

Menschen gewinnen, um Teilhabe zu ermöglichen

Berufe der Eingliederungshilfe müssen politisch und gesellschaftlich mehr in den Fokus gerückt werden. Der Fachkräftemangel ist hier enorm. Kostenfreie Aus- und Weiterbildung sind längst überfällig, ebenso wie eine bessere Bezahlung.

Text **Ute Dohmann-Bannenberg**

Menschen mit Behinderungen und/oder psychischen Störungen haben das Recht auf Selbstbestimmung sowie volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Um dieses Recht zu gewährleisten, werden qualifizierte Fachkräfte benötigt, die besondere Kenntnisse aus unterschiedlichen Kompetenzbereichen der Heil-Erziehungspflege haben. Fehlen diese Fachkräfte, leiden Inklusion und Teilhabe, denn die Fachkräfte in der Eingliederungshilfe – insbesondere Heilerziehungspfleger:innen – begleiten, beraten, leiten an, befähigen und unterstützen Menschen mit Behinderungen und/oder psychischen Störungen in der Wahrnehmung ihrer Rechte. Sie fördern sowohl Selbstbestimmung als auch die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Bereits jetzt können Leistungen für Menschen mit Behinderungen und/oder psychischen Störungen aufgrund fehlender Fachkräfte nicht oder nicht bedarfsentsprechend erbracht werden. Das bedeutet, dass in einigen Einrichtungen frei werdende Plätze nicht mehr belegt werden können und beispielsweise einer 86-jährigen Mutter, die sich ihr Leben lang um ihren mittlerweile 60-jährigen Sohn mit Behinderung gekümmert hat, kein Platz für den Sohn angeboten wird. Insbesondere Fachkräfte aus den Berufsgruppen der Heilerziehungspflege und der Heilpädagogik werden den Einrichtungen der Eingliederungshilfe fehlen und auch zukünftig verloren gehen, wenn sich die aktuellen

Rahmenbedingungen in der Aus- und Weiterbildung beider Berufsbilder nicht ändern.

Verbesserung der Ausbildung steigert Attraktivität der Berufe

Die im Koalitionsvertrag angekündigten Maßnahmen im Rahmen von Ausbildungen, wie zum Beispiel die Vergütung schulischer Ausbildungen in Vollzeit, die Schulgeldfreiheit und die vollständige Förderung von vollqualifizierenden Aus- und beruflichen Weiterbildungen können ein Schritt in die richtige Richtung sein, sofern diese auch für die Berufsbilder der Eingliederungshilfe – Heilerziehungspfleger:innen und Heilpädagogen – gelten. Denn die Verbesserungen der Rahmenbedingungen in der Ausbildung sowie die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte und Erzieher:innen haben in der Vergangenheit die Attraktivität und das Interesse an diesen Berufen nachweislich gesteigert. Demgegenüber sind die Berufsbilder der Eingliederungshilfe vernachlässigt worden. Dies hat zu einer Abwanderung von potenziellen Bewerber:innen für Ausbildungsberufe im Bereich der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie hin zu Ausbildungsberufen in den Bereichen der Erziehungs-, Gesundheits- und Pflegeberufe geführt. Aus Sicht des Fachverbandes Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie (CBP) muss es daher zukünftig gesellschaftlich, verbandlich wie politisch gelten, den Fokus auch auf die Professionen der Eingliederungshilfe zu richten.

„Wie kann trotz Fachkräftemangel Qualität aufrechterhalten werden?“

Die wertvolle Arbeit von Fachkräften in der Eingliederungshilfe muss gesellschaftlich sichtbar und in den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) abgebildet werden. Darüber hinaus braucht es ebenso den unterstützenden Rahmen, den die Bundesregierung anderen Berufsbildern im Sozial- und Gesundheitswesen zugesteht. Nur so können Menschen mit Behinderungen die Unterstützung im Rahmen der Teilhabe erhalten, die ihnen zusteht.

Ein Lösungsmix ist nötig

Die klassischen Maßnahmen der Personalgewinnung reichen nicht aus, um den durch den demografischen Wandel bedingten und künftig weiter ansteigenden

Fachkräftemangel in Gänze aufzufangen. Zukünftig wird es mehr denn je notwendig sein, passgenaue Ermittlungen kommender Personalbedarfe vorzunehmen unter Berücksichtigung sich verändernder Betreuungs- und Versorgungsstrukturen. Zudem gilt es, bestehende Ausbildungskapazitäten zu sichern und zusätzliche zu schaffen, die Leistungsfähigkeit des Systems zur Gewinnung von Fachkräften zu prüfen und sie weiterzuentwickeln. Auch müssen Strategien herausgearbeitet werden, wie sich trotz des Mangels an Fachkräften die Qualität der Arbeit aufrechterhalten und stärken lässt.

