



Gesichter des ESF-Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“

Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft

Inhalt

3	Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft
	„rückenwind“-Gesichter
4	Elke Bläsing, Kita-Leiterin „Die Angst vor den Kleinsten“
6	Frank Wetzel, Pflegedienstleiter „Die Mitarbeiter pflegen“
8	Imke Tomschegg, QM-Beauftragte bei einem Bildungsträger „Auf die Sprünge helfen“
10	Almut Prater, Leiterin einer Suchthilfeeinrichtung „Die Retterin in der Not“
12	Marcel Ahlers, Heilerziehungspfleger „Der Profi für den Alltag“
14	Petra Schröder, Krankenpflegerin „Jede Minute zählt“
16	Interview: Maya Schäfer, Projektleiterin „Wir müssen bei den Schülern Präsenz zeigen“
18	Das Programm „rückenwind“
19	Impressum

Seit 2009 fördert das gemeinsam vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (BAGFW) entwickelte Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ innovative Personalentwicklungsprojekte in der gemeinnützigen Sozialwirtschaft. In sechs Themendossiers und weiteren Veröffentlichungen wurden bereits die Schwerpunktthemen des Programms und zahlreiche Projekte vorgestellt. Sämtliche Publikationen sowie umfassende Informationen zu „rückenwind“ und den 131 geförderten Projekten finden Sie unter www.bagfw-esf.de.

Im Mittelpunkt des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ – dies geht auch aus dem Titel hervor – stehen jedoch die Menschen, für die es entwickelt wurde. Rund 25.000 Beschäftigte in sozialen Berufen haben in der sechsjährigen Programmlaufzeit an „rückenwind“-Maßnahmen teilgenommen und mit zum Erfolg des Programms beigetragen. Diesen Menschen und ihren persönlichen Geschichten widmet sich die vorliegende Broschüre.

Auf den folgenden Seiten werden sechs Gesichter des Programms „rückenwind“ vorgestellt. Sechs Teilnehmerinnen und Teilnehmer an „rückenwind“-Maßnahmen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern geben Einblicke in ihren Arbeitsalltag und berichten über ihre Motivation, in einem sozialen Beruf tätig zu sein. Und sie erläutern, wie sie ganz persönlich von „rückenwind“ profitiert haben.

Das Spektrum der Teilnehmenden spiegelt dabei die Vielfalt von „rückenwind“ wider: Eine Erzieherin, die sich mit einer Fortbildung auf neue Dienstleistungsangebote ihrer Einrichtung vorbereitet. Eine Leiterin einer sozialtherapeutischen Einrichtung, die ihre Führungskompetenzen durch Seminare ausbaut. Ein Heilerziehungspfleger, der sich bewusst dem Thema eigene Gesundheit zuwendet. Eine Qualitätsbeauftragte im Bildungssektor, die mit ihrer Teilnahme an Fortbildungen zum Thema altersgerechter Personal- und Organisationsentwicklung auf neue Altersstrukturen in ihrer Organisation reagiert. Ein Leiter eines ambulanten Pflegedienstes, der mit Hilfe des Erwerbs von Managementkompetenzen den Spagat zwischen einerseits Pflege und andererseits Mitarbeiterführung und Betriebswirtschaft bewältigt.

Abschließend erläutert die ehemalige Leiterin des „rückenwind“-Projekts „Soziale Berufe kann nicht jeder“ in einem Interview die Hintergründe und Ziele des entwickelten Berufeportals www.soziale-berufe.com, mit dem potenzielle Beschäftigte, insbesondere junge Menschen, für die Sozialwirtschaft gewonnen werden sollen.

Die Angst vor den Kleinsten

Für viele Erzieherinnen und Erzieher ist die Betreuung von Kleinkindern eine neue Herausforderung. Auch Elke Bläsing hatte vor der Aufgabe gehörigen Respekt. Ein „rückenwind“-Projekt gab ihr Sicherheit.



Bläsing glaubt nicht an endgültige Wahrheiten. Doch in diesem Punkt war sich die Erzieherin immer sicher: Kinder unter drei Jahren gehören zu den Eltern, nicht in eine Kindertagesstätte. Mit der Meinung stand sie in der westfälischen Gemeinde Nümbrecht nicht alleine. Seit wenigen Jahren erst ist es in der Kita „Helene Lange“, die Bläsing seit 1992 leitet, überhaupt erst möglich, Kinder vor dem dritten Geburtstag abzugeben. Es war daher eine heikle Phase für Elke Bläsing, als der Rechtsanspruch auf Betreuung ab dem zweiten Lebensjahr eingeführt wurde und sich damit auch in ihrer Einrichtung einiges änderte.

Es passierte das, was häufig mit absoluten Gewissheiten geschieht: Bläsing warf sie über Bord. Das hatte nichts mit Opportunismus zu tun, im Gegenteil: Die 56-Jährige besuchte über ein Jahr eine durch das „rückenwind“-Projekt „Zentrum für Kinderförderung“ angebotene Weiterbildung zur „Fachkraft für Frühpädagogik U3“. In insgesamt fünf einwöchigen Modulen beschäftigte sie sich mit allen Fragen rund um die Bildung und Betreuung der Kleinsten. „Das hat zu einem Sinneswandel geführt“, sagt Bläsing. Mit der sogenannten U3-Betreuung hadert sie seitdem nicht mehr. „Ich weiß jetzt, dass es nicht nur nicht schädlich ist, sondern den Kindern sogar nützt, vorausgesetzt, die personelle Besetzung stimmt.“ „Wieder einmal“, ergänzt sie, „hat sich gezeigt, wie wichtig es ist, dass sich Erzieherinnen weiterbilden“.

Die Kita „Helene Lange“ ist idyllisch gelegen, neben sich nur eine Grundschule und ein Einfamilienhaus, sonst ist hier nur Wiese, Feld und Wald. Die Zeit scheint in der

dörflich geprägten Gemeinde bei Köln stillzustehen – doch das täuscht. Wie alle Kindertagesstätten der Republik erlebte auch diese in den vergangenen Jahren eine Zeitenwende, und es ist davon auszugehen, dass diese weitergeht. Ganztagsbetreuung, Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz, Debatten über Erzieherinnenmangel, Elterngeld Plus – Kinderbetreuung ist ein zentraler Punkt der politischen Debatte geworden, Kinder in die Betreuung zu geben nahezu selbstverständlich.

„Vor zwanzig Jahren“, erinnert sich Elke Bläsing an ihre erste Zeit als Kita-Leiterin, „gab es vielleicht zwei oder drei Kinder, die auch noch nachmittags von uns betreut wurden. Heute sind es 50.“ Mit neuen Herausforderungen müssen Bläsing und ihre Kolleginnen und Kollegen immer wieder umgehen. Und das im Bewusstsein größter Verantwortung. Ein Grund, warum der AWO-Bundesverband mit „rückenwind“ das „Zentrum für Kinderförderung“ ins Leben rief, ein für alle Verbände zugängliches Beratungs- und Qualifizierungszentrum in Hand der Arbeiterwohlfahrt. Damit soll die Qualität bei der Betreuung, Bildung und Erziehung in Kindertagesstätten erhöht werden.

Elke Bläsing war nie eine begeisterte Schülerin. „Ich wollte immer lieber arbeiten als lernen.“ Schon als Kind wollte sie Erzieherin werden, sagt sie. So kam es auch. Nachdem ihre Schwester den Beruf ergriff, schloss auch Bläsing 1979 die insgesamt vierjährige Erzieherinnenausbildung ab. „Das war auch das erste Mal, dass ich mit Begeisterung etwas lernte.“ Die Begeisterung hält sich bis heute – sowohl am Beruf, als auch am Lernen.

