rückenwind
Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft

Bundesarbeitsgemeinschaft
der Freien
Wohlfahrtspflege

Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft

Dossier Nr. 1: Personalgewinnung

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION

Liebe Leserinnen und Leser,

die Sozialwirtschaft steht vor großen Herausforderungen: Zum einen ist sie eine Wachstumsbranche, da soziale Dienstleistungen im Zuge der demografischen Entwicklung zunehmend nachgefragt werden. Zum anderen sinkt das Arbeitskräfteangebot bedingt durch den demografischen Wandel insgesamt, was es sozialen Unternehmen zunehmend schwerer macht, genügend qualifizierte Fachkräfte zu finden.

Um diesen Auswirkungen wirkungsvoll zu begegnen, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (BAGFW) das Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ entwickelt, das seit 2009 Personalentwicklungsprojekte in der gemeinnützigen Sozialwirtschaft aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des BMAS fördert. Im Verlauf von sechs Förderrunden konnten 132 Projekte auf den Weg gebracht werden, die vielfältige Ansätze zur Personalgewinnung und Personalbindung sowie zur Verankerung eines nachhaltigen Personalmanagements verfolgen.

Die Dossier-Reihe „Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft“ möchte dazu beitragen, einige der guten Ansätze aus den geförderten Projekten bekanntzumachen und Handlungsoptionen für sozialwirtschaftliche Unternehmen, Träger und Verbände aufzuzeigen. In den kommenden Monaten werden sechs Dossiers erscheinen, die sich thematisch an den Förderbereichen des Programms orientieren. Auf diese Weise soll allen Interessenten ein vielschichtiger Einblick in das Programm „rückenwind“ und seine Projekte ermöglicht werden. Die Dossiers werden nach und nach auf unserer Website www.bagfw-esf.de veröffentlicht.

Das vorliegende Dossier Nr. 1 widmet sich dem Thema Personalgewinnung. Auf den folgenden Seiten erhalten Sie zunächst einen einführenden Überblick. Im Anschluss stellen sich drei „rückenwind“-Projekte genauer vor, die sich dem Thema Personalgewinnung auf ganz unterschiedliche Weise nähern – von der Entwicklung eines Web 2.0-Portals für soziale Berufe, über die Qualifizierung von benachteiligten jungen Menschen, bis hin zur Gewinnung von Nachwuchskräften durch aufsuchende Berufsberatung. Ergänzt wird das Dossier durch eine Auswahl an weiterführenden Links und Literatur zum Thema.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

Dr. Gerhard Timm
Geschäftsführer der BAGFW

Inhalt

Im Gespräch 3

Personalgewinnung – Mit neuen Angeln die letzten Fische fangen 4

Aus der Praxis

Mit Neuen Medien Jugendliche für die Sozialwirtschaft gewinnen 6

Den richtigen Personalmix finden 7

Nachwuchsgewinnung mit Erlebnisfaktor 8

Weitere Ansätze 9

Mehr zum Thema 10

Impressum 10

Im Gespräch

Florentine Beck ist Referentin für Betriebswirtschaft beim Diakonischen Werk der EKD und vertritt ihren Verband in der Steuerungsgruppe des Programms „rückenwind“.

Frau Beck, welche Rolle spielt das Thema Personalgewinnung im Programm „rückenwind“?
Der Gewinnung von neuen Fach- und Führungskräften kommt bei der Bewältigung des Fachkräftemangels in der Sozialwirtschaft eine wichtige Rolle zu. Im Programm „rückenwind“ gibt es zwei Förderbereiche, die sich explizit mit dem Thema befassen: Im Förderbereich 3 geht es um die Entwicklung von Konzepten zur stärkeren Gewinnung von Fach- und Führungskräftenachwuchs, insbesondere auch von Menschen mit Migrationshintergrund und aus dem Bereich benachteiligter junger Menschen. Im Förderbereich 4 werden Personalverantwortliche und Führungskräfte dabei unterstützt, Konzepte zur Personalgewinnung zu entwickeln und in ihren Organisationen zu implementieren. Insgesamt beschäftigen sich etwa ein Drittel der geförderten Projekte mit Fragen der Personalgewinnung.