Hierzu zählen zum Beispiel,

- ◆ eine branchenspezifische Zuwanderungs- und Bildungsinitiative im Ausland in den Blick zu nehmen;

Die wertvolle Arbeit von Fachkräften in den Fokus zu stellen – gesellschaftlich wie auch politisch – hat sich der CBP auf die Fahnen geschrieben.



Bild Cornelia Suhan/CBP

DIGITAL

Live-Ins: Mit CariFair Digital bundesweites Angebot möglich

Mit dem Angebot CariFair (www.carifair.de) engagiert sich der Diözesan-Caritasverband Paderborn seit 2009 gemeinsam mit Orts-Caritasverbänden für eine faire, legale Beschäftigung ausländischer Betreuungskräfte, die als „Live-Ins“ Pflegebedürftige zu Hause betreuen. CariFair hat drei Kernpunkte:

- ◆ zweisprachige Koordinationskräfte als Ansprechpersonen für Pflegebedürftige, Angehörige und Betreuungskräfte, die den Einsatz über den gesamten Zeitraum begleiten;
- ◆ verbindliche Beteiligung einer Sozialstation oder Tagespflege zur Sicherung der pflegerischen Versorgung;
- ◆ Beschäftigung auf Grundlage des Arbeitgeber-Modells, bei dem die Familie Arbeitgeberin ist.

Bis 2021 konnte CariFair nur dort genutzt werden, wo ein Träger dies vor Ort anbietet. Aktuell sind das acht Caritasverbände und zwei Sozialstationen. CariFair war damit räumlich begrenzt. Es gibt jedoch regelmäßig Anfragen aus Regionen, in denen das Angebot bisher nicht besteht. Mit den Erkenntnissen zur digitalen Arbeit während der Pandemie hat der DiCV Paderborn ein Projekt initiiert, wie sich CariFair bei Begleitung „aus der Ferne“ – mit Hilfe von Videokonferenzen – umsetzen lässt. Damit wurden gute Erfahrungen gemacht, so dass „CariFair Digital“ nun als Regelanangebot von Orts-Caritasverbänden, die CariFair bereits umsetzen, fortgeführt wird.

Neben Videokonferenz-Tools gibt es Online-Formulare zu Betreuungsbedarfen und zum Lebenslauf für Betreuungskräfte. Einzelne Verbände nutzen Social Media. Gleichzeitig werden nach wie vor Verträge in Papierform verschickt, und es wird noch immer telefoniert. Mit „CariFair Digital“ kann Live-in-Betreuung nun bundesweit durch die Caritas begleitet werden. Jeder Verband, der CariFair anbieten möchte, ist willkommen.

Claudia Menebröcker

E-Mail: claudia.menebroecker@caritas-paderborn.de

- ◆ Investition in digitale Geschäftsmodelle im administrativen Bereich ebenso wie in der Betreuung mitzudenken;
- ◆ zukunftsfähige Strukturen im Sinne einer Caring Community (sorgenden Gemeinschaft) zu entwickeln, um das Verhältnis von professionell und nicht professionell Mitarbeitenden neu zu verorten;
- ◆ und last but not least: die Politik in die Pflicht zu nehmen.

Das Potenzial von Nichtfachkräften nutzen!

Das Recruiting bezieht sich in der Eingliederungshilfe längst nicht mehr allein auf Fachkräfte. Der Mangel in der Eingliederungshilfe hat bereits die gesamte Personalsituation erreicht. Neben Heilerziehungspflegerinnen und Heilpädagogen steigt der Bedarf an Erzieher:innen und Pflegekräften aufgrund des demografischen Wandels ebenso wie der Bedarf an sogenannten Nichtfachkräften. Bot der Bereich der Nichtfachkräfte bereits in der Vergangenheit die Chance, Mitarbeitende im Verlauf ihrer Tätigkeit in der Eingliederungshilfe zu Fachkräften zu qualifizieren, so gerät diese Zielgruppe in Organisationen mehr denn je in den Fokus. Zunehmend gilt es, Menschen für die Mitarbeit in der Eingliederungshilfe zu begeistern – junge Menschen, bildungsferne Menschen ebenso wie Quereinsteigende, um diesen dann ein entsprechendes Qualifizierungsangebot zu machen. Insbesondere jungen Menschen sollten innerhalb der Berufsfindungsphase Zugang zu sozialen Bereichen verschafft werden. Darüber hinaus dient das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) zur Verstetigung eines Berufswunsches im Sozialen. Kürzungen in diesem Bereich sind kontraproduktiv. Der CBP spricht sich für die Einführung eines verpflichtenden sozial-ökologischen Jahres aus, um mehr Menschen den Zugang zu sozialen Berufen zu ermöglichen.

Im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen sollten niederschwellige Bildungszugänge, wie zum Beispiel die Berufsbilder Sozialassistent und Heilerziehungsassistent, bildungsfernen jungen Menschen und Menschen ohne Berufsabschluss einen Einstieg in die berufliche Qualifikation im Sozialen erlauben. Das zum Juli 2023 vonseiten der Bundesregierung angepasste Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung verspricht Förderung von sogenannten Fachkräfteengpassberufen – und unterstützt Einrichtungen ebenso wie zu qualifizierende Mitarbeitende bei der Aus- und Weiterbildung. Hier gilt es, Optionen bei den Engpassberufsbildern im Sozialen zu prüfen und Mitarbeitenden bei der Antragstellung zur Seite zu stehen.

