

WARUM... FACHKRÄFTE- MANGEL KEIN THEMA SEIN SOLLTE.

Ansicht

3.13

Versorgungslücke. Es müssen endlich gute Rahmenbedingungen für Soziale Arbeit existieren. Nur so können Fachkräfte gehalten und gewonnen werden. Wie das gehen kann, zeigt dieses Heft.



Liebe Leserin, lieber Leser

Für soziale Berufe muss man sich berufen fühlen. Das mag pathetisch klingen, doch wer täglich betreut, erzieht und pflegt, muss dies wollen. Die meisten Beschäftigten im Sozialbereich leisten harte Arbeit, sie schultern eine große Verantwortung und sind sowohl psychisch als auch physisch starken Belastungen ausgesetzt. Sie sorgen für das Wohl ihnen anvertrauter Menschen. Gleichzeitig nehmen die Anforderungen an die Mitarbeitenden zu und die Erwartungshaltung von Klienten und deren Angehörigen werden immer größer. Dies erfordert gut bezahlte und hoch motivierte Fachkräfte. Das Problem: Es gibt schon jetzt zu wenige davon. Und die Perspektiven, ausreichend gutes Personal etwa in den Bereichen Pflege oder Kinderbetreuung zu finden, sind nicht gut. Die Fachkräftelücke in den Sozialberufen kann aber nicht mit schnellen und billigen Notlösungen, sondern sie kann nur mit Fachkräften geschlossen werden. Notwendig ist eine differenzierte und systematische Diskussion über die Ursachen des sogenannten Fachkräftemangels. Nur daraus lassen sich entsprechend abgestimmte Maßnahmen ableiten. Grundsätzlich aber gilt: Soziale Berufe müssen aufgewertet werden. Deshalb sind die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass diese Berufe insgesamt besser bezahlt werden können. Es müssen genügend Ausbildungsstätten aufgebaut und finanziert werden. Darüber hinaus benötigen die Beschäftigten in sozialen Berufen sowohl bessere Arbeitsbedingungen als auch bessere Aufstiegsmöglichkeiten. Junge Menschen sollen sich wieder aus Überzeugung für einen sozialen Beruf entscheiden können. Wir dürfen in diesem Zusammenhang nicht nur von Anerkennungskultur reden, sondern müssen sie auch leben.

In gesellschaftspolitischen Debatten dürfen wir den Fokus nicht nur auf die Fachkraftlücken im Ingenieurwesen oder die naturwissenschaftlichen Berufszweige richten. Dies ist sicher wichtig, genauso bedeutsam aber ist es, Soziale Arbeit entsprechend aufzuwerten. Das vorliegende Heft bietet dazu Anregungen, Vorschläge und Denkanstöße. In jedem Falle wünschen wir eine ertragreiche Lektüre.

Ihre Brigitte Döcker

Vorstandsmitglied des AWO Bundesverbandes e.V.

IMPRESSUM

Herausgeber

AWO Bundesverband e.V.
Blücherstraße 62/63 · 10961 Berlin
Tel 030/26309-0 · Fax 030/26309-32599
info@awo.org · www.awo.org

Redaktion AWO Ansicht

Tel 030/26309-4553 · Fax 030/26309-324553
awo-ansicht@awo.org

Redaktion Brigitte Döcker · Mona Finder
Berit Gründler · Peter Kuleba (v.i.S.d.P.)
Wolfgang Stadler

Konzept und Gestaltung Stephanie Roderer,
München · www.stephanie-roderer.de

Fotografie S. 3, 4, 6 AWO Bundesverband
S. 4 BAGFW, Bündnis für gute Pflege · S. 7 MSS · S. 15 IAB
S. 17 gesa · S. 18 – 19 AWO Landesverband Thüringen
S. 21 Eric Langerbeins · S. 22 IG Metall
Silhouetten: Titel, S. 9, 13, 14, 16 istockphoto.com
Korrektur aus Heft 2/2013: Fotoquelle auf S. 12
istockphoto.com

Anzeigen AWO Bundesverband e.V.;
NetworkMedia GmbH
Stresemannstr. 30 · 10963 Berlin
Tel 030/25594-160

Druck ulenspiegel druck gmbh, Andechs
Der Standort hat ein geprüftes Umweltmanagement nach EMAS D-155-00126
Gedruckt auf Arctic Volume white FSC®
mixed credit – GFA-COC-001787

Es gilt jeweils die männliche bzw. weibliche Schreibform für beide Geschlechter.





Wussten Sie, ...

... dass es die vegetarischen Rezepte von Thomas Siebert jetzt endlich auch als Buch gibt?

Siebert ist Koch in der Berliner AWO-Kita »Wassertropfen« und wir haben über seine Künste bereits in der AWO Ansicht 1·2012 berichtet. Das Buch »Gesundes Essen ist köstlich!« kann beim AWO Kreisverband Berlin-Mitte e.V. (www.awo-mitte.de) bezogen werden.



Unsere Besten

Stellvertretend für alle tatkräftigen AWO-Helferinnen und -Helfer in den Hochwassergebieten nahm Steffi Venus aus Pirna im Juli dieses Jahres einen Erstdruck der Sonderbriefmarke »Hochwasserhilfe 2013« in Berlin entgegen.

Steffi Venus ist eine von unzähligen Freiwilligen der AWO, die im Zuge der Hochwasserkatastrophe und deren Folgen in Ost- und Süddeutschland tatkräftig halfen und auch beim Wiederaufbau helfen. Die Briefmarken hat sie symbolisch dem AWO Kreisverband in Pirna weitergeleitet, da »sie allen Helfern vor Ort gehören«. Venus hat ein Unternehmen für Spezialreinigungen und konnte mit ihren LKWs die Evakuierung und den Transport von Möbeln unterstützen. Auf die AWO ist sie zugegangen, weil sie deren Engagement bereits beim Hochwasser 2002 beeindruckend fand und gerne dabei sein wollte.



ALTER

Gute Pflege ist ein Menschenrecht

Am 20. Juli 2013 überreichte das Bündnis für gute Pflege mit-ten auf dem Berliner Alexanderplatz seine von 23 bundesweit agierenden Verbänden getragenen Forderungen zur Pflege öffentlichkeitswirksam an Bundestagsabgeordnete. Die Veranstaltung bildete den Abschluss einer dreiwöchigen Reihe von regionalen Aktionen, mit denen das Bündnis die Politik dazu auffordert, die dringend notwendigen Veränderungen in der Pflege einzuleiten. Dazu gehören maßgeschneiderte Leistungen für Pflegebedürftige, bessere Unterstützungsleistungen und Anerkennung für pflegende Angehörige, attraktivere Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und, um das finanzierbar zu machen, eine solidarische Finanzierung der Pflege.

 Weitere Informationen www.buendnis-fuer-gute-pflege.de



ENGAGEMENT

Sondermarke Hochwasserhilfe

Die aktuelle Sonderbriefmarke mit dem Wert für den Standardbrief in Höhe von 58 Cent und einem Zuschlag von 42 Cent ist seit Juli 2013 erhältlich. Die Zuschlagserlöse aus dem Markenverkauf werden den Hochwasseropfern zur Verfügung gestellt.

Die Sondermarke kann bei der AWO bestellt werden:

 Ansprechpartnerin Berit Gründler
Tel 030 / 263090 · Mail berit.gruendler@awo.org



VERBANDSINFORMATION

Jugendwettbewerb »InklusivKreativ« erfolgreich gestartet

Im Rahmen ihres gemeinsamen Wettbewerbs »InklusivKreativ« suchen Aktion Mensch und der AWO Bundesverband weiterhin Geschichten, Fotos, Collagen, Blogbeiträge, Audiobeiträge oder Filme zum Thema Inklusion. Mitmachen können Kinder von 10 – 13 Jahren und Jugendliche von 14 – 18 Jahren. In diesen Kategorien können Textbeiträge (Blogbeitrag, Erfahrungsbericht, Reportage, Essay), Bilder (Foto, Wandzeitung, Plakat, Collage, PowerPoint-Präsentation) oder Filme (Kurzfilm, Clip; maximale Länge 5 Minuten) eingereicht werden.

