

Corona-Situation
Eingliederungshilfe am
Rande
S.3

Fahrplan Inklusion
Die Gesetzgebungs-
schritte bis 2028
S.4

CBP-Info

Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e. V.



**Fachkräfte
gewinnen**
Schwerpunkt ab
S. 5

Liebe Leserinnen und Leser, dieses CBP-Info widmet sich dem drängenden Thema des Fachkräftemangels. Seit Jahren schon ist der Fachkräftemangel ein Engpass, der sich auf die Qualität der Leistungen in der Behindertenhilfe auswirkt und den bedarfsgerechten Ausbau der Angebotsstrukturen massiv beschränkt. Er ist ein Hemmschuh bei der Verwirklichung gemeindenaher, inklusiver Leistungsangebote.

Der CBP hat von seinen Mitgliedern auf der Mitgliederversammlung 2019 den Auftrag bekommen, sich dafür einzusetzen, dass die Berufe in der Behindertenhilfe an Attraktivität gewinnen und mehr Menschen sich für eine Ausbildung und anschließende Tätigkeit im Feld der Behindertenhilfe und Psychiatrie entscheiden. Sie haben etliche Handicaps auf ihrer Seite: Sie sind wenig bekannt, kommen in

der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit vergleichsweise wenig vor, die Vergütung ist bezogen auf die Verantwortung und das Können eher schwach, und sie haben ein unterdurchschnittliches Berufsprestige.

Auch wenn irgendwann in der Corona-Pandemie erkannt wurde, dass auch die Berufe in der Behindertenhilfe und Psychiatrie systemrelevant seien, hat das nachweislich keine Auswirkungen auf die gesellschaftliche Reputation der Berufe gehabt, noch sich auf die Vergütung ausgewirkt. In Zeiten, in denen die Akademisierung der Berufsausbildung voranschreitet, die Digitalisierung zu einer schleichenden Entwertung vieler Berufe führt und eine neue Mittelschicht aus Wissensarbeiter(inne)n entstanden ist, haben Berufe es schwer, deren Kernaufgabe die tägliche empathische Zuwendung zu anderen Men-

schen ist. Man kann den Eindruck gewinnen, dass mit der Kritik an den Institutionen der Behindertenhilfe und Psychiatrie auch eine Kritik der Fachlichkeit verbunden ist. Es scheint eine verbreitete These zu sein, dass der Weg zu mehr Inklusion und Teilhabe nur über eine De-Professionalisierung der Behindertenhilfe und Psychiatrie gelänge. Auch die heftigen Bestrebungen von Leistungsträgern, einen möglichst großen Anteil der Leistungen zur sozialen Teilhabe als einfache Assistenz zu deklarieren, sprechen nicht dafür, dass ein ausreichendes Bewusstsein für das Anspruchsniveau der meisten Tätigkeiten in der Behindertenhilfe und Psychiatrie vorhanden ist. Dazu passen dann Weiterbildungen mit Bezeichnungen wie etwa „Inklusionsassistent(in)“, bei denen in oftmals nicht viel mehr als 100 Stunden der Erwerb von ausreichend Kompetenzen suggeriert wird, um Menschen mit Behinderung in inklusiven Settings ausreichend unterstützen zu können.

Klar, je besser jemand sein eigenes Leben organisieren kann oder je stärker die Unterstützung aus dem privaten Umfeld ist, desto eher kann eine professionelle Leistung entfallen. Die Lebenswirklichkeit vieler Menschen, die die Leistungen der Eingliederungshilfe in Anspruch nehmen, sieht anders aus. Sie brauchen die „gemeindenahen Unterstützungsdienste zu Hause und in Einrichtungen“ (Art. 19 der UN-Behindertenrechtskonvention), die „individuell angepassten Unterstützungsmaßnahmen“ zur Teilhabe an Bildung (Art. 24) oder „umfassende Habilitations- und Rehabilitationsdienste und -programme“ (Art. 26).

Aus Sicht des CBP braucht Teilhabe von Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung eher mehr Professionalität als weniger. Gerade wenn die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung Ausgangspunkt und Zielsetzung der Leistung ist, braucht es sehr gut qualifizierte Professionals, die sich vom Respekt der Gesellschaft getragen wissen.

In diesem Sinn wünsche ich der Kampagne des CBP, dass sie von vielen Mitgliedern aktiv mitgetragen wird.

Viel Freude beim Lesen wünscht
Ihr



Johannes Magin
Vorsitzender des CBP
E-Mail: j.magin-cbp@kjjf-regensburg.de

Inhalt

3 Recht & Politik: Eingliederungshilfe in Corona-Nöten

4 Recht & Politik: Fahrplan zur Inklusion

Schwerpunkt: Fachkräfte gewinnen

- 5 Heilerziehungspflege: Künftig viel Case-Management
- 6 Kampagne zur Fachkräftegewinnung bei Vitus
- 8 St. Elisabeth-Stiftung: Komplett neues Dienstgeber-Image
- 10 Stift Tilbeck heißt Quereinsteiger(innen) willkommen
- 12 Don Bosco-Haus in Mölln: Teambuilding im Kanu
- 13 Haus Lindenhof: Begegnungen als erster Schritt
- 14 Sankt Vincenzstift fördert berufsbegleitendes Studium
- 16 SBBZ Sehen Baidt: Internationale FSJ-ler(innen)

17 Aus dem Verband

18 Fachkräfte-Kampagne des CBP: Fortschritte geben Auftrieb

24 Nachgedacht

24 Impressum

Fachkräfte in der Eingliederungshilfe: durch Corona in schwieriger Lage

Mitarbeitende in der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie sind in der Corona-Pandemie vielen zusätzlichen Belastungen ausgesetzt. Sie fangen die Ängste und Unsicherheiten der Menschen mit Behinderung auf und versuchen, während der Besuchsverbote und -einschränkungen Angehörige und Freundschaften zu ersetzen. Gleichzeitig erfordert der Umgang mit den Angehörigen Fingerspitzengefühl. Gerade in der ersten Corona-Welle waren viele Angehörige aufgrund der Kontaktbeschränkungen emotional aufgewühlt. In der zweiten Welle haben Schnelltests eingeschränkte Besuche wieder ermöglicht und die Mitarbeitenden in der Hinsicht stückweise entlastet. Doch auch die umfassenden Hygiene- und Testkonzepte, der Umgang mit häufig angepassten Verordnungen und Weisungen in Abhängigkeit vom Infektionsgeschehen sowie die besonderen Anforderungen des Arbeitsschutzes bedeuten eine große Mehrbelastung. Ständige Veränderungen fordern viel Flexibilität in einer Zeit, in der die Mitarbeitenden ohnehin durch vergleichsweise hohe Personalausfälle wegen Infektionen und Quarantäneanordnungen belastet sind.

Insbesondere im Bereich der Begleitung verhaltensproblematischer Klient(inn)en führen die Beschränkungen durch den Lockdown und die damit einhergehende Enge des Lebensraums zu noch herausfordernderem Verhalten als in Zeiten des regulären Betriebs. Die Mitarbeitenden sind zudem besonderen Risiken ausgesetzt gewesen, da nicht immer genügend Masken und Schutzausrüstungen zur Verfügung standen. Somit stellten die umfangreichen hygienischen Maßnahmen zur Ansteckungsprävention die Mitarbeitenden und Einrichtungen vor zusätzliche Herausforderungen. Die leider in der zweiten Welle aufgetretenen vermehrten Infektionen mit schwerem Verlauf erfordern nicht nur Isolation und Quarantäne, sondern auch eine medizinisch-pflegerische Betreuung bis zur Sauerstofftherapie.

Der CBP hat sich immer wieder dafür eingesetzt, dass diese außerordentlichen Leistungen eine besondere Würdigung erhalten, und sich dafür starkgemacht, dass sich vor allem die Rahmenbedingungen für die vielen Fach-, Pflege- und Hilfskräfte der Eingliederungshilfe verbessern. Denn die aktuelle Corona-Politik der Bundesregierung vergisst nicht nur oftmals die Menschen mit Behinderung, sondern auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Einrichtungen und Diensten, die systemrelevant für die staatliche Daseinsvorsorge sind.

Der CBP und seine Mitgliedseinrichtungen standen hinter der Initiative „Mehr wert als ein Danke. Arbeiten für und mit Menschen“,

die sich mit einer Petition dafür eingesetzt hat, dass sich die Rahmenbedingungen für Mitarbeitende verbessern. Die Initiative hat Ende letzten Jahres 53.000 Unterschriften für bessere Arbeitsbedingungen an den Petitionsausschuss übergeben (s. CBP-Info 1/2021, S. 16).

Gleichzeitig hat der CBP im Rahmen eines Forderungspapiers der Mitgliederversammlung verlangt, dass Mitarbeitende der Eingliederungshilfe bessere Arbeitsbedingungen, höhere tarifliche Vergütungen (insbesondere nach den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)) und mehr Wertschätzung erhalten, und sich erfolgreich dafür starkgemacht, dass die im Jahr 2020 tariflich für den öffentlichen Dienst beschlossene Corona-Sonderzahlung auch für Fachkräfte der Eingliederungshilfe gelten muss. Letzte Forderung hat der CBP angesichts der Nachricht, dass erneut eine Corona-Prämie für Mitarbeitende in Krankenhäusern vorgesehen werden soll, erneuert.

Auch im Hinblick auf die Impfpriorisierung setzt sich der CBP für die Mitarbeitenden der Eingliederungshilfe ein. Gerade in den letzten Wochen gab es vermehrt Infektionsausbrüche in besonderen Wohnformen mit einer Vielzahl von infizierten – und auch verstorbenen – Menschen mit Behinderung sowie Mitarbeiter(inne)n. Der CBP fordert daher bei der Verordnung zum Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2, die unter anderem die Impfreihenfolge festlegt, klarzustellen, dass pflegebedürftige Menschen mit Behinderung in Einrichtungen der Eingliederungshilfe in die Personengruppen fallen, die mit höchster Priorität Anspruch auf eine Schutzimpfung haben. Gleiches gilt für das Personal in diesen Einrichtungen.

Problematisch ist, dass der Anspruch nicht eindeutig geregelt ist. Die Verordnung geht von „stationären Einrichtungen“ aus – diese werden in der Eingliederungshilfe aber seit Januar 2020 als besondere Wohnformen bezeichnet. Der CBP will mit einer Klarstellung verhindern, dass es dem Interpretationsspielraum überlassen bleibt, ob besondere Wohnformen zu den stationären Einrichtungen zählen. Denn das hätte zur Konsequenz, dass es auch der Interpretation obliegt, ob die dort Wohnenden und Mitarbeitenden einen Anspruch auf die höchste Stufe der Priorisierung haben. Vielerorts wurden die besonderen Wohnformen bisher nicht in der ersten Prioritätsstufe berücksichtigt.

Tatjana Sorge

Stellv. CBP-Geschäftsführerin

Kontakt: tatjana.sorge@caritas.de

Fahrplan zur Inklusion für Kinder und Jugendliche

Das Bundesfamilienministerium hat 2021 das Gesetzgebungsverfahren zum Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) eingeleitet: eine umfangreiche Reform der Kinder- und Jugendhilfe mit Auswirkungen auf die Leistungen für junge Menschen mit Behinderung.¹ Der Gesetzentwurf enthält mehrere Ziele: besserer Kinder- und Jugendschutz, Stärkung von Kindern und Jugendlichen in Pflegefamilien und Einrichtungen, Gestaltung von Hilfen aus einer Hand für Kinder mit und ohne Behinderung, Maßnahmen zu mehr Prävention vor Ort und mehr Beteiligung von jungen Menschen, Eltern und Familien.

Die Inklusive Lösung (alle Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe für alle Kinder mit und ohne Behinderung) erfolgt im Gesetzentwurf durch mehrere Stufen, die die Einführung erst nach dem Beschluss eines neuen Bundesgesetzes zum 1. Januar 2027 vorsieht.

Einige Verbände kritisierten diese Verschiebung und forderten die Übertragung der Zuständigkeit für alle Kinder mit Behinderung gleich für 2021. Das wird vom CBP nicht geteilt und auch vom CBP-Angehörigenbeirat kritisch gesehen. Aus Sicht des CBP sollte die Inklusive Lösung sich nicht auf die Zuständigkeitsübertragung beschränken, sondern die strukturellen Rahmenbedingungen für die Gestaltung und die Erbringung von inklusiven Leistungen schaffen.

Aktuell vorgesehene Stufenlösung

Erste Stufe ab 2021: Mehr Inklusion in der Kinder- und Jugendhilfe

Innerhalb des Systems des SGB VIII sollen Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe für alle Kinder zugänglich sein. Die Eingliederungshilfe nach SGB IX für Kinder und Jugendliche mit geistiger oder mit körperlicher Behinderung bleibt. Der Gesetzentwurf sieht mehrere Maßnahmen für die Inklusion in der Kinder- und Jugendhilfe vor:

- ◆ Umsetzung des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes
- ◆ Weiterentwicklung der inklusiven Betreuung aller Kinder in Tageseinrichtungen
- ◆ engere Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger (Jugendamt und Träger der Eingliederungshilfe)
- ◆ Verankerung des Leitgedankens der Inklusion im SGB VIII,
- ◆ Beratung zu Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie zu Schnittstellen zu anderen Leistungssystemen
- ◆ Zusammenarbeit der Leistungsträger im Gesamt- und Hilfeplanverfahren (die Ergänzung der Regelung in §§ 117 und 119 SGB IX)

Zweite Stufe 2024 bis 2028: Verfahrenslotsen

Für Eltern werden Verfahrenslots(inn)en als verbindliche Ansprech-

personen im Jugendamt eingeführt. Sie haben folgende Aufgaben (§ 10 b SGB VIII):

(1) Junge Menschen, die Leistungen der Eingliederungshilfe wegen einer (drohenden) Behinderung geltend machen oder bei denen solche Ansprüche in Betracht kommen, sowie ihre Mütter, Väter, Personensorge- und Erziehungsberechtigten haben bei der Antragstellung, Verfolgung und Entgegennahme dieser Leistungen Anspruch auf Unterstützung und Begleitung durch einen Verfahrensloten. Der Verfahrenslotse soll die Leistungsberechtigten bei der Verwirklichung von Ansprüchen auf Leistungen der Eingliederungshilfe unabhängig unterstützen sowie auf die Inanspruchnahme von Rechten hinwirken. Diese Leistung wird durch den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe erbracht.

