jungen Fachkräfte häufig enger an die kulturelle Lebenswelt der Kinder und

Jugendlichen angebunden. Daher sind Räume für gegenseitiges Lernen wichtiger Bestandteil des teaminternen Austauschs, auch wenn Rahmenbedingungen wie der Personalschlüssel diesem Ansatz enge Grenzen setzen.

Seit einigen Jahren überraschen die Jüngeren im Team mit dem Wunsch, verkürzt zu arbeiten. Das anfängliche Unverständnis der Älteren, wenn die Jüngeren keine Vollzeitstelle anstreben, wich schnell dem eigenen Wunsch nach einer Stundenreduzierung. Sie sahen nun hierin die Option, ihren Beruf bis zum Ruhestand motiviert und gesund ausüben zu können. Somit entstand ein größerer personeller Spielraum innerhalb der Teams. Plötzlich waren die oft gewünschten helfenden Hände vorhanden, was sich nicht zuletzt in der Dienstplangestaltung im Schichtbereich positiv niederschlug.

Das bedeutet nicht, dass Vollzeitstellen gänzlich verschwinden und niemand nach kurzer Zeit oder vor dem Erreichen des wohlverdienten Ruhestandes das Unternehmen verlässt. Aber auch hier gelang es, den Blick zu wechseln und nicht mehr nur kritisch auf Weggänge zu schauen. Ideal wäre es, wenn Fachkräfte mit positiven Erfahrungen in einen anderen Job wechseln, für den Verein werben oder vielleicht gar mit neuem Wissen zurückkehren. Denn die bewusste Gestaltung generationenübergreifender Teams - mit allen Vorteilen, aber auch Anstrengungen - ist für den FAB e.V. ein Baustein auf dem Weg zum attraktiven Arbeitgeber.

Text: Jens Springer | Foto: sebra - Fotolia.com



Der FAB e.V. ist einer von fünf Verbundpartnern, die am Projekt be/pe/so mitwirkten. In der dreijährigen Projektlaufzeit erforschten, entwickelten und erprobten die beteiligten Akteure Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung hinsichtlich der spezifischen Anforderungen von Trägern der Sozialwirtschaft. Die Abschlusspublikation ‚Potentiale entfalten, Zukunft gestalten‘ bietet konkrete Handlungsempfehlungen und Werkzeuge für soziale Organisationen. Mehr zu be/pe/so lesen Sie auf:

www.bepeso.de





Interkulturelle Öffnung als Prozess der Unternehmensentwicklung

Die sozialen Einrichtungen entwickeln sich zeitgleich mit dem gesellschaftlichen und demografischen Wandel weiter. Interkulturelle Öffnung ist ein strategischer Veränderungsprozess, der nicht nur einen Mehrwert für das Unternehmen bedeutet, sondern auch auf Widerstände stößt.

Genau wie andere soziale Einrichtungen beschäftigt sich die Outlaw gGmbH mit der Entwicklung von Menschen und sozialen Systemen. Das betrifft auch die (Weiter)Entwicklung des Umgangs mit Menschen aus verschiedenen Kulturen als Mitglieder des Unternehmens. Die Unterstützung von Mitarbeitenden im interkulturellen Kontext wird durch das Projekt „Interkulturelle Öffnung als Cultural Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit“ veranlasst und vom Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesfamilienministeriums sowie dem Land Sachsen gefördert.

Vielfalt bezieht sich nicht nur auf die Kulturräume und Herkunft von

Menschen. Vielfalt ist ein viel umfassenderer Begriff. Alle im Team sind Teil eines sozialen Systems, das ein soziales Milieu, eine (Sub)Kultur oder eine Religion sein kann. Individuen sind Träger*innen eines großen (vorbestimmten) Kulturraums, die sich in ihren Normen und Werten von anderen Kulturträger*innen abgrenzen, umreißen Kirsten Nazarkiewicz und Gesa Krämer die Ausgangslage in ihrem Handbuch zum interkulturellen Coaching. Diese Identifikation betrifft auch die pädagogischen Fachkräfte. Sie werden somit in ihren bisher erlernten Arbeits- und Lebensweisen herausgefordert, wenn diese Routine durch neue Kulturträger*innen gestört wird.

Auf der Ebene der Geschäftsführung ist die interkulturelle Öffnung sowohl eine Haltung als auch eine strategische Aufgabe. Unter interkultureller Öffnung versteht die Outlaw gGmbH Toleranz, Offenheit und die professionelle Zusammenarbeit mit Menschen, die unterschiedliche Normen und Werte in ihrem Alltag leben. Interkulturelle Öffnung ist damit auch eine Art Unternehmensentwicklungsprozess, der von der Geschäftsführung angestoßen werden muss. Die Führungsebene trägt die formale Verantwortung für die Umsetzung und Begleitung dieses Prozesses, der aus der Übertragung der oben beschriebenen Haltung bis auf die einzelnen Mitarbeitenden besteht.

Text: Frishta Ahmadi, Christian Schindler/ Bild: Rawpixel - Fotolia.com

Dieser Veränderungsprozess wird auch von gesellschaftlichen Normen und Geschehnissen beeinflusst. Die Motivation und die Bedarfe der Mitarbeitenden und der Einrichtungen der Outlaw gGmbH sind dabei sehr unterschiedlich. Ein großer Teil der Beschäftigten sieht den Mehrwert der interkulturellen Öffnung sowohl in der langfristigen Entwicklung des Trägers als auch im Kompetenzzugewinn für den eigenen Alltag. So beispielsweise wenn das Team durch die Arbeit mit jungen Menschen und Familien aus anderen Kulturen konfrontiert ist und kulturelle sowie sprachliche Barrieren bewältigen muss. Als meinungsbildend in einer Organisation gelten aber auch diejenigen im Team, die mit ihrer Angst vor dem Unbekannten und der Abgrenzung zum Fremden eine Unternehmenskultur beeinflussen können. Somit arbeiten wir als Akteur im Wohlfahrtsstaat mit denselben

Spannungsfeldern, die auch in der Gesellschaft bestenfalls diskutiert und bearbeitet werden. Der interkulturelle Veränderungsprozess stößt auf Widerstände, die unterschiedliche Erscheinungsformen haben.

Fragen nach der Alltagsgestaltung in anderen Ländern oder Kulturen werden in den interkulturellen Fort- und Weiterbildungen, die im Rahmen des Projekts entwickelt und umgesetzt werden, thematisiert. Die Mitarbeitenden erhalten so eine Plattform zum Austausch und zur Kulturvermittlung. Ziel dieser Schulungen ist die (Weiter)Bildung einer interkulturellen Kompetenz – hier ist der Dienstleistungsgedanke des Projektes wichtig. Ein großer Teil der Maßnahmen wird zur direkten Problembearbeitung im Alltag aufgebracht. Neben Übersetzungen, Coachings und der Unterstützung der pädagogischen Fachkräfte durch Fallberatung beschäftigt sich das Projekt ebenfalls mit der Problematik der Fachkräftegewinnung.

Als Arbeitgeber und Akteur in der Sozialwirtschaft sieht die Outlaw gGmbH den Wandel auf dem Arbeitsmarkt und die vielfältigen Anforderungen an die Teams. Eingewanderte bringen Kompetenzen mit, die der Sozialen Arbeit im Sinne der Interkulturalität und fachlicher Standards neue Perspektiven vermitteln. Darüber hinaus erfüllen soziale Unternehmen so ihren Anspruch, Spiegelbild der Gesellschaft zu sein. Der Arbeit an interkultureller Öffnung begegnen immer wieder Hemmnisse. Die eigene Haltung kritisch zu reflektieren, kann für Mitarbeitende ein schmerzhafter und anstrengender Prozess sein. Hier bemerken wir, dass die Wahrnehmung der Maßnahmen neben

der Arbeitsbelastung im Alltag nicht immer gegeben ist. Das Projektteam versucht also, sich als Anlaufstelle für die Probleme im Alltag immer wieder präsent zu machen – z. B. durch die Teilnahme an Leitungsrunden oder Teamsitzungen. Weiter hat das Projekt die unternehmensinternen Kommunikationswege genauer angeschaut. Die persönliche Ansprache der Belegschaft und einzelner Leitungskräfte ist hierfür wichtig. Das Projektteam entwickelt gemeinsam mit den Leitungskräften Formate, in denen die jeweiligen Teams Unterstützung bekommen. Sie gestalten sich von der „Hol-Struktur“ (beispielsweise in Fortbildungen) zu einer „Bring-Struktur“ wie Fallberatung und Coaching.

Ein weiteres Hemmnis ist die Akzeptanz und staatliche Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse von Fachkräften. Hier sind Kooperationen mit Ausbildungs- und Studienorten ein Weg, als Praxispartner Praktikumsplätze zur Ergänzung der Abschlüsse bzw. zu deren Anerkennung anzubieten (z.B. Traineeprogramm, Mentoringsystem etc.). Im Rahmen des Projekts werden auch die Führungskräfte mit Blick auf ihre Rolle bei der Gewinnung von Menschen mit Migrationsgeschichte unter anderem in Bezug auf formale und rechtliche Rahmenbedingungen geschult.

Die Auseinandersetzung mit der interkulturellen Öffnung umfasst in der Jugendhilfe mehrere soziale Aspekte. Nicht zuletzt möchten wir unseren Familien und Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein positives Leben in unserer Gesellschaft erleichtern und mit ihnen eine Vielfalt leben, die die persönliche Entwicklung unterstützt.

Sie wollen Ihre Organisation interkulturell öffnen und die Vielfalt in Teams gezielt nutzen? Die *ParifID - Paritätische Fach- und Informationsstelle für interkulturelle Öffnung und Diversität* unterstützt Mitgliedsorganisationen kostenfrei. Mehr dazu lesen Sie auf:

www.parisax.de/verband/parifid



Nachwuchs durch Kooperationen mit Fachschulen gewinnen

Seine künftigen Fachkräfte frühzeitig kennenzulernen und dabei gleich noch für die eigene Einrichtung zu begeistern, gilt als Königsweg der Nachwuchsgewinnung. Die Kitas der SOLIDARSOZIALRING gGmbH in Zwickau verfolgen eben jenen Ansatz. Die enge Kooperation mit einer Fachschule ist dabei ein zentraler Baustein.