Welche strategischen Ziele verfolgt das Diakonische Werk der EKD im Bereich der Personalgewinnung und wie konnte das Programm „rückenwind“ dazu beitragen, diese zu verwirklichen?
Um gleichbleibend gute Arbeit in Einrichtungen und Diensten der Diakonie anbieten zu können, müssen auch zukünftig ausreichend qualifizierte Mitarbeitende für die Berufe der Sozialwirtschaft gewonnen werden. Damit wir den Bedarf an qualifizierten Fachkräften sichern können, müssen wir die Ausbildungen sowie die Rahmenbedingungen für Berufe der Sozialwirtschaft attraktiver gestalten und den Menschen, die in der Sozialwirtschaft tätig sind, die gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung entgegenbringen, die sie verdienen. Nach Ansicht der Diakonie müssen vor allem die Barrieren im Berufszugang abgebaut sowie die Ausbildung unserer Fachkräfte qualitativ und quantitativ optimiert werden. Auch bei der Personalgewinnung spielen natürlich gleichstellungspolitische Aspekte eine wichtige Rolle. Bei Führungskräften ist der Frauenanteil noch unzureichend und bei Fachkräften wäre es wünschenswert, wenn wir mehr Männer gewinnen könnten, z. B. im Kita-Bereich. Die Diakonie wirkt unter anderem mit dem „rückenwind“-Projekt „SOZIALE BERUFE kann nicht jeder“, einer interaktiven Web 2.0-Kampagne zu pflegerischen und sozialen Berufen, dem Fachkräftemangel entgegen. Mit dem Berufsorientierungsportal www.soziale-berufe.com sowie im Social Web informiert die Diakonie junge Menschen über soziale und pflegerische Ausbildungen, Studiengänge und Berufe.

Wie muss es Ihrer Ansicht nach weitergehen, wenn die Förderung durch das Programm „rückenwind“ ausläuft?
Das Programm „rückenwind“ ist ein voller Erfolg! Die Träger der freien Wohlfahrtspflege sowie sonstige gemeinnützige Träger haben innerhalb der laufenden Förderperiode in 132 Projekten sehr innovative Methoden gefunden, dem bereits bestehenden Fachkräftemangel effektiv entgegenzutreten. Durch „rückenwind“-Projekte war es vielerorts möglich, neue Wege auszuprobieren. Nun, gegen Ende der Förderperiode, gilt es für die Träger, den Transfer der Projektergebnisse in die Regelstrukturen der jeweiligen Einrichtungen und Dienste zu ermöglichen sowie für die Verstetigung der erprobten Maßnahmen und Konzepte zu sorgen. Darüber hinaus wäre es wichtig und wünschenswert, wenn auch in der neuen Förderperiode (2014-2020) Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds für neuartige Konzepte zur Stärkung der Sozialwirtschaft angesichts des demografischen Wandels und dessen weitreichenden Folgen zur Verfügung gestellt würden.

Personalgewinnung – Mit neuen Angeln die letzten Fische fangen

Pflege ist uncool, die Arbeit mit Menschen mit Behinderung ebenfalls – die Absolventinnen und Absolventen aller Schularten streben vermehrt Berufe außerhalb der Gesundheits- und Sozialwirtschaft an.

Dabei schrecken Argumente wie Schichtdienst, physisch und psychisch anstrengende Arbeit, geringe Verdienstaussichten und nicht zuletzt das gesellschaftlich schlechte Image dieser Berufe insbesondere Jugendliche in der Phase der Berufswahl ab. Aber auch die Gewinnung von bereits erfahrenen Fachkräften wird zunehmend schwieriger. Bedingt durch die demografische Entwicklung und die Alterung der Gesellschaft wird die Gewinnung von Fachkräften zur Sicherung der steigenden Nachfrage nach Dienstleistungen besonders im Bereich der Pflege und Betreuung zu einem der zentralen Aspekte der Branche werden.