Dritte Stufe ab 2028: Inklusion

Die eigentliche Inklusive Lösung soll dem Gesetzentwurf zufolge nach einer wissenschaftlichen Untersuchung und einem neuen Bundesgesetz erfolgen. Die Übernahme der vorrangigen Zuständigkeit des Trägers der öffentlichen Jugendhilfe für Leistungen der Eingliederungshilfe auch an junge Menschen mit (drohenden) körperlichen oder geistigen Behinderungen wird geplant, wenn dieses Bundesgesetz bis 1. Januar 2027 auf Basis einer prospektiven Gesetzesfolgenabschätzung (bis 2024) und den Ergebnissen einer (wissenschaftlichen) Umsetzungsbegleitung verkündet wird. Dies ist in der Übergangsregelung in § 107 SGB VIII Gesetzentwurf verankert.²

Blick auf die Gesetzgebung³

Die erste Lesung im Bundestag fand am 29. Januar 2021 statt. Der Bundesrat hat sich am 12. Februar 2021 mit dem Gesetzentwurf befasst und mehrere Änderungsanträge formuliert.⁴ Der Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens ist im Frühling 2021 zu erwarten.⁵

Janina Bessenich

CBP-Geschäftsführerin

Kontakt: janina.bessenich@caritas.de

Anmerkungen

1. In diesem Beitrag geht es ausschließlich um Kinder und Jugendliche mit geistiger oder körperlicher Behinderung.

2. Gesetzentwurf per Kurzlink: <https://bit.ly/30gdvkw>

3. Stand des Gesetzgebungsverfahrens am 21. Februar 2021.

4. Änderungsvorschläge des Bundesrates per Kurzlink: <https://bit.ly/2Oq2XN3>

5. Alle Vorlagen per Kurzlink: <https://bit.ly/2OkQqdv>

HEP: Case-Management rückt nach vorn

Helene Müller-Speer, Einrichtungsleiterin und Leiterin des Bereichs „Lebensräume für Menschen mit Behinderungen“ beim Caritasverband Rhein-Sieg, hat auf Fragen von Kolleg(inn)en die veränderten Anforderungen an die Heilerziehungspflege folgendermaßen eingeschätzt.

Wie lässt sich der Beruf Heilerziehungspflege beschreiben?

Heilerziehungspfleger(innen) (HEP) arbeiten als spezialisierte Fachkräfte oft im Bereich der Eingliederungshilfe, zum Beispiel im betreuten oder gemeinschaftlichen Wohnen, in Werkstätten oder in sozial-psychiatrischen Angeboten. Sie fördern, unterstützen und beraten Menschen, die im rechtlichen Sinn als behindert oder von Behinderung bedroht gelten. Sie erfassen Hilfebedarfe, evaluieren Unterstützungsleistungen und befördern und sichern Inklusion. Vernetzte pflegerische, pädagogische und sozialpsychiatrische Kompetenzen zeichnen sie aus. Ihr Handeln orientiert sich an fachlichen Leitideen. Sie aktualisieren diese unter den konkreten Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes, dazu gehören die personellen Ressourcen, der anerkannte Hilfebedarf, die Vorgaben des Arbeitgebers und die Vorstellungen des sozialen Umfelds. Die praktische Leistungserbringung deckt auch den situativen, oft unvorhersehbaren Hilfebedarf ab. Gefordert sind ein hohes Maß an Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit und Empathie sowie vielfältige fundierte Handlungsoptionen.

Berufe sind einem steten Wandel unterworfen – auch HEP. Welche beruflichen Kompetenzen sind in Zukunft gefragt?

HEPs werden künftig mehr aus der zweiten Reihe agieren – als Case-Manager(innen) – und nicht vorwiegend im direkten Kontakt mit Leistungsberechtigten deren Teilhabe sichern. Methoden des Case-Managements sowie Fähigkeiten zur Mitarbeiterführung im Team müssen verstärkt Teil der Ausbildung werden. Profunde Kompetenzen in den Methoden der Unterstützten Kommunikation sind notwendig als fachliche Voraussetzung für Selbstäußerung und in der Folge für Selbstbestimmung der Klient(inn)en. Auf diesen Wandel müssen sich auch die bereits im Beruf Stehenden einstellen. Das bisherige Selbstverständnis als Betreuende ist in Frage gestellt, ergänzend kommen die genannten Aufgaben und Kompetenzen hinzu. Es ist eine Herausforderung für Dienstgeber, Mitarbeitende bei dieser Veränderung motivierend zu unterstützen.

Was ist der Auslöser für diese Entwicklung?

Die dritte Reformstufe des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) trat 2020 in Kraft. Diese Vorgaben, konkretisiert in den Landesrahmenverträgen, normieren das berufliche Handeln. Die Differenzierung in qualifizierte und unterstützende Assistenz (§ 78 SGB IX) hat wesentliche Konsequenzen. Beratung und Förderung werden zum Beispiel der

qualifizierten Assistenz zugeordnet, die reine Übernahme einer Leistung – also zum Beispiel eine ausschließlich mobilitätssichernde Begleitung – der unterstützenden Assistenz.

Bisher erfolgte die Leistungserbringung durch Fachkräfte und fachfremde Mitarbeitende in einem gemeinsamen Prozess mit Aufgabenzuordnung nach Maßgabe der jeweiligen Situation. Nun wird bereits bei der Leistungsgewährung zwischen fachlicher und unterstützender Assistenz unterschieden. In der Umsetzung kommen beide aber oft verzahnt vor. Ein Beispiel: Das Anziehen umfasst sowohl Beratung (witterungsgerechte Auswahl), Anleitung (Anziehen der Hose) und Übernahme (Anziehen der Strümpfe). Zielt ein Einkauf auf das Erlernen des Umgangs mit Geld, ist dies qualifizierte Assistenz, geht es ausschließlich um Sicherung von Mobilität, unterstützende Assistenz. Die Unterscheidung fachlicher und unterstützender Assistenz ist nicht einfach anhand von Leistungsbereichen oder einzelnen Aktivitäten möglich. Fachleute befürchten bei der Festschreibung Schwierigkeiten in der Abgrenzung sowie die Tendenz, möglichst viele Maßnahmen der kostengünstigeren unterstützenden Assistenz zuzuordnen. Diverse Unklarheiten hinsichtlich der Umsetzung bestehen.

Erkennbar ist: Fachkräfte werden mehr Aufgaben in der Koordination des Leistungssettings (Fachkräfte, Hilfskräfte, Freiwillige, Therapeut(inn)en) übernehmen. Sie werden als Case-Manager(innen) tätig, die selber begrenzter als bisher die praktische Bedarfsdeckung übernehmen. Das ist ein deutlicher Wandel des beruflichen Selbstverständnisses, das sich bisher stark an der konkreten Arbeit mit dem Menschen orientiert hat.

Wünsche und Vorstellungen der Leistungsberechtigten stehen im Mittelpunkt. Gefordert ist echte Beteiligung an der Teilhabe- und Gesamtplanerstellung, auch zum Beispiel bei komplexer Behinderung oder psychischen Besonderheiten. Methoden der Unterstützten Kommunikation gewinnen so an Bedeutung. Auch fachspezifische Medienkompetenz ist mehr als bisher gefragt: Digitale Teilhabe ist wesentliches Element sozialer Teilhabe. 2012 urteilte der Bundesgerichtshof, dass der Zugriff auf die vielfältigen Inhalte des Internets von zentraler Bedeutung sei. Unterstützte Kommunikation nutzt verschiedenartige digitale Medien. Zu den Aufgaben der Fachkräfte gehört die Schaffung struktureller und individueller Voraussetzungen zur Nutzung dieser Medien und ihrer Integration in den Hilfeprozess.

Kontakt: helene.mueller-speer@caritas-rheinsieg.de

„Jobs mit Sinn“ – Kampagne zur Fachkräftegewinnung

Auch im Emsland ist der Ansturm auf Fachkräfte enorm. Daher hat Vitus in Meppen Anfang 2019 die Kampagne „Jobs mit Sinn“ ins Leben gerufen, die soziale Berufe als lebensbereichernd herausstellt.

„Auch in Zeiten der Corona-Pandemie dürfen wir das Thema Fachkräftemangel nicht aus den Augen verlieren“, erklärt Vitus-Geschäftsführer Michael Korden: „Mit der Kampagne ‚Jobs mit Sinn‘ möchten wir Aufmerksamkeit erzeugen. Natürlich möchten wir mit der Kampagne auch die Besonderheiten der sozialen Arbeit hervorheben. Mit ‚Jobs mit Sinn‘ haben wir für Vitus ein Alleinstellungsmerkmal herausgearbeitet.“

Dabei dienen unterschiedliche Schlüsselwörter als Impulsgeber: Mit „GoldgräberIn“, „BrückenbauerIn“ oder „ZukunftsforscherIn gesucht“ möchte Vitus Interesse bei Nachwuchskräften wecken und Fachkräfte sowie junge Leute ansprechen. Ziel ist es, sich von anderen Arbeitgebern abzuheben. Die einzelnen Schlüsselwörter untermauern die Kampagne optisch und inhaltlich. „Wir haben die Begriffe so gewählt, dass sie auf den ersten Blick nicht selbsterklärend sind, sondern bei vielen Lesern erst einmal Fragezeichen hervorrufen. So möchten wir Neugierde wecken und über bildhafte Begriffe in unsere tatsächliche Arbeit überleiten“, berichtet Helga Magdanz, Personalleiterin bei Vitus.

Die meisten dieser rätselhaften Begriffe sind jeweils auf bestimmte Arbeitsbereiche ausgerichtet, aber zugleich so offen, dass jede Einrichtung und jeder Dienst bei Vitus sich damit identifizieren kann. Erst im zweiten Schritt – über die Website www.macht-sinn.org und über Verlinkung zu den Stellenangeboten auf www.vitus.info – erfolgt die Beschreibung der tatsächlichen Aufgaben und Berufsbilder. Diese ist umfassend erläutert, da Außenstehende häufig die Vielfalt in den einzelnen Vitus-Einrichtungen gar nicht kennen.

Die Kampagne stellt die Imagebildung in den Fokus. So präsentiert sich Vitus etwa im Stellenmarkt der Tageszeitung oder auf Facebook mit einzelnen Begrifflichkeiten, ohne dass hierzu jeweils eine detaillierte Stellenbeschreibung hinterlegt sein muss. Die Verknüpfung zu den gegebenenfalls passgenauen aktuellen Stellenangeboten erfolgt bei weiterer Recherche über die bereits genannten Websites. Außerdem ist die Kampagne Grundlage für den Auftritt bei Jobmessen, Ausbildungsbörsen und weiteren jobbezogenen Veranstaltungen.

Zudem hat Vitus allen Einrichtungen und Diensten mit Einführung der Kampagne Plakate, Postkarten und Fahrzeugaufkleber

zur Verfügung gestellt, um deren Präsenz intern und extern zu erhöhen.

Der gute Einstieg als Fundament einer langjährig gelingenden Zusammenarbeit

Neben der Personalgewinnung ist auch der anschließende Schritt – ein guter Einstieg ins Arbeitsleben bei Vitus – ein großes Thema. Dazu bietet das Unternehmen allen neuen Mitarbeitenden einen „Boardingpass“ an. Damit erhalten sie Coupons, die sie nutzen können, um sich umfassend zu orientieren und um Praxiserfahrungen zum Beispiel über Hospitationen in anderen Bereichen zu sammeln.

Wie wichtig die Personalgewinnung und der Einsatz von Fachkräften für Vitus sind, zeigt ein Meinungsbild aus der Praxis im Berufsbildungsbereich der Werkstatt: „Wir sind der Auffassung, dass vor allem die Fachlichkeit des Personals einen großen Stellenwert in der beruflichen Bildung der Menschen mit Behinderung einnehmen sollte, um einen hohen Qualifizierungsgrad zu gewährleisten“, betont Rebecca Schmuda-Besançon vom Psychologischen Dienst im Kompetenzfeld Berufliche Qualifizierung und Teilhabe am Arbeitsleben bei Vitus.

Hohe Fachlichkeit der Mitarbeitenden ermöglicht gutes Qualifizierungsniveau der Klient(inn)en

Im Berufsbildungsbereich bei Vitus können die Teilnehmenden eine zweijährige Qualifizierung zur Hilfskraft oder zum Handwerksgehilfen durchlaufen. Voraussetzung dafür ist es, dass die bildungsbegleitenden Mitarbeiter(innen) neben einer sonderpädagogischen Zusatzausbildung auch die angemessenen Fachkenntnisse erlangt haben. In der Regelausbildung ist es obligatorisch, dass die Auszubildenden von einem Meister oder einer Meisterin begleitet und angeleitet werden. „Um eine fachlich gut fundierte Qualifizierung auch im Berufsbildungsbereich zu gewährleisten, stellen wir bei Vitus ausschließlich Meisterinnen und Meister für die berufliche Bildung ein. Insbesondere die hohe Fachlichkeit des Personals im Berufsbildungsbereich hebt die berufliche Qualifizierung der Teilnehmenden deutlich von anderen Maßnahmen ab. So entsteht zum einen ein Alleinstellungsmerkmal in der Qualifizierung behinderter Menschen, und zum anderen wird die fachliche Qualität der Qualifizierung standardisiert



Bei der Vorstellung der Kampagne „Jobs mit Sinn“ Anfang 2019: Michael Korden, Vitus Geschäftsführung (links), mit dem Vitus Leitungsteam.