Es ist ruhig auf den Gängen der Zwickauer ‚Kita Regenbogenland‘. Bis plötzlich kleine flinke Schritte und aufgeregte Kinderstimmen zu hören sind. Gerade kommt eine Gruppe von einem Ausflug zurück und ist noch ganz angetan von den tollen Erlebnissen des Vormittags. Mittendrin läuft Kati Lissy, die Einrichtungsleiterin und verantwortlich für den Fachbereich Kindertageseinrichtungen bei der SOLIDARSOZIALRING gemeinnützige Betreuungsgesellschaft Zwickau mbH.

Mehr als der übliche Lernort Praxis

Fragt man Kati Lissy nach der aktuellen Personalsituation, kommen Aspekte wie der Personalschlüssel in Sachsen und zu wenige Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen zur Sprache. Doch genauso schnell wechselt die ausgebildete Pädagogin zu jenen Punkten, die Einrichtungen selber gestalten können. Dazu gehört für sie die Frage, wie junge Menschen für die Arbeit bei der SOLIDARSOZIALRING gewonnen werden können. Der über zehnjährigen Kooperation des Trägers mit einer Fachhochschule im Ort räumt sie dabei hohen Stellenwert ein.

Die Zusammenarbeit beschränkt sich nicht nur auf die üblichen

Praktika im Rahmen der Erzieher*innenausbildung. Zusätzlich können Fachschüler*innen in einzelnen Tätigkeitsfeldern hospitieren und es gibt Jahresprojekte in den Einrichtungen. Letztere werden bereits in der Fachschule vorbereitet und ergänzen so die theoretischen Ausbildungsinhalte. „Wichtig ist uns hierbei, dass die Fachschüler*innen ihre eigenen Ideen einbringen und umsetzen können. Durch die gute inhaltliche Abstimmung mit der Fachschule gelingt das in der Regel wunderbar und wir können im Kitaalltag zusätzliche Dinge anbieten. Bei den Projekten geht es neben pädagogischen Inhalten auch um Organisatorisches sowie die bewusste Übernahme von Verantwortung. Viele Fähigkeiten, die künftige Erzieher*innen benötigen, werden so gefördert“, berichtet Kati Lissy.

Die Projekte stehen meist in Zusammenhang mit dem jährlichen Sommerfest oder anderen Veranstaltungen, bei denen die Kinder immer fester Bestandteil sind. Die Lernenden entlasten so zu einem nicht unerheblichen Teil die hauptamtlich Beschäftigten und deren gewonnene Zeit

wiederum kann beispielsweise für die Anleitung eingesetzt werden.

Bindung zu zukünftigen Fachkräfte aufbauen

Doch es sind nicht ausschließlich die fachlichen Aspekte, die bei der Kooperation eine Rolle spielen. Die Bereichsleiterin umschreibt es so: „Wir wollen, dass die Fachschüler einen guten Eindruck davon bekommen, wie es bei uns läuft, welche Perspektiven sie bei uns haben und vor allem, wie unser Arbeitsklima ist. Ich betone das deshalb, weil wir über die Jahre deutlich gemerkt haben,

dass der Stellenwert der Arbeitsatmosphäre für den Nachwuchs von großer Bedeutung ist. Die weichen Faktoren gewinnen an Gewicht. Es geht also auch um Beziehungsaufbau.“

Diese Erkenntnis floss in den letzten Jahren ebenfalls in die Arbeit mit den Praktikant*innen ein. Das Kennenlernen von Praktikant*in und Anleitenden findet bereits vor dem Praktikumsbeginn statt. Dabei steht der Beziehungsaufbau im Vordergrund, wengleich erste Einblicke in die Einrichtung angeboten werden. Allein diese kleine Maßnahme senkt bei vielen Fachschüler*innen die Aufregung vor dem ersten Praktikumstag. Die Aufmerksamkeit für die Aufgaben ist spürbar besser und die positive Wahrnehmung des Trägers wird gefördert.

Kooperation gemeinsam entwickeln

Die Zusammenarbeit mit der Fachschule basiert auf einer Kooperationsvereinbarung, in der die Erwartungen und gemeinsamen Ziele beider Seiten beschrieben werden.

Zudem existiert ein Maßnahmeplan, der die Aufgaben beider Seiten bei den jeweiligen Aktivitäten umreißt. Bei der Kooperation handelt es sich aber nicht um ein starres Gebilde. In regelmäßigen Gesprächen zwischen Fachschule und Träger tauscht man sich darüber aus, wie sich praktische Inhalte noch besser in der theoretischen Ausbildung widerspiegeln können oder wie

Stellen als attraktiver Arbeitgeber bei den Fachschüler*innen sichtbar zu werden.

Ressourceneinsatz mit spürbarer Wirkung

„Unsere Kooperation steht nicht zuletzt wegen der langen Zusammenarbeit auf einem soliden Fundament. Dennoch sind beide Seiten gefordert, sich immer wieder neu einzubringen. Bei den ohnehin knappen zeitlichen Ressourcen ist das manchmal nicht so leicht. Aber es lohnt sich“, weiß die Pädagogin. In den zurückliegenden Jahren sind

„Die weichen Faktoren gewinnen an Gewicht. Es geht also auch um Beziehungsaufbau.“

Kati Lissy, Bereichsleiterin Kindertageseinrichtungen bei der SOLIDARSOZIALRING gGmbH



viele Absolvent*innen des Kooperationspartners zur SOLIDARSOZIALRING gekommen und bereichern jetzt als Fachkräfte die Teams. Gerade zum Ende der Schuljahre bedauert es Kati Lissy oft, nicht mehr Stellen besetzen zu können, um die vielen guten Bewerber*innen zu sich zu holen. Besonders schön ist, wenn Fachkräfte nach Jahren bei anderen Arbeitgebern zurückkehren und sich freuen, eine Stelle in jener Kita zu finden, in die sie eigentlich schon nach der Ausbildung wollten.

Die Kinder haben sich mittlerweile die Schuhe ausgezogen. Die Jacken hängen schön ordentlich an den dafür vorgesehenen Haken. Die Kolleg*innen lächeln der Einrichtungsleiterin noch einmal zu, bevor sie mit den letzten Kindern im Gruppenraum verschwinden. Kati Lissy lächelt zurück. Sie ist sichtlich zufrieden mit ihrem Team.

Text: Thomas Neumann
Fotos: Sergey Novikov, Redpixel - fotolia.com/ Kati Lissy



Tauschen Sie sich zu Kooperationen mit Fachschulen und weiteren Themen der Kindertagesbetreuung auf der kommenden Kita-Trägerkonferenz am 15. November 2018 in Dresden aus.

Jetzt anmelden auf:

www.parisax.de



Freiwillige = Fachkräfte der Zukunft

Freiwillige als zukünftige Fachkräfte für das eigene Unternehmen zu betrachten und dementsprechend an einer Bindung zu arbeiten, wird von sozialen Organisationen noch zu selten genutzt. Das Trägerwerk Soziale Dienste in Sachsen GmbH (twsd) hat sich bewusst entschieden, Freiwilligendienste als Instrument der Nachwuchsgewinnung wahrzunehmen.

Das twsd ist sachsenweit in fast allen Bereichen der Sozialen Arbeit aktiv. Fast ebenso vielfältig wie dieses Portfolio war auch der Umgang mit Freiwilligen in den jeweiligen Einrichtungen und Diensten des Trägers. Vor rund drei Jahren entschloss man sich daher, die Freiwilligenarbeit durchgängig so auszurichten, dass neben dem Kennenlernen des Berufsfeldes auch die Bindung an den Träger gefördert wird.

„Die Bewerbungszahlen gingen nicht nur bei den Fachkräften zurück, sondern auch auf unsere Freiwilligenstellen meldeten sich immer weniger junge Menschen. Wir entschlossen uns daher zu einem bewussten Haltungswandel“, berichtet Cornelia Ruß-Hempel, Referentin für Jugendhilfe und Psychiatrie des twsd.

„Beispielsweise organisierten wir die Praxisanleitung neu, indem wir im gesamten Unternehmen dafür sorgten, dass die Anleitung auf einem einheitlichen Niveau erfolgt. Zuvor waren die Einrichtungen jeweils selbst dafür verantwortlich, wie sie sie in den praktischen Alltag einbauen. Das ist grundsätzlich auch heute noch so, aber wir haben die Fachkräfte gezielt weitergebildet und regelmäßige Formate des kollegialen Austauschs allein zu diesem Thema etabliert.“

Keine Sonderrolle: Freiwillige gehören immer zum Team

Eine gemeinsame Haltung zur Zusammenarbeit mit den Freiwilligen zu entwickeln, war Ziel des gemeinsamen

Prozesses. Dabei half es, das eigene Handeln von den Interessen und der Lebenswelt der Jugendlichen her ausgehend neu zu betrachten. Zudem sollte immer bewusst sein, dass Freiwillige von heute schon morgen hauptamtliche Kolleg*innen sein können.

Diesen Gedanken bereits während der Freiwilligenzeit konsequent zu leben, spielt dabei eine wichtige Rolle. Praktikant*innen und Freiwillige werden beim twsd als vollwertige Mitglieder des Teams gesehen. Sie werden in alle Prozesse eingebunden, die zum jeweiligen Arbeitsbereich dazugehören. Von der Tätigkeit mit den Menschen über Aspekte der Verwaltung bis hin zu Beratungen in den Teams oder weiteren unternehmensinternen Gremien. Gleichzeitig stehen ihnen Möglichkeiten der Reflexion, die Teilnahme an Supervisionsprozessen oder Vergünstigungen für Mitarbeitende, wie beispielsweise Vorteile bei der Nutzung der Fitnessstudios eines bestimmten Anbieters, voll zur Verfügung.

