



„Auf die Personalbedürfnisse eingehen“

Fachkraftakquise und Personalbindung bei Rehaconsult

Rehaconsult (RC) geht schon seit einigen Jahren ganz eigene Wege sowohl zur Fachkraftbindung als auch zur -akquise. Seit 1992 unterhält der Träger in Brandenburg an fünf Standorten Wohneinrichtungen für Menschen mit geistiger und zusätzlich körperlicher Behinderung oder psychischer Erkrankung. Sie brauchen nicht nur intensive Alltagsunterstützung, sondern auch adäquate Beschäftigungs-, Therapie- und Teilhabeangebote. Bei manchen älter gewordenen Klienten ist auch einfache Behandlungspflege nötig. RC braucht deshalb viel qualifiziertes Personal aus ganz verschiedenen Professionen.

Schon das ist angesichts des akuten Fachkraftmangels ein Problem. Dazu aber kommt: Alle Einrichtungen liegen auf dem Land - was schon wegen mangelnder Infrastruktur besonders für junge Menschen wenig anziehend ist. Etwa 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei RC rehaconsult im Regionalverbund Oberhavel beschäftigt.

Personalbindung: Sozialeleistungen, Teambildung und Karriere

Der Träger begegnet dieser Herausforderung mit ganz verschiedenen Instrumenten. „Wir setzen sehr stark auf die Bindung unseres Personals“, sagt Silvia Schulz, Leiterin des Einrichtungsverbundes in Oberhavel. „Dazu gehört natürlich, dass wir auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen.“ So ist es beispielsweise in Absprache möglich, dass alleinerziehende Mütter ausschließlich im Tagesdienst eingesetzt werden oder Beschäftigte in schwierigen familiären Situationen eine sofortige Freistellung erhalten. Zunehmend übernimmt der Träger auch Kita-Kosten. Dazu

kommen betriebliche Altersvorsorge, subventioniertes Mittagessen und teilweise private Nutzung von Dienstfahrzeugen. Wo möglich, werden die Arbeitszeiten flexibel gestaltet, und schriftliche Arbeiten dürfen auch von Zuhause erledigt werden.

Parallel wird intensiv an der Teambildung gearbeitet. Über die alle zwei Wochen stattfindenden Teambesprechungen hinaus kommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch zu Teamtagen, Grillabenden und anderen Events zusammen, um sich interdisziplinär auszutauschen. „Diese Treffen sind sehr wichtig“, meint Silvia Schulz. „Man kann dort im Austausch den Horizont erweitern und voneinander lernen, man kann Mängel oder Ärgernisse benennen. Aber vor allem lernt man sich gegenseitig besser kennen.“

Das ist auch in der Zusammenarbeit mit ausländischen Fachkräften wichtig: Die persönliche Nähe wirkt integrierend und baut Barrieren ab. Auch der berufliche Aufstieg wird gefördert.

„Speziell ausgebildete Fachkräfte sind nicht mehr zu haben. Da ist es zwingend, dass wir das selbst in die Hand nehmen“, betont Silvia Schulz. RC unterhält enge Kooperationsbeziehungen zu Fach- und Fachhochschulen und unterstützt alle Formen der Weiterbildung - nicht nur durch Übernahme der Kosten, sondern auch durch Freistellungen. Sogar das Studium wird finanziert. RC ist offizieller Partner der Internationalen Hochschule Campus Berlin, die Wert auf eine praxisorientierte Ausbildung legt. Der Träger stellt Praktikumsplätze zur Verfügung und entsendet auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Studium. Immerhin 600 Euro an Studiengebühren bringt er dafür monatlich auf. Er gewinnt aber damit gut ausgebildetes und dem Arbeitgeber eng verbundenes Personal.

Akquise: Fachkräfte aus dem Ausland und Quereinsteiger

Vor allem im Pflegebereich wirbt RC gezielt um Fachkräfte aus dem Ausland. Und wenn es klappt, zahlt der Träger auch die Reisekosten und unterstützt beim Ankommen. „Wir sind darauf angewiesen“, sagt Silvia Schulz, „auch wenn die Behörden hier oft blockieren: Die Berufsabschlüsse werden nicht vollständig anerkannt, und die Einreisebestimmungen sind für alle, die nicht als Geflüchtete kommen oder Asyl beantragen können, ziemlich rigide.“ Trotz dieser Widerstände: Die guten Erfahrungen sprechen dafür, sich

auf diesem Gebiet auch weiterhin zu engagieren.