„Man ist mit der Ausbildung ja nie fertig. Der Beruf ist ständig Änderungen unterworfen, so dass man sich immer mitentwickeln muss. Und auch sein eigenes Handeln reflektieren.“ Seit 21 Jahren, also kurz nach Bläsings Antritt als Kita-Leiterin, gibt es in ihrer Einrichtung deswegen auch jedes Jahr Supervisionen für die Erzieherinnen. „Da geht es darum, die Perspektive zu ändern, das Kind oder auch die Eltern besser zu verstehen.“

Zwölf Erzieherinnen arbeiten in der Kita, jeweils zwei betreuen drei Kita-Gruppen mit jeweils 20 Kindern, außerdem gibt es eine „Waldgruppe“ mit drei Erzieherinnen. Elke Bläsing ist für ihre Leitungsposition nicht „freigestellt“, betreut also genau wie die Kolleginnen eine Gruppe. Allein die umfangreichen Dokumentationspflichten nähmen einen großen Teil der Arbeitszeit aller Mitarbeitenden in Anspruch, sagt sie, entsprechend groß war die Angst, als es vor wenigen Jahren hieß, dass in der Kita ab sofort auch Zweijährige aufgenommen würden. „Wenn dann sechs U3-Kinder in einer Gruppe sind, kann das schon mal heißen, dass eine Kollegin ausschließlich am Wickeln ist.“ Gegen eine hohe Arbeitsbelastung kann freilich auch kein Seminar etwas ausrichten – wohl aber gegen Nervosität, die mit neuen Aufgaben oft einhergeht. „Ich hatte einige Befürchtungen“, sagt Bläsing unumwunden. „Das Seminar hat sie mir genommen. Ich bin gelassener geworden.“

Gelassenheit kann durchaus heißen, Kinder einfach machen zu lassen. Anders als früher, erklärt Elke Bläsing, sei es heute nicht mehr üblich, dass Erzieherinnen ihre Kinder ganztägig zu Tätigkeiten animieren und anleiten.

„Es ist wichtig, den Kleinen viel Freiraum zu lassen, Zeit und Möglichkeiten, Dinge für sich selbst zu entdecken. Andere Kinder sind ihre besten Lehrer.“ Die Rolle der Erzieherinnen bei der Entwicklung des Kindes stand bei den Seminaren, an denen Elke Bläsing teilnahm, im Mittelpunkt, außerdem die Identitätsentwicklung von Kindern in Betreuung, die Bildungsplanung und die Zusammenarbeit mit den Eltern. Kurz: Der neueste Stand der Bildungsforschung. Besonders begeisterte Bläsing eine Referentin, die lange am Deutschen Jugendinstitut in München arbeitete und sich dort im Wesentlichen mit der U3-Betreuung beschäftigte.

Abgeschlossen wurde das Seminar mit einer Projektarbeit. Bläsing entschied sich für eine Arbeit, in „dem Urteile und Vorurteile zur Betreuung von Kindern unter drei Jahren gegenüber gestellt wurden“. Bläsing rekonstruierte hier ihre eigene innere Zerrissenheit bei dem Thema. Titel der Projektarbeit: „Bin ich eine Rabenmutter?“. Inzwischen weiß sie die Antwort.

Die Mitarbeitenden pflegen

Frank Wetzel leitet einen ambulanten Pflegedienst. Für ihn stehen schon lange nicht mehr nur die Bedürfnisse der Patientinnen und Patienten im Mittelpunkt. Ein Spagat, für den es Managementkompetenzen braucht.

Als Wetzel vor 33 Jahren seine Ausbildung zum Krankenpfleger begann, war die Welt noch eine andere. Die um ihn herum – er wohnte in West-Berlin. Und die seiner Ausbildung. Ökonomische Erwägungen waren bei der Pflege der Patientinnen und Patienten eher nachrangig, und wenn es um die Protokollierung der einzelnen Fälle ging, nutzte man dafür in der Regel eine Karteikarte der Größe Din A5. Wetzel will da nicht falsch verstanden werden, er jammert nicht. „Pflege ist professioneller geworden. Das erleichtert die Arbeit und nützt dem Patienten.“ Er ergriff damals den Beruf, weil er mit Menschen arbeiten, ihnen helfen wollte. „Das konnte ich bis heute gut verwirklichen.“ Bloß, und diese Veränderung liegt in seinem persönlichen Berufsweg begründet, „kümmere ich mich jetzt nicht mehr nur um die Patienten. Sondern auch um meine Mitarbeitenden.“

Frank Wetzel, 46 Jahre alt und gebürtiger Berliner, ist seit 1993 beim DRK und seit 2000 Pflegedienstleiter der DRK Havel-Spree Soziale Dienste GmbH. 40 Angestellte koordiniert er in dieser Position, sie sind für die ambulante Versorgung im Berliner Bezirk Spandau zuständig. Eine Aufgabe, die nicht leichter wird. Die Nachfrage nach Pflegekräften ist größer als das Angebot, vor allem im Ballungsgebiet Berlin. „Früher musste man in meiner Position auf Bewerbungen warten und konnte dann aussuchen“, sagt Wetzel. „Das hat sich komplett umgekehrt. Wer heute nicht mitarbeiterorientiert denkt, ist in dem Job falsch.“ Gleichzeitig wächst der Druck von der anderen Seite: Immer mehr Patientinnen und Patienten brauchen Hilfe, und ihre Ansprüche steigen. Erstaunlich, dass Frank Wetzel relativ entspannt von seiner „Sandwichposition“ spricht, die er einnehme.

Zur Entspannung beigetragen haben sicher auch die Seminare, die Wetzel in der ersten Jahreshälfte 2012 besuchte und die jene Rolle in den Fokus nahmen, die eine Pflegedienstleitung heute fast zwangsläufig hat. „Professionalisierungsprogramm zur Förderung der Managementkompetenz in Diensten der ambulanten Pflege (PEPP)“ hieß das vom „rückenwind“-Programm geförderte Projekt. Es richtete sich an 180 Pflegedienstleitungen aus Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Hessen und Bayern. So gebe es zwar mannigfaltige Bildungsangebote im Pflegesektor, doch zu selten würde den Leitenden der Dienste Rüstzeug für das Management vermittelt. Diese Lücke sollte „PEPP“ schließen. Mit Seminaren beispielsweise zu guter Personalführung, betriebswirtschaftlichen Planspielen und Managementkompetenz.

Management im Pflegedienst, das heißt für Frank Wetzel zunächst einmal, den eigenen Arbeitsablauf zu systematisieren. „Mädchen für alles“, so lautet seine erste Antwort auf die Frage, für was er zuständig sei. Patientinnen und Patienten, Angehörige, betreuende Hausärzte oder Kliniken, die eine Patientin oder einen Patienten mit Pflegebedarf entlassen müssen, wenden sich zuerst an Wetzel. Was für Leistungen sind erwünscht, welche erforderlich und was wird wie finanziert – diese Fragen gilt es zu klären. Fast immer muss Wetzel bei null anfangen. „Die Menschen neigen dazu, das Thema Pflege auszublenzen. Am Tag X kommen sie oder ihre Verwandten dann ohne Vorwissen zu uns.“ Mit der Aufnahme eines neuen Patienten oder einer neuen Patientin ist es nicht getan, im Gegenteil. Anträge müssen aktualisiert oder neu gestellt werden. Ändert sich der Pflegebedarf, zieht auch das viel Schriftverkehr nach sich. Und ist der erledigt, hat sich Wetzel immer noch nicht um seine Mitarbeitenden gekümmert.