„Die Freiwilligen sollen unsere Unternehmenskultur spüren. Das geht nur, wenn sie diese auch in allen Bereichen kennenlernen dürfen. Zu vermitteln, dass Nachfragen und eigene Ideen erwünscht sind, ist ebenso wichtig, wie die jeweilige Individualität wertzuschätzen“, sagt die Referentin und illustriert dies anhand eines Beispiels: „Wenn wir wissen, dass ein Freiwilliger in einer Band spielt, sich anderweitig engagiert oder sonstige Interessen verfolgt, die zu bestimmten Zeiten stattfinden, beachten wir dies möglichst in der Dienstplanung. Da Freiwillige ohnehin nur für zusätzliche Tätigkeiten beschäftigt werden,

bringt das den Regelablauf nicht ins Wanken. Letztendlich übertragen wir so unser Verständnis der Motivation von Mitarbeitenden auch auf unsere Freiwilligen.“

Dazu gehört ebenfalls, die Freiwilligen nicht zu überfordern. Die Aufgaben werden immer wieder mit den Jugendlichen besprochen und Führungskräfte achten stets darauf, ob die jeweiligen Tätigkeiten gut zur entsprechenden Person passen. Aus diesem Grund ist auch die allgemeine Reflexionszeit, die jedem Freiwilligen am Ende eines jeden Arbeitstages offen steht, fester Bestandteil. Gerade an Tagen mit schwierigen Situationen oder Unsicherheiten können Führungskräfte und Teammitglieder in Gesprächen helfen. Es ist die Gewissheit, dieses Unterstützungsangebot ohne Scheu nutzen zu können, die viel zum Wohlbefinden beiträgt. Für die Hauptamtlichen im Team gehört dieses Vorgehen mittlerweile fest zum beruflichen Alltag.

Der beschriebene Haltungswandel wurde nicht in allen Unternehmensbereichen sofort freudig aufgenommen. Um eher skeptischen Beschäftigten die positiven Effekte vor Augen zu führen, konnte das twsd auf bestehende Erfolgsgeschichten zurückgreifen. Da in vielen Bereichen der Organisation Freiwillige schon vor dem internen Perspektivwechsel voll eingebunden wurden, gab es bereits Kolleg*innen, die früher Freiwillige beim twsd waren und nach ihrer Ausbildung wieder Teil der Organisation sein wollten. So wurde schnell deutlich: Es funktioniert.

Berufliche Möglichkeiten aufzeigen

Neben den persönlichen Komponenten wie der Zusammenarbeit im Team, der Anerkennungskultur und der Anleitung setzt das twsd darauf, gute Einblicke in die einzelnen

Tätigkeitsfelder zu vermitteln. Cornelia Ruß-Hempel erklärt das Vorgehen so: „Wenn Freiwillige bei uns in der Kitatätigkeit sind, können sie zum Beispiel auch gerne Einblicke in die Arbeit mit Menschen mit Behinderung erhalten, wenn sie das wünschen. Wir bieten diese Möglichkeit aktiv an. Gleichzeitig wollen wir die Unterschiede innerhalb eines Arbeitsbereichs erfahrbar machen. Wenn ein Freiwilliger beispielsweise in einer Jugendwohngruppe tätig ist und es ihm nicht gefällt, versuchen wir den Wechsel in eine andere Gruppe zu ermöglichen. Schon ein anderes Team

oder andere zu betreuende Jugendliche ermöglichen eine ganz neue Wahrnehmung der Tätigkeit. Sollte derjenige dann immer noch feststellen, dass es nichts für ihn ist, ist das auch in Ordnung. Schließlich ist der Freiwilligendienst ein Bildungs- und Orientierungsjahr. Zu wissen, was man nicht möchte, ist auch eine Erkenntnis.“

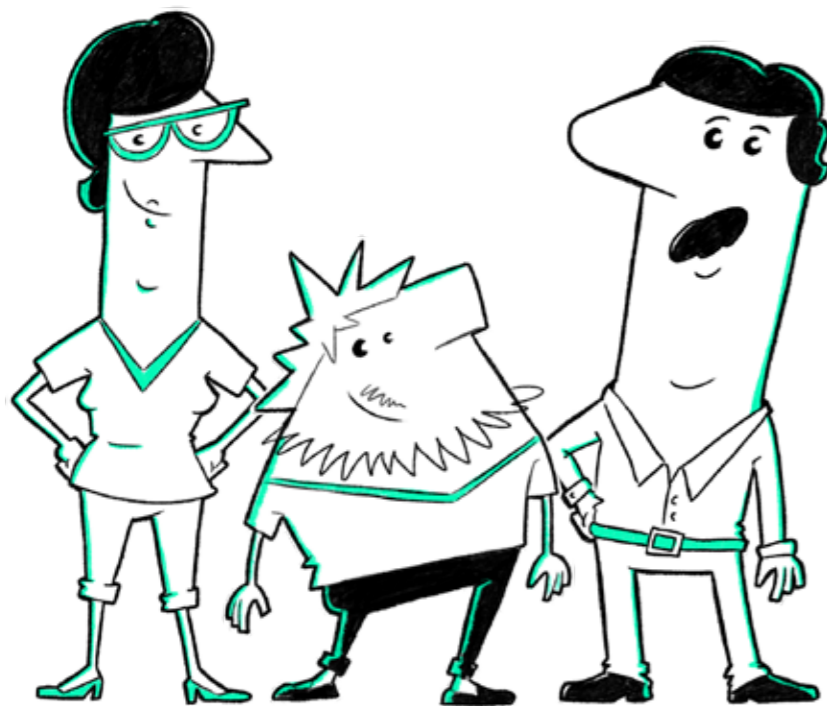
Das Wissen um die Bandbreite Sozialer Arbeit und die damit verbundenen beruflichen Tätigkeiten nimmt in der Anleitung und der Freiwilligenzeit einen hohen Stellenwert ein. Begleitend dazu gibt das twsd Hinweise, welche Zugänge es gibt und welche Ausbildung für die Arbeit in den jeweiligen Bereichen erforderlich ist. Diese Form

der Berufsberatung im Unternehmen und die Hilfe bei der Planung eines möglichen Ausbildungsweges nach dem Dienst werden von den Freiwilligen sehr geschätzt. Die individuelle Situation der Jugendlichen - vom Schulabschluss oder bereits vorhandenen beruflichen Erfahrungen bis hin zu persönlichen Lebensentwürfen - bildet hierfür immer die Grundlage.

„Bei der aktuellen Fachkraftlage können wir es uns nicht leisten, diese Chance der Nachwuchsgewinnung ungenutzt zu lassen. Ein Blick auf unsere Personalzugänge der letzten Jahre beweist: Es lohnt sich“, zieht die Referentin Bilanz.



Text: Thomas Neumann/ Bilder: Jens Rosemann/ Kumpels & Friends



Bei einem Freiwilligendienst gewinnen beide Seiten: Einsatzstelle und Freiwillige. Die Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH ist dabei ein verlässlicher Partner. Informieren Sie sich über die Möglichkeiten auf:

www.freiwillig-jetzt.de



Klient*innen als Kolleg*innen

Die Belegschaft aus dem Kreis der Angebotsnutzerschaft heraus zu erweitern, ist nicht in allen Tätigkeitsfeldern der Sozialen Arbeit möglich. Für Träger, die mit psychisch erkrankten Menschen arbeiten, ist diese Option aber durchaus realistisch, wie der Psychosoziale Trägerverein Sachsen e. V. zeigt. Er beschäftigt erfolgreich psychiatrienerfahrene Menschen mit einer EX-IN-Ausbildung.

Selbsterfahrung stärker zu nutzen, findet in verschiedenen Bereichen Sozialer Arbeit zunehmend Anwendung. EX-IN ist hierbei eine Möglichkeit, um psychiatrienerfahrene Menschen für einen Einsatz im psychiatrischen System zu qualifizieren. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Fachkraftfrage sollten Arbeitgeber in diesem Tätigkeitsfeld daher ihren Blick weiten. Aber auch für die Teams selbst bringt die Zusammenarbeit mit psychiatrienerfahrenen Personen Vorteile.

Der Psychosoziale Trägerverein Sachsen e. V. (PTV) beschäftigt derzeit zwei Personen, die über eine EX-IN-Ausbildung verfügen. Auf das Thema angesprochen zeigt sich der Vorstand Kay Herklotz begeistert: „Die Beschäftigung der EX-IN-Qualifizierten hat uns viel gebracht - sowohl für unsere Teams als auch für die fachliche Arbeit insgesamt“.

Nicht erlernbare Fähigkeiten ins Team einbinden

Der Träger sieht die psychiatrienerfahrenen Mitarbeitenden als wichtige Ergänzung im Sinne multiprofessioneller Teams. Sie fügen der vorhandenen Fachlichkeit eine Fähigkeit hinzu, die nicht erlernbar ist, und ermöglichen neue Zugänge zu den Klient*innen. So ist beispielsweise das Nähe-Distanz-Verhältnis der Selbsterfahrenen zu den Angebotsnutzenden ein anderes als es bei den übrigen Mitarbeitenden der Fall ist. Die vorhandene Selbsterfahrung ermöglicht ein besseres Verständnis des jeweiligen Zustands der erkrankten Personen und hilft bei der situationsgerechten Ansprache. Oder eben dabei, ob eine Ansprache besser unterbleiben sollte, da sie im Augenblick nicht zielführend ist. Das hilft dem gesamten Team, einzelne Klient*innen noch besser zu verstehen, da ein Teammitglied jetzt in

der Lage ist, die Erfahrungen direkt zu spiegeln. Das Gespür für das Machbare steigt.

„Auch unsere hoch qualifizierten und erfahrenen Fachkräfte bestätigen, dass ihnen die Zusammenarbeit mit den EX-IN-Kollegen neue Sichtweisen beispielsweise auf den jeweiligen Zustand von Menschen in unserer Wohngruppe gegeben hat. Die Sensibilität des Teams für einzelne Krankheitsbilder ist so nochmal verbessert worden. Dieser fachliche Gewinn hilft allen Beteiligten und ist in der Arbeit deutlich spürbar“, sagt Kay Herklotz.

Positive Effekte auf alle Mitarbeitenden

Die Anerkennung der EX-IN-Ausgebildeten als vollwertige Teammitglieder ist dafür entscheidend. Das Klima und die Empathiekompetenz in den jeweiligen Teams haben sich positiv entwickelt. Aus Sicht des Gesundheitsmanagements ist es dazu besonders erfreulich, dass die Kolleg*innen gelernt haben, die eigenen Belastungsgrenzen noch einmal besser wahrzunehmen. Der Austausch darüber läuft offener und die gegenseitige Unterstützungsbereitschaft ist erneut gewachsen.