Jedoch nicht nur nachfrageseitig sind Veränderungen aufgrund des demografischen Wandels in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft wahrnehmbar. Um das nachgefragte quantitativ wie qualitativ hohe und auch weiterhin steigende Niveau des Angebots an Dienstleistungen künftig aufrecht erhalten zu können, müssen vermehrt Nachwuchskräfte gewonnen werden.[1] Ein sich daraus ergebender erhöhter Konkurrenzdruck im „Kampf um Köpfe" bei der Personalgewinnung, welcher zu einem branchenintern Wettbewerb zwischen den Unternehmen führt, ist bereits heutzutage deutlich spürbar und wird sich auch künftig weiter verschärfen.[2] Darüber hinaus findet der zunehmende Wettbewerb um Fachkräfte nicht nur brancheninternstatt. Viele der in Konkurrenz zur Sozial- und Gesundheitsbranche stehenden Wirtschaftszweige werden von jungen potentiellen Nachwuchskräften von vornherein positiver assoziiert und gewinnen damit an Vorsprung gegenüber der Sozialwirtschaft.[3] Prognosen zufolge wird die Personallücke in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft allein im Bereich der nicht-ärztlichen Fachkräfte zum Jahre 2030 auf bis zu 800.000 fehlende Fachkräfte anwachsen.[4]

In diesem Zusammenhang ist eine zunehmende Bedeutung des Personalmarketings zu prognostizieren. Hierbei stehen besonders die innovativen Instrumente des Web 2.0 wie facebook, YouTube und XING im Fokus, welche auch den Trägern der freien Wohlfahrtspflege neue Möglichkeiten bieten. Jedoch sollten diese neuen Kommunikations- und Akquisekanäle strategisch und auf die Unternehmensstrategie abgestimmt implementiert werden. Es gilt somit, neue Angeln bzw. Köder auszuwerfen, da die bestehenden Kanäle der Personalgewinnung oftmals „leer gefischt" sind.

Zentrale Aufgabe im Bereich der Personalgewinnung wird es sein, junge Menschen für eine berufliche Karriere in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft zu motivieren und zu begeistern. Ein Ansatz hierfür ist die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, um sich dadurch einen Wettbewerbsvorteil im Kampf um die Köpfe der jungen (Hoch-)Schulabsolvent/innen zu sichern. Die Unternehmen sind daher selbst gefordert, durch zielgerichtete Strategien in den Bereichen der Personalentwicklung und des Personalmarketings die Weichen für eine wettbewerbsfähige Zukunft zu stellen.

---

[1] Vgl. ipp bremen; Universität Bremen: Imagekampagne für Pflegeberufe auf der Grundlage empirisch gesicherter Daten, Bremen, 2010, S. 7

[2] Vgl. Pack, Jochen; Buck, Hartmut; Kistler, Ernst; et al.: Zukunftsreport demographischer Wandel, Bonn, 2000, S. 6

[3] Vgl. ipp bremen; Universität Bremen: Imagekampagne für Pflegeberufe auf der Grundlage empirisch gesicherter Daten, Bremen, 2010, S. 26

[4] Vgl. WifoR/PWC: Studie: Fachkräftemangel: Stationärer und ambulanter Bereich bis zum Jahr 2030, Frankfurt am Main, 2010, S. 10

Mit dem Fokus auf die Gewinnung von Nachwuchskräften nehmen hier vor allem die Bereiche des Ausbildungs- und Hochschulmarketings eine zentrale Rolle ein. Unternehmen sollten sich hierbei bereits frühzeitig mit qualitativ hochwertigen Marketing- und Rekrutierungsmaßnahmen an Hochschulen zur Akquise von Nachwuchsführungskräften präsentieren, um sich damit einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil zu sichern. Hierbei bieten sich neben dem Angebot von Praktika und Werkstudententätigkeiten vor allem Gelegenheiten im Bereich der Erstellung von Abschlussarbeiten, der Präsenz auf Messen und Absolventenveranstaltungen oder sogar durch Dozententätigkeiten der eigenen Mitarbeitenden.