Hürden für ausländische Fachkräfte müssen abgebaut werden

Neben der Anhebung des inländischen Potenzials gilt es auch in der Eingliederungshilfe, im Rahmen des Recruitings den Blick auf die Anwerbung von ausländischen Fachkräften zu richten. Fachkräfte aus dem Ausland müssen in Deutschland nach wie vor ein sehr komple-

Weniger CO² – mehr Impact: Wie grüne IT die karitative Arbeit stärkt

Der Einsatz von generalüberholter IT-Hardware spart Kosten und schon die Umwelt. Durch Verlängerung des Lebenszyklus von Laptops, Smartphones, Monitoren & Co. können bis zu 80 Prozent der CO²-Emissionen gegenüber Neugeräten vermieden und Anschaffungskosten nahezu halbiert werden.

Damit die Kreislaufwirtschaft auch für die vielfältigen Einsatzgebiete in Diakonien und anderen gemeinnützigen Organisationen funktioniert, müssen wiederaufbereitete IT-Geräte in allen Belangen die bessere Wahl gegenüber Neuware sein. Das weiß auch Thomas Gros, CEO und Mitgründer von circulee. Mit generalüberholter Hardware von höchster Qualität macht circulee die „grüne IT“ schon bei kleinen Budgets möglich. Ein zentraler, TÜV- und ISO zertifizierter Qualitätsprozess stellt sicher, dass nur Grade A Ware, also Geräte der höchsten Qualitätsstufe, die eigene Lagerhalle verlässt. Von dort wird das bestellte IT-Equipment voreingerichtet und sofort einsatzbereit an die gewünschte Adresse geliefert.

Gute Gründe für grüne Hardware von circulee:

- Generalüberholte IT-Geräte aus erster Hand und aus professionellem Umfeld
- Premium Qualität – optisch und technisch
- Lieferung in ein bis drei Werktagen an die genannte Wunschadresse



Online kaufen und 5% sparen mit dem Rabatt-Code: **CARITAS-23**
Mehr Infos unter: <https://circulee.com>

- Bis zu 50 % Kostenersparnis gegenüber Neugeräten, ohne Performance-Verlust
- Bis zu 80 % CO²-Ersparnis im Vergleich zu Neugeräten
- Zwölf Monate Garantie, Beratung und technischer Support bei höchster Kundenzufriedenheit

Sie interessieren sich für den Einsatz von generalüberholter und neuwertiger IT auch bei Ihnen? Kontaktieren Sie uns unverbindlich und kostenlos für ein persönliches Gespräch.

Thomas Gros, CEO von circulee, Tel.: +49 030 233295 630

Email: contact@circulee.com

xes Anerkennungsverfahren mit hohen bürokratischen Hürden durchlaufen. Darüber hinaus bildet das geforderte Sprachniveau von B2 eine Barriere im Rahmen der Anerkennung. Ausländische Fachkräfte im Verband beschreiben die Schwierigkeit, einen Sprachkurs neben einer beruflichen Tätigkeit zu absolvieren. Bei vollem Beschäftigungsumfang im Wechseldienst sei der Besuch eines Sprachkurses nahezu unmöglich. So vergeht in Deutschland zu viel Zeit, in der ausländische Fachkräfte als Nichtfachkräfte tätig sind – und auch nur entsprechend niedere Entlohnung erhalten.

Mehrfach hat der CBP-Verantwortliche in der Bundesregierung auf notwendige Eckpunkte für ausländische Fachkräfte hingewiesen und unter anderem klare Maßnahmen für die schnelle Zuwanderung von Schulabsolventen zum Zweck der beruflichen Ausbildung an Schulen der Heilerziehungspflege und Sozialen Arbeit hingewiesen. Stichwort: Zuwanderung von Nichtfachkräften zu Zwecken der Ausbildung in Deutschland. Der Mangel an Fachkräften gefährdet das Recht auf Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Es wird nicht die eine Lösung zur Verminderung des Fachkräftemangels in der Eingliederungshilfe geben. Dessen sind sich alle bewusst. Auf Landesebene muss die aufwendige Rekrutierung von Fachkräften refinanziert werden. Vonseiten der Bundesregierung muss – wie in deren Fachkräftestrategie versprochen – mehr denn je bei der Entwicklung von Lösungswegen auch die Eingliederungshilfe in den Fokus gerückt werden!

„Bildungsfernen Jugendlichen Qualifikation im Sozialen ermöglichen“



Ute Dohmann-Bannenberg

Referentin, Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie (CBP), Berlin
E-Mail: ute.dohmann-bannenberg@caritas.de