Zudem erfolgt die Zielsetzung für die eigene Arbeit realistischer. Das ist nicht nur der Gesundheit der Beschäftigten zuträglich, sondern sorgt auch für eine höhere Arbeitszufriedenheit, die letztendlich förderlich auf die Bindung an Unternehmen wirkt.

Text: Thomas Neumann | Foto: projectio - stock.adobe.com

Schrittweise Aufgabenprofile entwickeln

Den oft geäußerten Vorbehalt, dass die Ausfallquote der psychiatrienerfahrenen Menschen höher sei, kann Kay Herklotz nicht bestätigen: „Die Kollegen sind sehr zuverlässig. Die EX-IN-Ausbildung stärkt die Menschen gerade dabei, ein klares Bild von der eigenen Belastbarkeit zu besitzen. Außerdem verfügen sie über eine angemessene Distanz zum eigenen Krankheitsbild. Und eine gute Grundlage für die verlässliche Leistungsfähigkeit bildet auch das gemeinsam entwickelte Aufgabenprofil.“

Darüber hinaus spielt ein stabiles und offenes Team eine zentrale Rolle. Der PTV setzt bewusst auf die schrittweise Einbindung in das jeweilige Tätigkeitsfeld und vermeidet dadurch Überforderungssituationen. Die aktuell beschäftigten EX-IN-Qualifizierten sind daher auch in ganz unterschiedlichen Bereichen mit verschiedenen Aufgaben betraut. Sie arbeiten in einer Wohneinrichtung und in einem Inklusionsprojekt.

Flexibilität und die Bereitschaft zum Scheitern

Die Perspektive bei EX-IN liegt immer auf den Genesungserfolgen und den Ressourcen anstatt auf einer Pathologisierung. Dennoch kann man auftretende Phasen psychischer Erkrankungen nicht völlig ausblenden. „Obwohl wir weitgehend gute Erfahrungen mit den EX-IN-Kollegen gemacht haben, muss man als Arbeitgeber immer eine gewisse Flexibilität mitbringen. Diese ist besonders am Anfang wichtig, um Belastungsgrenzen zu erkennen und Über- oder Unterforderungen zu vermeiden“, räumt der Vorstand ein.

Schwerwiegende Ausfälle gab es beim PTV jedoch noch nie. Die Mitarbeitenden kennen sich selbst sehr gut und senden rechtzeitig Signale, wenn die Krankheit das eigene Handeln zu beeinflussen beginnt. Die Leitungskräfte, aber auch die Teams als Ganzes besitzen mittlerweile ebenfalls ausreichend Feingefühl, um frühzeitig zu reagieren. So lassen sich eventuelle Ausfälle

gut kompensieren. Mit Blick auf die gesamte Belegschaft des PTV lässt sich feststellen, dass EX-IN-Kolleg*innen keinesfalls häufiger krank sind als die

übrigen Arbeitnehmer*innen. Es kann sich also für alle Beteiligten im sozialen Sektor nur lohnen, EX-IN-Qualifizierte zu beschäftigen.

Genesungsbegleitung – mehr als eine verRückte Idee

Genesungsbegleiter*innen gehören in vielen Bundesländern längst zum Alltag des psychiatrischen Hilfesystems. In Sachsen aber überwiegen bisher Skepsis und Unklarheiten bei der Finanzierung.

Dabei wirkt die Arbeit von Genesungsbegleiter*innen gleich in drei Richtungen:

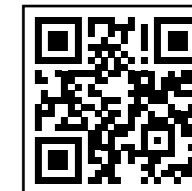
1. als verständnisvolle Begleitung für akut Erkrankte und ihre Angehörigen,
2. als aktive Unterstützung für die Mitarbeitenden,
3. als sinnerfüllende Tätigkeit für sich selbst.

Genesungsbegleiter*innen sind Menschen, die eine psychische Krise durchlebt und einen Weg heraus gefunden haben. Die eigene Genesungserfahrung, die EX-IN-Ausbildung und eine gute Reflexionsfähigkeit sind die Voraussetzungen für ihren Einsatz.

Seit Februar 2018 engagiert sich nun auch in Sachsen ein Verein für die Ausbildung und aktive Einbeziehung Psychiatrienerfahrener. Wer Interesse an der EX-IN-Ausbildung oder am Einsatz einer Genesungsbegleitung hat, kann sich mit „EX-IN-Sachsen e.V.“ direkt in Verbindung setzen.

Erfahren Sie mehr auf:

www.ex-in-sachsen.de



Text: Heike Liebsch



Sie wollen mehr über die Erfahrungen des Psychosozialen Trägervereins Sachsen wissen? Nehmen Sie Kontakt auf. Alle Informationen dazu auf:

www.ptv-sachsen.de



Fachkräfte im Ausland gewinnen?!

Die Idee, Fachkräfte im Ausland anzuwerben, ist nicht neu. Mittlerweile gibt es verschiedene Projekte, die rund um die Welt nach geeigneten Personen für soziale Berufe in Deutschland suchen. Ob ausgebildete Fachkraft, die anerkannt werden muss, oder junge Menschen, die hier ausgebildet werden – Möglichkeiten gibt es viele. Charlotte Beck von der Personal- und Organisationsberatung unseres Kooperationspartners Beck International Recruitment erklärt, worauf Arbeitgeber grundsätzlich achten sollten, wenn sie internationales Personal gewinnen wollen.

Internationale Partnerschaften bauen

Internationales Recruiting funktioniert nur mit verlässlichen Partner*innen im gewählten Herkunftsland. Auf diese Weise sichern Sie beispielsweise die Begleitung in der Muttersprache oder haben Ansprechpersonen rund um Fragen zur Kultur.

Oftmals stellen persönliche Beziehungen aus dem Team oder der Organisation den Ausgangspunkt für erste punktuelle Einstellungen von internationalen Kolleg*innen dar. Soll es aber nicht bei zufälligen Erfolgen der Personalgewinnung bleiben, müssen stabile Strukturen und Qualitätsstandards her. Angefangen beim wichtigen Thema Spracherwerb bis hin zur Begleitung des gesamten Prozesses.

Kontakte ins Ausland lassen sich zunächst recht schnell knüpfen. Langfristig verlässliche Beziehungen aufzubauen, erfordert jedoch das Engagement und den langen Atem aller Beteiligten.

Vernetzt denken und Ressourcen teilen

Nicht nur für den Neueinstieg ins Thema ‚Internationales Recruiting‘ gilt: Vernetzen Sie sich mit unterschiedlichen Organisationen - warum nicht auch aus unterschiedlichen Sektoren? Alle Beteiligten bringen andere Erfahrungen, Kompetenzen und Blickwinkel ein. Stellen Sie diese in den Mittelpunkt und schaffen Sie ein Klima des Austauschs und der Offenheit. So lassen Synergieeffekte und gute Ideen nicht lange auf sich warten!

Der Aufbau eines tragfähigen Netzwerkes und der damit verbundene Lernprozess nehmen Zeit und Ressourcen in Anspruch. Gleiches gilt für den Erfahrungsaustausch mit anderen Trägern – beispielsweise innerhalb des Netzwerkes mit Organisationen aus dem Paritätischen Sachsen.

Planen Sie die Zeit ein und bereiten Sie sich gut vor. Es lohnt sich!

Dynamik von Rahmenbedingungen beachten

Insbesondere bei Projekten mit Drittstaaten ist es unerlässlich, stets über die aktuellen Regelungen und möglichen Änderungen (z.B. für Visabestimmungen) informiert zu bleiben. An dieser Stelle an Ressourcen zu sparen, führt schnell auf dünnes Eis. Schlimmstenfalls verbauen Sie sich und Ihrer Organisation die Chance auf motivierte neue Kolleg*innen. Von den Konsequenzen für die Bewerber*innen ganz zu schweigen.

Natürlich läuft nicht alles glatt. In komplexen Multistakeholderprojekten gibt es immer wieder Momente, in denen der so perfekt durchdachte Zeitplan auf Grund äußerer Umstände ins Wanken gerät. Die Praxis zeigt jedoch, dass sich mit Pragmatismus und Gelassenheit immer neue Wege eröffnen und die unterschiedlichen Kompetenzen und Perspektiven des Netzwerkes gerade in solchen Situationen Gold wert sind.

Suchen Sie Lösungen und nicht Probleme. Die Erfahrung bestätigt, dass sich das Ziel so am besten erreichen lässt.

Recruiting-Prozess transparent gestalten

Bewerber*innen wünschen sich einen verlässlichen, transparenten und schnellen Recruiting-Prozess. Nicht nur im internationalen Kontext. Ihnen ist wichtig, dass sie über die zu erwartenden Schritte informiert sind und auf dem Laufenden gehalten werden. Arbeitgeber müssen ihr ehrliches Interesse spürbar vermitteln.

Im internationalen Kontext ist der Prozess noch einmal komplexer, da zu den Anforderungen des Arbeitgebers und der Bewerber*innen noch gesetzliche und andere bindende Rahmenbedingungen hinzukommen.

Überprüfen Sie Ihre Recruiting-Prozesse doch einmal aus der Perspektive von Bewerber*innen und nehmen Sie direkt erste Anpassungen vor!

Willkommenskultur leben

Ein entscheidender Erfolgsfaktor des internationalen Recruitings sind gute Rahmenbedingungen, die das Ankommen in der Organisation und im neuen Zuhause unterstützen. Ganz oben auf der Liste für gelingende Integration steht ein lokales Netzwerk, bestehend aus Menschen, die echtes Interesse daran haben, den Neuen im Team bei alltäglichen Fragen zu helfen und sie auch mal in Freizeitaktivitäten einzubinden. Gerade in der Anfangsphase ist auch im beruflichen Alltag eine feste Ansprechperson wichtig, um sich schnell zurechtzufinden und Lernmöglichkeiten zu schaffen.