Ansprechpartnerin Berit Gründler
Tel 030 / 26309445 • Mail berit.gruendler@awo.org

Weitere Informationen www.inklusivkreativ.de

Unsere Erfolge

AWO Bundesverband erhält Zertifikat für Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Rahmen einer feierlichen Übergabe mit Bundesfamilienministerin Kristina Schröder erhielt der AWO Bundesverband im Frühsommer das Zertifikat zum »audit berufundfamilie«. »Der AWO Bundesverband will damit seinen Beitrag dafür leisten, dass sich die Rahmenbedingungen für Familien in unserer Gesellschaft verbessern«, erklärt der AWO Bundesvorsitzende Wolfgang Stadler die Motivation, an dem Prozess der Auditierung teilzunehmen. Dem Zertifikat vorangegangen war eine umfassende Begutachtung der Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die der AWO Bundesverband bereits erfolgreich praktiziert. Darüber hinaus wurden gemeinsam mit den Beschäftigten der Geschäftsstelle Ziele und Maßnahmen diskutiert, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden sollen. Zentral sei dabei die Flexibilisierung der Arbeitszeit, verbunden mit mehr Möglichkeiten der Selbstbestimmung für die Familien.

VERBANDSINFORMATION

Leichte Sprache auf www.awo.org

Grundinformationen zur AWO sind auf www.awo.org nun auch in Leichter Sprache zu erhalten. Die AWO kann so Menschen mit Lernschwierigkeiten erreichen, die sich zuvor vielleicht nicht über die AWO informieren konnten. Als großer Verband in Deutschland setzt die AWO damit ein wichtiges Zeichen in einem oft vernachlässigten Themenfeld.

Weitere Informationen
www.awo.org/leichte-sprache



ALTER

Pflege-Bürgerversicherung funktioniert

Die AWO fordert seit Langem die Einführung eines nachhaltigen, solidarischen und generationengerechten Finanzierungssystems für die Pflege. Ein kürzlich präsentiertes Gutachten widerlege »die bisher genannten Gegenargumente eines nicht zu bewältigenden Aufwandes und einer fehlenden Verfassungskonformität«, so AWO Vorstandsmitglied Brigitte Döcker anlässlich der Vorstellung des Gutachtens »Zur Umsetzbarkeit einer Bürgerversicherung bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit« der beiden Autoren Prof. Karl-Jürgen Bieback (Universität Hamburg) und Prof. Dr. Stefan Greß (Hochschule Fulda). Die strikte Trennung zwischen Gesetzlicher und Privater Kranken- und Pflegeversicherung sei einmalig in Europa und durch keine sachlichen Kriterien zu rechtfertigen. Besonders vor dem Hintergrund zweier konträrer Entwicklungen – einerseits steigende Ausgaben aufgrund der Zunahme von Pflegebedürftigkeit und andererseits abnehmende Einnahmen für die Gesetzliche Pflegeversicherung aufgrund geringer werdender Einkommen und prekärer Beschäftigungsverhältnisse – lasse sich die Herausforderung einer zukunftsfesten Pflege nach Meinung der AWO nur über die Einführung einer Pflege-Bürgerversicherung lösen.

Ansprechpartnerin Anja Ludwig
Tel 030 / 26309140 • Mail anja.ludwig@awo.org

Weitere Informationen www.awo-informationsservice.org

Teilhabe für alle.

Barrierefrei
auf die
Konferenz



VERBANDSINFORMATION

Inklusion – auch bei uns! 4. Sozialkonferenz der AWO

Alle Teilnehmenden der 4. Sozialkonferenz »Inklusion auch bei uns!« Ende Juni 2013 in Dortmund waren sich einig, dass Inklusion im Kopf beginnen müsse. Dazu benötigt würden jedoch Strukturen, die inklusives Denken ermöglichen und damit die Menschen zu inklusivem Handeln befähigen. Inklusion erfordert ein Umdenken: So will Integration Menschen, »die anders sind«, in das bestehende System integrieren. Wohingegen Inklusion die Anpassung des Systems an die Bedürfnisse von Menschen fordert. Dies gelte für alle Lebensbereiche: vom Besuch der Kindertagesstätte, Schule, Hochschule über den Bereich des Wohnens, der Arbeit, Freizeit bis ins hohe Alter. Eine der Hauptforderungen der Sozialkonferenz lautet dementsprechend, dass die bisherigen Ressourcen, die derzeit noch für integrative Maßnahmen eingesetzt werden, in ein teilhabeorientiertes, einheitliches und transparentes System überführt werden müssen.

»Inklusion ist Leitprinzip und Forderung zugleich. Forderung, uns als AWO in einen breiten gesellschaftlichen Dialog darüber zu begeben, ob sich unsere etablierten Strukturen und Systeme eignen, um den Bedürfnissen von Menschen gerecht zu werden, die bisher aus vielfältigen Gründen nicht wahrgenommen wurden und denen Teilhabe verweigert wurde«, erklärt der AWO Präsident Wilhelm Schmidt und ergänzt: »Die AWO fordert eine eindeutige Orientierung der Politik zur Inklusion und damit eine sichere materielle Grundlage, damit Inklusion als gesamtgesellschaftliche Aufgabe überhaupt eine Chance hat.«

Ansprechpartner Michael Komorek
Tel 030 / 26309147 · Mail michael.komorek@awo.org

Weitere Informationen www.soko2013.awo.org

POLITIK

Wahlprüfsteine 2013: Parteien zu sozialen Fragen

Anlässlich der Bundestagswahl im September 2013 hat die Arbeiterwohlfahrt die Politik der unterschiedlichen Parteien auf den Prüfstand gestellt. Dafür hat sie zu 23 wichtigen sozialen Bereichen relevante Fragen als sogenannte Wahlprüfsteine zusammengetragen und die sechs größten Parteien (Bündnis 90/Die Grünen, CDU/CSU, Die Linke, FDP, Piratenpartei, SPD) um Antwort gebeten. Gefragt wurde unter anderem nach der Bedeutung der Freien Wohlfahrtspflege, der Attraktivität sozialer Berufe, aber auch nach sozialer Strompreisgestaltung, Bildungsgerechtigkeit, Inklusion oder Rente.

Die Antworten finden Sie in einer Synopse, die im AWO-Informationsservice eingestellt ist.

Weitere Informationen

www.awo-informationsservice.org



Unsere Forderungen

Die AWO fordert die Bundesregierung auf, den ca. 40.000 syrischen Staatsbürgern in Deutschland jenseits des geplanten Kontingents zu ermöglichen, ihre Familienangehörigen bei sich aufzunehmen. Dieses scheitert in der Regel an den enormen rechtlichen und bürokratischen Hürden an den Außengrenzen der Europäischen Union (EU). Die Visa zur Einreise werden in vielen Fällen nicht erteilt. Menschen, die vor Verfolgung fliehen und in besonderem Maße schutzbedürftig sind, dürfen nicht von Grenzpolizisten abgewiesen oder in menschenunwürdigen Sammellagern an den Grenzen untergebracht werden. Statt in den Flüchtlingsschutz investiert die EU in die Abschottung der Grenzen. Statt gemeinsam solidarisch zu handeln, wälzen die EU-Regierungen die Verantwortung für die Flüchtlinge ab. Auch die Bundesregierung hat sich in den jahrelangen Verhandlungen zum Asylpaket mehr für nationale Interessen und zu wenig für ein solidarisches europäisches Asylsystem eingesetzt.



Massive Überschwemmungen
hinterlassen eine Spur der Verwüstung.

AWO INTERNATIONAL

Flut in Indien und Nepal

Helfen Sie!

Um Menschen in Krisensituationen schnell
und effektiv zu helfen, bitten wir Sie um
Ihre Spende mit dem Stichwort »Nothilfe«.
Vielen Dank!