Bild St.-Vitus-Werk GmbH

auf einem hohen Niveau gehalten“, erläutert Rebecca Schmuda-Besançon. Dadurch, dass die Teilnehmenden von Meistern und Meisterinnen des jeweiligen Gewerkes angeleitet werden, können sie sich besser mit dem angestrebten Berufsbild identifizieren.

Auszeichnungen, Akkreditierungen und Kooperationspunkten bei Job-Interessierten

Seit 2014 ist die Qualifizierung zum Handlungsgehilfen von der Handwerkskammer Osnabrück für die Gewerke Holz, Metall und Maler sowie seit 2015 von der Landwirtschaftskammer Niedersachsen für die Gewerke Hauswirtschaft und Gartenbau akkreditiert. Seit Beginn dieses Jahres ist Vitus zudem Kooperationspartner der Industrie- und Handelskammer Osnabrück, Emsland, Grafschaft Bentheim für die Qualifizierung zur Hilfskraft in den Gewerken Gastronomie und Lagerlogistik. Die Kammern setzen ebenso eine hohe Fachlichkeit des eingesetzten Personals voraus.

Seit 2019 darf Vitus sich außerdem zu den innovativsten Mittelständlern Deutschlands zählen: Es wurde mit dem Siegel „Top 100 Innovatoren“ ausgezeichnet.¹ Innovationstreiber bei Vitus ist die Grundhaltung und der eigene Anspruch, Menschen mit Einschränkungen durch Förderung und Assistenz selbstbestimmte Teilhabe am

gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Das erfordert eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Vitus-Angebote an die Bedarfe der begleiteten Menschen.

Und das ist es auch, was die Arbeit bei einem Sozialunternehmen wie Vitus für potenzielle Bewerber(innen) attraktiv macht: sinnhafte Arbeit mit beziehungsweise für Menschen mit Behinderung und gleichzeitig ein großer Spielraum hinsichtlich Kreativität und konzeptioneller Weiterentwicklung. „Innovationen entstehen bei uns in konkreten Projekt- und Förderkooperationen sowie in einem internen Ideenfindungsprozess, den rund 40 Führungskräfte gemeinsam festgelegt haben“, ergänzt Michael Korden. „Außerdem nutzen wir als Teilhabeexperten Synergien, beispielsweise im regionalen Unternehmensverbund ‚Die Vielfalter‘² und durch die Akquisition externer freier Zuwendungen oder mit Unterstützung privater Förderer.“

Anke Stevens

St.-Vitus-Werk GmbH

Kontakt: anke.stevens@vitus.info

Anmerkungen

1. Vgl. www.top100.de (Kurzlink zum Vitus-Eintrag: <https://bit.ly/3uUR4Qk>)
2. www.teilhabe-experten.de

Wie der Fachkräftemangel die ganze Stiftung auf den Kopf gestellt hat

Hanna Holverscheid und Alexander Kölle, Personalmarketing-Verantwortliche bei der St. Elisabeth-Stiftung mit Sitz in Bad Waldsee, erzählen, wie die Neugestaltung von Stellenausschreibungen zu einem komplett neuen Dienstgeber-Image führte.

Was meinen Sie damit, dass der Fachkräftemangel die St. Elisabeth-Stiftung auf den Kopf gestellt hat?

Hanna Holverscheid: Wir haben uns immer schwerer getan, vakante Stellen zu besetzen. Die schnelle Schlussfolgerung aus den Bereichen der St. Elisabeth-Stiftung war, dass das an den Stellenanzeigen liegt: „Macht doch mal was Frecheres und Auffälliges!“

Alexander Kölle: Das war eine Steilvorlage für uns, und es entstanden frechere Anzeigen, die durch ihre Aufmerksamkeit unsere Vorteile, wie zeitWERT, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Vergütung nach den Arbeitsvertrags-Richtlinien der Caritas, vermitteln sollten. Gleichzeitig wurde uns klar, dass mit den Rückmeldungen eine größere Baustelle auf uns zukommt.

Was kam da genau auf Sie zu, und welche Dimension nahm es an?

Kölle: Mit der Änderung der Anzeigen standen unsere bisherigen Maßnahmen wie Flyer, Broschüren, Messestände und Plakate plötzlich auf dem Prüfstand. Und im Hinterkopf beschäftigte uns die Aussage, dass wir frecher und mutiger sein sollten.

Holverscheid: Da stellten wir uns die Frage: Wer ist denn die St. Elisabeth-Stiftung überhaupt? Stimmt das Bild, das wir von ihr haben, noch mit den Vorstellungen unserer Teams überein? Und wie werden wir von außen wahrgenommen? Bisher haben wir uns in der externen Kommunikation auf die professionelle Betreuung der uns anvertrauten Menschen konzentriert und unsere Angebote in den Vordergrund gerückt. Jetzt wurde uns klar, dass wir den Auftrag nur weiter erfüllen können, wenn wir in der Öffentlichkeit als attraktive Dienstgeberin wahrgenommen werden. Und dass wir es nicht dem Zufall überlassen dürfen, wie uns potenzielle Mitarbeitende bewerten.

Kölle: Spätestens jetzt wird die Dimension klar: Statt „frechere Anzeigen“ zu machen, war nun die Entwicklung einer Arbeitgebermarke unsere Aufgabe – mit der Beteiligung von Vorstand und Führungskräften bis hin zu allen Mitarbeitenden. Das Ziel lautete, auf dem Arbeitsmarkt mit einer Positionierung wahrgenommen zu werden, die uns einzigartig macht und für Fachkräfte ein lukratives sowie authentisches Versprechen beinhaltet.

Wie sind Sie weiter vorgegangen?

Kölle: Wir wollten das Thema professionell angehen. Die Gefahr, im Tunnelblick Chancen nicht zu erkennen, wollten wir unbedingt ausschließen. Deshalb haben wir uns für die Zusammenarbeit mit einer Agentur entschieden, die auf das Thema Employer Branding spezialisiert ist und deren Herz für die Sozialbranche schlägt.

Holverscheid: Neben externer Unterstützung wollten wir unsere Mitarbeitenden in den Prozess integrieren. Wir bildeten eine Arbeitsgruppe, in der Mitarbeitende aus allen Bereichen alles einbringen können, was ihnen wichtig ist. Genauso wurde eine Steuerungsgruppe gegründet, die Entscheidungen über Ressourcen und Maßnahmen schnell treffen konnte.

Welche Vorteile bringt die Zusammenarbeit mit einer Agentur?

Kölle: Die Herangehensweise einer externen Agentur ist einfach anders. Während wir uns selbst immer zurückhaltender darstellen würden, trommelt eine Agentur. Im Zusammenspiel entsteht dann genau die richtige Mischung.

Welche Pluspunkte bringt die starke Einbeziehung der Mitarbeitenden?

Holverscheid: Die Entwicklung einer Positionierung, hinter der die Mitarbeiterschaft nicht steht oder an die sie selbst nicht glaubt, ist von vornherein zum Scheitern verurteilt. Bei uns wurde durch eine Mitarbeiter-Umfrage sichergestellt, dass wir nicht an den Wünschen und Bedürfnissen vorbei arbeiten. Wir können sagen: Die Positionierung wurde von den Mitarbeitenden entwickelt. Die erarbeiteten Inhalte in Workshops mit Vorstand und oberster Leitungsebene wären sogar in eine andere Richtung gegangen. Das konnten wir allen aufzeigen und stichhaltig untermauern, dass wir einen Weg der Basis gewählt haben. Wir haben schließlich viele Rückmeldungen bekommen, dass die Positionierung den Mitarbeitenden aus dem Herzen spricht. Der Vorteil: Alle werden die neue Positionierung mittragen und mit Leben füllen.

Ihre Positionierung heißt „menschlich ehrlich“. Was meinen Sie damit genau?

Kölle: Wir lassen uns darauf ein, dass in jeder Situation hinterfragt werden darf: Ist das menschlich ehrlich? Oder sind wir menschlich ehrlich? Vieles setzen wir ganz automatisch menschlich und ehrlich um, jedoch haben wir auch ein großes Potenzial, noch menschlicher und noch ehrlicher zu werden. Schon allein durch unser Arbeitsumfeld sind wir ja menschlich: Wir helfen Menschen in Situationen, in denen sie alleine nicht zurechtkommen. Auf dieses menschliche Verhalten dürfen wir zu Recht stolz sein. Umgekehrt dürfen wir als Mitarbeitende von unserer Dienstgeberin erwarten, dass wir gleichermaßen menschlich und wertschätzend behandelt werden.

Holverscheid: Wer sich in diesem verantwortungsvollen Umfeld engagiert, soll Themen, die belasten oder die begeistern, ehrlich ansprechen dürfen. Die St. Elisabeth-Stiftung ist sehr daran interessiert, für Entlastung im Arbeitsalltag zu sorgen und Begeisterung bereichsübergreifend für alle Mitarbeitenden auszulösen. Das setzt voraus, dass ehrlich kommuniziert wird. Ehrlicherweise möchten wir aber auch darauf hinweisen, dass manche Lösungen Zeit benötigen und im Sinne einer großen Gemeinschaft auch mal Kompromisse nötig sind. Wenn das der Fall ist, sind Transparenz und ausführliche Informationen gefragt, damit jeder weiß, warum auch mal Entscheidungen getroffen werden, die man sich anders gewünscht hätte.

Welche Meilensteine haben Sie sich gesetzt, und welche haben Sie bereits erfüllt?

Holverscheid: Unser Ziel-Meilenstein ist, der attraktivste Dienstgeber für vorhandene und künftige Mitarbeitende in der Sozialbranche zu werden. Das haben wir noch lange nicht erreicht. Wir haben dieses Ziel bewusst so hoch gesteckt, damit wir nicht aufhören, daran zu arbeiten. Auf dem Weg dahin haben wir uns als Meilenstein die Beteiligung aller Mitarbeitenden vorgenommen, was wir auch gut umgesetzt haben. Für 2020 hatten wir vor, mit unserer externen Personalmarketing-Kampagne an die Öffentlichkeit zu gehen. Das haben wir trotz den Herausforderungen durch Corona geschafft: Wir sind jetzt draußen mit „menschlich ehrlich“ in Anzeigen, Plakaten, Großflächen und unserer Karriereseite präsent.

Kölle: Unser Fokus bei dem Begriffspaar „menschlich ehrlich“ lag auf der Ehrlichkeit, weil wir uns hier klar hervorheben. Das heißt nicht, dass die Branche unehrlich ist – auf keinen Fall. Aber es werden doch einige Themen unter den Tisch gekehrt und meistens mit schönen Betreuungssituationen geworben – die es ganz klar gibt. Es gibt aber ebenso die anderen Seiten, wie beispielsweise die Dienstplanung und dass der Job sehr schwer ist. Diese Themen sprechen wir aktiv an und geben zu, dass wir nicht alles optimal machen, aber an Verbesserungen arbeiten. Hier sind wir schon ehrlicher geworden. Einen weiteren Meilenstein sehen wir darin, im Austausch mit Politik und Kostenträgern unverblümt auf Missstände hinzuweisen und uns stärker für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen. Da ist – Corona-bedingt – noch zu wenig passiert.

Welche Erfolge können Sie jetzt schon verbuchen?

Kölle: „Menschlich ehrlich“ hat dazu geführt, dass ein Kulturwandel in der St. Elisabeth-Stiftung stattfindet. Das ist für unsere Mitarbeitenden ein sehr gutes Signal. Wertschätzung war bei uns schon immer sehr hoch im Kurs – jetzt wird sie mit Ehrlichkeit verstärkt. Dabei geht es nicht um Floskeln, die nicht ernst genommen würden. Durch unsere ehrliche Kommunikation wissen die Mitarbeitenden, dass wir noch lange nicht am Ziel sind. Trotzdem konnten wir frühzeitig mit unserer Kampagne nach außen gehen, weil die Mitarbeiterschaft dahintersteht und weiß: Wir sind auf einem sehr guten Weg.

Holverscheid: Es freut uns sehr, dass über unsere Kampagne gesprochen wird und wir überwiegend positives Feedback erhalten. Das heißt intern, dass menschlich ehrlich im Unternehmen weitestgehend angekommen ist und sich viele Teams damit auseinandersetzen. Extern verzeichnen wir in den letzten Monaten einen deutlichen Anstieg bei den Bewerberzahlen. Obwohl das nicht auf alle vakanten Stellen zutrifft, ist es trotzdem ein positiver Trend, der uns sehr freut. Wir hoffen, dies in diesem Jahr weiter ausbauen zu können.

Wie sehen Ihre nächsten Schritte aus?

Holverscheid: Wir haben für 2021 wieder einen bunten Mix an Maßnahmen geplant, mit denen wir verdeutlichen werden, dass wir menschlich ehrlich leben. Dazu nutzen wir natürlich alle Möglichkeiten der Kommunikation. Ganz neu innerhalb der St. Elisabeth-Stiftung möchten wir „Kulturbotschafter(innen)“ etablieren und Mitarbeitende finden, die sich dazu ausbilden lassen, um unsere Positionierung noch mehr in unsere Organisation zu tragen. In unserem eigenen Fort- und Weiterbildungsprogramm „pro nobis“ gibt es extra Angebote zum Kulturwandel.

Hanna Holverscheid und Alexander Kölle

Referent(in) Personalmarketing bei der St. Elisabeth-Stiftung

Kontakt: alexander.koelle@st-elisabeth-stiftung.de

hanna.holverscheid@st-elisabeth-stiftung.de

www.menschlich-ehrlich.de



Jeder Pfad ist einzigartig – Quereinsteigende sind willkommen!