Als Arbeitgeber sollten Sie sich umfassend vorbereiten, um den neu Ankommenden einen guten Start in Deutschland zu ermöglichen. Stichworte sind hier zum Beispiel die Suchenachnahmegelegenem und bezahlbarem Wohnraum, die Unterstützung bei behördlichen Angelegenheiten oder auch die Einbindung der Teams. Interkulturelles Lernen ist keine Einbahnstraße.

Ein ganz simples, aber enorm wirkungsvolles Prinzip mündet in der Frage: „Was bräuchte ich selbst, wenn ich mein bisheriges Leben, meine Familie und Freunde zurücklassen würde, um einen Neuanfang zu wagen?“ Wenn Sie sich und Ihrem Team diese Frage ehrlich beantworten und sie immer wieder überprüfen, ist ein entscheidender Schritt getan.

Ausreichend Ressourcen einplanen

Was wie eine Binsenweisheit klingt, wird oft unterschätzt: Wer auf faire und nachhaltige Art internationales Recruiting aufbauen möchte, wird keine billigen und schnellen Lösungen finden.

Ganz im Gegenteil: Wer gute Fachkräfte gewinnen und binden möchte, muss erst einmal Geld in die Hand nehmen. Egal, ob Sie selber eine Person für internationales Recruiting und Integrationsbegleitung einstellen oder sich professionelle Partner*innen ins Boot holen wollen.

Wenn Ihnen jemand etwas anderes verspricht, sollten Sie das Angebot sehr genau prüfen.



Den Systemischen Ansatz in der Sozialen Arbeit nutzen

Immer wieder fällt Max in seiner Kindergartengruppe durch aggressives Verhalten auf. Er schreit laut und anhaltend, wenn seine Erzieherin Frau Fink ihm Grenzen setzt. Versucht sie mit ihm in Ruhe darüber zu reden, hält er sich die Ohren zu oder läuft weg. Wie kann der Systemische Ansatz in dieser Situation helfen? Die Diplom-Psychologin Annette Conrad beschreibt mögliche Vorgehensweisen.

Für jedes Verhalten gibt es **gute Gründe** und es ist **kontextabhängig**. Macht man sich denkbare Hintergründe und Motivationen sowie den Kontext bewusst, sind Verhaltensweisen eher nachvollziehbar. Es wird möglich, die Situation neu zu bewerten und Handlungsalternativen zu entwickeln.

Frau Fink könnte z.B. verschiedene Hypothesen bilden, um sich Max' Verhalten zu erklären:

- Max ist ein Einzelkind und der Umgang mit anderen Kindern fällt ihm noch schwer. Er nimmt diese als Bedrohung wahr und wehrt sich gegen sie.
- Zu Hause erlebt Max häufig lautstarke und aggressive Auseinandersetzungen. Er hält das für normal und ist sich seines unangemessenen Verhaltens in der Kita gar nicht bewusst.
- Max kann Frau Fink nicht leiden.

Der Systemische Ansatz fokussiert auf **Wechselwirkungen** und hat dabei die **Auswirkungen** von Verhalten anstelle der Ursachen im Blick.

Wenn Frau Fink an Max denkt, ist sie vermutlich genervt oder wütend, aber auch verzweifelt. Diesen Eindruck könnte man aber von Max angesichts seines Verhaltens ebenso haben. Wenn es Frau Fink gelänge, Max weniger in seinem problematischen Verhalten zu sehen, sondern eher in seinen Ressourcen und Kompetenzen, dann würde Max darauf mit hoher Wahrscheinlichkeit anders als mit Abwehr reagieren. Dies beschreibt die Grundannahme der wechselseitigen Beeinflussung von Verhalten.

Probleme werden nicht als Störung, sondern als **Lösungsversuche** angesehen und damit als Qualitäten.

Das Verhalten von Max kann ein Lösungsversuch sein, um auf ein Problem, eine Not aufmerksam zu machen. Frau Fink aus dem Weg zu gehen, wenn er sie nicht leiden kann, wäre dann ebenso als möglicher Lösungsversuch von Max anzuerkennen.



Zentral ist des Weiteren der Blick auf die **Ressourcen der Menschen**.

Frau Fink könnte z.B. gemeinsam mit Kolleg*innen überlegen, welche Stärken Max hat und was sie an ihm mag. Das Augenmerk weg von den Problemen hin zu Fähigkeiten auszurichten, kann einen hilfreichen Perspektivwechsel ermöglichen.

Zudem ist die Frage nach **Ausnahmen** wichtig, denn kein Verhalten tritt durchgängig auf.

Frau Fink könnte ab sofort beobachten, wann Max ein anderes Verhalten zeigt als das oben beschriebene. Wann verhält er sich unauffällig, spielt mit einem anderen Kind, hält sich an Grenzen, lächelt Frau Fink an? Ausnahmen zeigen, dass Max die grundsätzliche Fähigkeit besitzt, ein bestimmtes, erwünschtes Verhalten zu zeigen. Dann könnten nächste Überlegungen eher dahin gehen, welche Bedingungen er bräuchte, um dieses zu zeigen. Damit würde sich der Blick weg von Max hin zur gelingenden Gestaltung des Kontextes verschieben.

Die Diplom-Psychologin **Annette Conrad** leitete über 20 Jahre eine Einrichtung der stationären Jugendhilfe und ist jetzt als selbständige Supervisorin, Coach und Organisationsberaterin tätig. Zudem bietet sie Seminare zur persönlichen Kompetenzentwicklung sowie zum Systemischen Arbeiten in der Sozialarbeit an. Jetzt Weiterbildungen mit Annette Conrad finden:



www.parisax.de/aktuelles/veranstaltungen/seminare



Betriebsrente richtig angehen

Eine Betriebsrente anzubieten, kann ein gutes Argument sein, wenn es um die Bindung oder Gewinnung von Fachkräften geht. Die Optionen sind vielfältig und die Versicherer versuchen, ihre Produkte vorteilhaft anzupreisen. Der unabhängige Versicherungsberater Leander Nico Palitzsch-Grawert sagt, worauf Arbeitgeber achten sollten.

Berater*innen mit Verkaufsabsichten sind bei einem komplexen Thema wie Betriebsrenten mit Vorsicht zu genießen. Zumal die abzuschließenden Optionen mitunter weit in die Zukunft reichen und schon allein deshalb Verlässlichkeit oberstes Gebot sein sollte. Wenden Sie sich am besten an jemanden, der direkt von Ihnen vergütet wird und nicht am Abschluss von Verträgen verdient. Das können spezialisierte Rechtsanwält*innen und zu eingeschränkten Fragestellungen auch Steuerberater*innen sein.

Zudem gibt es Versicherungs- und Rentenberater*innen. Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung (bAV) sind Versicherungsberater*innen meist auf Direktversicherungen, Pensionskassen oder rückgedeckte Unterstützungskassen spezialisiert. Rentenberater*innen warten mit ihrer Expertise vor allem zu Pensionszusagen und Zeitwertkonten auf.

Für Arbeitgeber (AG) ist festzuhalten, dass sie nicht nur die erste Anlaufstation ihrer Beschäftigten beim Thema Betriebsrente sind. Vielmehr sind sie der Mitarbeiterschaft gegenüber in vielerlei Hinsicht zur Information und Fürsorge verpflichtet. Bei Missachtung droht Schadenersatz.

Was möchte das Unternehmen?

Eine Direktversicherung kann dort hilfreich sein, wo AG lediglich die Pflichterfüllung im Blick haben. Geht es jedoch auch um Aspekte wie die Bindung ans Unternehmen und eine auskömmliche Versorgung der Beschäftigten im Alter, dann könnte eine Pensionszusage mit ausgewogener Rückdeckung eine gute Wahl sein. Die Einführung von Arbeitszeitkonten ist dagegen für jene Unternehmen interessant, denen ihre körperlich schwer arbeitende Belegschaft am Herzen liegt und die deren verdienten frühzeitigen Renteneintritt erleichtern wollen. Das gilt ebenfalls beim Stichwort Sabbatjahr. Manchmal aber ist die perfekte Lösung eine Kombination mehrerer Komponenten.

Und vergessen Sie bitte nicht, dass die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung in aller Regel die Zustimmung des Betriebsrats erfordert.

Individuell oder ein Paket für alle?

Natürlich können sich AG auch komplett heraushalten und den individuellen Wünschen der Arbeitnehmenden entsprechend die Verträge abschließen. Da es sich meist um Direktversicherungen handelt, werden die Unternehmen somit zum Versicherungsnehmer. Das heißt, dass ihnen mindestens die Pflicht einer Plausibilitätsprüfung jedes einzelnen Vertrages auferlegt ist - ein immenser Aufwand! Zudem haften AG mit ihrer Unterschrift auch für die Richtigkeit der Gesundheitsfragen. Bei falschen Angaben können Versicherer die Leistungen verweigern und das Unternehmen ist selbst in der Pflicht, die Versorgungszusagen zu erfüllen.

Kurzum - es dürfte für eine Vielzahl von Betrieben günstiger sein, sich rechtzeitig für einen bestimmten Durchführungsweg (oder die Kombination verschiedener Wege) zu entscheiden. Hierbei obliegt den AG aber eine weitergehende und tiefere Pflicht zur Prüfung als nur auf Plausibilität. Deshalb:

1. Nehmen Sie sich Zeit und prüfen Sie die Angebote kritisch.
2. Behalten Sie die Vertragskosten im Blick. Für Lohnsteuervorteile bei Geringverdienenden dürfen keine einmaligen Abschlusskosten anfallen.
3. Rechnen Sie anhand der Beiträge und der ausgewiesenen Zinsen selbst einmal nach.
4. Prüfen Sie den Versicherer anhand seiner Kennzahlen auf Leistungsfähigkeit.
5. Vermeiden Sie Leistungsbausteine, die eine Gesundheitsprüfung erfordern.
6. Nutzen Sie die Hilfe neutraler Beratung.



Leander Nico Palitzsch-Grawert ist Sachverständiger für Versicherungen und Unternehmensberater. Seit fast 20 Jahren berät er kleine und mittelständische Unternehmen. Als Dozent bietet er im Weiterbildungsprogramm des Paritätischen Sachsen regelmäßig Seminare zu verschiedenen Versicherungsthemen an. Aktuelle Angebote finden Sie im Veranstaltungskalender auf:

www.parisax.de/aktuelles/veranstaltungen/seminare



Armut ist kein Kinderspiel

Am 20. September ist Weltkindertag. Nicht zuletzt deshalb richtet der Paritätische sein Augenmerk im Rahmen der Kampagne „Mensch, Du hast Recht!“ aktuell auf die besonderen Belange von Kindern und Heranwachsenden.