Die erst einmal gefunden werden müssen. Absagen erhalten im ambulanten Pflegedienst heute eher Bewerber/innen um einen Pflegeplatz als jene um einen Job. Die Konkurrenz auf dem Markt ist groß, und entsprechend offensiv muss auch Frank Wetzel potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansprechen. Das könne nur gelingen, wenn die Arbeitsbedingungen stimmen, in erster Linie denkt er da an Familienfreundlichkeit. So könne er es sich nicht erlauben, das Schichtsystem zum obligatorischen zu machen, da sich sonst die meisten alleinerziehenden Pflegekräfte gar nicht erst bewerben würden oder eben kündigten. „Das können wir uns nicht leisten.“ Wetzel versucht daher, so weit wie möglich die Wünsche seiner Angestellten zu berücksichtigen – ohne dabei die Notwendigkeiten einer funktionierenden ambulanten Pflege aus dem Blick zu verlieren. „Das bedeutet, dass man Nein sagen können muss, zum Beispiel, wenn es um die Urlaubsplanung geht.“ Doch auch hier gelte es, den richtigen Ton zu treffen. „Ich muss sehr viel kommunizieren, deutlich machen, warum etwas mal nicht geht. Übrigens auch gegenüber den Patienten.“

„Führen, Verhandeln, Verkaufen“ waren Seminare im „PEPP“-Projekt, die eben jene Führungskompetenz in den Mittelpunkt stellten und an die sich Wetzel gerne erinnert. Beworben hatte er sich um die Teilnahme bei „PEPP“ damals „vor allem, weil sehr renommierte Dozenten die Seminare gaben“. Diese fanden deutschlandweit statt, für die Teilnehmenden ein wertvoller Austausch. „Man konnte allein durch Gespräche viel lernen, zum Beispiel darüber, wie es in anderen Bundesländern läuft. Die Gegebenheiten sind ja überall anders.“ Auch die Begegnung von Pflegedienstleitungen auf dem Land und in der Stadt sei fruchtbar gewesen. „Sonst gibt es kaum Gelegenheit, mal die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen

anderswo kennenzulernen.“ Begleitend zu den Seminaren musste jede der teilnehmenden Leitungskräfte im Auftrag ihrer Geschäftsführung ein Projekt eigenverantwortlich umsetzen. Die Macher von „PEPP“ standen im Hintergrund und griffen nur im Notfall unterstützend ein. „Management und Führungskompetenz lernt man nicht im Klassenraum“, wie es in der „PEPP“-Beschreibung heißt.

„Das Projektorientierte war für mich das Lehrreichste an der Fortbildung“, sagt Wetzel rückblickend. „Früher hatte ich oft mal eine Idee, habe die dann aber wieder fallen lassen oder schlicht vergessen. Jetzt habe ich eine Systematik entwickelt, etwas bis zum Ende durchzudenken. Und dann entweder zu verwerfen oder zu verwirklichen.“ Für seinen Pflegedienst entschied er sich im Rahmen des „PEPP“-Projektes für den Aufbau einer Verhinderungspflege, bei der Klientinnen und Klienten befristet eine Vertretung für die Pflege Angehöriger anfordern können. „Dieser Bereich lag bei uns vorher etwas brach“, sagt Frank Wetzel. Inzwischen habe sich die Zahl der Fälle in diesem Bereich um 80 Prozent erhöht. „Ohne die „rückenwind“-Förderung hätte ich das sicher nicht so schnell auf die Beine gestellt.“



Auf die Sprünge helfen

Bildungsmarkt e. V. in Berlin hilft Jugendlichen in den Arbeitsmarkt. Viele Kolleginnen und Kollegen sind schon seit Jahrzehnten dabei – und brauchen selbst neuen Input. Ein „rückenwind“-Projekt widmete sich dem Thema Altersmanagement.



Man tritt Imke Tomschegg wohl nicht zu nah mit der Feststellung, dass es schönere Arbeitsplätze als den ihren gibt. Der strapazierte Plattenbau eines Gebäudekomplexes im ruhigeren Teil von Pankow hat bessere Tage gesehen, das Linoleum auf den langen Fluren gibt mitsamt der darunter liegenden Dielen bei jedem Tritt spürbar nach. Kein Zweifel: Im Geld schwimmt der Verein Bildungsmarkt Unternehmensverbund nicht. Das, was ausgegeben wird, geht vor allem in die Aus- und Weiterbildung, die der Verbund anbietet. Und deshalb wird Tomschegg, Prokuristin bei einem Tochterunternehmen des Bildungsmarkts, dann doch widersprechen, wenn man von schöneren Arbeitsplätzen spricht. Klar, der ökonomische Druck sei in den letzten Jahren enorm gestiegen, große Sprünge sind nicht möglich. Tomschegg muss zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen das Beste aus den knappen Mitteln rausholen. „Das ist eine Herausforderung, aber das macht die Arbeit auch spannend.“

350 Mitarbeitende hat der Verein Bildungsmarkt, es gibt fünf Tochterunternehmen, verteilt auf ganz Berlin. Alle sind der Aus- und Weiterbildung von Jugendlichen und Erwachsenen, die auf dem regulären Arbeitsmarkt kaum eine Chance hätten, verpflichtet. Die Aufträge kommen zum Großteil vom Berliner Senat, Jobcentern und der Arbeitsagentur. Ein Tochterunternehmen ist die Kiezküchen GmbH, hier ist Tomschegg Prokuristin und Qualitätsmanagementbeauftragte. Derzeit füllt sie aber auch noch einen anderen Job aus. Für den gesamten Unternehmensverbund koordiniert sie die Maßnahmen eines „rückenwind“-Projekts. „Entwicklungspartnerschaft für strategische Personalentwicklung und Altersmanagement“ heißt es, an ihm nehmen rund 300 Fach- und Führungskräfte der Mitgliedsunternehmen des Berliner Verbands für Arbeit und Ausbildung e. V. (BVAA) teil. Zum Verband

gehört auch der Bildungsmarkt. Im Fokus stehen nun also nicht Jugendliche mit Ausbildungsproblemen, sondern die Mitglieder des BVAA: Sie sollen sich besser zurechtfinden in einem härter werdenden Wettbewerb der Sozialwirtschaft. Bildung ist alles, das weiß Imke Tomschegg sehr gut, auch aus eigener Erfahrung. Als Jugendliche schloss sie eine Ausbildung zur Hotelfachfrau ab. „Um mir neue berufliche Perspektiven zu erschließen“, folgte später ein Studium der Betriebswirtschaft. Mit ihren 41 Jahren ist Tomschegg heute eine der jüngeren Mitarbeiterinnen im Unternehmen. „Wir sind knapp 30 Jahre am Berliner Markt, und viele der Kolleginnen und Kollegen sind seit Beginn dabei.“ Nicht wenige gehen auf die Rente zu. „Wir wissen schon lange, dass wir uns um Themen wie Nachwuchsförderung, Wissenserhalt oder strategische Personalentwicklung kümmern müssen.“ Jene Themen also, die im „rückenwind“-Projekt behandelt wurden und noch bis Ende Oktober 2014 behandelt werden. Mit der Bewerbung um eine Teilnahme reagierte Bildungsmarkt e. V. damals auf Diskrepanzen, die entstehen, wenn eine sehr stabile Personalstruktur auf eine sich wandelnde Sozialwirtschaft trifft. Und die ändert sich rasant.