Auch geeignete Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger sind gern gesehen und werden gezielt angesprochen - nicht ohne den Hinweis, dass die Einarbeitung intensiv begleitend unterstützt wird. Es gibt viele, die in ihren ursprünglichen Ausbildungsberufen nicht mehr arbeiten können oder wollen und neue Perspektiven

in der Arbeit „mit Menschen“ suchen. Um diese Interessentinnen und Interessenten anzusprechen, werden die Stellen nicht nur in den einschlägigen Internetportalen ausgeschrieben, sondern auch bei Ebay-Kleinanzeigen. „Wir möchten Menschen ansprechen, die sich engagieren und mit Herz dabei sind. Zu wissen, wie man ein professionelles Bewerbungsschreiben verfasst, ist da nicht so wichtig“, so Silvia Schulz. „Vieles lässt sich in einem

persönlichen Gespräch viel besser erörtern.“ Alle Quereinsteiger*innen erhalten die Gelegenheit, sich berufsbegleitend in den Bereichen Heilerziehungspflege, Sozialassistenten oder Pflegebasis zu qualifizieren - mit bezahlter Freistellung und Übernahme der Schulkosten. Damit hat der Träger beste Erfahrungen gemacht. „Wir müssen immer aktiv bleiben und uns auf neue Strukturen einstellen“, so Silvia Schulz.

„Man braucht schon ein Bündel an Maßnahmen“

Vernetzte Personalstrategie bei der Volkssolidarität Königs Wusterhausen

Auch die in Königs Wusterhausen angesiedelte Volkssolidarität (VS) Bürgerhilfe, ein Unternehmen der Volkssolidarität Bürgerhilfe e.V., setzt bei ihrer Fachkraftsicherung auf die Kombination verschiedener Zugänge. Der Träger zählt mit 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den größten Arbeitgebern der Region. Hauptarbeitsgebiet sind Pflege-, Betreuungs- und Beratungsleistungen.



Geschäftsführerin Carola Ahlert vor der Fahrzeugflotte der VS Bürgerhilfe in Königs Wusterhausen

Die Geschäftsführerin Carola Ahlert ist seit 20 Jahren bei der Volkssolidarität und leitet die Bürgerhilfe über 12 Jahre. Der drohende Fachkräftemangel, sagt sie, sei schon lange absehbar gewesen. Sie selbst hat schon vor 10 Jahren begonnen, ihren Betrieb dagegen zu wappnen. Dabei konnte sie zum Teil auf Kenntnisse zurückgreifen, die sie bereits im Studium - sie hat einen Master in Personalentwicklung - gewonnen hatte. Viele weitere Maßnahmen wurden erst im Lauf der Zeit durch Beobachtung und Erfahrung entwickelt.

Ausbildung von Schulabsolventen

Wichtigste Bausteine, sagt Carola Ahlert, sind betriebsinterne Aus- und Weiterbildung. Pro Jahr werden in

unterschiedlichen Einrichtungen der Bürgerhilfe etwa 13 Azubis ausgebildet - auch im ambulanten Bereich. „Das tun nicht alle Träger“, so Carola Ahlert, „denn wir müssen das vollständig aus Eigenmitteln finanzieren.“ Erst ab 2020 wird die Refinanzierung mit einer neuen Gesetzgebung abgesichert. Um Azubis zu werben, kooperiert die Bürgerhilfe eng mit den örtlichen Schulen und den Jobcentern. Viele der jungen Bewerberinnen und Bewerber werden über die Schülerpraktika der 9. und 10. Klasse gewonnen, andere finden ihren Weg über den jährlichen girl's und boy's day - eine Gelegenheit, die vor allem Jungen gerne nutzen, um in den Pflegeberuf zu schnuppern. Oft bewerben sich auch die Kinder der schon bei der Bürgerhilfe Beschäf-