AWO International
Spendenkonto 10 11 12
BfS 100 205 00

Indien und Nepal wurden von einer gewaltigen Naturkatastrophe heimgesucht. Verfrüht einsetzende Monsun-Regen führten zu massiven Überschwemmungen und Erdbeben. Die Behörden gehen inzwischen von Tausenden Toten aus. Indische Medien sprechen von einem Tsunami des Himalayas. Besonders schwer betroffen ist der Norden Indiens. Im Bundesstaat Uttarakhand waren es die schlimmsten Überschwemmungen seit Jahren. AWO International führt in Zusammenarbeit mit der lang-jährigen lokalen Partnerorganisation MSS Soforthilfemaßnahmen in Uttarakhand durch, um der notleidenden Bevölkerung zu helfen. Neben Hygienemaßnahmen, der Einrichtung von Gesundheitsstationen und der Verteilung von Decken und Küchenutensilien erhalten die Menschen vor allem Nahrungsmittel wie Linsen, Mehl und Tee. Insgesamt wird so über 4.000 Menschen geholfen.

 **Ansprechpartnerin** Ingrid Lebherz
Tel 030 / 25292772 · **Mail** ingrid.lebherz@awointernational.de

 **Weitere Informationen** www.awointernational.de

Armutsrisiko Pflege

Pflegebedürftigkeit ist ein Lebensrisiko, das jeden Menschen treffen kann. Pflege ist demnach eine gesamtgesellschaftliche und solidarisch zu lösende Aufgabe. Die angeführten Zahlen sind ein Beleg dafür, dass Pflege ein Armutsrisiko werden kann. Wenn gute Pflege zukünftig immer mehr davon abhängt, wie viel jemand privat dazuzahlen kann, dürfte der seit Jahren belegte Zusammenhang zwischen sozialer und gesundheitlicher Ungleichheit auch auf die Pflege zutreffen.

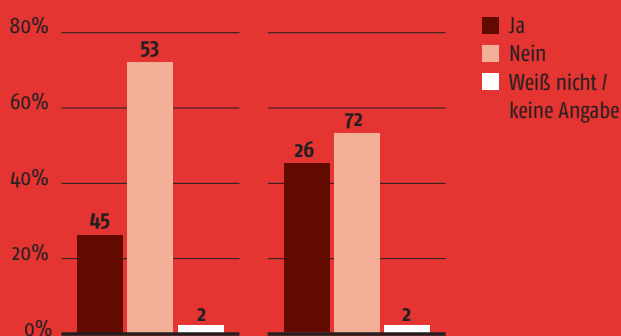
Die Pflegeversicherung war immer als Teilkaskosystem und als Ergänzung zur familialen Pflege gedacht. Doch die klassischen Familienstrukturen, von denen einst die Architekten der Pflegeversi-

cherung ausgingen, entsprechen nur selten der Lebensrealität und den veränderten Lebensentwürfen der Bevölkerung. Dort, wo Familie nicht unterstützen kann, dort, wo keine Familie existiert oder eine Kompensation über private Finanzmittel nicht möglich ist, bedeutet ein Teilkaskosystem fast immer Unterversorgung. Es ist von daher höchste Zeit, die Finanzierung der Pflege auf ein breiteres und sozial gerechteres Fundament zu stellen. Die AWO fordert seit Langem eine Pflege-Bürgerversicherung. Sie minimiert das Risiko, durch Pflegebedürftigkeit arm zu werden; sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Verminderung von sozialer und gesundheitlicher Ungleichheit (siehe auch Information auf S. 5).

AWO SOZIALBAROMETER

Haben in Deutschland alle Menschen, unabhängig von ihrem Alter, ihrer Herkunft oder einer Behinderung, die gleiche Chance

- a) auf eine gute Bildung?
b) darauf, einen Arbeitsplatz zu finden?

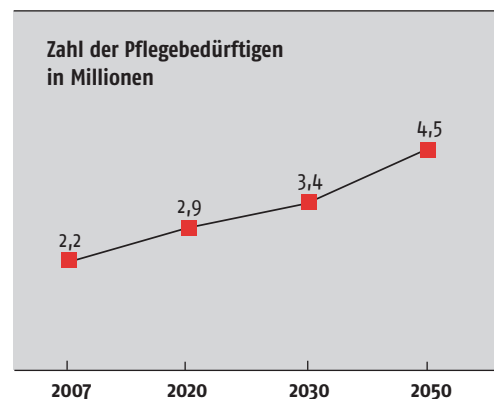


Quelle: AWO Sozialbarometer 6/2013

Das AWO-Sozialbarometer fragt monatlich nach sozialpolitisch relevanten Themen in Deutschland. Es erfolgt in Kooperation mit dem Institut TNS Infratest.

🌐 **Weitere Informationen** www.awo-sozialbarometer.org

Prognosen für die Zunahme von Pflegebedürftigkeit nach Jahren



Quelle: Modellrechnung des Statistischen Bundesamts.
In: Statistisches Bundesamt, Demografischer Wandel in Deutschland – Heft 2 – Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige. Wiesbaden 2010.

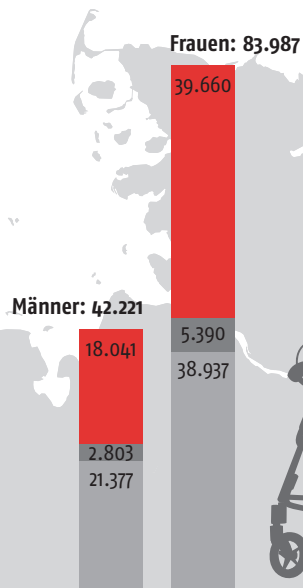
Quelle

BARMER GEK Pflegereport 2012, Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 17. Schwerpunktthema: Kosten bei Pflegebedürftigkeit.

Ausgaben für Pflege steigen deutlich

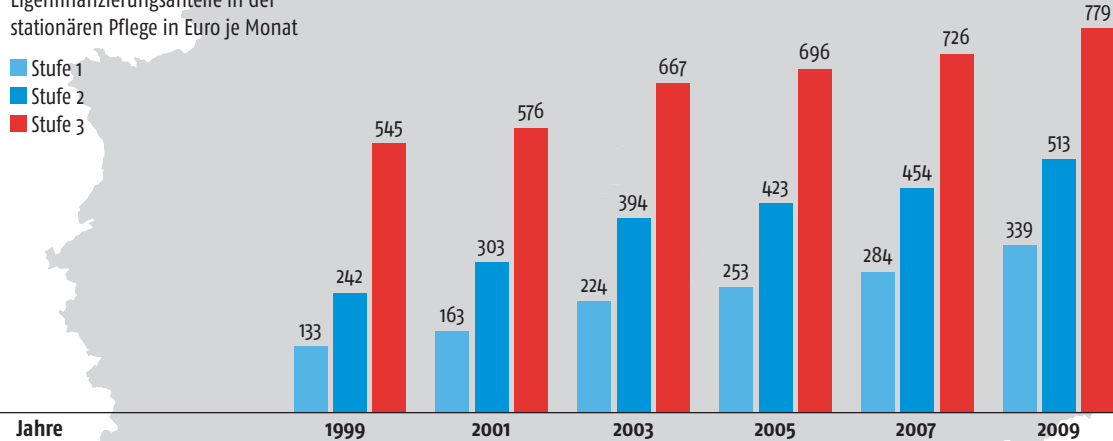
So viel kostet ein Pflege-Leben
Mittelwert der Gesamtkosten von
Pflegebedürftigkeit (ambulant und
stationär) vom Pflegeeintritt bis zum
Tod, nach Kostenträger, in Euro