Im Zuge des Ausbildungsmarketings empfiehlt es sich, potentiellen Nachwuchskräften durch Praktika und im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes bzw. durch ein Freiwilliges Soziales Jahr die Möglichkeit einzuräumen, sich ein erstes und vor allem häufig realistischeres Bild von einer möglichen Ausbildung in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft zu verschaffen. Gleichzeitig erhält der Arbeitgeber die Chance, potentielle junge Mitarbeiter/innen zu sichten und diese bereits auf ihre Eignung hin zu beurteilen. Ein Ansatz für ein solch innovatives Programm zur Gewinnung von Auszubildenden besteht beispielsweise darin, junge Auszubildende als Schülerpaten in Praktikumsprogrammen miteinzubeziehen. Im Rahmen einer Kooperation von allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen werden Auszubildende den Schüler/innen der Abschlussjahrgänge in ihrer beruflichen Orientierungsphase als gleichaltrige Mentor/innen zur Seite gestellt, welche als authentische Ansprechpartner/innen auf Augenhöhe fungieren sollen. Weiterhin stellt ein Schnuppertag in Form eines Boys' bzw. Girls' Day ein gutes Marketinginstrument dar, um jungen Männern besonders von Frauen geprägte Berufsfelder und umgedreht jungen Frauen eher männlich dominierte Berufe näher zu bringen.

Neben der Gewinnung von Nachwuchskräften sollte jedoch auch zeitgleich der Fokus auf deren langfristige Bindung gelegt werden, um als Unternehmen einen jungen, motivierten Mitarbeitenden nicht innerhalb kurzer Zeit wieder zu verlieren. Ein bereits vorhandener Mitarbeitender spart den organisatorischen und finanziellen Aufwand der Personalakquise, zudem sind seine Qualifikationen und persönlichen Eigenschaften bereits bekannt und können effektiv eingesetzt werden. Die Maßnahmen, junge Mitarbeitende erfolgreich an das Unternehmen zu binden, umfassen dabei neben einem wertschätzenden Umgang und der Anerkennung der geleisteten Arbeit auch Programme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeiten oder attraktive Fort- und Weiterbildungsprogramme mit einem vorgezeichneten Karriereweg.

Schließlich sollte im Bereich der Personalgewinnung der Fokus erweitert und beispielsweise auch Zielgruppen avisiert werden, welche bislang ein „schlummerndes" Potential darstellen. Hierunter fallen besonders Berufsrückkehrer/innen, Quereinsteiger/innen sowie Menschen mit Migrationshintergrund.

Thomas Müller, M.A., ist Leiter der Personalberatung conQuaesso® bei der contec GmbH und externer Promovend an der Universität Duisburg-Essen. Der Diplom Sozialwirt (B.A.) begleitete zahlreiche Projekte im Personalbereich und ist Autor zahlreicher Fachpublikationen, Studien und Arbeitshilfen sowie Vorstandsmitglied der Akkreditierungsagentur für Studiengänge im Bereich Gesundheit und Soziales AHPGS e. V.

Julia Hornung ist Personal- und Organisationsberaterin bei conQuaesso®. Die Betriebswirtin (M.A.) mit Vertiefungsrichtung Gesundheits- und Sozialwirtschaft hat langjährige Beratungserfahrung in allen Bereichen des strategischen Personalmanagements, insbesondere in Bezug auf die Auswirkungen des demografischen Wandels.

Aus der Praxis:

Mit Neuen Medien Jugendliche für die Sozialwirtschaft gewinnen

Projekt
SOZIALE BERUFE kann nicht jeder

Laufzeit
01.11.2011 – 31.12.2013

Region
bundesweit

Arbeitsfeld
übergreifend

Kontakt
Diakonisches Werk der EKD e. V.
Maja Schäfer
Reichensteiner Weg 24
14195 Berlin

Telefon:
030 / 83001 104
E-Mail:
m.schaefer@diakonie.de
Website:
www.soziale-berufe.com

Für 97 Prozent der Jugendlichen ist das Internet inzwischen zum Leitmedium geworden, 83 Prozent informieren sich dort über alles, was sie interessiert.