tigten, die das als nicht nur todsicheren, sondern auch sozialorientierten und sinngebenden Job mit Zukunft empfehlen. Wieder andere kommen über das Ehrenamt in den Beruf. Immerhin 500 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es bei der Bürgerhilfe, angesprochen zumeist über Anzeigen in der Umsonstpresse. „Da gibt es schon einige“, so Ahlert, „die fragen, ob man das bei uns auch beruflich machen kann.“ Vorteilhaft ist auch, dass die Bürgerhilfe vor Ort gut vernetzt ist: Sie ist auf jeder Gesundheits- und Ausbildungsmesse vertreten und wirbt für den Beruf. „Das ist wichtig“, so Carola Ahlert, „denn dort können wir aufklären. Oft glauben die Leute, Pflege ist nur Waschen und Windeln. Wenn sie erfahren, dass der Beruf vor allem interaktiv, kommunikativ und betreuend ist, ist das Interesse schon größer.“

Karriere:

Quereinstieg und Aufstiegsmöglichkeiten

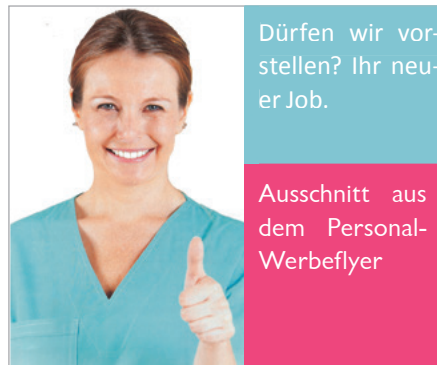
Parallel werden erwachsene Quereinsteiger umworben, gern auch Menschen, die lange arbeitslos waren. In diesen Fällen werden sowohl die grundständigen Ausbildungen als auch Höherqualifizierungen gefördert. Die Bürgerhilfe unterstützt den beruflichen Ein- und Aufstieg mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln, allen

voran Finanzierung der Ausbildungsgebühren und bezahlte Freistellung. „Karriereplanung“, so Ahlert, „gibt Perspektiven. Fast alle Beschäftigten möchten sich entwickeln - auch wenn es manchmal nur die Spezialisierung zum Beispiel für Palliative Care ist.“ Gleichzeitig sichert der Träger damit seinen Bedarf an höherqualifizierten Fachkräften: „Es gibt mittlerweile viele“, stellt Carola Ahlert fest, „die bei uns als Pflegehelfer angefangen haben, sich dann über das Examen als Fachkraft und anschließende Kurse zur Pflegedienstleitung schließlich für Leitungsfunktionen qualifiziert haben.“ Zu dieser Strategie gehört auch, jede offene Stelle zunächst intern auszusuchen.

Corporate Identity: Wertevertretung auch nach innen

Weiterer wichtiger Baustein vor allem der Fachkraftbindung ist die Corporate Identity - die Art also, wie sich die Organisation nach außen darstellt und welche Werte sie vertritt. Wichtigster Bestandteil ist das Bestreben um eine humane Pflege auf Augenhöhe. „Es gehört zu unserem Selbstverständnis, dass wir das nicht nur theoretisch vertreten, sondern auch praktisch umsetzen. Unsere Beschäftigten wissen, dass sie gute Arbeit leisten, und das fördert die Identifikation mit dem Betrieb.“

Qualität gehört auch im Umgang mit den Angestellten zu den Hauptprinzipien. Dazu gehören: Sorge für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, langfristige Dienstplangestaltung, „Muttischichten“ und Mitspracherechte, regelmäßige Teambesprechungen, ein immer offenes Ohr der Pflegedienstleitungen und Geschäftsführung und kommunikative Initiative: „Wenn einer mit hängenden Ohren herumläuft“, betont Ahlert, „spreche ich ihn an und frage, was los ist. Oft ist es gar nicht die Arbeit, die Probleme macht, sondern private Sorgen. Auch da sollte ein guter Arbeitgeber helfen.“ Die VS Bürgerhilfe wird deshalb vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zu den familienfreundlichsten Arbeitgebern Brandenburgs gezählt. Die Beschäftigten wissen das zu schätzen. Sie sind



von ihrem Arbeitgeber so überzeugt, dass sie sogar selbst, zum Beispiel im Bekanntenkreis, um neue Kolleginnen und Kollegen werben.