- Eigenanteil
- Hilfe zur Pflege
- Leistungen der Pflegeversicherung

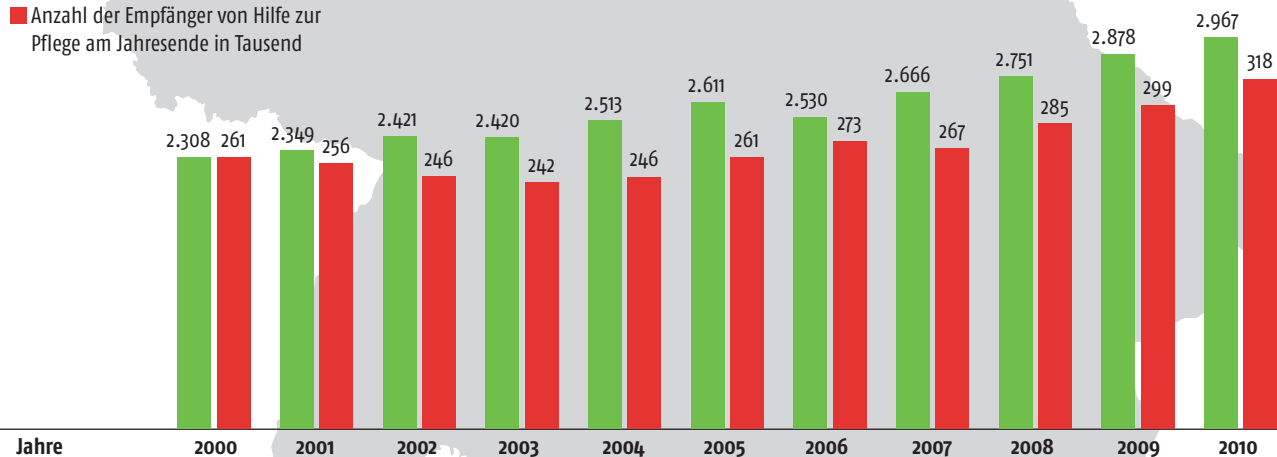


Private Kosten der Pflege im Heim
Eigenfinanzierungsanteile in der
stationären Pflege in Euro je Monat

- Stufe 1
- Stufe 2
- Stufe 3



(Sozial-)Hilfe zur Pflege nimmt zu
■ Netto-Ausgaben der Sozialhilfe zur
Pflege in Millionen Euro
■ Anzahl der Empfänger von Hilfe zur
Pflege am Jahresende in Tausend







N ÜBER
T VON FAMILIE
CHERE AR-
PERSPEKTIVEN
NSCHI
BEDING
TLICHE ANER-
SUNDHEIT

Wieso Fachkräftemangel?

Vor allem in der sozialen Arbeit fehlen künftig Fachkräfte. Klar ist: Um diese Berufe (wieder) attraktiv zu machen und eine flächendeckende Versorgung gewährleisten zu können, müssen für die Tätigkeitsfelder zeitgemäße Profile entwickelt werden. Dazu gehören auch das Schaffen von passenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz und nicht zuletzt eine faire Bezahlung.

Herausforderung Fachkräftemangel

Vom vielfach konstatierten Mangel an Fachkräften in der Sozialen Arbeit werden manche Handlungsfelder weniger, andere mehr betroffen sein. In der Kindertagesbetreuung und der Altenhilfe ist dies bereits jetzt schon spürbar und wird die AWO auch zukünftig vor große Herausforderungen stellen.

Autoren Claus Bölicke und Matthias Ritter-Engel

Kindertageseinrichtungen sind neben der Altenhilfe qualitativ und quantitativ das bedeutsamste Arbeitsfeld der AWO. Bundesweit werden in den mehr als 2.300 Tageseinrichtungen für Kinder weit mehr als 100.000 Kinder von über 22.000 Fachkräften betreut. Das Personal prägt dabei das Bild der AWO als Verband wie auch als kompetenter sozialer Dienstleister. Die Arbeit von und in Kitas ist also weit mehr als ein Arbeitsfeld unter vielen, es ist ein bedeutender Stützpfeiler des Verbandes.

Mittel- und langfristig besteht für den Bereich frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung bezüglich des Fachkräftebedarfs eine vierfache Herausforderung.

»Personal prägt das Bild der AWO als Verband wie auch als kompetenter sozialer Dienstleister.«

Notwendige Änderungen in der Kinderbetreuung

1. Das Berufsbild ist in den letzten Jahren erheblich aufgewertet worden. Völlig zu Recht, wenn man bedenkt, wie wichtig diese Menschen für die Kinder sind, um sie in zentralen Bereichen wie etwa Bildung, Sprachförderung, Motorik, Gesundheitserziehung, Ernährung, soziales Lernen zu fördern; wenn man bedenkt, wie klein und schutzbedürftig die Kinder noch sind und wie lange am Tag eine Kita die Eltern »ersetzen« soll. Deshalb werden dort viele gute Fachkräfte gebraucht.

2. Drei Hauptschwierigkeiten stellen sich jedoch oftmals bei der Gewinnung neuer Fachkräfte: der Verdienst, die geringe gesellschaftliche Anerkennung und die fehlenden beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Bessere Bezahlung, höhere Durchlässigkeit im Feld und Imageverbesserungen des Berufes, aber auch ein gesundheitsfördernder Umgang mit dem Personal sind hier die notwendigen Verbesserungsschritte.

3. Durch den im Kinderförderungsgesetz (KiföG) verankerten Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz sollten zwischen Ende 2007 und August 2013 insgesamt 780.000 Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren entstehen. Folglich wurden und werden deutlich mehr Fachkräfte benötigt. Die Nachfrageentwicklung seitens der Eltern ist dynamisch. Als besonders problematisch erweist sich dabei, dass die Bedarfe regional sehr unterschiedlich ausfallen (in Städten stärker als in ländlichen Regionen, im Osten stärker als im Westen und im Süden stärker als im Norden). Die Fachkräfte finden sich aber nicht unbedingt dort wieder, wo der Bedarf am größten ist. Studien zeigen zudem, dass die Berufsgruppe der Erzieherinnen sehr immobil ist, weil die Bezahlung im Erzieherberuf vergleichsweise gering ausfällt und die Teilzeitquote von Erzieherinnen sehr hoch ist.

4. Erzieherinnen als wichtigste Berufsgruppe für die Kinderbetreuung arbeiten nicht nur in Kindertageseinrichtungen, sondern auch in Angeboten der Jugendhilfe, an Schulen oder in Horten. Gerade im Bereich der Betreuungsangebote an Schulen ist ein erheblicher Zuwachs zu beobachten und in der Folge ein wachsender Bedarf an Fachkräften.

Herausforderungen im Pflegebereich

Der Fachkräftemangel in der Pflege ist in Deutschland regional unterschiedlich stark ausgeprägt, wird sich aber durch die demografische Entwicklung in den nächsten Jahren und Jahrzehnten generell verschärfen. Je nach Szenario gehen Prognosen inzwischen von bis zu 500.000 fehlenden Vollzeitkräften in der Pflege bis zum Jahr 2030 aus. Der Bedarf besteht dabei nicht nur an Pflegefachkräften, sondern vor allem auch an spezialisierten Fachkräften – etwa zur Pflege von Menschen mit Demenz oder in Palliative Care – und an Fachkräften für leitende Funktionen. In einigen Regionen zeichnet sich zudem ein Mangel an Pflegehilfskräften ab.

Der demografische Wandel bringt neben den quantitativen aber auch qualitative Herausforderungen mit sich: Notwendig ist deshalb ein gelungener Mix aus Quartiersarbeit, ambulanten Angeboten, haushaltsnahen Dienstleistungen und stationären Einrichtungen. Ebenso müssen Prävention und Rehabilitation mit ihren spezifischen Qualifikationen in der Altenhilfe ausgebaut werden.

Schon jetzt bedeutet der 70-prozentige Anteil von Menschen mit Demenz in der stationären Pflege nicht nur mehr Einsatz von Personal, sondern auch erhöhte Anforderungen an dessen Qualifikation. Der Wunsch der Mehr-

zahl der Menschen, so lange wie möglich zu Hause zu bleiben, auch wenn sie allein leben, kann unterstützt werden mit dem Einsatz von IT-Technik (Stichwort AAL – Altersgerechte Assistenzsysteme für ein gesundes und unabhängiges Leben). Die ambulant tätigen Pflegekräfte müssen mit dieser Technik vertraut sein und hierzu auch beraten und anleiten können. Weitere Qualifikationsanforderungen ergeben sich aus der notwendigen Vernetzung im Wohnumfeld (Stichwort Quartiersarbeit).