Unternehmen müssen über den Tellerrand schauen und sich von der traditionellen Vorstellung der Personalgewinnung verabschieden. Die Fort- und Weiterbildung als Bestandteil der Personalentwicklung spielt bei der Stift Tilbeck GmbH hierbei eine wesentliche Rolle.

Bild Stift Tilbeck GmbH



Aus dem Einzelhandel zu Stift Tilbeck.

Entscheidend bei der Personalgewinnung ist das Zusammenpassen zwischen einer sich bewerbenden Person und der zu besetzenden Stelle. Bewerber(innen) mit einer zum Berufsfeld passenden Ausbildung oder geeignetem Studium bringen Fachwissen und eine Vielzahl an weiteren Fähigkeiten und Kompetenzen mit und decken die Anforderungen einer vakanten Stelle im fachlichen Bereich ab.¹ In sozialen Einrichtungen, in der Mitarbeitende in Kontakt mit schutzbedürftigen Menschen kommen, sind neben fachlichen vor allem auch personale Kompetenzen ausschlaggebend.²

Quereinsteiger(innen) als potenzielle Zielgruppe

Die Stift Tilbeck GmbH ist Dienstleisterin in den Bereichen der Hilfen und der Unterstützung für Menschen mit Behinderung und Menschen im Alter. Sie ist somit in mehreren Bereichen vom Fachkräftemangel betroffen. Entsprechend der Metapher „Vielleicht ist der Teich nicht leergefischt, sondern wir fischen im falschen Teich?“³ wurde von der Unternehmensführung beschlossen, weitere Möglichkeiten zu eröffnen und Talente intensiver zu fördern. Mit der Fokussierung

auf die personalen Kompetenzen werden auch Menschen ohne entsprechendes Fachwissen willkommen geheißen. Denn es gibt viele, die zunächst einen anderen Berufsweg einschlugen und doch von der Persönlichkeit und den Kompetenzen geeignet sind – sogenannte Quereinsteiger(innen).⁴

Gründe für den Quereinstieg beziehungsweise die Umorientierung können in der eigenen Motivation liegen, zum Beispiel wenn der ursprünglich eingeschlagene Berufsweg nicht zur gewünschten Zufriedenheit oder Selbstverwirklichung geführt hat. Andere Gründe liegen vermehrt in der Schaffung von Zukunftsperspektiven. So münden die aktuellen Einschränkungen oder betrieblich bedingte Schließungen in Existenzängste. Die Suche nach einem krisensicheren Job zielt hier auf eine Lebensgrundlage, die die Zukunft sichert.

Zu den Quereinsteiger(inne)n bei der Stift Tilbeck GmbH zählt beispielsweise eine Mitarbeiterin aus der Einrichtung Konrad-von-Parzham-Haus, in der die Bereiche der Behinderten- und Altenhilfe miteinander verbunden werden. Diese Mitarbeiterin war viele Jahre im Einzelhandel tätig gewesen. Im privaten Umfeld kam sie mit Pflegetätigkeiten in einem Altenheim in Kontakt und entschied sich, die Branche zu wechseln. 2006 trat sie als Helferin in die Stift Tilbeck GmbH ein. Aus ihrer Sicht sollten Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger Freude haben, am Menschen zu arbeiten. Man sollte aber auch wissbegierig und offen sein für Veränderungen: „In meinem Job braucht man zudem Mut, etwas auszuprobieren. Die Tätigkeit verlangt viel Energie, doch das Engagement wird auch belohnt, indem man Fortschritte bei den Klienten sieht.“

Individuelle Laufbahnentwicklung

Der Einsatz von Quereinsteiger(inne)n als unterstützende Kräfte führt zur Entlastung der Fachkräfte und kann zur Mitarbeiterzufriedenheit beitragen. Dennoch ist die Einstellung von Quereinsteiger(inne)n nur ein Teilschritt zur Bewältigung des Fachkräftemangels. Unternehmen müssen heutzutage weiter denken⁵, und es liegt an ihnen, den Fachkräftebedarf zu sichern und selbst neue Fachkräfte zu „schaffen“. Die Stift Tilbeck GmbH setzt hierbei auf das Instrument der individuellen Laufbahnentwicklung. Durch die gezielte Förde-

nung können persönlich geeignete Personen fachliche Qualifikationen erwerben und sich weiterentwickeln. Sie wechseln beispielsweise vom Status „Nichtfachkraft“ zu „Fachkraft“. Hierdurch vergrößert sich ihr Aufgaben- und Verantwortungsspektrum und führt zu einem besseren Verdienst. Die Chance auf noch weitere Entwicklungsmöglichkeiten kommt hinzu.

Dienstgeber(innen) nutzen die individuelle Laufbahnplanung, Bestandteil der Personalentwicklung, mitunter als Instrument der (strategischen) Personalplanung. Sie trägt zur Deckung notwendiger Qualifikationen zu Fortbestand und Weiterentwicklung des Unternehmens bei. Auch wenn eine Vielzahl an Förderungsmöglichkeiten⁶ besteht, stellt die Personalentwicklung freilich auch eine Bindung zeitlicher, finanzieller und personeller Ressourcen dar.

Im Fall der Mitarbeiterin im Konrad-von-Parzham-Haus hat ihre Vorgesetzte das Potenzial erkannt und gemeinsam mit ihr eine Laufbahn entwickelt. Im Jahr 2015 schloss die Mitarbeiterin zunächst die Ausbildung als Altenpflegerin ab. Anfang dieses Jahr hat sie ihre Weiterbildung zur Praxisanleiterin erfolgreich abgeschlossen. Für sie ist es die Möglichkeit, sich herauszufordern und weiterzuentwickeln, aber auch ihre Erfahrungen an Kolleg(inn)en und den beruflichen Nachwuchs weiterzugeben.

Auch weitere Mitarbeitende haben die Möglichkeiten der individuellen Laufbahnplanung genutzt. Jeder Weg ist dabei einzigartig, denn die Bedarfe des Unternehmens oder des Bereichs sowie die Wünsche und Lebenssituationen der Mitarbeitenden sind vielfältig.

Von der Personalgewinnung zur Personalbindung

Personalentwicklung für die Gewinnung von Fachkräften zu nutzen, hat neben der Besetzung offener Stellen noch weitere positive Auswirkungen. Neben einer guten Unternehmens- und Führungskultur zählt die Fort- und Weiterbildung zu den wesentlichen Merkmalen⁷, um für Mitarbeitende attraktiv zu sein und sie an das Unternehmen zu binden. Mitarbeitende mit einem hohen Commitment wechseln weniger häufig zu anderen Arbeitgeber(inne)n.⁸

Neben der Personalentwicklung und dem Instrument der individuellen Laufbahnplanung verfolgt die Stift Tilbeck GmbH viele wei-

tere Maßnahmen zur Personalbindung. Die Verbindung zum Unternehmen spiegelt sich im Alltag, in den Markenwerten der Stift Tilbeck GmbH und in Aussagen Mitarbeitender wie den folgenden wider: „Ich schätze insbesondere das familiäre Umfeld, die stetige Weiterentwicklung, die individuelle Planung, die Flexibilität und die Lebendigkeit bei der Stift Tilbeck GmbH.“ – „Ich habe die Möglichkeit, mich zu vernetzen und mich persönlich weiterzuentwickeln. Die Vielseitigkeit der Arbeitsfelder gefällt mir.“

Die Personalentwicklung bereits bei der Personalgewinnung zu beachten, ist für die Stift Tilbeck GmbH ein Schlüsselfaktor. Der Blick über den Tellerrand ist somit eine erfolversprechende Investition, um neue Fachkräfte zu gewinnen und sie dann auch an das Unternehmen zu binden.

Anna Farina Vollbracht

Stift Tilbeck GmbH

Kontakt: vollbracht.a@stift-tilbeck.de

Anmerkungen

1. Vgl. *Gabler Wirtschaftslexikon*, Stichwort: „Personalbeschaffung“, per Kurzlink: <https://bit.ly/3sWQ1gO>
2. Vgl. STRAUCH, A.; DEIMEL, K. C.: *Kompetenzerfassung für Mitarbeitende in der Behindertenarbeit*. In: *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 19/2012, S. 2.
3. FELLNER, K.: *Moderne Personalauswahl*. Wiesbaden: Springer, 2019, S. 19.
4. Vgl. KNECHT, S.: *Personalgewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels*. Wiesbaden: Springer, 2016.
5. Vgl. KLÖPPNER, M.; SCHUMACHER, L. et al.: *Fachkräftemangel im Pflegesektor*. Wiesbaden: Springer, 2017.
6. Siehe auch BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (2021): *Bericht der Bundesregierung über die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung und die entsprechenden Ausgaben*. (Bundestags-Drucksache 19/25785; Download: www.bundestag.de, Suchbegriff: 19/25785).
7. Vgl. MOOS, G.: *Ist der Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit angekommen?* 2019, Download per Kurzlink: <https://bit.ly/38ipzXe>
8. Vgl. FELFE, J.: *Mitarbeiterbindung*. Göttingen: Hogrefe, 2020.

SCHLÜSSEL ZU MEHR FACHKRÄFTEN

Die im Beitrag genannten Schlüsselfaktoren in der Übersicht:

- ♦ Durch Quereinsteiger(innen) erhöht sich die Zahl potenzieller Fachkräfte um ein Vielfaches.
- ♦ Mit strategischer Personalplanung und einem guten Austausch der Personalführungskräfte mit allen Mitarbeitenden können durch die gezielte Aus- und Weiterbildung neue Fachkräfte

„hinzugewonnen“ beziehungsweise in ihren Qualifikationen und Kompetenzen entwickelt werden.

- ♦ Die individuelle Laufbahnplanung ermöglicht eine effiziente Personalentwicklung.
- ♦ Die Unterstützung bei der Verwirklichung von Wünschen und Zielen führt zur Bindung der neuen Fachkräfte.

Wer mit anderen in ein Boot steigt, wird dasselbe Ziel haben

Das Don Bosco-Haus für das behinderte Kind e. V. in Mölln bietet Teambuilding für Praktikant(inn)en.

Johann Danell muss auf die Frage, was ihm am Praktikum im Don Bosco-Haus besonders gut gefällt, nicht lange überlegen: „Ich werde als vollwertiges Teammitglied angenommen und in meiner Arbeit sehr wertgeschätzt.“ Er lernte die Einrichtung vor fast vier Jahren über ein Freiwilliges Soziales Jahr kennen und absolviert nun bereits im dritten Jahr die Heilerziehungspflege-Ausbildung. Während seiner zwei Praxistage pro Woche wird er professionell angeleitet, bekommt regelmäßig Reflexionsgespräche mit Zielvereinbarungen und die Möglichkeit, seine halbjährlichen Praxisaufgaben zu besprechen. Johann Danell wird in allen Tätigkeiten der Fachkräfte aktiv miteinbezogen.

Zur Gewinnung von Fachkräften kooperiert das Don Bosco-Haus als heilpädagogische Fördereinrichtung mit dem örtlichen Berufsbildungszentrum sowie weiteren Berufsfachschulen. Jährlich absolvieren circa 15 Schüler(innen) Praktika unter anderem in den Berufsfeldern Heilpädagogik, Erziehung und Heilerziehungspflege (HEP). Um die Praktika professionell und abwechslungsreich zu gestalten und die jungen Menschen über die Praktikumszeit hinaus an sich zu binden, bietet das Don Bosco-Haus

- ◆ professionell angeleitete monatliche Praktikant(inn)entreffen
- ◆ regelmäßige Anleiter(innen)treffen
- ◆ teambildende Maßnahmen
- ◆ speziell konzipierte Fortbildungen für Praktikant(inn)en

- ◆ Fachtagungen, zum Beispiel zum Thema Autismus
- ◆ mit dem Berufsbildungszentrum Mölln: Kooperation in der Durchführung von Wahlpflichtfächern, zum Beispiel „Mensch und Tier – tiergestützte Pädagogik und Therapie auf einem Pferdehof“
- ◆ das Kennenlernen aller Bereiche der Einrichtung
- ◆ eine Praktikumsvergütung.

Teambuilding hinterlässt bleibende Eindrücke

Die teambildenden Maßnahmen wie zum Beispiel zweitägige Workshops bietet das Don Bosco-Haus seinen Mitarbeitenden schon länger an. Erstmals kam im letzten Jahr ein Teambuilding für Praktikant(inn)en und deren Anleiter(innen) dazu: eine Kanutour auf dem Ratzeburger See. Die sportliche Aktion verbesserte die Kommunikation in den Teams und stärkte das Vertrauen zueinander. „Ich habe große Angst vor und auf dem Wasser und wäre privat nie in ein Kanu gestiegen. Doch ich wurde super vom ganzen Team unterstützt und begleitet und bin tatsächlich gepaddelt. Ich bin im Nachhinein so froh, das gemacht zu haben. Es hat mir ganz viel positive Energie, Selbstvertrauen und Zutrauen in meine Fähigkeiten gegeben“, berichtet Praktikantin Nadine Mortensen.

Das Don Bosco-Haus erreicht mit dem Angebot einen bleibenden emotionalen Eindruck bei Praktikant(inn)en wie Anleiter(inne)n. In einem Workshop vor und nach der Kanutour geht es um die individuellen Stärken und Talente, und es werden Bezüge zur heilpädagogischen Arbeit mit den Bewohner(inne)n hergestellt. Wo steht jede(r) Einzelne? Ist allen der Kurs klar? Paddeln wir wirklich gemeinsam, so dass wir gut zum Ziel lenken können?