Weiterer Bestandteil der Corporate Identity ist die Öffentlichkeitsarbeit,

für die die VS ein eigenes Referat unterhält. Ein wichtiges Instrument sind die Einsatzfahrzeuge, die wegen ihrer einheitlichen (und ansprechenden) Lackierung sofort im Stadtbild identifiziert werden können. Es sind viele, und sie sind oft unterwegs. Diese offensichtliche Präsenz zeigt: Die VS ist ein starkes Unternehmen mit langfristiger Perspektive.

Ergänzend hinzu kommen zielgruppenorientierte Werbeflyer, Anzeigen in den einschlägigen Internetportalen und natürlich ein angemessenes Gehalt. „Die Rahmenbedingungen müssen in Ordnung sein“, sagt Carola Ahlert dazu. „Aber das nutzt wenig, wenn das Einkommen nicht stimmt.“

Vorbildliche Integration in Cottbus Begegnungen im Stadtteil erneut ausgezeichnet

Am 16. August wurde das paritätische Projekt „Begegnungen im Stadtteil“ mit dem Band für Mut und Verständigung geehrt. Das Band wird jährlich verliehen vom Bündnis für Mut und Verständigung. Es hat sich 1991 nach schweren gewalttätigen Übergriffen auf Migrantinnen und Migranten gegründet. Zu den Mitgliedern zählen unter anderem der Ministerpräsident des Landes Brandenburg, der Regierende Bürgermeister von Berlin und die Integrationsbeauftragten der Länder Brandenburg und Berlin. Seit 1993 werden regelmäßig Menschen und/oder Gruppen ausgezeichnet, die sich für ein interkulturelles Zusammenleben einsetzen, das von Respekt, Anerkennung der persönlichen Würde und Toleranz geprägt ist. „Begegnungen im Stadtteil“ unterhält in drei verschiedenen Cottbuser Stadtteilen Sprechcafés. Dort treffen sich Einheimische und Zugezogene einmal in der Woche, um miteinander zu reden, zu spielen oder einfach einen entspannten gemeinsamen Nachmittag zu erleben.

Das Projekt wird gefördert von Aktion Mensch, geleitet von Julia Kaiser und unterstützt von vielen Ehrenamtlichen verschiedenster Herkunft. Die Auszeich-



Alle auf der Bühne mit Julia Kaiser (rechts)

nung kam für Julia Kaiser überraschend: „Wir hatten uns gar nicht beworben“, sagt sie, „eine Netzwerkpartnerin hat uns nominiert.“ Für sie sind es die Freiwilligen, die das Projekt tragen. Sie ist deshalb auch nicht allein zur Preisverleihung gekommen, sondern hat so viele Ehrenamtliche wie möglich mitgenommen. Sie sind alle auf die Bühne gekommen, um die Urkunde und den Blumenstrauß entgegenzunehmen. Das Projekt wurde von Katarina Niewiedzial, Integrationsbeauftragte von Berlin, vorgestellt. Die Laudatio hielt der Regierende Bürgermeister Michael Müller, der vor allem für die Ehrenamtlichen viele anerkennende Worte fand.

Neuigkeiten aus dem Landesverband

Website und Social Media

Barrierefreiheit: ReadSpeaker

Auf dem Weg, unsere Internetpräsenz barrierefreier zu gestalten, freuen wir uns über die Inbetriebnahme des Programmes ReadSpeaker auf unserer Homepage. Diese Anwendung übersetzt optische in akustische Signale. Über diese Vorlesefunktion wird es vor allem Sehbeeinträchtigten oder Personen mit Leseschwäche leichter gemacht, sich die Inhalte der Website anzueignen.