»Es müssen schon jetzt die Weichen gestellt werden, um fachgerechte Arbeit mit den und für die Betroffenen zu gewährleisten.«

Der wachsende Fachkräfte- und Personalmangel in der Pflege erfordert insgesamt einen Maßnahmen-Mix auf der Basis einer nationalen Strategie zur Förderung der Pflegeberufe. Zu den Maßnahmen gehören:

- Verbesserung des Images und der Attraktivität der (Alten-)Pflege allgemein und als Beruf;
- Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen in der (Alten-)Pflege, einschließlich tariflicher und angemessener Bezahlung sowie Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten;
- Reform der Pflegeausbildung(en) hinsichtlich Attraktivität, Zukunftsfähigkeit, Durchlässigkeit und Finanzierung;
- Umsetzung von Unternehmenskonzepten der Mitarbeiterentwicklung und -förderung sowie innovativer Maßnahmen der Mitarbeitergewinnung und -bindung;
- Kompetenzfeststellungsverfahren und Anerkennung von (auch im Ausland erworbenen) Abschlüssen (EQR und DQR) zur Erleichterung des Einsatzes qualifizierter Migrantinnen und Migranten;
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige.

Ziel aller Maßnahmen muss es also sein, das Qualitätsniveau der Pflege zu halten und weiter auszubauen. Benötigt wird eine ausreichende Anzahl von Personen, die, angesichts der steigenden Anforderungen an Pflege aufgrund des demografischen Wandels und des medizinischen und pflegerischen Fortschritts, über die entsprechenden Qualifikationen verfügen.

Die skizzierten Probleme und Herausforderungen des Fachkräftemangels sind mit anderen Handlungsfeldern durchaus vergleichbar. Klar ist: Es müssen schon jetzt die Weichen gestellt werden, um fachgerechte Arbeit mit den und für die Betroffenen zu gewährleisten. ♥



In der Pflege wird dann angemessen bezahlt, wenn es einen ordentlichen Tarifvertrag für die Bediensteten gibt und der Konkurrenzkampf zwischen den Anbietern nicht über niedrige Löhne ausgetragen werden kann. Von daher plädiert die AWO auch für den »Entgelttarif Soziales«, um einen fairen Wettbewerb in der Sozialwirtschaft zu gewährleisten.

ZUR DISKUSSION

Fachtagung zur Personalbindung und Fachkräftesicherung der AWO Bundesakademie am 4.- 5.11.13 in Berlin
Präsentiert und diskutiert werden Ansätze und Strategien der AWO zur Personalbindung und zur Fachkräftesicherung. Folgende Aspekte werden in Workshops vertieft: betriebliches Gesundheitsmanagement, Führung – Schlüssel zur Personalbindung, Nachwuchsgewinnung und neue Zielgruppen für soziale Berufe sowie lebenszyklische Personalentwicklung.

🌐 **Anmeldung unter www.fachkraeftesicherung.awo.org**

WARUM HAT KEINE ANSICHT BRÜCKER QUALIFI- KATION BEI UNS WERT?

Zuwanderung ist für den Arbeitsmarkt wichtig

In den Debatten um das Thema Fachkräftemangel und Zuwanderung sind die Untersuchungen von Herbert Brückner einschlägig. In der AWO Ansicht spricht er über seine Skepsis gegenüber dem Begriff des Fachkräftemangels und macht Vorschläge zum Umgang mit dem demografischen Wandel und dessen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

Interview Peter Kuleša

Professor Brückner, gibt es einen Fachkräftemangel in Deutschland?

BRÜCKER Fachkräftemangel ist ein schwieriger Begriff, beschreibt er doch die Situation eines dauerhaften Nachfrageüberschusses über das Arbeitsangebot. Das ist nicht nur schwierig zu messen. Es ist fraglich, ob es das überhaupt gibt. Was wir gegenwärtig in Deutschland beobachten, ist Folgendes: Trotz eines immer noch hohen Niveaus der Arbeitslosigkeit mit knapp drei Millionen Personen im Jahresdurchschnitt und einer weiteren Million Menschen, die an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnehmen, haben wir immer noch etwa eine Million offene Stellen, die nicht oder nicht kurzfristig besetzt werden können. Man spricht deshalb eher von Mismatch als von Fachkräftemangel. Es gibt also auf der einen Seite offene Stellen, die nicht besetzt werden können, während es auf der anderen Seite sehr viele Leute gibt, die Arbeit suchen, die aber nicht auf diese offenen Stellen passen.

Wie hat sich denn dann der Begriff Fachkräftemangel in öffentliche Diskussionen eingeschlichen?

BRÜCKER Ich glaube, dies hängt mit der – offen gestanden nicht sehr volkswirtschaftlich geprägten – Diskussion zum demografischen Wandel zusammen. Demnach wird das Arbeitsangebot deutlich zurückgehen, die Arbeitsnachfrage jedoch gleich bleiben, sodass sich ein Mangel an Arbeitskräften ergibt. Lassen Sie mich dazu Folgendes anmerken: Erstens ist der demografische Wandel gegenwärtig noch nicht so ausgeprägt, als dass er das Arbeitskräfteangebot reduziert; im Gegenteil. Wir haben aktuell mehr Menschen, die arbeiten und ihre Arbeitskraft anbieten, als jemals zuvor in der Geschichte Deutschlands. Die Generation der Babyboomer ist nach wie vor im Arbeitsmarkt; zugleich steigt die Erwerbspartizipation von Frauen und von Älteren deutlich an. Ebenso ist in den letzten Jahren wieder ein Anstieg der Zuwanderung zu verzeichnen. Das Arbeitskräfteangebot steigt gegenwärtig eher noch, als dass es zurückgeht. Dies bedeutet natürlich keineswegs, dass der demografische Wandel nicht kommen wird.

Seit dem 1. April 2012 ist in Deutschland das Gesetz zur verbesserten Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse wirksam. Für die AWO ist klar: Das Gesetz leistet bisher keinen wichtigen Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels. Wenn verborgene und verschüttete Fähigkeiten und Fertigkeiten von Migranten für die gemeinsame Zukunft genutzt werden sollen, dann bedarf es aufeinander abgestimmter Landes- und bundeseinheitlicher Standards. Ein erster Schritt wäre eine weitgehend kostenfreie und einladende Anerkennungspraxis.

Sondern?

BRÜCKER Wir gehen vielmehr von folgendem Szenario aus: Sollten wir bis 2050 keinerlei Wanderungsbewegungen haben und würde die Erwerbsbeteiligung konstant bleiben, würde das Arbeitskräfteangebot um etwa 40 Prozent sinken. Das entspricht einem Rückgang um etwa 17 bis 18 Millionen Personen.

Es wird natürlich immer Zuwanderung geben. Nehmen wir bis 2050 eine Nettozuwanderung von etwa 200.000 Personen im Jahresdurchschnitt an, dann könnte man den Arbeitskräfterrückgang auf knapp 20 Prozent halbieren. Dies freilich aber auch nur dann, wenn gleichzeitig die Erwerbspartizipation von Frauen erhöht und das Rentenalter auf 67 Jahre hochgesetzt werden würde. Kurzum: Das Erwerbspersonenpotenzial, also die Menschen, die arbeiten oder ihre Arbeitskraft anbieten, wird in den kommenden Jahrzehnten deutlich zurückgehen.

Nach meiner Einschätzung wird es aber auch dann keinen Fachkräftemangel in dem oben skizzierten Sinne geben. Vielmehr werden, so meine These, gleichzeitig die Investitionen zurückgehen und der Kapitalstock in Deutschland folglich kleiner werden. Wenn aber der Kapitalstock zurückgeht, wird auch die Arbeitsnachfrage mit dem Arbeitsangebot sinken. Es kann demnach durchaus sein, dass wir weiter Arbeitslosigkeit haben. Vielleicht nicht mehr auf dem gleichen hohen Niveau, wie wir es heute kennen. Sie wird wahrscheinlich etwas sinken, weil sich auch die Struktur des Erwerbspersonenpotenzials verändert – es wird mehr höher qualifizierte Arbeitskräfte geben. Aber es wird nicht generell eine Mangelsituation im Sinne eines dauerhaften Überschusses der Arbeitsnachfrage über das Arbeitsangebot geben, weil die Arbeitsnachfrage auch zurückgehen wird im Zuge des demografischen Wandels.

Also ist alles halb so schlimm?

BRÜCKER Nein – im Gegenteil. Das beschriebene Szenario ist keineswegs ein schönes. Wenn es zutrifft, wird unsere Volkswirtschaft insgesamt schrumpfen; gleichzeitig müssten immer weniger Erwerbstätige einen immer größeren Anteil der Bevölkerung, der nicht mehr erwerbstätig ist, finanzieren. Dadurch steigen die Belastungen des Sozialstaates stark an. Es wird zu sehr viel große-

ren Verteilungsproblemen kommen, als wir sie heute kennen, zugleich werden wir vor der großen Herausforderung stehen, ständig wachsende Aufgaben des Sozialstaates zu finanzieren.