Gute Kooperation mit dem Berufsbildungszentrum

Schon im dritten Jahr bietet das Don Bosco-Haus zusammen mit dem Berufsbildungszentrum Mölln das Wahlpflichtfach Mensch und Tier im Rahmen der Erzieher(innen)- und HEP-Ausbildung an. Die Schüler(innen) lernen in den Praxiseinheiten das Don Bosco-Haus kennen, fühlen sich schon etwas mit ihm verbunden und entscheiden sich dadurch häufiger für ein Praktikum in der Einrichtung. Ab 2021 wird es ein zweites Wahlpflichtfach im Lernbereich inklusive Bildung geben.

Kathrin Krüger

Don Bosco-Haus für das behinderte Kind e. V.

Kontakt: kkrueger@donbosco-haus.de

Bild Don Bosco-Haus



Eine Kanutour hat die Kommunikation in den Teams verbessert und das Vertrauen zueinander gestärkt.



Durch Sport und Spaß Berührungsängste überwinden.

Bild Stiftung Haus Lindenhof

„Du sollst Dir (k)ein Bild machen...!“

Kreative Ideen sorgen in der Stiftung Haus Lindenhof für Begegnungen und gegenseitiges Kennenlernen von Menschen mit und ohne Behinderung. Letztlich helfen sie damit bei der Fachkräftegewinnung.

Wir alle haben Bilder im Kopf. Ein Mensch im Rollstuhl zum Beispiel dürfte für viele die Stereotype für „Behinderung“ sein. Aber wie lebt es sich im Rollstuhl? Und was bedeutet es wirklich, eine Behinderung zu haben? Viele junge Menschen vor der Berufswahl haben eine soziale Affinität. Sie wollen helfen, mit Menschen arbeiten. Die überraschende Antwort auf das angepeilte Arbeitsfeld lautet dann jedoch oft: „Ich dachte an einen Job in der Bank, da habe ich täglich mit Menschen zu tun!“ Abgesehen von der Tatsache, dass eine Bankstelle in Zukunft eher vor dem Rechner stattfinden wird und ganz ohne menschlichen Alltagskontakt, lehren uns die Beispiele dies: Soziale Tätigkeitfelder im Allgemeinen und Arbeit mit Menschen mit Behinderung im Besonderen sind wenig bekannt, es gibt noch nicht genügend Bilder, Berichterstattung oder anschauliches Material.

Begegnungen ermöglichen

Die Bereitschaft, sich sozial zu engagieren, ist durchaus vorhanden. Aber was bedeutet das, wo erleben wir das konkret? Die Stiftung Haus Lindenhof kooperiert seit Jahren mit der Kreissparkasse und der AOK bei der Lehrlingsausbildung. Im jeweiligen Oberkurs sind die Azubis für eine Woche im Gruppendienst und in der Werkstatt für behinderte Menschen unterwegs. Wie wichtig es ist, Arbeitsfelder kennenzulernen sowie Begegnungsmöglichkeiten und Bilder in die Köpfe zu bringen, zeigt die Frage einer jungen Frau: „Was sollen wir da anziehen?“

Alle zwei Jahre veranstaltet die Stiftung ein Sportfest. Ungewöhnlich daran ist, dass die Sportler(innen) in Tandems antreten – immer ein Mensch mit und einer ohne Behinderung. Die eine Gruppe wohnt in der Stiftung, die andere Gruppe muss gefunden werden. Die Stif-

tung findet sie in Schulen und Jugendgruppen, manche melden sich nach Presseaufrufen. Dann stehen das gegenseitige Kennenlernen und Absprachen, ein wenig Training und die Anmeldung für die Wettkämpfe auf dem Programm. Das Drumherum besorgt die Stiftung mit Stadionsprecher(in), Verpflegungszelt und Kampfrichter(inne)n. Der Oberbürgermeister verleiht am Ende die Medaillen. Die Presse berichtet. Und vor allem: Persönliche Begegnungen der Wettkämpfer(innen), die nur gemeinsam bewertet werden, schaffen neue Erfahrungen. Nun gibt es neue Bilder für unsere Köpfe.

Die „Wäschgölten“ sind ein Karnevalsverein im nahen Waldstetten. Zusammen mit der Sparkasse sind sie seit Jahren Sponsor eines Kunstworkshops für die Beschäftigten der Prodi-Werkstatt für Menschen mit psychischen Problemen. Unter fachkundiger Anleitung erarbeitet die Kunstgruppe ein Thema, dann entstehen die Werke. Vernissagen im Rathaus und im Landratsamt machen die Kunstwerke, ihre Schöpfer(innen) und die Gäste miteinander bekannt. Die Künstler(innen) kommen dabei selbst zu Wort, sodass die Zuhörer(innen) sie besser verstehen lernen. Presseberichte begleiten die Aktion, mit der sich die Vereinsmitglieder stark identifizieren. Somit bekommt sie Bedeutung im Dorf und weit in den Landkreis hinein. Hinzu kommt, dass die Kunstwerke selbst starken Ausdruck vermitteln und die Menschen dahinter den Betrachtenden näherbringen. So sind Menschen mit Behinderung, ihr Umfeld und die damit verbundenen Arbeitsplätze mittendrin im Geschehen.

Jürgen Kunze

Stiftung Haus Lindenhof, Schwäbisch Gmünd

Kontakt: jk@aitbox.de

Stipendium des Dienstgebers ermutigt zum berufsbegleitenden Studieren

Im Interview mit dem CBP-Info: Veronika Keller, Leiterin des Fachbereichs Personal, und Annika Brähler, Abteilungsleiterin im Bereich Kinder/Jugend im Sankt Vincenzstift in Rüdeshcim-Aulhausen, zu Stipendien als Instrument der Führungsnachwuchskräfte-Entwicklung.

Wie kam das Sankt Vincenzstift auf die Idee, berufsbegleitende Stipendien einzuführen?

Veronika Keller: Mitarbeiterentwicklung ist uns wichtig. Insbesondere die Entwicklung des Führungsnachwuchses hat bei uns eine besondere Bedeutung. Seit 2016 bieten wir unseren Mitarbeitenden, die gerne studieren möchten, hierfür ein Stipendium an.

Gibt es bestimmte Auswahlkriterien?

Keller: Alle können sich bewerben. Allerdings müssen sie sich zunächst in einem Assessment-Center beweisen.

Wie läuft ein solches Assessment-Center ab?

Keller: Dieser Tag ist immer wieder aufregend für beide Seiten. Da haben wir die Chance, immer wieder Mitarbeitende mit viel Potenzial näher kennenzulernen. Natürlich sind die Aufgaben aus der Praxis und stellen die Mitarbeitenden vor die eine oder andere Herausforderung. Uns ist es wichtig, den Mitarbeitenden die Chance zu geben, sich zu zeigen. Und sie erhalten ein detailliertes Feedback.

Wie sieht das Konzept für das Stipendium aus?

Keller: Die Mitarbeitenden, die sich im Assessment-Center bewährt haben, werden von uns wie folgt gefördert: Während ihres Studiums können sie ihre Arbeitszeit auf 20 bis 30 Stunden reduzieren. Außerdem stellen wir sie für ihre Prüfungen frei. Bei der Dienstplanung wird auf Präsenzveranstaltungen während des Studiums Rücksicht genommen. Sie erhalten monatlich 300 Euro und müssen nachweisen, dass sie mindestens 75 Prozent ihrer Scheine erfolgreich erworben haben. Und sie binden sich nach Abschluss des Studiums für mindestens drei Jahre an die Einrichtung.

Wie wird das Angebot angenommen?

Keller: Wir haben auf diese Weise in den vergangenen Jahren bereits sieben Stipendien vergeben. Seit verganginem Jahr schreiben wir diese Stipendien jährlich aus. Allerdings ist es nicht immer einfach, Kolleginnen und Kollegen zu finden, die sich für ein Stipendium bewerben wollen. Manchmal möchten sich die Interessierten auch nicht

festlegen, anschließend drei Jahre bei uns zu bleiben. Allerdings haben wir mit jenen, die wir in den vergangenen Jahren gefördert haben, gute Erfahrungen gemacht.

Können Sie uns von einer solchen positiven Erfahrung mehr berichten?

Keller: Ein gelungenes Beispiel einer solchen Führungsnachwuchsentwicklung in unserem Hause ist Annika Brähler. Nach einem sechswöchigen Praktikum im Rahmen der Ausbildung zur Erzieherin hat sie ihr Anerkennungspraktikum bei uns absolviert. Nach ihrer Ausbildung haben wir sie 2004 als Erzieherin in einer unserer Wohngruppen eingestellt, 2014 übernahm sie die Leitung einer Wohngruppe. 2016 begann sie ihr Online-Bachelor-Studium „Basa-Online“ in Sozialer Arbeit und nahm hierfür am Angebot des berufsbegleitenden Stipendiums des Sankt Vincenzstifts teil. Bereits während des Studiums wurde sie im Jahr 2018 Abteilungsleiterin und ist heute für insgesamt sieben Wohngruppen im Bereich Kinder und Jugend zuständig. Ihr Studium hat sie vergangenes Jahr erfolgreich abgeschlossen.

Frau Brähler, wie kam es, dass Sie sich für das berufsbegleitende Studium beim Sankt Vincenzstift bewarben?

Annika Brähler: Ich hatte nach meiner Ausbildung schon immer überlegt, welche Weiter- und Fortbildung ich noch gerne machen würde. Ein Studium traute ich mir anfangs nicht wirklich zu und habe zunächst mit weiteren Kolleginnen und Kollegen eine zertifizierte Weiterbildung „Leiten und Führen in Wohngruppen“ absolviert. Während dieser Fortbildung kam ich mit einem Seminarleiter ins Gespräch, in dem er mir Mut machte, mich weiterzuentwickeln, da er viel Potenzial in mir sah.

Es verging noch etwas Zeit, bis ich mich an verschiedenen Unis für ein Online-Studium bewarb. Etwa zeitgleich mit der Zusage für ein Studium in Fulda hat das Sankt Vincenzstift erneut das Stipendium ausgeschrieben, und ich habe mich beworben. Nach der Teilnahme am Assessment-Center erhielt ich die Zusage auch für die Unterstützung durch meinen Arbeitgeber.

Bild Pedro Citoler



Die schönen Seiten des beruflichen Alltags von Annika Brähler.

Sankt Vincenzstiftes in Frage kommen. Und sich auch Gedanken über ein Online-Studium zu machen. Für mich war es zum Beispiel auch eine gute Schule in Sachen Zeitmanagement.

Welche Wege eröffnet Ihnen Ihr erfolgreiches Studium?

Brähler: Einen Weg hat es mir ja bereits eröffnet: Ich wurde noch während des Studiums Abteilungsleiterin. Aber das Spannende ist ja auch, dass man während des Studiums komplett andere Bereiche und Themen kennenlernt. Man kann sich so die Frage stellen:

„Bin ich dort, wo ich arbeite – in meinem Fall in der Eingliederungshilfe –, eigentlich richtig?“ Und wenn man sich die Frage mit Ja beantwortet, kann man sein Wissen in diesem Bereich vertiefen.

Wie gut hat es geklappt, Studium und Beruf zu verbinden?

Brähler: Ich war zu diesem Zeitpunkt bereits Gruppenleiterin und habe mein Vorhaben mit meinem Team besprochen. Durch den Einsatz einer Wochenendkraft konnte ich mich aus den Wochenenden ausplanen und so die Wochenenden zum Studieren nutzen.

Ich habe sehr viel Unterstützung von meinem Team und meiner Bereichsleiterin Dagmar Magerl erhalten. Durch das Stipendium des Sankt Vincenzstiftes konnte ich zudem ohne finanzielle Einbußen meine Arbeitszeit auf 30 Stunden reduzieren. In den letzten beiden Semestern war ich bereits Abteilungsleiterin und habe wieder Vollzeit gearbeitet. Da wurde es schon ziemlich heftig, als ich meine Abschlussarbeit schrieb – aber auch hier erhielt ich sehr viel Unterstützung durch die Bereichsleitung. Das Schöne war: Man wird gesehen mit den Dingen, die man zu tun hat.

Sie haben Ihr Studium im Jahr 2020 abgeschlossen. Haben Sie Empfehlungen, was Ihr Arbeitgeber bei diesem Angebot verändern oder verbessern könnte?

Brähler: Für mich war das Angebot optimal, und ich bin nicht abgeneigt, auch noch den Masterabschluss zu machen. Ich kann diese Möglichkeit nur jedem empfehlen. Immer wieder bestärke ich die Kolleginnen und Kollegen, sich zu informieren und zu überlegen, ob für sie ein berufsbegleitendes Studium mit einem Stipendium des

Frau Keller, Frau Brähler, würden Sie das berufsbegleitende Studium als Erfolgsmodell bezeichnen?

Keller: Es liegt sehr in unserem Interesse, unsere Mitarbeitenden an uns als Arbeitgeber zu binden. Es gibt viele Mitarbeitende, die sich weiterentwickeln möchten, sich als Führungskraft beweisen wollen. Für diese ist unser Angebot eine gute Möglichkeit, Perspektiven zu finden, wie sie das umsetzen können. Wir müssen sie aber frühzeitig auf das berufsbegleitende Studium hinweisen, damit sie sich für einen Verbleib bei uns entscheiden.

Brähler: Es bietet in jedem Fall eine gute Möglichkeit, sich weiterentwickeln und herauszufinden, ob man künftig mehr Verantwortung übernehmen möchte. Für mich war es ein persönlicher Erfolg, das Studium zu absolvieren und in diesen vier Jahren viele neue Erkenntnisse im Bereich der Sozialen Arbeit, speziell auch in der Eingliederungshilfe, zu erlangen – aber auch, mich besser kennenzulernen und mich persönlich weiterzuentwickeln.

Birgitt Wagner

Leitung Unternehmenskommunikation,
Sankt Vincenzstift gGmbH
Kontakt: b.wagner@st-vincenzstift.de

Internationale Freiwillige im FSJ

Wenn alle Hürden genommen sind, können sowohl die Freiwilligen aus dem Ausland als auch die Sozialunternehmen von der gemeinsamen Erfahrung profitieren.