An der Aufgabe des Bildungsmarkts und seiner Töchter hat sich grundsätzlich wenig geändert. Menschen, vor allem junge, in Ausbildung bringen. Das war es dann aber auch schon an Konstanten. So war in ganz Deutschland das sogenannte integrative Modell bei der außerbetrieblichen Ausbildung bis vor wenigen Jahren das gängige: Bei diesem bildeten die Träger im Auftrag der öffentlichen Hand in eigenen Werkstätten aus. Ein geschlossenes System, bei dem die Jugendlichen, wenn man so will, erst einmal vor den Härten des ersten Ausbildungsmarktes geschützt waren. Heute wird meist auf das kooperative Modell gesetzt. In diesem werden die Jugendlichen

neben der Berufsschule vom Bildungsträger unterrichtet und sozialpädagogisch betreut, allerdings in einem Betrieb der freien Wirtschaft ausgebildet. Eine Folge des Demografischen Wandels und des damit verbundenen Azubi-Mangels, erklärt Tomschegg. „Es ist heute nicht leicht zu rechtfertigen, Auszubildende vom ersten Arbeitsmarkt fernzuhalten. Denn die Betriebe suchen ja händeringend Nachwuchskräfte.“

Solche Änderungen stellen oft ganze Betriebskonzepte in Frage. So stelle sich für die Kiezküchen GmbH plötzlich die Frage, ob überhaupt noch alle gastronomischen Standorte gebraucht würden, da ja hier kaum noch ausgebildet wird, so Tomschegg. „Und natürlich trifft sowas auch den Personalstamm, der bisher für praktische Ausbildung zuständig war.“ Es ist nur eines von vielen Beispielen. Tomschegg verweist darauf, dass früher nur Auszubildende im Blick des Bildungsmarkt Unternehmensverbunds standen, heute hingegen schon Schülerinnen und Schüler der 8. Klassen, in denen mittlerweile „Berufseinstiegsbegleiter“ eingesetzt werden. Oder darauf, dass inzwischen auch Programme für Langzeitarbeitslose angeboten werden. „Die Sozialwirtschaft ist ein sehr beweglicher Markt“, sagt Tomschegg. „Und das heißt für uns, dass wir uns permanent auf die sich verändernden Bedingungen des Arbeitsmarktes einstellen müssen. Wer bestehen will, muss immer wieder neue Instrumente entwickeln.“

Als Qualitätsbeauftragte ist Imke Tomschegg seit jeher dafür zuständig, die Arbeit der Kiezküchen-Mitarbeitenden zu evaluieren, sie gegebenenfalls zur Weiterbildung zu bewegen. Die „rückenwind“-Förderung kam für Tomschegg zur richtigen Zeit, „da die Fortbildungen sehr konkret auf die heutigen Bedürfnisse der Sozial-

wirtschaft angepasst sind“. Die Seminare beschäftigten sich unter anderem mit altersgerechter Personal- und Organisationsentwicklung oder einer systematischen Analyse der Altersstruktur und den damit verbundenen Herausforderungen. Vor allem die Bereiche „Change Management“ und „intergenerativer Wissenstransfer“ waren für Tomschegg von Interesse. „Viele Mitarbeiter werden in den kommenden Jahren in Rente gehen. Da ist es wichtig, dass mit den Kollegen nicht auch das Wissen aus unserem Betrieb verschwindet.“ Durch „rückenwind“ – sie selbst nahm an vier Seminaren teil – „bin ich für das Thema sensibilisiert“.

Imke Tomschegg wählte für Bildungsmarkt zusammen mit den anderen Qualitätsbeauftragten die weiteren Teilnehmenden an den Seminaren aus. Nicht alle waren begeistert. „Aber die meisten haben die Chance gerne genutzt. Solche Seminare sind ja sonst meist recht teuer und können deswegen nicht finanziert werden.“ Erste sichtbare Erfolge gebe es schon. Teil der Weiterbildung sei auch eine Schreibwerkstatt gewesen, für jene älteren Mitarbeitenden, die für die Projektanträge und -beschreibungen zuständig sind. Eben diese Texte haben eine große Bedeutung bei der Beantragung von Fördermitteln, von denen oftmals die Zukunft der Unternehmen abhängt. Kürzlich habe wieder eine Ausschreibung angestanden, berichtet Tomschegg, „und alle wollten das Gelernte einbringen“. Mit Erfolg. „Im Vergleich zu früher liegen da Welten dazwischen. Das hätte ich so nicht für möglich gehalten.“

Retterin in der Not

Almut Prater leitet eine Therapiestelle für Suchtkranke. Als Frau in einer Führungsposition ist sie bei der Diakonie eine Ausnahme. Ein „rückenwind“-Projekt sollte das ändern.



Als Almut Prater begann, sich für die Belange Suchtkranker zu interessieren, gab es das Problem offiziell gar nicht. 1963 wurde sie im Thüringischen geboren, ihre Ausbildung zur Krankenschwester fiel in eine Zeit, in der Sucht laut Staatslehre als Überbleibsel der bürgerlichen Gesellschaft galt. „Ich komme vom Dorf. Dort hatten wir den obligatorischen ‚Dorfsäufer‘. Der habe sich nicht im Griff, hieß es dann. Das Thema Sucht existierte in meiner Familie nicht.“ Es war also einigermaßen unwahrscheinlich, dass Prater gleich nach ihrer Ausbildung in den frühen Achtzigern damit begann, suchtkranke Menschen ehrenamtlich zu betreuen. Doch sie tat es. Mehr noch: Es wurde ihr zur Lebensaufgabe. Heute leitet sie die Holzmühle Kämmeritz, eine stationäre sozialtherapeutische Einrichtung für Suchtkranke, idyllisch gelegen in den Gemäuern eines alten Bauernhofes in der ländlichen Gegend bei Jena. „Es ist eine Berufung“, sagt Prater. Es ist keine Übertreibung. Sie lebt ihre Arbeit.

Prater wuchs in einem bekennend christlichen Haushalt auf, der Staat versperrte ihr damit den Weg aufs Gymnasium und somit auch zur Universität. „Dabei wollte ich immer studieren.“ Mitte der 70er, noch bevor sie ihre Krankenschwesterausbildung begann, hörte sie ein Grußwort von einem Mitarbeiter der Evangelischen Arbeitsgemeinschaft zur Abwehr der Suchtgefahren, „das hat mich sehr bewegt und die Augen dafür geöffnet, dass es eine Suchtkrankheit gibt“. Als Krankenschwester kümmert sie sich später um Kinder aus Familien mit Suchtproblemen. „Ich merkte schnell, dass ihnen vor allem das eine fehlte: Der Zusammenhalt und die Geborgenheit einer Gemeinschaft, eben die Familie.“

Eine Idee war geboren. Zusammen mit Freunden wollte Prater eine Lebensgemeinschaft, „eine Ersatzfamilie“, für suchtkranke Jugendliche gründen. „Eine Spinnerei, die in der DDR keine Chance auf Umsetzung hatte.“