Sind demnach gesteuerte Migration, Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen, Erhöhung der Erwerbstätigkeit von älteren Menschen die drei zentralen Faktoren, um dem demografischen Wandel mit seinen Konsequenzen für die sozialen Sicherungssysteme und den Arbeitsmarkt begegnen zu können?

»Das Erwerbspersonenpotenzial, also die Menschen, die arbeiten oder ihre Arbeitskraft anbieten, wird in den kommenden Jahrzehnten deutlich zurückgehen.«

BRÜCKER Ja. Wichtig ist es dabei, diese drei Gruppen nicht gegeneinander auszuspielen. Generell glaube ich: Wir brauchen deshalb eine nachhaltige Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials durch Migration. Dieses Erwerbspersonenpotenzial müssen wir zudem durch die Steigerung der Erwerbspartizipation von Frauen und älteren Menschen erhöhen. In diesem Zusammenhang sollten wir auch eine offene Diskussion darüber führen, wie man die Lebensarbeitszeit verlängern könnte. Wenn wir länger leben, gehört es halt auch dazu, dass wir länger arbeiten werden müssen. Die Rente mit 67 ist da sicher ein Mittel, aber auch kein Allheilmittel. Wichtig ist es, flexible Lösungen für den Erwerbsausstieg zu finden: Wenn jemand länger arbeiten kann und möchte, soll er dies tun können. Sollte dies jemand nicht können, braucht er oder sie Alternativen. Möglicherweise müssen die Rentensysteme entsprechend angepasst werden. Sprich: Diejenigen, die zum Beispiel harte körperli-



Herbert Brücker

ist seit 2005 Forschungsbereichsleiter (Internationale Vergleiche und europäische Integration) im Institut für Arbeit und Berufsforschung (IAB) und seit 2008 Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Bamberg.

KÖNNEN KÜNFTIG

Künftig stehen immer mehr Rentner immer weniger Beitragszahlern gegenüber. Gleichzeitig steigt die durchschnittliche Lebenserwartung und damit die Dauer der Rentenbezüge. Heute kommen auf einen Rentner etwa drei Beitragszahler. In 20 Jahren werden nur noch zwei Arbeitnehmer für die Finanzierung der Rente eines Ruheständlers zur Verfügung stehen. Die AWO fordert mehr Solidarität im Rentensystem. Deshalb muss die gesamte berufstätige Bevölkerung in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen.

che und sonstige belastenden Arbeiten erledigen, brauchen nicht so lange zu arbeiten und sollten entsprechende Kompensationen erhalten.

Wie wichtig ist bei alledem eine angemessene Entlohnung, egal ob in Teil- oder Vollzeit?

BRÜCKER Sehr wichtig. Es ist in diesem Zusammenhang im Übrigen ein Irrtum, anzunehmen, dass das Lohnniveau sinkt, wenn das Arbeitsangebot steigt. Dies wäre nur dann der Fall, wenn sich der Kapitalstock nicht anpasst. Da sich der Kapitalstock und die Märkte aber anpassen, bleibt das gesamtwirtschaftliche Lohnniveau bei einer Ausweitung des Arbeitsangebotes zumindest langfristig unverändert. Das Lohnniveau hängt vielmehr von ganz anderen Faktoren ab, etwa wie produktiv unsere Volkswirtschaft ist oder wie gut qualifiziert die Arbeitskräfte sind. Auch die Organisationskraft und Verhandlungsmacht der Gewerkschaften spielen eine Rolle. Wir müssen deshalb verstärkt darüber nachdenken, eine Beschäftigungsstruktur zu entwickeln, die ein hohes Lohnniveau zulässt. Insbesondere dann, wenn die Bevölkerungszahl zurückgeht, ist es natürlich hilfreich, wenn die Volkswirtschaft sehr produktiv ist und ein hohes Produktivitätswachstum hat. Und genau dafür braucht es eine gewisse kritische Masse an Arbeitskräften. Sprich: Große Industrieunternehmen lassen sich nur nieder in Volkswirtschaften, die auch eine entsprechende Größe haben.

Wie ordnen Sie hierbei die Diskussionen um sogenannte Hoch- und Niedriglohnsektoren ein?

BRÜCKER In Deutschland ist der Anteil von Geringverdienern höher als in den meisten anderen europäischen Ländern. Insgesamt haben wir eine sehr hohe Lohnspreizung, zugleich aber auch eine relativ günstige Beschäftigungsentwicklung. Ich glaube dennoch, dass im Bereich der Einkommensverteilung und der Lohnspreizung etwas gemacht werden muss.

Was zum Beispiel?

BRÜCKER Ich halte einen Mindestlohn für sinnvoll. Insbesondere auch, um die Beschäftigungsquoten in den Bereichen zu erhöhen, wo sehr niedrige Löhne bezahlt werden. Wenn der Mindestlohn nicht zu hoch angesetzt ist, kann er zu positiven Beschäftigungseffekten führen, weil die Arbeitsanreize steigen. Ebenso brauchen wir in Deutschland eine stärkere Tarifbindung und möglicherweise auch höhere Tarifabschlüsse vor allem im Bereich der unteren Einkommen. ♥



Gesund und vital bei der Arbeit

Welche Faktoren beeinflussen Gesundheit in der Arbeitswelt? Welche Haltungen und Umgangsweisen sind gesundheitsförderlich? Wie ist es möglich, auf die eigene Gesundheit und die der Kollegen und Mitarbeitenden zu achten? Der AWO Bezirksverband Hannover suchte nach Antworten.

Autorin Andrea Hoffmann

Längst ist klar, dass sowohl die körperliche als auch die seelische Gesundheit am Arbeitsplatz von großer Bedeutung sind. Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen des Projekts »gesund arbeiten« (gesa) betriebliches Gesundheitsmanagement und gelebte Gesundheitsförderung in den gemeinnützigen Gesellschaften des AWO Bezirksverbands Hannover mit ihren 1.600 Mitarbeitenden eingeführt. Das Projekt im Rahmen des ESF-Programms »rückenwind« begann im Herbst 2010 und läuft im Herbst 2013 aus. Eine Besonderheit des Projektes ist der salutogenetische Ansatz. Demnach wird all das in den Blick genommen, was bei der Arbeit gesund erhält. Aus den Projektzielen wird klar: Es geht um Gesundheit und betriebliches Gesundheitsmanagement als Teil der Organisationsentwicklung, die den ganzen Menschen und sein ganzes Arbeitsfeld im Blick hat.

Blick auf Chancen

Ein Herzstück der Aktivitäten sind die Präventionsseminare »Vital bei der Arbeit« für Mitarbeitende und Führungskräfte wie auch die Führungskräfte-Schulung »gesund führen«. Hierfür wurde im Projekt ein eigenes Curriculum erarbeitet, das je individuell für die Bedürfnisse der einzelnen Gesellschaften zugespielt wird. Die Seminare sind auf fünf aufeinanderfolgende Arbeitstage konzipiert. Beschäftigte werden bei vollen Bezügen freigestellt – ein deutliches Zeichen des Arbeitgebers, wie wichtig ihm das Thema ist. In den Seminaren stehen neben dem Blick auf Ressourcen und Belastungen der Arbeit auch persönliche Verhaltensmuster und körperliche Aktivitäten im Fokus. Ein gutes Drittel der 1.600 Beschäftigten konnte die ressourcenorientierten Seminare »Vital bei der Arbeit« besuchen.

Führungskräfte im Blick

Die Führungskräfte-seminare »gesund führen« knüpfen an die Erfahrungen aus den Präventionsseminaren an. Der Ansatz, Führungskräfte zunächst ihre persönlichen Gesundheitsmöglichkeiten im



»Betriebliches Gesundheitsmanagement ist auch Organisationsentwicklung«, so Projektleiterin Ute Held.