Diese Entwicklung hat das Diakonische Werk der EKD zum Anlass genommen, sich in Sachen Nachwuchsgewinnung neu aufzustellen. Im Rahmen des Projektes „SOZIALE BERUFE kann nicht jeder“ ist ein Web 2.0-Berufeportal entstanden, das eine interaktive Berufsorientierung ermöglichen und ein frisches Bild der Sozialwirtschaft in soziale Netzwerke transportieren soll. So helfen Online-Tests bei der Selbsteinschätzung und ein Ausbildungsstätten-Navigator bei der Suche nach dem geeigneten Arbeitgeber. Über Azubi-Blogs oder Film-Portraits soll ein authentischer Eindruck von der Alltagsrealität in sozialen Berufen vermittelt werden. Durch männliche Protagonisten und junge Formate werden gleichzeitig gängige Klischees über die Branche und klassische Geschlechterrollen entkräftet. Der Claim „kann nicht jeder“ ist dabei bewusst provozierend gewählt, um zum Mitmachen aufzufordern und den Community-Gedanken und das Selbstbewusstsein der jungen Leute in sozialen Berufen zu stärken.

Seit dem Start der Website im Dezember 2011 hat das Portal bereits beachtliche mediale Aufmerksamkeit erfahren und sogar den Webfish-Award in Gold gewonnen. Fast 150.000 User bei Facebook pro Woche belegen, dass das Angebot die Zielgruppe erreicht – mit 40 Prozent sogar einen hohen Anteil an männlichen Jugendlichen. Inzwischen haben auch weitere Verbände der Sozialwirtschaft ihr Interesse bekundet, sich an dem Ausbau und der langfristigen Verankerung des Portals zu beteiligen.

Handlungsstrategien:
- Aufbau und regelmäßige Pflege der Online-Plattform www.soziale-berufe.com und entsprechender Fan-Seiten in bestehenden sozialen Netzwerken (Facebook, Twitter u. a.)
- Entwicklung von jugendgerechten, interaktiven Formaten und Inhalten zur Berufsorientierung und Community-Bildung (T-Shirts, interaktive Plakataktion u. a.)
- Vernetzung und Verlinkung mit bestehenden Internetangeboten der Sozialwirtschaft, um eine „virale Verbreitung“ zu befördern
- Präsenz auf Großveranstaltungen und Beratung von sozialen Einrichtungen und Schulen bei der Ansprache von Jugendlichen (Materialien zur Berufsberatung, Bewerbungstipps u. a.)

Empfehlungen:
- Jugendliche wollen ernst genommen werden und mögen es, zu einer Community zu gehören. Deshalb ist es wichtig, sie mit dem Angebot kontinuierlich zu begleiten, und nicht nur eine einmalige Großaktion zu starten.
- Um als Akteur in sozialen Netzwerken glaubwürdig zu bleiben, sind eine hohe Aktualität der Inhalte und eine schnelle Beantwortung der Anfragen und Blogkommentare wichtig.
- Ob für ein großes Portal oder eine einzelne Einrichtung: Für Web 2.0-Angebote sollten keine bestehenden Texte kopiert, sondern neue Beiträge erstellt werden, die Jugendlichen sprachlich und inhaltlich auf Augenhöhe begegnen.

„Für Jugendliche ist das Internet das Leitmedium schlechthin. Also haben wir uns entschlossen, den Jugendlichen dort zu begegnen, wo sie ohnehin unterwegs sind.“

Maja Schäfer, Projektleiterin

Aus der Praxis:

Den richtigen Personalmix finden

Wie können Pflegeeinrichtungen dem drohenden Fachkräftemangel wirkungsvoll begegnen und gleichzeitig jungen Menschen mit schwieriger Biografie eine berufliche Chance geben?