Doch dann kam die Wende. „Mit einmal gab es Geld und den politischen Willen, eine stationäre Betreuung für junge Drogenabhängige aufzubauen.“ Almut Prater ergriff mit zwei Freunden die Chance und startete das Holzmühlenprojekt. Die ersten neun Jahre des Projektes wohnte sie mit den Betroffenen zusammen auf dem Hof, machte nebenbei ein Diplom zur Sozialarbeiterin und eine Qualifizierung zur Sucht-Sozialtherapeutin. „Eine spannende, aber auch sehr kräftezehrende Zeit“, erinnert sie sich. Als sie mit der Arbeit begann, hörte sie oft aus ihrem Umfeld: „Mach das nicht, das ist nichts für eine Frau.“

Sind Frauen in sozialen Berufen genauso wie Männer für eine Führungsposition geeignet? Wer mit Almut Prater spricht, kann die Frage klar mit Ja beantworten. Doch die Statistik bei der Diakonie, dem Dachverband des „Holzmühle Kämmeritz – Christliche Suchthilfe e. V.“, sagt etwas anderes. 80 Prozent der Mitarbeitenden sind Frauen, in den Geschäftsführungen allerdings sitzen zu 70 Prozent Männer. Auch Prater sagt, „dass ich als Frau immer wieder das Gefühl habe, weniger selbstverständlich die Chefposition einnehmen zu können als das bei männlichen Kollegen der Fall ist“. Sie sei daher sehr dankbar gewesen, als ihr vom Diakonischen Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland vor zwei Jahren die Teilnahme an einem „rückenwind“-Projekt angeboten wurde. „LIFT – Qualifizierung von Frauen in und für Führungspositionen“ formulierte das Ziel, das Ungleichgewicht der Geschlechter bei der Diakonie „ein Stück weit zu nivellieren“ und mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.

Prater wollte eigentlich nie Chefin werden, „es blieb mir aber kaum etwas anderes übrig“. Inzwischen gibt es in der Holzmühle 16 Angestellte, zwei FSJ-Stellen und zwei „Ein-Euro-Jobber“. Sie sind für die Betreuung von 17 Bewohner/innen auf dem Mühlengelände, für sechs

Personen in einer Außenwohngruppe und weitere zehn ehemalige Bewohner/innen in einem externen Wohnprojekt zuständig. Überall werden Betroffene behutsam darauf vorbereitet, ihr Leben wieder ohne fremde Hilfe zu meistern.

Das Prinzip Familie ist auch heute noch tragend bei der Betreuung, erklärt Almut Prater. „Wem diese Erfahrung fehlt, der hat es im Leben sehr schwer. Wer nie Familie kennengelernt hat, wird kaum familienfähig.“ Sie und ihre Kollegen führen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern viele Einzelgespräche. Es finden Gruppensitzungen statt, in denen es darum geht, Verständnis für andere, Empathie zu entwickeln. „Viele Suchtkranke haben den Bezug zu sich selbst verloren und finden damit auch keinen zu anderen.“ Alltagstraining findet zum Beispiel in Küche und Werkstatt der Holzmühle statt, in einem Klettergarten und im Therapeutischen Reiten wird Erlebnistherapie angeboten, „hier geht es um Selbstwahrnehmung, Verantwortung, Toleranz, Selbstbewusstsein, Durchsetzungsvermögen und darum, ein Gefühl für Sicherheit zu bekommen“.

Fast alle Mitarbeiter/innen sind Sozialarbeiter/innen oder Arbeitstherapeutinnen und -therapeuten, einige haben eine sozialtherapeutische Zusatzausbildung. Trotzdem ist die Arbeit in einem solchen Projekt auch immer auf ein hohes Maß an Intuition angewiesen, „auf ein Bauchgefühl dafür, was angebracht ist und was nicht“, sagt Prater. Das gilt für sie selbst auch, schließlich muss sie sich nicht nur um die Bewohner/innen kümmern, sondern auch um die Mitarbeiterführung und die Repräsentanz des Vereins gegenüber der Diakonie und den kooperierenden Behörden. „Das ist mir nicht in die Wiege gelegt. Das „rückenwind“-Seminar hat mich da sehr viel weiter gebracht.“

Almut Prater war eine von insgesamt 79 Frauen aus sozialwirtschaftlichen Arbeitsbereichen, die sich über ein Jahr regelmäßig zu Seminaren trafen und individuell gecoacht wurden. In den insgesamt sechs Modulveranstaltungen ging es um Persönlichkeit und Kommunikation, um Führung und Konfliktverhalten sowie um Projekt-, Personal- und Organisationsentwicklung. Ein regelrechtes „Aha-Erlebnis“ habe sie bei einem Seminar zum sogenannten Enneagramm, einem Modell zur Typisierung von Persönlichkeitsstrukturen, gehabt, sagt Prater. „Es gibt zwei Mitarbeiter in der Holzmühle, zwischen denen immer wieder Konflikte darüber entstanden, wie sie zusammenarbeiten. Im Enneagramm wurde mir sofort klar, woran das liegt. Jetzt habe ich einen theoretischen Ansatz, diesen Konflikt zu verstehen – und kann viel besser vermitteln.“

Prater lernte im Seminar, dass auch im bestens geführten Team nicht immer alles rund läuft. „Vorher habe ich alles, was nicht klappte, auf mich bezogen. Ich fühlte mich für alles verantwortlich, weil ich hier – im Wortsinne – die Fundamente mitgegossen habe.“ Inzwischen lasse „ich mehr Fragestellungen im Team lösen, traue mich, Dinge einfach auch mal laufen zu lassen“. Eine Fähigkeit, die Almut Prater früher eher ihren männlichen Kollegen zugeschrieben hat und die sie selbst dringend gebraucht habe. „Ich wäre sonst wohl auf einen Burn Out zugesteuert. Die Gefahr sehe ich jetzt nicht mehr so sehr.“



Der Profi für den Alltag

Heilerziehungspfleger wie Marcel Ahlers helfen Menschen mit geistiger Behinderung, ein eigenständiges Leben zu führen. Das fordert ganzen Einsatz – und oft verlieren die Pflegerinnen und Pfleger dabei ihre eigene Gesundheit aus den Augen.

Der examinierte Heilerziehungspfleger arbeitet in einer Außenstelle der Göttinger Werkstätten: In einem Mietshaus lebt Ahlers mit geistig behinderten Bewohnerinnen und Bewohnern zusammen und versucht, ihnen ein selbstständiges Leben zu ermöglichen. Wochentags von 13 Uhr bis halb zehn abends. Ein Parallelalltag, der belastend sein kann und es auch oft genug ist, psychisch wie physisch. Doch Ahlers liebt seine Arbeit.

Der Beruf des Heilerziehungspflegers ist kein Bürojob, soviel steht fest. 2007 machte der 35 Jahre alte Marcel Ahlers sein Examen. Eine Ausbildung zum Kinderpfleger hatte er bereits hinter sich, arbeitete in dem Bereich auch ein paar Jahre, es folgten Stationen als Schuhmacher und als Zeitsoldat. Ahlers brauchte ein bisschen, bis er sich entschied. Den Ausschlag gab schließlich eine Tante, die im gleichen Beruf arbeitet – und der Halbbruder mit einer geistigen Behinderung. Marcel Ahlers' Job funktioniert nur, wenn er seine Persönlichkeit völlig einbringt. „Ich bekomme nicht nur das Leben der Bewohner mit, sondern sie auch meines. Mein Herz hängt da drin.“ Das ist Leidenschaft und die hat, wie so oft, eine Kehrseite: Die eigenen Bedürfnisse werden vernachlässigt. Zum Beispiel die eigene Gesundheit.