Nach der Sommerpause geht die anlässlich des 70-jährigen Bestehens der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte initiierte Paritätische Jahreskampagne „Mensch, Du hast Recht!“ mit neuem Schwung weiter.

In der zweiten Jahreshälfte liegt der Fokus auf Grund des Weltkindertags am 20. September zunächst auf der Umsetzung des Rechts auf Teilhabe durch die Bekämpfung der Kinderarmut.

Ein drängendes Thema, denn trotz steigenden Reichtums in Deutschland ist für Millionen von Kindern Ausgrenzung und Mangel traurige Normalität. Jedes fünfte Kind wächst in Armut auf. Für die betroffenen Kinder ist das beschämend und entmutigend zugleich. Zudem engt es ihren Entwicklungshorizont massiv ein. Wer früh diese Form der Ausgrenzung erfährt, kann sich nicht frei entfalten und wird mit hoher Wahrscheinlichkeit dauerhaft in Armut leben.

Die bisherigen Konzepte, Kinder in armen Familien zu unterstützen, sind nicht bedarfsgerecht und zu bürokratisch (Hartz IV). Die familienbezogenen Leistungen gleichen einem Flickenteppich aus nicht nachvollziehbaren Anrechnungslogiken und zu allem Überfluss werden Spitzenverdienende mit Kindern höher entlastet als Familien in normalen Einkommensbereichen. Bei Hartz IV-Leistungen wird das Kindergeld sogar als Einnahme angerechnet.

Das Konzept der Kindergrundsicherung, das der Paritätische im Rahmen des gleichnamigen Bündnisses vertritt, soll die Situation, in der diejenigen am meisten entlastet werden, die es am wenigsten brauchen, vom Kopf wieder auf die Füße stellen: Gleiche Entwicklungschancen für alle Kinder können nur durch eine sozial gerechte Grundsicherung erreicht werden.

Gemeinsam mit dem Deutschen Kinderschutzbund ruft der Paritätische zum Weltkindertag also zu bundesweiten Aktionen auf, um auf dieses Problem aufmerksam zu machen und für die Umsetzung eines Konzepts zu werben, welches gleiche Entwicklungschancen für alle Kinder herstellt.



Text: Christian Weßling/ Bild: Paritätischer Gesamtverband

Geschlechtliche Selbstbestimmung ist ein Menschenrecht

Nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes wird nun das Personenstandsrecht verändert und um die Option eines dritten Geschlechts erweitert. Reicht das, um allen Menschen eine positive geschlechtliche Identität zu ermöglichen?

Das Verfassungsgericht forderte eine Lösung, jetzt soll eine Änderung des Personenstandsrechts für Abhilfe sorgen - durch eine dritte Option des Geschlechtseintrags. Jedoch sieht die Neuregelung, die zum 1. November 2018 in Kraft treten soll, keine im Sinne einer positiven, identitätsstiftenden Geschlechteridentität ausreichende Eintragung vor. Das Recht, in dem selbst als richtig empfundenen Geschlecht zu leben, ist in Deutschland damit auch weiterhin nur unzureichend umgesetzt.

Vernachlässigt wird vom Gesetzgeber leider noch immer, dass eine positive geschlechtliche Identität für alle Menschen von fundamentaler Bedeutung ist. Sie ist eine höchstpersönliche Angelegenheit und steht deshalb unter dem Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Genau diesen Umstand hat das Bundesverfassungsgericht hervorgehoben, als es den Gesetzgeber aufforderte, zügig eine verfassungsgemäße Neuregelung zu schaffen, die auch die geschlechtliche Identität jener Personen schützt, die weder männlich noch weiblich zuzuordnen, also intergeschlechtlich sind.

Um das gleiche Recht auf ein Leben im richtigen Geschlecht zu verwirklichen, brauchen trans- und intergeschlechtliche Menschen daher:

- die Registrierung und Anerkennung weiterer Geschlechter – sprich eine wirkliche dritte Option.
- ein Verfahren zur Änderung des Geschlechtseintrags, das auf die Stimme der einzig zum eigenen Geschlecht auskunftsfähigen Person hört - diese Person selbst.

Für transgeschlechtliche Menschen gilt das 1980 eingeführte Transsexuellengesetz (TSG), welches sowohl die Veränderung des Vornamens als auch des Geschlechtseintrags regelt. Als Voraussetzung dafür bedarf es aber nicht nur eines gerichtlichen Verfahrens, nach dem am Ende per Urteil über den Geschlechtseintrag und Vornamen der Person entschieden wird. Die betreffende Person muß zudem noch Gutachten von zwei Sachverständigen einholen und sich damit in eine psychologische

Begutachtung begeben. Studien bestätigen, dass die Verfahren in vielen Fällen nicht nur zeitaufwendig und teuer sind, sondern auch entwürdigend und diskriminierend sein können und somit die antragstellende Person in ihren Grundrechten verletzen.



Auch laut dem Deutschen Institut für Menschenrechte besteht großer Handlungsbedarf hinsichtlich geschlechtlicher Selbstbestimmung.

Der Paritätische fordert daher die Einführung eines weiteren Geschlechtseintrags, der den Kriterien des Menschenrechts auf Selbstbestimmung genügt. Nicht-binäre Geschlechtseinträge müssen künftig für alle Menschen möglich sein und dürfen zudem nicht unter der Voraussetzung stigmatisierender medizinischer oder psychiatrischer

Begutachtungen stehen. Eine Selbsterklärung der den Eintrag wünschenden Person muss für das Verfahren ausreichend sein. Schließlich muss die betroffene Person eine selbstgewählte Benennung ihres Geschlechts vornehmen können.

Darüber hinaus müssen Maßnahmen getroffen werden, die den Schutz der körperlichen Unversehrtheit und geschlechtlichen Selbstbestimmung von intergeschlechtlichen Kindern vor medizinisch nicht zwingend notwendigen geschlechtszuweisenden oder -anpassenden Eingriffen sicherstellen. Vorstellbar wäre ein Verbot auch auf europäischer Ebene.

Die Ausweitung von Beratungsanspruch und Beratungsangeboten zu geschlechtlicher Vielfalt ist eine weitere Maßnahme, die aus Sicht des Paritätischen unerlässlich für die Umsetzung des Rechts auf geschlechtliche Selbstbestimmung Anwendung finden muss.

Text: Christian Weßling/ Bild: Paritätischer Gesamtverband



Erfahren Sie mehr über das Bündnis für eine Kindergrundsicherung und unsere Vorschläge auf:
www.kinderarmut-hat-folgen.de



Infos und Materialien zur Kampagne *Mensch, Du hast Recht!* finden Sie auf:
www.mensch-du-hast-recht.de

Auf ein Wort...

In der Rubrik „Auf ein Wort...“ lassen wir Führungskräfte aus unseren Mitgliedsorganisationen sprechen. Zu einer bestimmten Frage schildern sie ihre persönliche Sicht. Diesmal wollten wir wissen:

Wie gehen Sie mit Stress um?

Aus meiner Erfahrung heraus habe ich mir angewöhnt, in meinen Terminplan zeitliche Puffer einzubauen, da Zeitdruck bei mir schnell Stress auslösen kann. Und wenn mal wieder so ein Tag ist, an dem nichts geht und man das Gefühl hat, das Leben besteht nur noch aus Problemen, dann werde ich im beruflichen Kontext eher ruhig, ja fast stoisch. Das hilft! Privat werde ich bei Stress eher aktionistisch, suche mir eine Tätigkeit mit schneller Erfolgsaussicht. Ach - übrigens liebe ich positiven Stress!



Karin Enke

Geschäftsführerin, GESOP gGmbH

Foto: GESOP gGmbH



Ronny Gedlich

Werkstattleiter, Dorfgemeinschaft Dittersbach gGmbH

In stressigen Zeiten ziehe ich mich in der Freizeit gern in die Natur zurück. Wandern oder Spaziergänge helfen mir sehr, meine innere Ruhe wiederzufinden. Gerade bei geistigen Tätigkeiten finde ich körperlichen Ausgleich wichtig, um den Kopf frei zu bekommen. Bei akutem Stress hilft es oft, sich nicht in eine Aufgabe zu verrennen, sondern z.B. möglichst erst etwas anderes zu erledigen. So bekommt man Abstand von Problemen und kann diese anschließend mit neuer Perspektive besser angehen.

Foto: Ronny Gedlich, privat

Durch positives Denken! Bei mir ist das Glas immer halbvoll! Ich denke optimistisch und weiß, wie gut ich mit verschiedenen Situationen umgehen kann. Ich erstelle eine Prioritätenliste und verschaffe mir so den Überblick, mich auf die wesentlichen, entscheidenden Dinge zu konzentrieren und erledige diese. Ich reduziere Termine in meinem Kalender und nehme ausschließlich die Wichtigsten wahr. Ich entspanne mich in der Freizeit und unternehme Aktivitäten, die mir Spaß machen. Ich esse Schokolade.



Alies Domaschke

Geschäftsführerin, Arbeiter-Samariter-Bund Königstein/ Pirna e.V.

Foto: ASB Königstein/ Pirna e.V.



Andreas Schaefer

Geschäftsführender Vorstand, Omse e.V.

Stress versuche ich zu minimieren, indem ich bei Problemen erstmal Ruhe bewahre und im Zeitmanagement genug Lücken für Unvorhergesehenes lasse. Auch eine To-do-Liste hilft mir meistens gut, mich zu organisieren. Außerdem habe ich über die Jahre gelernt, auch mal Nein zu sagen und über wichtige Entscheidungen erst noch eine Nacht zu schlafen. Und zum persönlichen Ausgleich radle oder laufe ich auf Arbeit, werkele nach Feierabend in meiner Werkstatt herum oder bin viel in der Natur unterwegs. Das erdet mich immer wieder aufs Neue.