Dem Projekt CariVia ist es gelungen, diese zwei unterschiedlichen Zielsetzungen zusammenzubringen, indem benachteiligte junge Menschen zu Hilfskräften in der Altenhilfe qualifiziert und zugleich Pflegefachkräfte gezielt für die Anleitung der Jugendlichen geschult wurden. Dabei wagte das Projekt den Spagat zwischen der sozialpädagogischen Perspektive der Jugendberufshilfe, mit ihrem besonderen Fokus auf die Entwicklung der jungen Menschen, und der Notwendigkeit, die Teilnehmenden für die stark formalisierte und anspruchsvolle Arbeitswelt in der Pflege fit zu machen. Konkretes Ziel war es, langfristige Berufsperspektiven für junge Menschen als qualifizierte Hilfskräfte in der Pflege zu schaffen und damit gleichzeitig einen passgenauen Personalmix und eine Entlastung der Fachkräfte in den Einrichtungen zu ermöglichen. In Kooperation mit dem Deutschen Caritasverband hat IN VIA das Modell an bundesweit sechs Standorten mit insgesamt 37 Einrichtungen und über 100 anleitenden Fachkräften erprobt. Von den 134 jungen Menschen, die an dem Projekt teilgenommen haben, konnten 79 in Arbeit oder Ausbildung in der Pflege vermittelt werden. Damit liegt die Übergangsquote deutlich höher als in vergleichbaren Maßnahmen zur Integration benachteiligter Jugendlicher in den Arbeitsmarkt. Eine umfangreiche Dokumentation und Handlungsanleitung ermöglicht es anderen Trägern, an die Erfahrungen anzuknüpfen.

Handlungsstrategien:

- Entwicklung eines Profilinginstruments, um bereits bei der Auswahl der jungen Menschen auch deren Eignung für personennahe Tätigkeiten erfassen zu können
- Beratung der beteiligten Träger bei der Schaffung von Arbeitsplätzen für die Hilfskräfte und Anpassung der Arbeitsabläufe
- Qualifizierung und Sensibilisierung der anleitenden Fachkräfte für den Umgang mit benachteiligten jungen Menschen
- Basisqualifizierung der Jugendlichen zur fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzentwicklung und durchgehende sozialpädagogische Begleitung

Empfehlungen:

- Besonders junge Menschen mit Migrationshintergrund werden im Einrichtungsalltag als großer Gewinn wahrgenommen, da sie Sprach- und Kulturkenntnisse zur Pflege der wachsenden Klientel an Migrant/innen mitbringen und oft trotz fehlender Ausbildung bereits durch Übernahme von Betreuungsaufgaben in der Familie über grundlegende Erfahrungen im Arbeitsbereich verfügen.
- Eine sozialpädagogische Begleitung ist wichtig, um Anleitende nicht zu überfordern.
- Männliche Teilnehmende sollten wenn möglich von männlichen Anleitern betreut werden, um ihnen die Identifikation mit dem Arbeitsfeld durch ein Rollenvorbild zu erleichtern.
- Zur langfristigen Einbindung der Hilfskräfte in den Einrichtungsablauf ist die Schaffung entsprechender Planstellen mit klarem Arbeitsprofil zu empfehlen.

„Das Besondere ist, dass in dem Projekt nicht nur die Jugendlichen, sondern auch die anleitenden Pflegefachkräfte passgenau qualifiziert werden."

Patricia Blasel, Projektleiterin

Projekt
CariVia – Personalgewinnung für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft

Laufzeit
01.09.2009 – 31.03.2011

Region
Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen

Arbeitsfeld
Altenpflege

Kontakt
IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit – Deutschland e. V.
Elise Bohlen
Karlstr. 40
79104 Freiburg

Telefon:
0761 / 200 639
E-Mail:
elise.bohlen@caritas.de
Website:
www.invia.caritas.de

Aus der Praxis:

Nachwuchsgewinnung mit Erlebnisfaktor

Projekt
Nachwuchsförderung – Gewinnung junger Menschen für die Beschäftigung in der Sozialwirtschaft durch aufsuchende Berufsberatung

Laufzeit
01.06.2010 – 31.05.2013

Region
Nordrhein-Westfalen

Arbeitsfeld
Kinder- und Jugendhilfe, Altenpflege

Kontakt
Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Ost-Westfalen-Lippe e. V.
Ina Wellmann
Detmolder Str. 280
33605 Bielefeld

Telefon:
0521 / 9216 197
E-Mail:
ina.wellmann@awo-owl.de
Website:
www.awo-owl.de

Das Projekt „Nachwuchsförderung“ setzt im Wettbewerb um Nachwuchskräfte auf die intensive Zusammenarbeit mit Schulen der Sekundarstufe I.