Marcel Ahlers kennt das Problem gut, und deshalb griff er gerne auf das Angebot zurück, das ihm seine Arbeitgeberin, die Göttinger Werkstätten gGmbH, vor zwei Jahren machte. In den Werkstätten wurde mit Hilfe der „rückenwind“-Förderung das „Unternehmen Gesundheit – ein Netzwerk für die Einführung eines betrieblichen

Gesundheitsmanagements in der Sozialwirtschaft“ umgesetzt. Das Netzwerk stellt die Mitarbeitenden in den Mittelpunkt. Welche Maßnahmen sind geeignet, ihr Wohlbefinden im Betrieb zu erhöhen und sie letztlich länger im Job zu halten? Eine „Art Werkzeugkasten“ für ein „ganzheitliches Gesundheitsmanagement“, wie es in der Projektbeschreibung heißt. Teil nahmen auch die Hannoverschen Werkstätten, die Heide-Werkstätten, die Harz-Weser-Werkstätten und die Lebenshilfen in Hannover und in Hildesheim.

Die Göttinger Werkstätten gibt es seit 1973. Ihre Aufgabe ist es, Menschen mit ihrer geistigen Behinderung einen Arbeitsplatz zu geben und sie so in den Alltag zu integrieren – heute arbeiten im gesamten Unternehmen 690 Menschen mit Behinderung und 380 Mitarbeitende. Die Arbeitsbereiche sind vielfältig und reichen von der Holz- und Metallverarbeitung über Garten- und Landschaftspflege bis hin zur Elektro- und Industriemontage. Abnehmer sind Firmen der Region. Schon kurz nach Gründung der Werkstätten wurden auch Wohnheime gebaut, seitdem kamen immer wieder neue hinzu, 2001 die Wohnstätten Zietenterassen. An diese wiederum sind Außenwohngruppen angeschlossen, zwei mit jeweils drei Bewohnerinnen oder Bewohnern, zwei mit je zwei. Marcel Ahlers betreut die zehn Bewohnerinnen und Bewohner zusammen mit einer Kollegin.

Ahlers' Arbeit beginnt, wenn die Bewohnerinnen und Bewohner Feierabend haben. Die Außenwohngruppen wurden noch aufgebaut, als er 2008 bei den Werkstätten

begann, er wirkte am Konzept maßgeblich mit. „Mir war es von Anfang an wichtig, dass nicht Betreuung das übergeordnete Ziel ist, sondern die Zusammenarbeit“, sagt er. Ist ein Schrank kaputt, wird Marcel Ahlers den nicht einfach reparieren, „sondern kurz zeigen, wie es geht und dann schauen, ob sie es selbst hinkriegen. Davon haben sie wesentlich mehr.“ 90 Prozent der Bewohnerinnen und Bewohner, schätzt Marcel Ahlers, hätten keine Erfahrung darin, selbst einen Haushalt zu führen. „Und die anderen sind zu uns gekommen, weil es beim ersten Versuch noch nicht geklappt hat.“ In den Außenwohngruppen sollen sie auf eine ambulante Betreuung vorbereitet werden, an deren Ende im Idealfall die Entlassung in eine eigene Wohnung stehen soll. „Es gibt aber auch Bewohner, die bleiben wollen. Das dürfen sie dann auch.“

Neben hausmeisterlichen Aufgaben hat Ahlers auch verwaltungstechnische – dazu gehören der Schriftverkehr mit Krankenkassen und gesetzlichen Betreuerinnen und Betreuern sowie eine Förderdokumentation. Doch meistens redet Marcel Ahlers und hört zu. „80 Prozent meiner Arbeit ist akute Krisenbewältigung“, sagt er und ergänzt, „dass Krisen von den Bewohnern anders definiert werden als von uns. Alltägliche Konflikte und Aufgaben können zu allumfassenden Problemen werden.“ Das mag ein Streit in der Werkstatt sein, Kritik vom Chef oder eine Rechnung im Briefkasten. „Das nimmt sie dann dermaßen mit, dass auch in der Wohnung nichts mehr läuft. Meine Aufgabe ist es dann, zuzuhören, viel zu reden, zu erklären und irgendwann gemeinsam zu einer Lösung zu kommen.“

Alle Probleme landen irgendwann bei Marcel Ahlers, selbst intime. „Das beschäftigt mich dann auch zu Hause. Und währenddessen entstehen wieder neue Fragen.“ In den Seminaren des Projekts „Unternehmen Gesundheit“ ging es unter anderem um die Themen Arbeitsschutz, die betriebliche Wiedereingliederung von Mitarbeitenden nach längeren oder schweren Krankheiten, um Krankheitsprävention und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Projekt passt gut zu den Werkstätten, „weil hier schon immer Wert auf ein gutes Miteinander gelegt wurde, weil man weiß, dass gesunde Mitarbeiter die wichtigste Ressource eines Betriebs sind“. Das sei nicht selbstverständlich in der Branche.

Neben Teamtagen, bei denen es um ein besseres Zusammenspiel zwischen den Kolleginnen und Kollegen ging, absolvierte Ahlers auch eine Rückenschulung zum schonenderen Umgang mit dem eigenen Körper bei der Arbeit. Denn an die eigene Gesundheit denken Ahlers und wohl auch viele seiner Kolleginnen und Kollegen oft zuletzt. Für Marcel Ahlers war das Projekt alleine deswegen schon ein Gewinn. „Weil das Thema Gesundheit damit überhaupt erst mal ins Bewusstsein vieler Mitarbeiter gerückt wurde.“

Jede Minute zählt

Pflegekräfte wie Petra Schröder haben viel Arbeit und dafür zu wenig Zeit. Nebenbei sollen sie sich noch fortbilden. Mit „rückenwind“ wurde deswegen ein flexibles Online-Lernangebot entwickelt.



Es gehört zu den Gepflogenheiten nicht weniger Pflegenden, peinlich darauf zu achten, ihren entlassenen Patientinnen und Patienten kein „Auf Wiedersehen“ hinterher zu rufen. Man will sich im Krankenhaus nicht mehr begegnen: In der Regel wird dieser Wunsch von den Patientinnen und Patienten geteilt. Petra Schröder würde auch gerne viele bekannte Gesichter nicht mehr auf Station sehen, doch für sie geht der Wunsch seltener in Erfüllung. Sie ist examinierte Gesundheits- und Krankenpflegerin und Leiterin einer onkologischen, internistischen und chirurgischen Station. Ihre onkologischen Patientinnen und Patienten sind meist schwer krank. Viele von ihnen bekommen ihre Krebsdiagnosen auf der Station, und nach der Entlassung folgen meist weitere Aufenthalte. „Bei ihnen tauchen dann immer neue Probleme auf, und auf die müssen sich die Pflegekräfte einstellen.“ Die meisten, auch Petra Schröder, nimmt das mit, zumal der letzte Aufenthalt nicht selten mit dem Tod endet. „Es fällt schwer, dann einfach abzuschalten.“

Feierabend ist für Petra Schröder eher eine Theorie. Die 46-Jährige beendete 1989 ihre Ausbildung, seitdem ist sie beschäftigt im Vinzenz Palotti-Hospital in Bensberg, einem Ortsteil von Bergisch-Gladbach. Seit zweiinhalb Jahren hat Petra Schröder die Stationsleitung inne, in dieser Funktion ist sie nicht nur verantwortlich für die onkologische Station, sondern auch für die allgemein- und unfallchirurgische. Sie arbeitet im Schichtdienst, und nicht nur für die Patientinnen und Patienten, sondern auch für Mitarbeitende und Angehörige ist sie die erste Ansprechpartnerin. Zeit ist nie genug. Eine typische Problematik im Pflegesektor.