Foto: Andreas Schaefer, privat

Interview:

Ruhestand nach 26 Jahren Parität

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Wohlfahrtsarbeit in Sachsen oft verändert. Vom Aufbau in den 1990er Jahren bis heute gab es unterschiedliche Entwicklungen. Elke Pohl hat als Mitarbeiterin des Paritätischen Sachsen vieles miterlebt. Nun geht sie in den Ruhestand. Wir werfen mit ihr einen Blick zurück.

Frau Pohl, Sie haben sowohl die Entwicklung des Paritätischen Sachsen als auch jene der gesamten sozialen Landschaft in Sachsen miterlebt. Was ist Ihnen aus den Anfangstagen noch besonders in Erinnerung?

Elke Pohl: Als ich im Mai 1992 beim Paritätischen Sachsen meine Arbeit begann, waren die Fachreferate noch in der Anfangsphase des Aufbaus. Wir waren wenige Referentinnen und Referenten, hatten kaum vertieftes Wissen von den Sozialgesetzen der Bundesrepublik und deren praktischer Umsetzung. In bester Erinnerung geblieben ist mir die Unterstützung des Gesamtverbandes durch sehr gute Fortbildungen, durch die Möglichkeit zum Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch in den Fachgruppen und durch Ansprechpersonen, die immer weiterhalfen, wenn es eigenständig nicht ging.

Die strukturelle Entscheidung der Anfangszeit, die Landesgeschäftsstelle mit Regionalgeschäftsstellen zu ergänzen und damit die Soziale Arbeit unserer Mitgliedsorganisationen vor Ort zu stärken, halte ich bis heute für eine gute und richtige Entscheidung.

In ganz besonderer Erinnerung geblieben sind mir die jungen Menschen, für die ich 1992 bis 1996 als Referentin im Freiwilligen Sozialen Jahr verantwortlich war. Ich habe nicht mehr jeden Namen im Gedächtnis. Aber ich habe mich jeden Freitag auf die kommende Arbeitswoche gefreut, weil ich von ihrem Willen, ihr Leben engagiert zu gestalten, begeistert war.

Den Großteil Ihrer Zeit im Landesverband haben Sie als Regionalleiterin in eher ländlich geprägten Regionen wie dem Landkreis Görlitz und dem Norden des Freistaates verbracht. Was ist Ihrer Ansicht nach zu tun, um den ländlichen Raum in Sachsen zu stärken?

Elke Pohl: Kein Landkreis ist nur ländliche Region. Neben den größeren Zentren gibt es kleine Städte mit einer funktionierenden Infrastruktur und kurzen Wegen auch für soziale Dienstleistungen, die als Versorgungsanker in ländlichen Räumen wirken können. Die Nähe zu solchen Zentren, ihre zeitlich und finanziell akzeptable Erreichbarkeit nicht nur mit dem Auto ist wichtig. Das Leben in Dörfern wird attraktiver, wenn Kitas und Schulen aber auch Begegnungsmöglichkeiten vor Ort existieren.

Dies zu gestalten darf nicht nur freiwillige Aufgabe des Bürgermeisters oder Ortsvorstehers sein, sondern liegt meines Erachtens auch in der kommunalen planerischen und finanziellen Verantwortung des Landkreises.

Über die Jahre haben Sie selbst viel Verantwortung getragen und die Mitgliedsorganisationen bei Problemen unterstützt. Seit Juli 2018 liegt das nun hinter Ihnen. Was werden Sie vermissen und worauf freuen Sie sich?

Elke Pohl: Vermissen werde ich die intensive Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen, aber auch mit den vielen Menschen in den Mitgliedsorganisationen und Verwaltungen, für die Soziale Arbeit viel mehr als Geldverdien ist.

Ich freue mich auf mehr Zeit für meine beiden Enkel. Es ist so schön mitzuerleben, wie sie ihre Welt erobern. Außerdem habe ich eine lange Liste von Büchern, die ich schon immer ein zweites Mal lesen wollte.

Als letztes vervollständigen Sie bitte den folgenden Satz für uns: Der Paritätische Sachsen ist ...

Elke Pohl: ... wie ein Regenbogen: sehr bunt, manchmal leuchtend hell und weit über den Horizont reichend.

Elke Pohl begann 1992 als Referentin im Freiwilligen Sozialen Jahr. Dann übernahm sie 1997 die Leitung der Regionalgeschäftsstelle in Görlitz und wechselte 2014 in die Regionalgeschäftsstelle nach Leipzig. Im Juli verließ sie den Paritätischen Sachsen. Wir danken Elke Pohl für die Jahre voller Engagement und wünschen ihr einen erfüllten Ruhestand.



Foto: Robert Strehler

„Kennst Du viele Sprachen – hast Du viele Schlüssel für ein Schloss.“ (Voltaire)

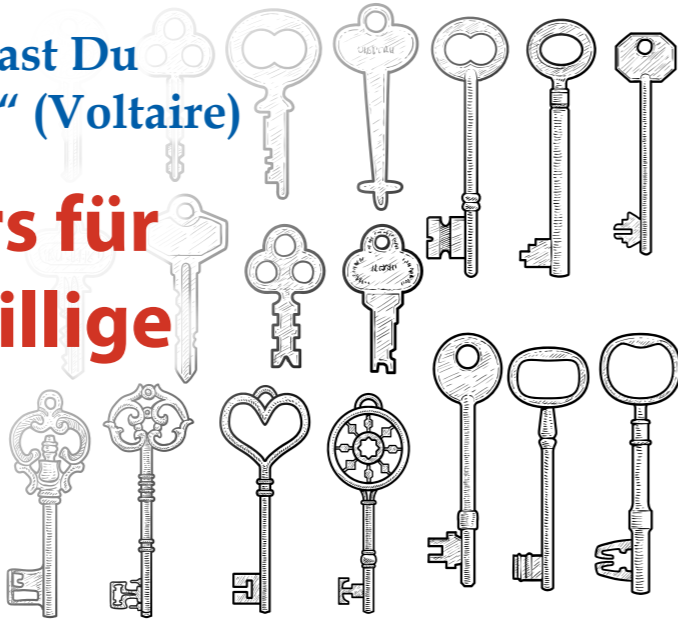
Deutsch-Sprachkurs für ausländische Freiwillige

Die Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH bietet für ausländische Freiwillige einen kostenfreien Sprachkurs an, der die speziellen Bedürfnisse während des Engagements und im Lebensalltag berücksichtigt. Ab Oktober 2018 startet die dritte Runde.

Rund 450 Freiwillige sind aktuell über die Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH aktiv. Darunter sind auch 36 Menschen, die aus 16 anderen Ländern nach Deutschland gekommen sind. Für sie bietet der Freiwilligendienst eine gute Möglichkeit, Einblicke in die deutsche Kultur zu erhalten und berufliche Perspektiven sowie Menschen kennenzulernen. Sie bringen sich ein, probieren sich aus, vergleichen, fragen und geben neue Impulse.

Einige von ihnen besuchten als Teil ihres begleitenden Bildungsprogramms einen speziellen Deutsch-Kurs, der von den Paritätischen Freiwilligendiensten gezielt für ausländische Freiwillige in Dresden angeboten wird. Im Unterschied zu anderen Sprachlernangeboten passt er genau zu ihrem spezifischen Arbeitsalltag. Der sechsmonatige Sprachkurs ist stark praxisorientiert und wurde bereits 2016 gemeinsam mit ausländischen Freiwilligen entwickelt. Unter Leitung einer Sprachdozentin für Deutsch als Fremdsprache setzen sich die Freiwilligen mit viel Spaß am entdeckenden Lernen und einem motivierenden Methodenmix mit der Vielfalt der deutschen Sprache auseinander – so wie sie ihnen im Alltag begegnet.

Zusätzlich zum freien Sprechen, Hören, Lesen und (kreativen) Schreiben, zu Grammatik und Aussprache besteht auch viel Raum für persönliche Fragen und den Umgang mit interkulturellen Stolpersteinen. Neben zentralen Themen des



Freiwilligen-Lebens liegt besonderes Augenmerk auf dem regelmäßigen und selbständigen Lernen außerhalb des Seminarraums. Dazu gehören beispielweise eine Stadt-Rallye sowie ein Ausstellungs- und ein Bibliotheksbesuch.

Je nach Ausgangsniveau und Lernziel lernen Anfänger*innen (A1) und Fortgeschrittene (bis C1) gemeinsam in wechselnden Kleingruppen oder in Einzelarbeit. Mit individuellen Aufgabenstellungen unterstützen sie sich dabei gegenseitig. Die Themen reichen von der Orientierung in der Stadt über das Verstehen und Formulieren von Arbeitsabläufen bis hin zum Umgang mit Konflikten. Auch Umgangs- und Jugendsprache sowie ein kleiner Sächsisch-Kurs stehen auf dem Programm.

Zum Abschluss erstellen alle gemeinsam eine Sprachkurs-Zeitung und es gibt Anregungen zum Weiterlernen. Gut angenommen wird außerdem die Möglichkeit des selbständigen Weiterlernens in Sprach-Tandems mit Dresdner*innen, die zusammen mit dem Generationen-Dialog der Bürgerstiftung Dresden angeboten werden.

Am Ende haben unsere Freiwilligen gewiss dazugewonnen: Erfahrungen, Fähigkeiten, Selbstbewusstsein und nicht zuletzt natürlich an Sprachkompetenz. Und sie haben mit Sicherheit einiges bewegt – im besten Fall den lang gesuchten Schlüssel in einem ganz bestimmten Schloss.

Der nächste Kurs startet am 10. Oktober 2018 und findet einmal wöchentlich abends statt. Internationale Freiwillige anderer sächsischer Anbieter von Freiwilligendiensten können ebenfalls gern an dem kostenfreien Sprachkurs teilnehmen. Die Platzzahl ist begrenzt. Fragen beantwortet Silke Hausdorf von der Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH.



Kontakt:

E-Mail: silke.hausdorf@parisax.de
Telefon: 0351/491 66 32

www.freiwillig-jetzt.de

Regionale Fachkraftallianzen stärken Sichtbarkeit der Altenpflege

Seit 2016 ermöglicht eine Richtlinie des Sächsischen Wirtschaftsministeriums sogenannte Fachkraftallianzen, die regionalspezifische Maßnahmen zur Fachkraftsicherung in den Landkreisen und kreisfreien Städten fördern. In Chemnitz und Nordsachsen starten nun Aktionen zur Förderung des Pflegeberufes.