Ziel ist es, Schüler/innen bereits in der Berufsorientierungsphase einen Einblick in den Arbeitsalltag von Erzieher/innen oder Altenpfleger/innen zu ermöglichen, und auf die Beschäftigungschancen in diesem Bereich aufmerksam zu machen. Dafür hat das Projektteam ein modulares Angebotskonzept zur Berufsorientierung im Sozialbereich entwickelt, das interessierte Schulen einzeln oder als Gesamtprogramm buchen können. Ob beim Expertenunterricht oder an Erlebnistagen in einem Seniorenzentrum oder Kindergarten – unter dem Motto „Interesse wecken durch Kennenlernen“ sollen die jungen Menschen eigene, praktische Erfahrungen jenseits der verbreiteten Klischees machen und so für eine Ausbildung in den jeweiligen Berufsfeldern gewonnen werden. In den Einrichtungen selbst werden Fachkräfte zu Mentor/innen geschult. Sie sollen die Schüler/innen während ihres Praktikums qualifiziert begleiten, die Angebote in den Schulen umsetzen und langfristig als Ansprechpartner/innen in Sachen Berufsorientierung zur Verfügung stehen.

Nach der erfolgreichen Pilotphase in den Regionen Minden und Bielefeld konnten inzwischen dauerhafte Kooperationen mit 19 Schulen aufgebaut werden. Bis zum Projektende 2013 sollen möglichst alle Schulen der Sekundarstufe I in Ostwestfalen-Lippe (OWL) erreicht werden. Zur nachhaltigen Verankerung entstehen in allen Regionen des Bezirksverbandes der AWO OWL Expertenpools, die die Angebotsbausteine dauerhaft vor Ort durchführen und bedarfsgerecht weiterentwickeln.

Handlungsstrategien:
- Aufbau eines Netzwerks aus Einrichtungen, Schulen und übergreifenden Instanzen wie der Schulaufsicht, der Lehrerkonferenzen, der Agentur für Arbeit sowie regionalen Initiativen zum Übergang Schule/Beruf
- Bedarfsermittlung in enger Abstimmung mit den Schulen und Einrichtungen und Entwicklung eines modularen Angebotskonzepts zur Berufsorientierung in Schulen der Sekundarstufe I (Unterrichtsmaterialien, Organisation von Erlebnistagen u. a.)
- Entwicklung eines Konzepts für ein begleitetes Schülerpraktikum
- Qualifizierung von Fachkräften in den Einrichtungen zur Anleitung von Schülerpraktikant/innen und Ansprache junger Menschen im Berufsberatungskontext

Empfehlungen:
- Zum Aufbau des Netzwerks empfiehlt es sich, bestehende Kontakte der Einrichtungen zu Schulen zu nutzen und übergreifende Partner zu gewinnen, die dann als Türöffner für einzelne Schulen fungieren.
- In der Zusammenarbeit mit den Schulen muss unbedingt auf Kontinuität und regelmäßige Kontaktpflege geachtet werden (z. B. Einbezug in Planungsrunden, Feed-Back nach durchgeführten Aktionen, feste Ansprechpartner/innen).
- Schüler/innen wollen nichts Fertiges vorgesetzt bekommen, sondern sich die Dinge selbst erarbeiten. Angebote sollten deshalb stets auch einen Erlebnischarakter haben.

„Wir wollen junge Menschen für soziale Berufe begeistern und die klischeehaften Vorstellungen und Vorurteile aufbrechen“

Ina Wellmann, Projektleiterin

Aus der Praxis:

Weitere Ansätze

Im Programm „rückenwind“ beschäftigen sich viele weitere Projekte mit dem Thema Gewinnung von Fach- und Führungskräften. Im Folgenden haben wir einige interessante Herangehensweisen für Sie zusammengestellt. Auf der Website der ESF-Regiestelle finden Sie weiterführende Informationen über die Projekte und aktuelle Entwicklungen im Programm „rückenwind“: www.bagfw-esf.de

Projekt
IKÖ-Manager/in in der Sozialwirtschaft

Kontakt
DRK Generalsekretariat
Lutz Eggeling, Projektleiter
eggelinl@drk.de

Interkulturelle Öffnung

Wer als Arbeitgeber für Fachkräfte mit Migrationshintergrund attraktiv sein will, ihre Potentiale optimal nutzen und sie langfristig an sich binden möchte, muss Ernst machen mit der interkulturellen Öffnung. Das DRK Generalsekretariat hat ein mehrmonatiges Managementtraining entwickelt, das Führungskräfte aus Diensten und Einrichtungen darauf vorbereitet, hierfür Verantwortung zu übernehmen und notwendige Änderungsprozesse in Gang zu setzen.