Die Arbeitsbelastung steigt, und jede Minute zählt. Auch für Fort- und Weiterbildung muss oft kostbare Arbeits- und Freizeit abgezweigt werden. Ein Problem, das auch der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. erkannte, dem das Vinzenz Palotti-Hospital als Mitgliedseinrichtung angeschlossen ist. Mit dem durch „rückenwind“ geförderten Projekt „Cleo – Caritas lernt online“ hat er ein Fortbildungsangebot entwickelt, das bequem am heimischen Computer absolviert werden kann. „Und den Teilnehmenden lange Wege zu Fortbildungsveranstaltungen erspart“, wie Schröder sagt. Sie selbst und die meisten ihrer Pflegekräfte haben an „Cleo“ teilgenommen.

Petra Schröder hat in ihrer mittlerweile 25-jährigen Dienstzeit die vielleicht drastischsten Veränderungen im Pflegesektor hautnah miterlebt. „Früher hatten wir wesentlich mehr Zeit für die Patientinnen und Patienten“, sagt sie, „wir konnten sie ganzheitlich versorgen, die Angehörigen besser in die Behandlung integrieren“. Auch für die Sterbebegleitung sei mehr Raum gewesen. Im Laufe der Jahre folgten Gesundheitsreformen und Einsparungen. Tagessätze für Krankenhäuser wurden durch Fallpauschalen ersetzt, mit der Folge, dass sich die Liegezeiten drastisch verkürzten und die Pflegekräfte mehr Patientinnen und Patienten in kürzerer Zeit versorgen mussten.

Umstände, da macht sich Petra Schröder keine Illusionen, die die Arbeit für viele junge Menschen unattraktiv gemacht habe. „Die Quote der Auszubildenden, die im ersten Lehrjahr abbrechen, ist gestiegen.“ Dabei hätte

sich die Motivation, in den Beruf zu gehen, kaum geändert. „Ich wollte damals mit Menschen arbeiten, um sie bei der Krankheitsbewältigung zu unterstützen. Das wollen die Schüler heute genauso.“ Der Unterschied: Heute fehlt dafür die Zeit.

Petra Schröder leidet selbst gelegentlich unter dem Stress, will ihre Arbeit aber nicht missen. Patientinnen und Patienten Halt zu geben, die sich einer lebensbedrohlichen Lage ausgesetzt sehen, zuzuhören und damit in vielen Fällen wohl mehr zu helfen, als es ein chirurgischer Eingriff vermag – das ist ihre Leidenschaft. Gespräche nehmen einen Großteil ihrer Arbeitszeit ein. „Tumor-erkrankte und deren Angehörige mit frischer Diagnose müssen nicht nur pflegerisch, sondern auch mental versorgt werden“, sie spricht von „Krankheitsverarbeitung“. Daneben sind sie und ihre Kolleginnen und Kollegen für die Vor- und Nachbereitung von Operationen zuständig – und natürlich für den ganz normalen Schichtbetrieb einer klinischen Station, samt Dokumentation der behandelten Fälle.

Dabei steigen stetig die fachlichen Ansprüche an das Pflegepersonal und somit auch der Weiterbildungsbedarf. Finden Schulungen extern und zu festen Zeiten statt, kann das die Teilnehmenden schon mal vor logistische Herausforderungen stellen, schließlich ist ihr Alltag ein fein austariertes Zeitmanagementsystem, das sich nicht unbedingt mit Abendkursen verträgt. Und deswegen gibt es „Cleo“.

Das Projekt wurde von Mai 2011 bis April 2014 angeboten und richtete sich an 24 Pflegepädagoginnen und -pädagogen in Ausbildungsstätten, 15 bildungsbeauftragte Pflegekräfte wie Petra Schröder und rund 2000 Pflegekräfte in Krankenhäusern und Einrichtungen der Altenhilfe. Fortbildung „so flexibel wie möglich gestalten“, war das erklärte Ziel. Durch das onlinebasierte Verfahren konnten sie frei entscheiden, wann sie am eigenen Computer die neun Unterrichtseinheiten belegen, die investierte Zeit wurde als Arbeitszeit angerechnet. Themen waren unter anderem Endoskopie, demenzsensible Betreuung, professionelle Wundversorgung, achtsamer Umgang mit Aggression bei Patienten, chronische Wunden und Mundpflege. Zusätzlich haben die Einrichtungen die Möglichkeit, eigenständig, auf ihre Bedarfe abgestimmte Fortbildungsmodule zu entwickeln.

Vor allem die Unterrichtseinheit zum sogenannten Pflegekomplexmaßnahmen-Score habe die Kolleginnen und Kollegen weitergebracht, sagt Petra Schröder. Der Score ist ein Instrument, um „hochaufwändige Pflege“ zu erfassen und bietet damit die Grundlage für eine Abrechnung von Pflegeleistungen. „Das funktioniert jetzt wesentlich besser“, sagt Petra Schröder. Sie wird auch in Zukunft darauf drängen, dass sich ihre Kolleginnen und Kollegen weiterbilden. „Das ist einfach wichtig. Gerade in der Pflege ändert sich ständig der Stand des Wissens. Da muss man mithalten.“ E-Learning hilft dabei, ein Stück weit aus der Zeitfalle zu entkommen.

„Wir müssen bei den Schülern Präsenz zeigen“

Das Internet ist voll mit Informationen über soziale Berufe. Das erleichtert die Suche nicht unbedingt. Informationen bündeln und ansprechend aufbereiten – dieser Aufgabe widmete sich Maja Schäfer. Für die Diakonie Deutschland baute Sie in einem „rückenwind“-Projekt die Internet-Seite „Soziale Berufe kann nicht jeder“ auf, dazu eine Social-Media-Kampagne (www.soziale-berufe.com). Im vergangenen Jahr lief die Förderung aus, das Projekt wird nun weiter finanziert von der Diakonie, Fachverbänden und einem Sponsor. Warum Sie darauf so stolz ist und wie man Berufseinsteigerinnen und -einsteiger heute erreicht, erklärt die 37 Jahre alte Schäfer im Gespräch.

Frau Schäfer, Sie sind gelernte Journalistin und waren erfolgreich in Ihrem Beruf. Wie kamen Sie zur Diakonie?

Ich habe mich als Journalistin und Buchautorin zuletzt fast ausschließlich mit dem Thema Berufseinstieg und der damit verbundenen Lebensphase beschäftigt, und deshalb fand ich das Thema, mit dem ich mich hier beschäftigen sollte, sehr reizvoll.

Ihre Stelle wurde erst geschaffen, es gab vorher nichts Vergleichbares bei der Diakonie. Sie mussten also komplett bei null anfangen?

Ich hatte drei Vorgaben. Erstens sollte eine Online-Kampagne entstehen, zweitens sollten damit junge Leute angesprochen werden und drittens sollte alles, was bei der Diakonie zum Thema Nachwuchsgewinnung schon getan wurde, gebündelt werden. Die Aufbereitung der Informationen im Infotainment-Stil war die schwerste Aufgabe.