„Das Wetter ist auch nach drei Jahren ein unglückliches Thema für mich, mir ist immer kalt.“ Die winterliche Kälte macht Kan Firmin Kouamé nach wie vor zu schaffen. Der junge Mann kam vor drei Jahren aus Côte Ivoire, Westafrika, nach Deutschland, um im baden-württembergischen Baidt einen Freiwilligendienst zu machen. Alle wirklich entscheidenden Anforderungen hat er aber gut gemeistert: Im zweiten Jahr seiner anschließenden Ausbildung zum Erzieher fühlt er sich nun in Deutschland zu Hause. Kan Firmin Kouamé ist einer von über 50 Freiwilligen aus dem Ausland, die in den vergangenen zwölf Jahren ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) im Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum Sehen Baidt (SBBZ) geleistet haben.

Unterkunft und Sprachkurs besorgt die Einrichtung

Der Weg bis zum Einsatzbeginn ist oft nicht einfach. Verträge gehen auf dem Postweg verloren, Visaanträge werden abgelehnt oder bleiben unbearbeitet liegen, bis die Einsatzstelle beim Konsulat auf Bearbeitung drängt. Wird das Visum doch noch erteilt, ist der geplante Dienstbeginn meist verstrichen. Das erfordert von allen Beteiligten viel Flexibilität und Engagement. Die erste Zeit nach der Ankunft ist für die Einsatzstellen aufwendig. Der Einsatz lohnt sich jedoch, um den Freiwilligen, die aus ganz anderen Kulturkreisen und Lebenswelten einreisen, einen guten Start zu ermöglichen. Ohne Unterstützung können das Anreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln, ein Bankkonto zu eröffnen oder eine Ärztin, einen Arzt zu finden unüberwindlich scheinende Anforderungen sein. Kan Firmin Kouamé hatte Unterstützung: „Ich war sehr froh und glücklich, da ich nette und liebe Menschen kennengelernt habe. Kleidung und andere Dinge des täglichen Bedarfs konnte ich anfangs nicht auf eigene Kosten kaufen.“ Die Auslagen in den ersten Wochen können neue Freiwillige oft nicht selbst bestreiten, da sie erst nach einem Monat ihren Lohn erhalten. Ihre finanziellen Mittel sind mit dem Flug nach Deutschland häufig aufgebraucht. Hier sind die Einsatzstellen gefordert, unbürokratisch zu helfen.

Um internationale Freiwillige beschäftigen zu können, sollte die Einsatzstelle Unterkünfte zur Verfügung stellen. Das Zusammenleben in einer multinationalen Wohngemeinschaft ist allerdings nicht nur konfliktfrei, es braucht häufig Moderation. Regelmäßige Treffen aller Freiwilligen sowie Supervisionsangebote können hilfreich sein. Mit gegenseitigem Verständnis ist das FSJ aber ein großer Gewinn für alle

Seiten. „Im SBBZ hat mir die Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung eine Menge Freude bereitet. Die Mitarbeiter waren zu mir sehr positiv, und es gab keine Vorurteile wegen meiner Hautfarbe oder Kultur. Unterstützung habe ich jederzeit erhalten. In jedem Dienst begegnet man Schwierigkeiten, aber durch Professionalität konnte ich in einer guten Atmosphäre meinen Dienst leisten“, berichtet Kan Firmin Kouamé.

Viele FSJ-ler(innen) aus dem Ausland haben schon eine Berufsausbildung oder ein Studium absolviert. So bringen sie Lebenserfahrung und internationales Flair mit – das unterscheidet sie von Bewerber(inne)n aus Deutschland, die sich mehrheitlich direkt nach der Schule für ein FSJ entscheiden. Aber auch große Hoffnungen an Deutschland stehen im Raum. Kan Firmin Kouamé hat bereits ein Hochschulstudium abgeschlossen. Gerne hätte er in Deutschland weiterstudiert, scheiterte jedoch an den Kosten. Er hat sich deshalb zunächst für eine Ausbildung entschieden. „Wenn die Möglichkeit besteht, dass ich nach der Ausbildung studieren kann, werde ich mich auf diesen Weg machen. Wenn nicht, habe ich nichts verloren, ich würde dann im gelernten Beruf arbeiten“, sagt Kan Firmin Kouamé.

Einige Freiwillige ändern im Lauf des Jahres ihre Zukunftspläne. Manche kehren nach Hause zurück, andere wollen auf ihrer bisherigen Ausbildung aufbauen oder entdecken während des Dienstes Freude an sozialer Arbeit und entscheiden sich für eine dahingehende Ausbildung. Damit diese gelingt, sollten die Bewerber(innen) Deutsch in Wort und Schrift auf Sprachniveau B2 gut beherrschen. Für eine gelingende Ausbildung hält Kan Firmin Kouamé das für noch nicht ausreichend: „Man muss Klausuren und schriftliche Ausarbeitungen schreiben. Außerdem muss am Ende der Ausbildung eine Prüfung geschrieben werden. Alles wird auf Deutsch gemacht. Ich würde sagen, für den Erzieherberuf benötigt man ein Sprachniveau C1.“ Für die Einsatzstellen lohnt es sich, den Freiwilligen während ihres FSJ den Besuch von Sprachkursen zu ermöglichen: Die Wahrscheinlichkeit steigt, dass ehemalige internationale Freiwillige als Fachkräfte innerhalb des Betreuungsdienstes arbeiten werden.

Die Stiftung St. Franziskus in Baidt freut sich sehr über erfolgreiche Ausbildungen ehemaliger FSJ-ler(innen) in pflegerischen oder erzieherischen Berufen, die sie in ihren Heimatländern oder in Deutschland einsetzen können.

Elke Waßner

Abteilungsleiterin SBBZ Sehen Baidt

Kontakt: elke.wassner@ssfhd.de

Zum 2. Digital-Preis des CBP – jetzt bewerben!

Die digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen hat durch die Corona-Pandemie deutlich an Fahrt aufgenommen: Digitale Gottesdienste, selbst gemachte Erklärungsvideos, Gespräche, Treffen und Beratungen als Videokonferenz sind nur ein paar Beispiele, die zeigen, wie das Thema vorangebracht worden ist.

Nachdem der Digital-Preis zum ersten Mal 2019 erfolgreich vergeben wurde, erhalten Einrichtungen und Dienste der Eingliederungshilfe 2021 wieder die Chance, ihre guten Beispiele assistiver und digitaler Teilhabe prämiieren zu lassen. Erneut wird eine unabhängige Jury drei Projekte beziehungsweise Maßnahmen auszeichnen und die Preisgelder vergeben (1. Platz: 6.000 Euro; 2. Platz: 4.000 Euro; 3. Platz: 2.000 Euro). Die feierliche Preisverleihung wird – sofern es die Corona-Pandemie zulässt – im Herbst 2021 in Berlin stattfinden.

Staatsministerin Dorothee Bär, Digitalisierungsbeauftragte der Bundesregierung, zeigt durch ihre erneute Schirmherrschaft des Digital-Preises, wie wichtig dieses Thema auch der Bundesregierung ist. Kleine Änderungen gibt es im Vergleich zu 2019 in der Zusammensetzung der Jury: 2021 werden mehr Selbstvertreter(innen) die eingesandten Bewerbungen beurteilen, um neben wissenschaftlicher Expertise und der verbandlichen Sichtweise auch die Perspektive von Menschen mit Behinderung zu stärken. Die Jury gibt bei Bedarf hilfreiche Rückmeldungen an die Bewerber(innen). Unterstützt wird der Preis von mehreren Unternehmen im sozialen/kirchlichen Bereich.

Übergeordnetes Ziel des Digital-Preises ist es, das Thema Digitalisierung in Einrichtungen und Diensten generell voranzutreiben und aus den vielen guten Beispielen ein Netzwerk zu bilden, um Ideen auszutauschen und voneinander zu lernen. Daher hatten 2020 alle Bewerber

(innen) des 1. Digital-Preises die Möglichkeit, ihre Projekte und Maßnahmen im CBP-Spezial „Digitale Teilhabe in der Praxis“ vorzustellen. Es können noch Exemplare über die Geschäftsstelle bezogen werden.

Der im September 2020 veranstaltete Fachtag unter dem Titel „Digitale Teilhabe“ bot vielen der Bewerber(innen) im Rahmen von Workshop-Impulsen außerdem die Möglichkeit, ihre guten Beispiele mit einer großen Fachöffentlichkeit zu diskutieren.

Zeigen auch Sie, wie Sie das Thema assistive und digitale Teilhabe in Ihren Arbeitsfeldern leben, und sichern Sie sich die Chance auf eine feierliche Auszeichnung und eine große Sichtbarkeit in der Fachöffentlichkeit! Bewerben können Sie sich bis zum 31. Mai 2021. Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.digital-inklusive.de

Kerstin Tote

CBP-Geschäftsstelle

Kontakt: kerstin.tote@caritas.de



Verbandebündnis „WIR – für Menschlichkeit und Vielfalt“

Der CBP hat in einem Zusammenschluss aus Verbänden, Initiativen und Einrichtungen aus dem Bereich der Behindertenhilfe und Psychiatrie die gemeinsame Erklärung „WIR – für Menschlichkeit und Vielfalt“ mit verfasst, mit der im Super-Wahljahr 2021 für eine klare Haltung gegen Ausgrenzung geworben wird. Die Erklärung, zu finden unter www.wir-fmv.org, ist eine deutliche Absage an Ideologien der Ungleichwertigkeit, wie sie unter anderen Vertreter(innen) der AfD immer wieder propagieren.

Bislang haben neben dem CBP einige Verbände auf Bundesebene, etwa die Fachverbände für Menschen mit Behinderung, die Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie, der Allgemeine Behindertenverband in Deutschland, die Diakonie Deutschland und der Paritätische

Gesamtverband, ihre Unterstützung bekundet. Wie unter www.wir-fmv.org/Mitzeichnende ersichtlich, tragen zudem zahlreiche Vereine und Initiativen auf lokaler und regionaler Ebene die Erklärung mit. Starttag der Kampagne war der 2. März 2021. Einrichtungen und Dienste können die Erklärung weiterhin unterstützen und sich dafür bei kontakt@wir-fmv.org melden.

Bei der kommenden Bundestagswahl und den vielen Landtags- und Kommunalwahlen in diesem Jahr geht es um den Erhalt unserer Demokratie. Das Verbandebündnis möchte einen Beitrag dazu leisten, dass ausgrenzende und diskriminierende Kräfte und Strömungen keinen Erfolg haben und möglichst viele Menschen ihr Recht auf Wahlbeteiligung ausüben. **kt**

Die Fachkräfte-Kampagne des CBP: Fortschritte geben Auftrieb

Der Fachkräftemangel in Deutschland ist in aller Munde. Auch Kernberufe in der Eingliederungshilfe wie Heilerziehungspflege sind davon betroffen. Die Corona-Pandemie sorgt zusätzlich dafür, dass der Druck auf Einrichtungen und Dienste der Behindertenhilfe noch größer wird. So wird die Herausforderung, die Assistenzleistungen für Menschen mit Behinderung auch in Zukunft sicherstellen zu können, immer größer. Mit seiner Fachkräfte-Kampagne setzt der CBP dieser Situation etwas entgegen (vgl. CBP-Info 1/2021, S. 15).

CBP-Fachkräfte-Team ist jetzt vollständig

Nachdem ich, aus der Selbsthilfelandchaft kommend, am 1. November 2020 als Referent der Fachkräfte-Kampagne in das Team der CBP-Geschäftsstelle aufgenommen worden war, kam am 1. März 2021 Ute Dohmann-Bannenberg hinzu. Sie hatte einst als Heilerziehungspflegerin ihr Berufsleben begonnen und war viele Jahre bei einem Mitgliedsunternehmen in verschiedenen Projekten tätig. Ihre praktische Erfahrung und ihr Wissen um die Herausforderungen bereichern das Team, dem auch Kerstin Tote, Referentin in der CBP-Geschäftsstelle, angehört.

Neu: die CBP-„Fachkräfte-News“

Im November 2020 hat der CBP ein neues Nachrichtenformat per E-Mail eingeführt, das seither die Mitglieder unseres Fachverbands in regelmäßigen Abständen mit Infos zum Thema Fachkräfte versorgt: Was tut sich auf der politischen Ebene? Wie unterscheiden sich die Berufs- und Ausbildungsbedingungen der Heilerziehungspflege in den einzelnen Bundesländern? Was zeichnet das Berufsbild Heilerziehungspflege aus? Diese und viele weitere Themen sowie Hinweise

auf interessante Fachkräfte-Initiativen können Bestandteil der Fachkräfte-News sein.

Um der Fachkräfte-Kampagne des CBP ein gutes Fundament zu geben, sind Kontakte zu Menschen, die an der Basis arbeiten, geknüpft worden. In ersten Interviews mit Heilerziehungspfleger(inne)n hat der CBP sein Datenmaterial erweitern können. In diesen Gesprächen hat das Kampagnenteam aus erster Hand beispielsweise erfahren, wie so die Befragten sich für diesen Beruf entschieden hatten, wie sich der Alltag der Berufsgruppe gestaltet oder wo die Herausforderungen gerade in Corona-Zeiten liegen. Dieses Material bietet die Grundlage für weitere Aktionen, auf die die CBP-Mitglieder in den Fachkräfte-News jeweils hingewiesen werden.