Arbeitsprozess für sich thematisieren zu lassen und sich dann in einem zweiten Schritt ihrer Verantwortung für Mitarbeitergesundheit zu widmen, ist innovativ, da er die Selbstfürsorge als Ressource aufgreift und sich positiv auf die Führungsverantwortung auswirkt. »Es war für mich entlastend, zu sehen, dass ich als Führungskraft nicht nur Verantwortung für die Gesundheit meiner Mitarbeiterinnen habe, sondern auch auf meine eigene Gesundheit gut achten muss, quasi als Vorbild«, resümiert eine Teilnehmerin.

Nachhaltigkeit sichern

Verschiedene Maßnahmen wie Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, Teamtrainings oder maßgeschneiderte Workshops sowie regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit aus dem Projekt verstetigen das Thema »gesund arbeiten« in den Einrichtungen. »Letztlich bedeutet betriebliches Gesundheitsmanagement eine Veränderung der Kommunikationsstrukturen und ist ein wichtiges Werkzeug der Organisationsentwicklung«, betont Projektleiterin Ute Held. ♥

 **Ansprechpartnerin** Projektleiterin Ute Held
Tel 0511 / 4952170 • **Mail** gesund@gesa-vital.de

 **Weitere Informationen** www.gesa-vital.de

Aus der Kita in den Hörsaal

Auf den Fachkräftemangel reagieren, Mitarbeitende fördern, Beruf und Familie ermöglichen, all das sind Ansprüche an Unternehmen der Gegenwart. Auch und gerade in der Sozialwirtschaft. Die AWO in Thüringen hat dafür eigens ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet. Davon profitieren beide Seiten, Arbeitnehmer und -geber. Ein Blick in eine Kita im Altenburger Land.

Autor Dirk Gersdorf



In der Kita »Zwergenland« in Altenburg ist gleich Mittagszeit. 70 kleine und größere hungrige Mäuler bereiten sich darauf vor, Hände werden gewaschen, Finger abgetrocknet, Plätze am Mittagstisch aufgesucht. Ein ganz schönes Gewusel. Silvio Oeser leitet an und hilft den Kindern. Seit März vergangenen Jahres ist er als gruppenübergreifender Mitarbeiter eingestellt. »Die Arbeit macht totalen Spaß, das gemeinsame Entdecken mit den Kleinen erfüllt mich«, sagt er. Dabei war sich der 29-Jährige nach seinem Realschulabschluss zunächst gar nicht so sicher – eine Ausbildung zum Kfz-Mechaniker oder doch lieber ein Job im sozialen Bereich? Er hat sich

Hat Freude bei der Arbeit in der Kita: Silvio Oeser.



»Es ist spannend, das Wissen aus dem Studium sofort in der Praxis zu erproben.«

für das Soziale entschieden, machte den Kinderpfleger und dann den Heilerziehungspfleger, nebenbei hat er sein Abi nachgeholt.

Beides geht

Heute tauscht Silvio Oeser mehrmals pro Monat die Arbeit mit den Kindern gegen Hörsaal und Studentenleben. Beruf und Studium der Sozialen Arbeit laufen bei ihm parallel. 2016 wird er sein Bachelor-Studium beenden, danach soll der Master folgen. Sein Vorhaben stieß bei der AWO von Anfang an auf offene Ohren. Er wird im Rahmen eines Arbeitszeitenmodells für die Veranstaltungen an der FH freigestellt, volle Unterstützung ist ihm sicher. Er steht beispielhaft für viele Mitarbeitende der AWO in Thüringen. Denn Weiterbildung und das gemeinsame Ausloten zukünftiger Arbeitsfelder sind Teil des eigens entwickelten Personalkonzepts. Dazu gehören alljährliche Gespräche, in denen individuelle Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen thematisiert werden. So gibt es etwa die hauseigene Weiterbildungsstätte, das Thüringer AWO-Bildungswerk, das Fortbildungen beispielsweise im Kita-, Pflege- und Personalbereich organisiert, werden Fördervereinbarungen mit Studierenden geschlossen und Trainee-Programme angeboten.



Silvio Oeser zeigt warum. Kommt er von der FH in die Kita zurück, probiert er Neues aus, setzt Gelerntes direkt um und gibt es an die Kollegen weiter. »Es ist spannend, das Wissen aus dem Studium sofort in der Praxis zu erproben«, sagt er. In der FH gehe es aktuell um das Thema Medienkompetenz. In der Kita werden die Kleinen an Computer und Co. herangeführt, lernen Nutzen und Gefahren kennen.

Mitarbeitende im Mittelpunkt

Wo sich das Personal weiterbildet, da möchte man es natürlich auch halten. Daher stehen in Thüringen auch Vereinbarkeit von Familie und Beruf, betriebliches Gesundheitsmanagement, tarifliche Entlohnung und regelmäßig stattfindende Dankeschön-Veranstaltungen für die Mitarbeitenden auf dem Programm. Dienstpläne werden familienfreundlich gestaltet und Ferienfreizeiten für Mitarbeiterkinder angeboten, es gibt Gesundheitskurse, ein betriebliches Vorschlagswesen, und in regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen kommen alle zu Wort.

In der Kita »Zwergenland« ist Zeit für den Mittags-schlaf. Eine kurze Verschnaufpause für Silvio Oeser. Wie stellt er sich die berufliche Zukunft vor? Vielleicht ja eine Führungsposition, am liebsten bei der AWO. »Dafür, dass man mich hier so unterstützt, möchte ich später gerne etwas zurückgeben.« ♥

 **Ansprechpartner** Dirk Gersdorf
Tel 0361 / 210310 · Mail landesverband@awo-thueringen.de

 **Weitere Informationen** www.awo-thueringen.de



Im Jahr 2010 waren nur 2,7 Prozent der Mitarbeiter in Kitas Männer. Der Beruf des Erziehers gilt nach wie vor als Frauenberuf. Noch dazu ist er schlecht bezahlt und bietet wenig Aufstiegschancen. Für die AWO sind männliche und weibliche Erzieher als Bezugspersonen für die Kinder von großer Bedeutung. Generell müssen Gehälter und Arbeitsbedingungen der Bedeutung des Berufs und der Qualifikation der Beschäftigten und ihrer Verantwortung entsprechen.

Potenziale der Belegschaft erkennen und fördern

Das Projekt »Gold in den Köpfen« der AWO Bezirksverbände Mittelrhein und Niederrhein setzt auf das Fachkräftepotenzial von Migrant*innen. Ein Werkstattbericht.

Autorin Tamara Zeidler

In der Belegschaft von Einrichtungen schlummern oft Potenziale, die es nur zu erkennen und zu erschließen gilt, um auch so dem Fach- und Führungskräfte-mangel erfolgreich zu begegnen. Wie das möglich ist, konnten die AWO Bezirksverbände Niederrhein und Mittelrhein im Rahmen des dreijährigen Projekts »Das Gold in den Köpfen: Nachwuchs fördern – Vielfalt stärken« erfahren. Mit der gezielten Förderung schlummernder Kompetenzen, insbesondere bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund, wurden dabei folgende Ergebnisse erzielt:

- Die Vorbereitung von Beschäftigten auf Fach- und Führungspositionen;
- eine Verbesserung des Betriebsklimas durch mehr Entwicklungsmöglichkeiten;
- die Motivation der Belegschaft durch mehr Wertschätzung;
- die Förderung der Interkulturellen Öffnung durch Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Fach- und Führungspositionen.

Interkulturelle Botschafterin

Seyhan Erol ist stellvertretende Wohnbereichsleiterin im AWO-Seniorenzentrum in Dieringhausen. Die Vierzigjährige hat türkische Wurzeln, ist in Bergneustadt geboren und ausgebildete Krankenschwester. Bei der AWO arbeitet sie seit 1997. Im Rahmen des Projektes hat sie sich zur sogenannten »Interkulturellen Botschafterin« qualifiziert. Interkulturelle Botschafter sind Vorbilder aus eigenen Einrichtungen (möglichst natürlich mit Migrationshintergrund), die junge Menschen in Schulen, bei Vorträgen und in unseren Einrichtungen anschaulich und authentisch ansprechen und für Berufe in der Pflege begeistern können. Ihr eigener Lebenslauf soll für Jugendliche (mit Migrationshintergrund) ein konkretes gutes Beispiel für ein erfülltes und spannendes Berufsleben in der Pflege repräsentieren. Die Vorträge und Workshops der Qualifizierung zur

Seyhan Erol hat sich im Rahmen des Projektes zur »Interkulturellen Botschafterin« qualifiziert. Sie kann jetzt viel besser über verschiedene Berufsbilder in der Pflege informieren.



das
Gold
in den Köpfen

Nachwuchs fördern,
Vielfalt stärken

3 Fragen an Andreas Niedermeier



**Andreas
Niedermeier**

ist Sprecher der
Geschäftsführung
des AWO Bezirksver-
bandes Oberbayern e.V.
in München.