Warum?

Selbst für Leute, die in dem Thema drin sind, ist das ungeheuer komplex. An meinem ersten Arbeitstag fand ich auf meinem Schreibtisch die Projektbeschreibung, einen Stapel mit alten Berufebroschüren und ein Ausbildungsstättenverzeichnis von 2006. Ich habe dann schnell begriffen, welcher unsortierten Informationsflut sich Jugendliche gegenüber sehen, wenn Sie einen Einstieg in die Branche suchen.

Mit der Seite sollen sie motiviert werden, einen sozialen Beruf zu ergreifen. Haben die Verbände und Träger es in den vergangenen Jahren verpasst, sich als attraktive Arbeitgeberin darzustellen.

Man hat lange nicht gesehen, dass wir diejenigen sind, die suchen, und deshalb auf Bewerber zugehen müssen. Eine Praktikantin hat mir kürzlich von einer Berufsberatung in ihrer Schule berichtet. Da kam ein Tischler und hat erzählt, wie viel Spaß ihm sein Beruf macht. Und mit einmal wollen zehn Schüler Tischler werden. Wir müssen bei den Schülern Präsenz zeigen, die gehen sonst woanders hin.

Ihre Seite muss man ja auch erst mal finden. Die meisten Jugendlichen informieren sich zuerst im Internet, und da haben wir einen starken Stand und gute Klickzahlen. Bei Facebook haben wir eine Seite mit über 3200 Fans, dort gibt es viel Interaktion. Es gibt einen Azubi-Blog. Es gibt die sehr liebevoll gedrehten Filme, in denen Auszubildende vorgestellt werden. Einen Einstiegstest und rund 30 Berufetests. Einfach etwas Attraktiveres als die hundertste Liste über Ausbildungsinhalte, die Jugendliche nur genervt wegklicken.

Lassen Sie uns noch kurz über Quereinsteiger sprechen. Die wollen Sie mit der Seite auch ansprechen.

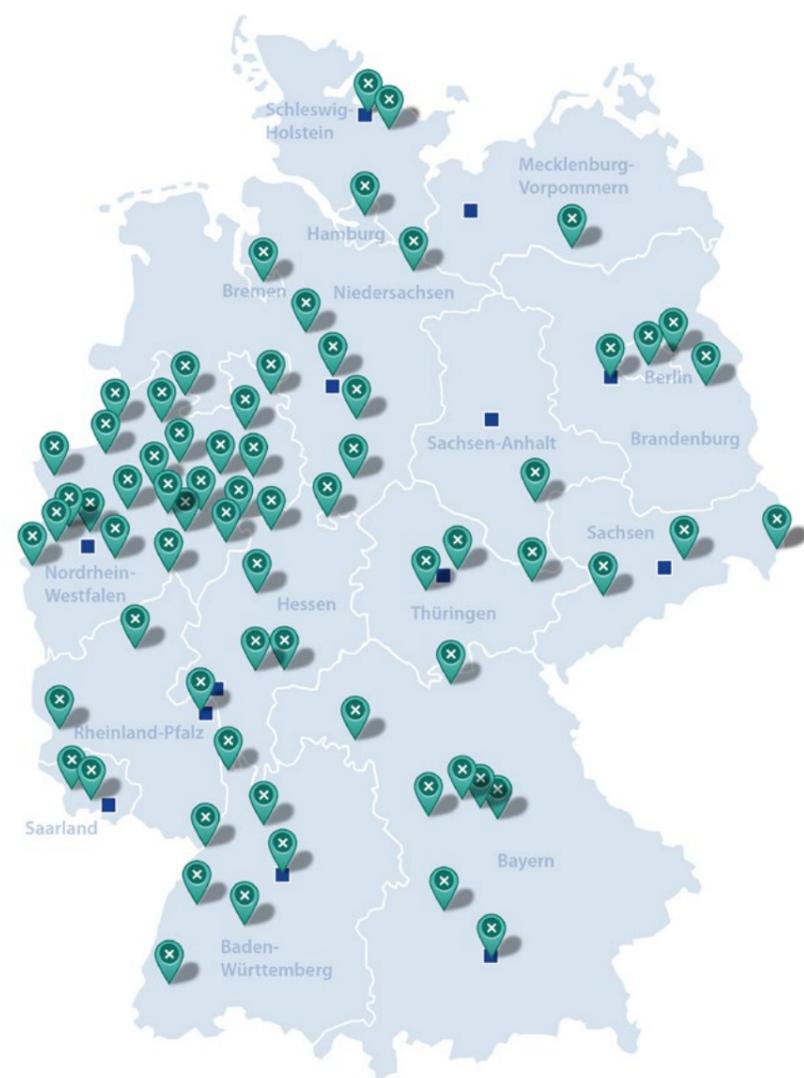
Ja, das ist nach unserem Relaunch ab Sommer 2014 geplant. Wir wollen zum Beispiel Leute ansprechen, die nach etwas Sinnhafterem als ihrer jetzigen Tätigkeit suchen. Oder Wiedereinsteiger, die befürchten, dass die Schichten nicht mit dem Familienleben zusammen gingen. Die wissen oft gar nicht, dass es inzwischen familienfreundlichere Modelle gibt. Auch Menschen mit Migrationshintergrund sollen erreicht werden, die standen bisher nicht so im Fokus.



Zum Abschluss einen Tipp: Was raten Sie anderen Organisationen der Sozialwirtschaft, wenn es darum geht, möglichst wirkungsvoll junge Leute anzusprechen?

Sich dringend mit dem erforderlichen Perspektivwechsel zeitgemäßer Nachwuchs- und Personalgewinnung anzufreunden. Wir fragen heute nicht mehr: Was wollen wir dem Bewerber sagen, sondern: Was will der Bewerber von uns? Dazu muss man sich sehr gut mit seiner Zielgruppe auskennen. Zum Beispiel die aktuelle McDonald's Ausbildungsstudie 2013 durchackern, um seine Personalmarketingmaßnahmen auf deren Wünsche abstimmen zu können und die richtigen Alleinstellungsmerkmale zu finden, die es in den Mittelpunkt zu rücken gilt.

Das Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“



25.000 Beschäftigte in der Sozialwirtschaft nahmen an 131 modellhaften Projekten von Verbänden, Trägern, Einrichtungen und Diensten in ganz Deutschland teil.

Mehr Infos zum Programm und eine interaktive Projektlandkarte finden Sie unter www.bagfw-esf.de.

Impressum

August 2014

Herausgeberin:

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (BAGFW)

ESF-Regiestelle

Oranienburger Straße 13-14

10178 Berlin

Telefon: 030 / 240 89 116

E-Mail: regiestelle@bag-wohlfahrt.de

Website: www.bagfw-esf.de

V. i. S. d. P.: Dr. Gerhard Timm (Geschäftsführer BAGFW)

Konzeption und Redaktion: ESF-Regiestelle

Texte („rückenwind“-Gesichter, Interview): Thomas Trappe

Gestaltung: Katrin Caspar, polynr.com

Fotos: Susanne Durau (Titelbild), Rolf Zesling (Seite 5), Frank Wetzel (Titelbild, Seite 7),

Imke Tomschegg (Titelbild, Seite 9), Almut Prater (Titelbild, Seite 11), Marcel Ahlers (Titelbild, Seite 13),

Petra Schröder (Titelbild, Seite 15), Maya Schäfer (Titelbild, Seite 17)

Das Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