Neue Website: „Wir sind Parität“

Als Paritätischer vertreten wir ein sehr diverses Spektrum an Mitgliedsorganisationen. Mit der Plattform www.wir-sind-paritaet.de bieten wir unseren Mitgliedern eine neue Art der

Vernetzung, sowohl untereinander als auch mit Medien, Politik und Akteuren der Zivilgesellschaft. Wir wollen auf dieser neuen Plattform die Vielfalt unserer Mitglieder schnell und unkompliziert teilen und insgesamt aktiver im Netz werden. Alle Mitgliedsorganisationen sind aufgefordert, sich ein Profil anzulegen.

Neue Facebook-Gruppe

Um den Einsatz sozialer Medien in der eigenen Arbeit anzuregen, haben wir die neue Facebook-Gruppe „Das Paritätische Wohnzimmer“ eingerichtet. Hier wollen wir einen geschützten Raum für Austausch und Diskussionen zu paritätischen Werten und Strategien anbieten.

Terminvorschau

■ Umgang mit demokratiefeindlichen Herausforderungen

Argumentationstraining für Frauen gegen frauenverachtende, rechtspopulistische und rechtsextreme Angriffe in Parlamenten, 25.10.2019 in der Hofscheune Buckow e. V.

■ Fachtag Digitalisierung

Zusammen mit dem Paritätischen Bildungswerk laden wir am 5. November 2019 zum „Fachtag für Digitalisierung - Die Chancen nutzen“ ein. In Arbeitsgruppen und Workshops sollen Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in der sozialen Arbeit entwickelt werden. Die Workshops werden je von Referent*innen geleitet und finden zweimal in identischer Form statt, so dass alle ihre Wunscht Themen bearbeiten können.

■ Mitgliederversammlung

Die diesjährige Mitgliederversammlung findet am 21. November 2019 in Eberswalde in der Bildungseinrichtung Buckow statt. Thema wird das Paritätische Leitbild sein.

■ Umgang mit demokratiefeindlichen Herausforderungen

Rechtsextreme Parteien in der Kommunal- und Landespolitik, 9.12.2019 im Eltern-Kind-Zentrum Cottbus

Mehr Informationen in unserem Terminkalender auf www.paritaet-brb.de

Einkaufsrabatte für Mitglieder: Rahmenverträge



■ MediFox: Anwendungen im ambulanten und stationären Pflegebereich

■ DAN-Produkte: Pflegedokumentationssysteme und unentgeltliche Schulungsmaßnahmen vereinbart werden.

Ansprechperson für diese speziellen Brandenburger Konditionen:

Matthias Teut | Tel.: 0331 284 97 24
eMail: matthias.teut@paritaet-brb.de

Auf unserer Website paritaet-brb.de finden Sie eine neue Seite zu unseren bundesweiten Rahmenvertragspartnern. Sie gewähren Vergünstigungen auf Produkte in ganz unterschiedlichen Bereichen. Aktuell hinzugekommen sind ein Full-Service-Leasing von Opel sowie Rabatte von bis zu 50 Prozent auf Stellenangebote auf dem Portal meinestadt.de.

Exklusive Verträge für Brandenburg

Mitglieder des Paritätischen Brandenburg erhalten zusätzlich Rabatte auf folgende Softwareprodukte für den Pflegebereich:

Und dann noch ...

Spenden

Zur finanziellen Unterstützung der sozialpolitischen Arbeit des Landesverbandes haben wir eine neue Rubrik für Spenden auf unserer Website eingerichtet. Wir freuen uns über jeden Beitrag. Spenden ist übrigens auch über AmazonSmile möglich. Amazon gibt hierbei 0,5 Prozent der Einkaufssumme aus eigener Tasche an soziale Institutionen weiter. Über die Plattform betterplace.org kann unser Projekt „Kinder und Jugendbeteiligung Brandenburg“ (KiJuBB) di-

rekt gefördert werden. Kijubb unterstützt die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen in kommunalen Zusammenhängen und in den erzieherischen Hilfen.

Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ)

Bereits zum dritten Mal bietet der Paritätische Brandenburg in Kooperation mit den ijd ein Freiwilliges Soziales Jahr im politischen Leben (FSJ-P) an. Angesiedelt ist es im Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Die neue Freiwillige wird ihre Stelle zum 01.09. d.J. antreten.