In vielen sächsischen Regionen ist es der Freien Wohlfahrtspflege gelungen, zusätzlich zu den Kammern, Wirtschaftsverbänden und Bildungsträgern in die Fachkraftallianzen einbezogen zu werden. Daher erhalten nun auch Projekte zu sozialen Berufen eine entsprechende Förderung.

Im Landkreis Nordsachsen wird eine Imagekampagne die positiven Seiten des Pflegeberufes herausstellen. Unter Federführung des Sozialamtes wurde deshalb eine Arbeitsgruppe aus dessen eigenen Mitarbeitenden sowie Vertreter*innen von Trägern, Arbeitgebern, des Jobcenters, der Berufsschulen und des Kommunalen Sozialverbandes gegründet. Auf der Grundlage einer Befragung von Menschen, die in der ambulanten und stationären Pflege arbeiten, sowie der Beratung durch Kommunikationsexpert*innen entstand ein Kampagnenkonzept unter dem Titel „Herzlich. Engagiert. Nordsächsisch.“ Zielgruppe sind beruflich Quereinsteigende im Alter zwischen 35 und 45 Jahren, die mit kleinen Aktionen

und Informationen im Internet auf die Perspektiven des Pflegeberufes aufmerksam gemacht werden sollen. Zudem wird die Kampagne Themen wie die Unternehmenskultur in der Pflege stärken oder auch das betriebliche Gesundheitsmanagement näher aufgreifen.

Auch in Chemnitz steht die Attraktivität der Pflege im Mittelpunkt. Durch Aktivitäten in sozialen Netzwerken unter dem Hashtag #denkmalPflege sowie einen Aktionstag am 29. September 2018 im Stadtzentrum möchte die Stadtliga der Freien Wohlfahrtspflege für Aufmerksamkeit sorgen. Zudem entstanden verschiedene Materialien, die Träger für ihre Fachkraftgewinnung nutzen können. Darüber hinaus entwickelte sich eine sehr gute Zusammenarbeit mit der Chemnitzer Wirtschafts- und Entwicklungsgesellschaft. Eine Partnerschaft, die auf den ersten Blick unterschiedliche Interessen vermuten lässt, aber in der Praxis viele Chancen und gegenseitigen Nutzen bietet, wenn es um die Attraktivität der Stadt für Fachkräfte geht.

Leipzig: Freie Wohlfahrt und Stadt gemeinsam für mehr Erzieher*innen

Die Zuwanderung nach Leipzig ist ungebremst. In der Folge werden mehr Kita-Plätze benötigt als vorhanden sind. Die Freie Wohlfahrtspflege entwickelte gemeinsam mit dem Stadtrat Ansätze, wie mehr Erzieher*innen für die Messestadt gewonnen werden können.

Die regionale Fachkraftallianz in der Stadt Leipzig entschied sich 2016 gegen die Beteiligung der Freien Wohlfahrtspflege, obwohl diese weit über 11.000 Hauptamtliche beschäftigt. Nicht zuletzt der starke Zuzug in die Messestadt sorgt für einen massiven Fachkraftbedarf in allen Bereichen der Sozialen Arbeit.

Dennoch ist es der Arbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege (AGW) gemeinsam mit dem Stadtrat gelungen, mit dem Beschluss „Ausbildung und Gewinnung von Erzieherinnen und Erziehern in der Stadt Leipzig“ einen Lösungsansatz für den Kita-Bereich zu finden. Künftig bildet Leipzig selber

Erzieher*innen aus und erleichtert so den Quereinstieg ins Berufsfeld. So wird eine Richtlinie zur Förderung von Quereinsteigenden ab 2019 den Einsatz derselben zusätzlich zum Personalschlüssel ermöglichen. Des Weiteren kann auch der Einsatz von Studierenden der einschlägigen Berufsakademien in den Einrichtungen gefördert werden. Außerdem wurde der Oberbürgermeister damit beauftragt, sich für die Implementierung der „Praxisintegrierten Erzieher*innenausbildung“ (PIA) in Sachsen auf Landesebene einzusetzen. Zu wünschen bleibt, dass weitere Kommunen im Freistaat sich hier engagieren werden.

Text: Carsten Tanneberger

Text: Silke Hausdorf | Bild: jenesaimre - stock.adobe.com

Text: Vicki Felthaus

Angebot trifft Nachfrage

Seit fast drei Jahren bietet die parikom – Paritätisches Kompetenzzentrum für soziale Innovation GmbH als Dienstleistungstochter des Paritätischen Sachsen ihre Leistungen an. Das Portfolio - von der Raumvermietung über verschiedene Beratungs- und Bildungsangebote bis hin zur Veranstaltungsorganisation - erfreut sich immer größerer Beliebtheit.

„Die Nachfrage nach Beratungen zur Finanzierung oder Einrichtungskonzepten steigt beständig. Wir verzeichnen zudem mehr Vermittlungen von Vorträgen, Schulungen oder Supervisionen. Auch die Begleitung von Leitungsteams bei Umstrukturierungsprozessen wird gern angenommen“, blickt Wibke Hanspach, Prokuristin der parikom GmbH, zufrieden auf das vergangene Jahr zurück.

„Durch die Unterstützung der parikom konnten wir unseren Beschäftigten einen fachlich hochwertigen und anspruchsvollen Fachtag bieten.“

**Kerstin Lies
Geschäftsführerin, Malwina e.V.**

Einen unverändert großen Teil des Tagesgeschäftes des Unternehmens umfassen die organisatorische Umsetzung des Weiterbildungsangebotes des Paritätischen Sachsen sowie der Veranstaltungsservice in der Landesgeschäftsstelle. Beide Bereiche wurden in den vergangenen Monaten erfolgreich ausgebaut und stoßen auch bei außerverbandlichen Unternehmen auf eine gute Resonanz.

„Ein besonders schönes Projekt war die Tagungsorganisation für Malwina e.V., einen großen Dresdner Träger der Kinder- und Jugendhilfe. In Abstimmung mit dem Auftraggeber setzten wir relativ kurzfristig eine Tagung für die Mitarbeitenden zum Thema Sucht um, die der Träger im gewünschten Umfang allein so nicht hätte realisieren können“, sagt die Prokuristin.

Das Team der parikom GmbH bereitete in enger Absprache mit dem Träger den Tag fachlich und methodisch vor, strukturierte und organisierte. Malwina oblag grundsätzliche Entscheidungen und die Einladung der Teilnehmenden. Danke der klaren Aufgabenteilung zwischen dem Träger und der parikom erlebten die rund 100 Mitarbeitenden des Jugendhilfeträgers eine gelungene Veranstaltung.

Text: Wibke Hanspach

Anzeige

Die Zukunft sozialer Arbeit fest im Blick.



Ob Zukunftsfragen oder Lösungen für das Tagesgeschäft – wir beraten und begleiten Sie mit dem passenden Angebot in folgenden Bereichen:

- ✓ Personalentwicklung
- ✓ Fachkräftegewinnung
- ✓ Konzepterstellung
- ✓ Betriebswirtschaft & Recht
- ✓ Führung & Organisationsentwicklung
- ✓ Interims- & Krisenmanagement
- ✓ Veranstaltungsmanagement

Sprechen Sie uns an.

Telefon: 0351 - 49 16 618
E-Mail: info@parikom.de
Web: www.parikom.de



PARITÄTISCHES KOMPETENZZENTRUM
für soziale Innovation

Fachtagung

Ist das jetzt schon Diskriminierung? Vielfalt nutzen und rechtssicher handeln.

Vielfalt ist ein fester Bestandteil Sozialer Arbeit. Gleichzeitig sorgt sie in verschiedenen Zusammenhängen für Unsicherheiten im Umgang damit oder sogar für Ablehnung. Diese Verschiedenheit erfolgreich zu managen ohne dabei zu diskriminieren, soll Schwerpunkt des Fachtages sein.

Die Veranstaltung informiert über rechtliche Grundlagen, illustriert mit Diskriminierungsbeispielen die praktische Relevanz und gibt den Teilnehmenden Anregungen, wie Vielfalt in der eigenen Organisation erfolgreich genutzt werden kann.

Zeit: **2. Oktober 2018** | 9.30 - 17 Uhr

Ort: Paritätischer Sachsen,
Am Brauhaus 8, 01099 Dresden

Die Anmeldung und weitere Informationen finden Sie im Veranstaltungskalender auf:

www.parisax.de



Bild: Rawpixel - Fotolia.com

Fachtagung

Einbeziehen oder ausgrenzen? Impulse für die Unternehmenskommunikation

Wie können sich soziale Organisationen offen und diskriminierungsfrei präsentieren? Wie kann die Individualisierung und Vielfalt der Gesellschaft Berücksichtigung finden und wie können Chancen auf Imagegewinn, Personalsicherung und Zielgruppenbindung sozialer Organisationen erhöht werden?

In der Veranstaltung wird der Bogen zwischen einer vielfältiger gewordenen Gesellschaft und der Öffentlichkeitsarbeit sozialer Organisationen geschlagen. Zwei Workshops geben praktische Anregungen und Gelegenheit, die eigenen Praxisbeispiele fachkundig zu diskutieren.

Zeit: **30. Oktober 2018** | 9.30 - 15 Uhr

Ort: Paritätischer Sachsen,
Am Brauhaus 8, 01099 Dresden

Die Anmeldung und weitere Informationen finden Sie im Veranstaltungskalender auf:

www.parisax.de





„Zum Spielen reicht
mir ein Karton, ZUM
Wohnen brauchen
wir mehr Platz!“

Jeder Mensch hat das Recht auf Wohnen – unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht, sozialer oder ethnischer Herkunft, Alter, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität, materieller Situation, Behinderung, Beeinträchtigung, Pflegebedürftigkeit oder Krankheit. Nur wer seine Rechte kennt, kann auch für sie kämpfen. Wir stehen an Eurer Seite.

www.mensch-du-hast-recht.de

70 Jahre Allgemeine Erklärung der Menschenrechte.



 DER PARITÄTISCHE