Bündnisse mit weiteren Akteuren

Mit den übrigen Fachverbänden für Menschen mit Behinderung sowie mit weiteren Akteuren ist der CBP im intensiven Austausch zum Thema Fachkräfte-Gewinnung, zum Beispiel mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Heilerziehungspflege oder dem Berufs- und Fachverband Heilpädagogik. Gemeinsam wird der Druck auf die Politik erhöht, für mehr Sichtbarkeit und bessere Rahmenbedingungen zu sorgen. Mit dem Bundesfamilienministerium hat der CBP außerdem auch politische Unterstützung auf Bundesebene für das Thema gewinnen können. Daneben fanden erste Sondierungsgespräche mit der Bundesagentur für Arbeit statt, um Kooperationsmöglichkeiten auszuloten.

Christian Grothaus

Referent CBP-Geschäftsstelle

Kontakt: christian.grothaus@caritas.de

Das machen wir gemeinsam – Ideen für eine solidarische und sozial gerechte Welt

Mit ihrer aktuellen Kampagne #DasMachenWirGemeinsam lädt die Caritas zum Dialog ein: gegen Spaltung und Ausgrenzung und für gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die Kampagne bildet den Auftakt für das 125-jährige Jubiläum des Deutschen Caritasverbandes im kommenden Jahr. Kernthemen der Kampagne sind:

- ♦ Wertschätzung der Beschäftigten in sozialen und versorgenden Berufen,
 - ♦ Absicherung in unserem Sozialsystem für alle, die es brauchen,
 - ♦ Grundrechte und Gleichbehandlung für benachteiligte Menschen.
- Dass die Aufwertung sozialer Berufe vielen Menschen am Herzen liegt, wurde zuletzt durch eine repräsentative Umfrage im Rahmen der Kampagne deutlich (s. www.dasmachenwirgemeinsam.de/umfrage-pandemie-zusammenhalt/). Dieses Thema rangiert als wichtiges Handlungsfeld für die Politik sogar noch vor dem Klimaschutz.

Der CBP wird die Kampagne in seine eigene Fachkräfte-Kampagne für die Heilerziehungspflege einbinden, um das gemeinsame Anliegen der Wertschätzung sozialer Berufe zu unterstützen. Einrichtungen und Dienste können sich regional auf unterschiedliche Weise an #DasMachenWirGemeinsam beteiligen, um den Dialog vor Ort zu führen und die Öffentlichkeit zu sensibilisieren. Multimediale Elemente wie Social Media, Blogs und Podcasts kommen genauso zum Einsatz wie Dialogveranstaltungen und Kampagnenaktionen an zentralen, öffentlichen Orten. Weitere Informationen: www.dasmachenwirgemeinsam.de

kt

Erinnerungen an Christa Seeboth

Am 30. Januar 2021 verstarb die CBP-Mitgründerin Christa Seeboth. Franz Fink, ihr langjähriger Wegbegleiter in der Verbandsleitung, würdigt sie mit sehr persönlichen Erinnerungen.

Ab 1974 tagte der Vorstand des Verbandes Katholischer Einrichtungen für Lern- und Geistigbehinderte e.V. (VKELG) einmal im Jahr in Westberlin. Der Grund für diese Ortswahl war hauptsächlich ein eintägiges Treffen in Ostberlin mit den Fachleuten der Bistümer und Einrichtungen für die Arbeit mit und für behinderte Menschen. So begegnete ich im September 1988 zum ersten Mal Christa Seeboth. Da ich erst einige Wochen vorher in den Vorstand berufen worden war, war das alles sehr neu für mich. Als Neuling brauchte ich für den Grenzübertritt am Bahnhof Friedrichstraße einige Instruktionen. Geblieben davon ist, dass man auf keinen Fall „nach Ostberlin“ einreise. Auf eine mögliche Frage sei nur eine Antwort erlaubt: „Nach Berlin, der Hauptstadt der DDR“. Nach den Lektionen am Vorabend, dem beklemmenden Erlebnis der Kontrollen am Grenzübergang und einer „Taxifahrt“ in einem Privatauto kam ich im Tagungshaus in der Pappelallee im Ostberliner Stadtbezirk Prenzlauer Berg an. Alle diese Eindrücke haben die eigentlichen Erinnerungen an die Themen und Gespräche überdeckt. Nur zwei Eindrücke blieben in meinem Gedächtnis haften: Die von den köstlichen Äpfeln aus dem Eichsfeld – und von Christa Seeboth, die aus dem Eichsfeld stammte. Sie und ich hatten nämlich etwas gemeinsam: Wir waren zum ersten Mal dabei.

Im September 1989 folgte das nächste Treffen. Es war eine Zeit der tiefen Ungewissheit. Man berichtete uns, dass man seit Wochen die Dienstpläne in den Einrichtungen nur mit Vorbehalt schreiben könne: Fest eingeteilte Mitarbeiter(innen) seien von einem auf den anderen Tag auf dem Weg in den Westen und hinterließen Lücken. Die Stimmung war sehr deprimierend. Christa Seeboth beteiligte sich nicht an den negativen Beschreibungen, sie verwies darauf, dass es weitergehen müsse.

Und es ging weiter: Ab dem 9. November 1989 veränderte sich die Welt. Auch die Arbeit mit und für Menschen mit Behinderung in der DDR wurde neu ausgerichtet. Allein schon die in den neuen Bundesländern neue Form der Teilhabe am Arbeitsleben war eine riesige Aufgabe. Im Mittelpunkt stand der Aufbau der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Menschen mit Behinderung in Heimen, die im staatlich verordneten Hilfesystem der DDR im Gesundheitswesen verortet gewesen waren, wurden zu „Bewohner(inne)n“. Christa Seeboth packte mit an. Verhandlungen mit den staatlichen Stellen, mit den kirchlichen Einrichtungsträgern, Fördergelder – die Aufgaben nahmen einige Jahre lang kein Ende.



Bild Eichsfelder Werkstätten gGmbH

Christa Seeboth 2007 beim Mitarbeitenden-Tag in den Eichsfelder Werkstätten.

Christa Seeboth blickte nicht nur auf ihre direkte Tätigkeit vor Ort. Sie wurde bald auch in den Vorstand des Fachverbandes VKELG gewählt. Sie weitete den Blick. Sie setzte sich für die besondere Lage der Menschen in den neuen Bundesländern ein. Sie half mit, Menschen mit Behinderung immer deutlicher als gleichberechtigte Bürgerinnen und Bürger wahrnehmbar zu machen.

Um die Jahrtausendwende dachten die Fachverbände und Fachgemeinschaften des Deutschen Caritasverbands über neue Formen der Zusammenarbeit nach. Sie schlossen sich 2001 zum Bundesverband Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V. (CBP) zusammen. Christa Seeboth beteiligte sich intensiv an der Vorbereitung dieser „Verschmelzung zur Neugründung“.

Zwei Jahrzehnte arbeiteten Christa Seeboth und ich zusammen, sie als CBP-Vorstandsmitglied und Referentin für Behindertenhilfe im Caritasverband für die Diözese Erfurt, ich als Geschäftsführer des Fachverbandes und als Leiter des Referats Behindertenhilfe im Deutschen Caritasverband. Ihr Engagement, ihre Liebe zu Gott und den Menschen und ihre Leidenschaft für ihre Arbeit mit und für Menschen mit Behinderung werde ich nicht vergessen.

Dr. Franz Fink



Unschlagbar als Moderator:
Ob vor Ort oder rein digital,
Wilfried Gaul-Canjé ist in
seinem Element.

Bild CBP

Wilfried Gaul-Canjé – einfach mal weg?

Ein Urgestein der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie verabschiedet sich in den Ruhestand.

Kann jemand wie Wilfried Gaul-Canjé einfach „weg“ sein? Nein, so einfach geht das nicht.

Mit Wilfried Gaul-Canjé verabschiedet wir einen Kollegen, der als wichtiger Motor die CBP-Aktivitäten der letzten zehn Jahre entscheidend angetrieben hat. Diese Jahre standen ganz im Zeichen des Aufbruchs, der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen, des Bundesteilhabegesetzes und insgesamt des Rechts auf selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe.

Neun Jahre lang war Wilfried Gaul-Canjé Vorsitzender der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Behindertenhilfe im Erzbistum Köln, und die letzten fünf Jahre wirkte er als Vorstandsmitglied des Zweckverbands der katholischen psychiatrischen Behandlungs- und Betreuungseinrichtungen im Rheinland. Im CBP arbeitete Wilfried Gaul-Canjé für knapp vier Jahre im Geschäftsführenden Vorstand mit. Seine CBP-Vorstandstätigkeit dauerte insgesamt acht Jahre, und seine Schwerpunkte waren die Psychiatrie, die Ethik, die Seelsorge und die Teilhabechancen für Menschen mit schweren oder mehrfachen Beeinträchtigungen. Viele Jahre hat er wichtige Impulse in die CBP-Arbeitsgruppe eingebracht, die sich zunächst „Neupositionierung von Komplexeinrichtungen“ nannte und jetzt unter „Teilhabe durch Vielfalt“ firmiert.

Im Hauptamt hat Wilfried Gaul-Canjé nahezu 20 Jahre als Geschäftsführer die Behindertenhilfe der St. Augustinus Gruppe geführt, die sich am linken Niederrhein – in den Gebietskörperschaften Rhein-Erft-Kreis, Rhein-Kreis Neuss und Krefeld – zu einem der großen Träger der Hilfe für psychisch erkrankte, geistig behinderte und abhängigkeits Erkrankte entwickelt hat. Das ist eine sehr lange Zeit für jemanden, der sich eigentlich nie als ein Geschäftsführer empfunden hat und immer auf gemeinsamer Augenhöhe mit seinen Kolleginnen und Kollegen war. Überhaupt, die Augenhöhe –

auf die kam es Wilfried Gaul-Canjé in jeder menschlichen Begegnung an. Die vollständige Auflösung stationärer Heimplätze und psychiatrischer Langzeitbereiche zugunsten differenzierter, dezentral-gemeindeintegrierter Unterstützungsangebote hat den beruflichen Lebensweg von Wilfried Gaul-Canjé geprägt. Seine hier gewonnene Fachexpertise hat ihn zu einem Vordenker für die Inklusion in der katholischen Behindertenhilfe und Psychiatrie gemacht. Sein scharfer Verstand und sein ausgeprägter Humor haben viel dazu beigetragen, dass sich in der Fachwelt immer wieder spannende Debatten ereigneten, die alle Beteiligten bereicherten. Es hat Freude gemacht, mit Wilfried Gaul-Canjé zu fachsimpeln und Zukunftsvisionen zu entwickeln. Wir sind im Verband dankbar für die vielen gehaltvollen Fachtexte, die er uns hinterlassen hat. Vieles davon ist visionär und wird es auch noch viele Jahre bleiben.

Wilfried Gaul-Canjé ist Rheinländer durch und durch. Er, der mitunter auch in diversen rheinischen Vereinen aktiv ist – darunter ein Schützenverein, der eigentlich nicht das Schießen übt –, liebt das Gesellige. Das Kölsch ist ihm näher als der Wein, der Schalk wichtiger als der Ernst. Wenn ein Rheinländer wie er Pädagogik und Erziehungswissenschaft studiert, kann im Ergebnis nur Lebensnähe erwachsen. Diese Lebensnähe hat er uns allen, die mit ihm einige Jahre unterwegs sein durften, reichlich geschenkt und beigebracht. Wilfried, genieße die kommenden Jahre! Lebe Deinen Lebensurlaub! Wir werden Dich sehr vermissen und wissen, dass Du es glücklicherweise nicht lassen wirst, Dich immer wieder zu Wort zu melden, um für die Teilhabechancen von Menschen mit Beeinträchtigungen eine Lanze zu brechen. Du hast uns gelehrt, dass Don Quijote de la Mancha ein glücklicher Mann war. Danke und chapeau!

Dr. Thorsten Hinz

Vorstand Stiftung St. Franziskus, Heiligenbronn

Menschen im Verband

Neu im FB Psychiatrie in der Caritas

Ruth Klein ist neues Mitglied des CBP-Fachbeirats Psychiatrie in der Caritas. Sie hält unter anderem die Verbindung des Beirats zur AG Digitale und assistive Teilhabe. Die Pflegewissenschaftlerin ist seit 2017 Referentin Geschäftsfeldentwicklung sowie Fachbereichsleitung Psychiatrische Dienste in der Barmherzige-Brüder-Trier-Gruppe. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen auf der Unternehmensentwicklung in Eingliederungshilfe, Gesundheitsdiensten und Seniorendiensten. Ruth Klein leitet klinische sowie interdisziplinäre Expert(inn)enkreise zu den Themen Hygiene, Palliative Care und Geriatrie/Gerontologie.



Doppelspitze bei den Liebenau-Kliniken



Alfons Ummenhofer trägt seit 1. Januar 2021 gemeinsam mit der bisherigen Geschäftsführerin Irmgard Möhrle-Schmäh die Verantwortung für die gemeinnützige Tochtergesellschaft der Stiftung Liebenau. Er wirkt seit 34 Jahren in der Stiftung und seit 27 Jahren in verschiedenen Funktionen in den Liebenau-Kliniken.

Zuletzt war der Heilpädagoge bereits Mitglied der Klinikleitung und Prokurist. Seine bisherige Aufgabe, das Sozialtherapeutische Heim der St. Lukas-Klinik gemeinsam mit Sabine Schampel zu leiten, wird er beibehalten.

Das Geschäftsführungs-Team plant, die besondere Expertise der St. Lukas-Klinik in der Versorgung von Menschen mit geistiger Behinderung oder psychischer Erkrankung weiter auszubauen.

Neue Referentin in der Geschäftsstelle

Seit März 2021 unterstützt Ute Dohmann-Bannenbergh als Referentin für die Fachkräfte-Kampagne die Geschäftsstelle des CBP. Die Sozialpädagogin bringt Erfahrungen aus ihrer über 25-jährigen Tätigkeit in der Caritas Wohnen im Erzbistum Paderborn gGmbH von der Basis der Behindertenhilfe mit – unter anderem aus dem Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung sowie der Öffentlichkeitsarbeit. Inklusion, die Rechte von Menschen mit Behinderung sowie barrierefreie Kommunikation sind ihr Herzensanliegen. Damit ist das Kampagnen-Team in der Geschäftsstelle komplett, und der CBP freut sich sehr auf die Zusammenarbeit!