Weitere Informationen: www.drk-ikoe.de

Projekt
Fit für Pflege – Netzwerk Praxisanleitung

Kontakt
Die Rummelsberger Dienste für Menschen im Alter gGmbH
Angela Sept, Projektleiterin
sept.angela@rummelsberger.net

Ausbildungsstrukturen stärken

Kleine und mittelständische Betriebe haben oft nicht die personellen und finanziellen Ressourcen, um sich im Wettbewerb um Pflegenachwuchs zu behaupten. Die Rummelsberger Dienste für Menschen im Alter wollen deshalb Pflegeeinrichtungen darin unterstützen, neue Ausbildungsplätze zu schaffen, eine qualifizierte Betreuung zu gewährleisten und sich gegenüber potentiellen Auszubildenden ansprechend zu präsentieren. Dabei soll auch die Möglichkeit einer Verbundausbildung erprobt werden.

Weitere Informationen: www.fitfuerpflege.de

Projekt
Erziehungshilfe 2.0 macht Spaß!

Kontakt
Caritasverband für das Bistum Essen e. V.
Reinhild Mersch, Projektleiterin
reinhild.mersch@caritas-essen.de

Nachwuchsgewinnung für die Erziehungshilfe

Einrichtungen der Erziehungshilfe haben Bedarf an Personalentwicklungsinstrumenten, mit denen junge Frauen und Männer für das Arbeitsfeld begeistert werden können. Die fünf Diözesancaritasverbände in Nordrhein-Westfalen wollen dieser Herausforderung mit Hilfe eines Web 2.0-Portals und engen Kooperationen mit Bildungseinrichtungen und Hochschulen begegnen und so frühzeitige und praktische Zugänge zum Arbeitsfeld Erziehungshilfe schaffen.

Weitere Informationen: www.caritas-essen.de

Mehr zum Thema

Broschüre „Wettbewerbsvorteil: Arbeitsqualität“
Die aktuelle Broschüre der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) bietet einen praxisnahen Überblick über Handlungsoptionen für Unternehmen, die ihr Arbeitgeberimage durch faire und verlässliche Arbeitsbedingungen aufwerten wollen. Im Einzelnen werden die vier Handlungsfelder Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz behandelt.

Weitere Informationen:
www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Publikationen/wettbewerbsvorteil-arbeitsqualitaet.html

Mehr Männer in Kitas
Wie gelingt es, mehr engagierte Männer langfristig für den Erzieherberuf zu gewinnen? Das Bundesprogramm „Mehr Männer in Kitas“, gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds, widmet sich bis Ende 2013 dieser Fragestellung. Die Website der Koordinierungsstelle wurde inzwischen zu einem umfangreichen Serviceportal ausgebaut, das unter anderem Rahmenbedingungen zum Thema Quereinstieg in den einzelnen Bundesländern bündelt, Modellprojekte präsentiert und Hintergrundinformationen für Lernende, Lehrende, Wissenschaft, Praxis und Politik bereitstellt.

Weitere Informationen:
www.koordination-maennerinkitas.de

Great Place to Work
Was zeichnet einen guten Arbeitgeber aus und wie kann ein Unternehmen für potentielle Arbeitskräfte noch attraktiver werden? Der Wettbewerb „Great Place to Work“ hilft dabei, diese Fragen zu beantworten. Teilnehmende Unternehmen erhalten auf Basis einer Mitarbeitendenbefragung eine fundierte Analyse ihrer Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt. Zudem können sie sich mit anderen Arbeitgebern in ihrer Region vergleichen (Benchmarking) und so wertvolle Entwicklungsimpulse erhalten.

Weitere Informationen:
www.greatplacetowork.de

Impressum

Herausgeber:
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

Konzeption und Redaktion: ESF-Regiestelle
Gestaltung: Mira Mattmüller, Rosendahl Berlin CCD
Fotos: Holger Groß

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