»Interkulturellen Botschafterin« hatten folgende Schwerpunkte: motivieren, stärken und immer wieder Feedback geben, damit die jungen Ausbildungsinteressierten Motivation und Selbstbewusstsein bekommen. »Das macht mir inzwischen richtig Spaß: Dinge erklären, motivieren und Beratungsgespräche mit Schülern und Auszubildenden führen«, berichtet Seyhan Erol zufrieden. »Nach dieser Fortbildung kann ich wesentlich besser und gezielter auf Jugendliche oder Menschen in einer Berufsorientierungsphase zugehen und sie ausführlich über die verschiedenen Berufsbilder in der Altenpflege informieren.«

»In der Belegschaft von Einrichtungen schlummern oft Potenziale, die es nur zu erkennen und zu erschließen gilt.«

Die Fortbildung und die damit einhergehenden neuen Aufgaben hatten es Erol so angetan, dass sie sich zusätzlich für die Weiterbildung zur Praxisanleiterin entschied. Praxisanleiter sind in der dualen Ausbildung zur Pflegehilfskraft oder Pflegefachkraft für die Wissensvermittlung und den Praxistransfer in den Einrichtungen verantwortlich. Darüber hinaus begleiten sie häufig neue Mitarbeitende in der Einarbeitungsphase.

Auswirkungen in der Praxis

Eine Vielzahl von Pflegeeinrichtungen und Kindertageseinrichtungen und über 500 Beschäftigte profitierten von zahlreichen Qualifizierungsmaßnahmen, die bei bis dahin ungenutzten Kompetenzen (etwa Mehrsprachigkeit) und zuwanderungsspezifischen Berufs- und Lebenserfahrungen ansetzten. Fachlichkeit und Sozialkompetenz wurden dabei ebenso gefördert wie das Selbstwertgefühl und die Motivation der Beschäftigten. Und nicht zuletzt haben die beiden Bezirksverbände als Arbeitgeber an Attraktivität gewonnen.

Das Projekt wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Bundes gefördert. ❤️

🗨 **Ansprechpartnerin** Tamara Zeidler (Projektleitung)
Tel 0201 / 3105287 · Mail tamara.zeidler@awo-niederrhein.de

1 Herr Niedermeier, was ist für Sie ein fairer Lohn?

NIEDERMEIER Grundsätzlich fair ist eine tarifliche Bezahlung, wobei bei den klassischen Frauenberufen in der Sozialen Arbeit ein Nachholbedarf bei den Fachkräften besteht. Hinzu kommen ein bezahlter Urlaub, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen sowie die Vergütung von angeordneten Überstunden.

2 Sie plädieren für einen sogenannten »Entgelttarif Soziales«. Was verbirgt sich dahinter und warum ist er notwendig?

NIEDERMEIER Ich bin davon überzeugt, dass nur durch die schrittweise Umsetzung von allgemein verbindlichen Entgelttarifverträgen, beginnend mit dem Pflegebereich, ein fairer Wettbewerb in der Sozialwirtschaft möglich ist. Einfach wird das in keinem Arbeitsfeld werden, aber die Chancen und der Druck im Pflegebereich sind am größten.

3 Vor welchen Herausforderungen steht dabei die AWO?

NIEDERMEIER Zunächst geht es darum, genügend Träger in der Sozialwirtschaft zu finden, die zusammen mehr als 50 % aller Mitarbeiter vorerst in der Pflegebranche beschäftigen, und ver.di an den Verhandlungstisch zu bekommen. Hinzu kommt, sich als Arbeitgeber glaubwürdig für »gute Arbeit« einzusetzen und öffentlich – für die Mitarbeitenden deutlich wahrnehmbar – für die laufende Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Sozialen Arbeit sowie für eine deutlich höhere gesellschaftliche Anerkennung der sozialen Berufe einzutreten. ❤️

Vom Fachkräftemangel zur Fachkräftesicherung

Autor Detlef Wetzel

Gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte sind in unserer Wirtschaft der Schlüssel zum Erfolg. Deshalb muss dafür Sorge getragen werden, dass es nicht zu dem häufig beschworenen Fachkräftemangel kommt. Tatsächlich gibt es in einigen Branchen und Regionen mehr Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten, als auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind. Richtig ist auch, dass die geburtenstarken Jahrgänge absehbar in Rente gehen werden. Die Szenarien sind für Pflegekräfte genauso wie für Ingenieure mehrfach beschrieben. Handlungsbedarf bestreitet niemand, aber es gilt, dabei den richtigen Weg einzuschlagen. Vermeintlich einfache Lösungen wie die Verlängerung der Lebensarbeitszeit sind dabei nicht tragfähig.

Zwar ist die Zahl der Beschäftigten in Deutschland mit über 40 Millionen so hoch wie nie. Aber der Preis für diese auf den ersten Blick positive Beschäftigungsquote ist ein rasantes Wachstum atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Insgesamt hat sich der Anteil der Leiharbeiter, Minijobber oder der befristet Beschäftigten seit den Neunzigerjahren von 20 Prozent auf mehr als ein Drittel erhöht. Laut Statistik der BA sind ca. 7,4 Mio. Menschen geringfügig beschäftigt. Wer Fachkräftesicherung zum Ziel hat, darf nicht auf atypische oder prekäre Beschäftigung setzen. Denn es sind ein sicherer Arbeitsplatz, anständige Einkommen und gute Arbeitsbedingungen, die Menschen zu hochwertiger und innovativer Arbeit motivieren – und sie zu Fachkräften machen. Dafür ist eine neue Ordnung am Arbeitsmarkt erforderlich, wie die überfällige Einführung eines Mindestlohns, die Abschaffung sachgrundloser Befristungen und die strikte Regulierung und Begrenzung von Leiharbeit und Werkverträgen.

Auch im Bildungssystem sind Reformen nötig. Es entlässt nicht nur viele Abiturienten und weist eine hohe Studierendenquote auf: 50.000 junge Menschen verlassen die Schule ohne Abschluss, und ca. 1,5 Mio. ohne Berufsabschluss hoffen in Übergangssystemen auf eine zweite Chance. Dafür müssen die Möglichkeiten verbessert werden. »Qualifizieren statt aussortieren«: So müsste das Motto einer Bildungspolitik lauten, die allen jungen Menschen eine echte Perspektive auf eine ordentliche Ausbildung und damit Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt eröffnet.

Und schließlich ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern: Viele Mütter können nicht in dem gewünschten Umfang arbeiten, weil die Betreuung der Kinder nicht gewährleistet ist. In einer Emnid-Umfrage vom März 2013 erwarten 94 Prozent der Befragten, dass ihr Betrieb sich um Vereinbarkeit kümmern sollte, um den Fachkräftebedarf zu sichern. Die IG Metall setzt deshalb auf verbindliche tarifliche oder betriebliche Regelungen, um den Beschäftigten eine höhere Zeitsouveränität zu sichern. Damit ist die Politik aber nicht aus der Verantwortung entlassen, die Kinderbetreuung weiter auszubauen.

Fachkräftemangel muss nicht sein – erforderlich ist ein kluger Maßnahmenmix. Wer heute die Weichen in Richtung »Arbeit – sicher und fair« stellt, trägt zur Fachkräftesicherung bei und muss sich um motivierte und qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sorgen. ♥



Detlef Wetzel
ist Zweiter Vorsitzender
der IG Metall.

IM NÄCHSTEN HEFT

Rassismus bekämpfen.

Die Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Ausgrenzung bleibt eine große Herausforderung. Im kommenden Heft präsentieren und diskutieren wir Ideen und Handlungskonzepte zum Umgang mit diesem sensiblen Thema.