Nachruf auf Karl Schiewerling

Am 28. Februar 2021 starb Karl Schiewerling im Alter von 69 Jahren. Er war von 2005 bis 2017 Bundestags-Abgeordneter und in der CDU/CSU-Bundestagsfraktion seit 2009 Vorsitzender der Arbeitsgruppe „Arbeit und Soziales“ und wirkte zudem als Obmann im Bundestagsausschuss Arbeit und Soziales.

Damit war Karl Schiewerling einer der bekanntesten Sozialpolitiker, er setzte sich immer für die Verbesserung der Lebenslage von Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Schwerst- und Mehrfachbehinderung ein. Trotz seiner vielen Termine nahm er sich stets Zeit für die Belange von Menschen mit Behinderung und für die Vertreter(innen) unseres Fachverbandes. Er war häufig Gast bei unseren Veranstaltungen und war uns sehr verbunden. Für seinen Einsatz wurde er 2018 mit dem Emmaus-Relief des CBP ausgezeichnet. Karl Schiewerling war ein Vorkämpfer für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, ausdrücklich in christlicher Perspektive. Wir werden ihn und viele wunderbare Begegnungen in Erinnerung behalten und schließen Karl Schiewerling und seine Angehörigen in unser Gebet ein. j b



Karl Schiewerling (li.) bekommt 2018 von Johannes Magin das Emmaus-Relief überreicht.

Kurz notiert

Qualitätsoffensive Teilhabe

Aus dem Forschungsprojekt „Qualitätsoffensive Förderbereich“ der Humboldt-Universität zu Berlin in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule Heidelberg ist das Webportal „Qualitätsoffensive Teilhabe“ entstanden. Zentrales Anliegen ist die Verbesserung der Qualität der Arbeit mit Erwachsenen mit schwerer Behinderung durch eine konzeptionelle Weiterentwicklung nachschulischer Angebote für sie sowie durch die Entwicklung von Qualifizierungsprogrammen für Mitarbeitende in Einrichtungen. Die Inhalte und Materialien wurden im intensiven Austausch mit Einrichtungen in Berlin und Baden-Württemberg entwickelt. Das Webportal bietet eine große Sammlung an Orientierungshilfen zum Planen und Gestalten von Angeboten in den Lebensbereichen Alltag, Arbeit und Kultur.

Das Portal richtet sich an Mitarbeitende in Einrichtungen, Studierende, Heilerziehungspflege- und Heilpädagogik-Schüler(innen) sowie an Einrichtungen, die hausinterne Weiterbildungen realisieren wollen.

Mehr unter: <https://qualitaetsoffensive-teilhabe.de>

Medientipps

Traum-Reisen in Leichter Sprache

„Lebensträume – einfach träumen mit allen Sinnen“ ist eine neue Publikation der Lebenszeichen-Reihe. Die Lebensträume begleiten beim Beginn des Tages, am Abend und zu verschiedenen Jahreszeiten. Sie laden an Orte vom Bauernhof bis zum Meeresstrand ein. Dazu gibt es eine passende Vertonung mit Naturgeräuschen und einfühlsamen Melodien. Anleiter(innen) von Traumreisen erhalten wertvolle Tipps und können die Reisen durch weiterführendes religionspädagogisches Material vertiefen. Durch Hinweise zu Basaler Stimulation werden die Reisen ganzheitlich erlebbar und die Wahrnehmung vereinfacht. Das Set enthält 15 Lebenszeichen, das Buch „Lebensträume – einfach träumen mit allen Sinnen“ und drei CDs für 15 Euro. Die Materialien sind auch einzeln zu beziehen. Bestellmöglichkeiten und weitere Informationen: www.lebenszeichen.bistumlimburg.de



STIFTUNG ANERKENNUNG UND HILFE

Für Menschen, die als Kinder und Jugendliche in der Zeit von 1949 bis 1975 in der Bundesrepublik Deutschland bzw. von 1949 bis 1990 in der DDR in stationären Einrichtungen der Behindertenhilfe oder Psychiatrie Leid und Unrecht erfahren haben

Anmeldungen sind bis zum 30. Juni 2021 möglich!
Ein Anruf oder eine E-Mail genügt!

Betroffene können sich hier informieren:

 **Infotelefon: 0800 221 221 8**

Alle Informationen zur Stiftung und den Kontaktmöglichkeiten finden Sie unter:
www.stiftung-erkennung-hilfe.de

Recht am eigenen Bild – Tipps in Leichter Sprache



Auch Menschen, die nur eingeschränkt Texte lesen und verstehen können, surfen im Internet und teilen Fotos und Videos auf Social Media. Für sie hat die Bayerische Landeszentrale für neue Medien jetzt eine Broschüre veröffentlicht, die erklärt, worauf beim Fotografieren, Filmen und Verbreiten von Bildern im Netz geachtet werden muss. Sie ist kostenlos per Kurzlink: <https://bit.ly/30ulN8L> herunterzuladen oder als gedrucktes Heft bestellbar.

Geschlechtsspezifische Gewalt – Zugang zum Recht

Das Handbuch „Zugang zum Strafverfahren für Frauen mit Behinderungen bei geschlechtsspezifischer Gewalt“ fasst unterschiedliche Perspektiven, praktische Tipps und handlungsrelevante Informationen zusammen. Es richtet sich an Fachkräfte in den unterschiedlichen Professionen, und versteht sich als Werkzeugkoffer für einen inklusiven und diskriminierungsfreien Zugang zum Recht für Frauen mit Behinderung. Herausgegeben wird es von bff Frauen gegen Gewalt e. V. und ist für 20 Euro zu beziehen unter: <https://bit.ly/3eyGKYa>

ICF-orientierte Bedarfsermittlung

Dieses Handbuch vermittelt Grundwissen zur Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) und macht die gesetzlichen Rahmenbedingungen (Personenzentrierung, Teilhabeorientierung) in Fallbeispielen aus verschiedenen Handlungsfeldern anschaulich. Für die praktische Ausgestaltung und Umsetzung von Handlungsplänen sind Ziele und Maßnahmen für Hilfen fallorientiert beschrieben. Zielgruppen sind Fachkräfte im sozialen Bereich.

Seidel, A.; Schneider, S.: Praxishandbuch ICF-orientierte Bedarfsermittlung. Beratung, Diagnostik und Hilfeplanung in sozialen Berufen. Weinheim, 189 S., 24,95 Euro, ISBN 978-7799-6409-4

Über Bilder zu Corona kommunizieren

„Books Beyond Words“ ist eine in England herausgegebene Serie von Büchern, die Geschichten in Bildsprache erzählen, und ist für Menschen gedacht, die Bilder leichter verstehen als Wörter. CSW – Christliches Sozialwerk Dresden hat zunächst drei dieser Bücher zum Thema Corona auf Deutsch herausgebracht: „Das Virus besiegen“, „Gute und schlechte Tage in Coronazeiten“ und „Einen Coronatest machen“. Die Bücher sind direkt über die Werkstatt des CSW zum Sonderpreis von 13,50 Euro pro Set zu beziehen. Im Set ist eine Kurzeinführung in Methode und Anwendung enthalten. Mehr Infos per Mail über: jens.hergesell@christliches-sozialwerk-ggmbh.de

CBP-Kalender

(Unter dem üblichen Corona-Vorbehalt)

2. BTHG-Fachtag 2021

27. April 2021, digital

» Leitungs- und Fachkräfte

Fachtag Teilhabe am Arbeitsleben

20. Mai 2021, digital

» Leitungs- und Fachkräfte

3. BTHG-Fachtag 2021

10. Juni 2021, Frankfurt am Main

» Leitungs- und Fachkräfte

4. BTHG-Fachtag 2021

14. September 2021, Frankfurt am Main

» Leitungs- und Fachkräfte

Fachforum der Technischen Leitungen

21./22. September 2021, Berlin

» Technische Leitungen aus Mitgliedseinrichtungen

Angehörigentag des Beirats der Angehörigen im CBP

24. September 2021, Essen

» Angehörige und Betreuende

2. Digital-Preis des CBP – Preisverleihung

29. September 2021, Berlin

» Alle Interessierten

CBP-Mitgliederversammlung 2021

30. September – 1. Oktober 2021, Berlin

» CBP-Mitglieder

Angehörigentag des Beirats der Angehörigen im CBP

9. Oktober 2021, Würzburg

» Angehörige und Betreuende

5. BTHG-Fachtag 2021

27. Oktober 2021, Frankfurt am Main

» Leitungs- und Fachkräfte

Fachtag Fachkräftegewinnung

23. November 2021, Ort noch offen

» Leitungs- und Fachkräfte

NACHGEDACHT



Janina Bessenich
Geschäftsführerin und
Justiziarin des CBP
E-Mail: janina.bessenich@caritas.de

An den Rand geschoben und übersehen

Zu Beginn der Pandemie im Frühling 2020 haben viele gehofft, dass wir als Gesellschaft mehr lernen werden. Manche haben sogar von einer Rückbesinnung der Gesellschaft auf das Wesentliche gesprochen. Heute erleben wir, wie das Virus uns alle in Risiko- und Prioritätsgruppen aufteilt. Die menschliche Nähe wird als Gefahr betrachtet – Abstand zueinander ist die Allzweckwaffe der Politik, das sogenannte „Fahren auf Sicht“ die Dauermaxime. Es entstehen neue Randerscheinungen und neue Randgruppen in der Corona-Zeit. Menschen mit Behinderung und psychischer Erkrankung werden wieder in diese Randgruppen verdrängt. Auf sie und ihre Angehörigen hat die Corona-Pandemie massive Auswirkungen. Die seit Herbst 2020 deutlich erhöhten Werte von Infektionen und schweren Krankheitsverläufen in diesen vulnerablen Gruppen haben die Lage drastisch verschärft. So notwendig die Einschränkungen angesichts der aktuellen Entwicklungen sind, so sehr stellen sie eine immense Herausforderung für alle Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung und für ihre Familien dar: Wer in der eigenen Wohnung lebt, musste sich mit Angehörigen in die Selbstisolation begeben. Bewohner(innen) von Einrichtungen waren monatelang Kontaktverboten ausgesetzt und unterliegen weiterhin beschränkten Besuchsregelungen. Bei der Verteilung von Schutzausrüstungen wurden Krankenhäuser und Altenheime bevorzugt, viele Einrichtungen für Menschen mit Behinderung arbeiteten zunächst ohne Schutzausrüstung, danach bekamen sie teilweise fehlerhafte Masken. Beim Anspruch auf kostenlose FFP2-Masken wurden Menschen mit Behinderung als Grundversicherungsempfänger(innen) nicht berücksichtigt. Bund und Länder haben in der Coronakrise mehrere Billionen Euro für Finanzhilfen mobilisiert, die in erster Linie großen Unternehmen

zugute kamen. Die Schutzschirme stabilisieren Krankenhäuser und Pflegeheime. Doch die Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung sind bisher nicht ausreichend berücksichtigt, obwohl die Mitarbeitenden dort an vorderster Front mit dem Coronavirus kämpfen.

Die Impfverordnung hat Menschen mit geistiger Behinderung und Beschäftigte in Wohneinrichtungen in die zweite Gruppe „mit hoher Priorität“ (§ 3 ImpfVO) eingestuft, viele andere Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen kamen teilweise in weitere Gruppen. Gegenwärtig haben jedoch viele Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung keinen Zugang zu Impfungen, obwohl sie an Leib und Leben in der Pandemie besonders bedroht sind. Angesichts der aktuellen wissenschaftlichen beziehungsweise empirischen Erkenntnisse zur Pandemie ist diese Vorgehensweise nicht nachvollziehbar. Die Corona-Krise zeigt, dass Menschen mit Behinderung bestenfalls in der zweiten Reihe sitzen oder ganz an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden, weil die Politik ihre Bedürfnisse nicht sieht.

Auch die Gefährdung des Personals in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung wird in der Impfverordnung verkannt. Eine AOK-Studie vom Dezember stuft Heilerziehungspfleger(innen) in Bezug auf die Häufigkeit von Covid-19-Erkrankungen auf Platz 5 der in Corona-Zeiten gefährlichsten Berufe ein.¹ Die Mitarbeitenden der Eingliederungshilfe setzen sich trotz Infektionsrisiko unermüdlich für Menschen mit Behinderung ein.

Die Pandemie polarisiert die Gesellschaft. Es ist nicht nur ein Systemfehler, sondern auch Politikversagen, das Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung in der Corona-Krise außen vor lässt. Die Hoffnung besteht nur darin, dass die Politik beginnt, aus der Pandemie zu lernen. Janina Bessenich

Anmerkung

1. Download per Kurzlink: <https://bit.ly/3t6zcQB>, S. 3.

IMPRESSUM

www.cbp.caritas.de

Redaktion: Janina Bessenich (jb, verantwortlich), Kerstin Tote (kt), Annett Löwe (al), Tatjana Sorge (ts), Klemens Bögner (neue caritas)

Reinhardtstraße 13, 10117 Berlin, E-Mail: cbp@caritas.de, Tel. 0 30/28 44 47-8 22, Fax: 0 30/28 44 47-8 28

Vertrieb: Bettina Weber, Lambertus-Verlag GmbH; Tel. 07 61/3 68 25-0, Fax: 3 68 25-33, E-Mail: neue-caritas@lambertus.de

Titelfoto: Caritas Wohnen im Erzbistum Paderborn gGmbH, Thomas Winkel

Nachdruck und elektronische Verwendung nur mit schriftlicher Genehmigung. Herausgegeben vom CBP e. V. in Freiburg

