

PERSPEKTIVEN 2013/14

FACHKRÄFTE
GEWINNEN, HALTEN, QUALIFIZIEREN.



INHALT

PERSPEKTIVEN 2013/2014

VORWORT	3
GENERATION Y	4
INTERVIEW MIT EINER NEUEN MITARBEITERIN	8
EIN ARBEITSTAG BEI DER KJF	8
BERUFLICHE BILDUNG UND INTEGRATION	10
MEDIZIN UND SCHULEN	14
KINDER- UND JUGENDHILFE	18
WIRTSCHAFT UND FINANZEN	24
VERBANDS- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG	26
PERSONAL	28
NACHHALTIGKEIT IM PERSONALMANAGEMENT	30
ORA ET LABORA	32
HIGHLIGHTS 2011/2012	34
AUFSICHTSRAT UND VORSTAND	38
NETZWERK	39

ANSPRECHPARTNER UND ADRESSEN

SIEHE BEILAGE

Sollte die Beilage in dieser Ausgabe fehlen, können Sie diese telefonisch anfordern oder im Internet downloaden.
Telefon 0821 3100-0
www.kjf-augsburg.de

IMPRESSUM

KJF PERSPEKTIVEN 2011 wird herausgegeben von der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Augsburg e.V.
Schaezlerstraße 34, 86152 Augsburg, Telefon 0821 3100-0
www.kjf-augsburg.de

Verantwortlich für den Inhalt:
Domkapitular Armin Zürn, Vorstandsvorsitzender
Redaktion:
Winfried Karg
Grafik & Layout:
Bernhard Gastager

April 2013

Alle Fotos zeigen Kinder, Jugendliche und Mitarbeiter aus Einrichtungen der KJF Augsburg.



Heute für Morgen!

Liebe Leserinnen und Leser,

ob Freunde, Förderer oder Kooperationspartner,

Retrospektive – ein reines Zurückblicken – wäre zu wenig bei unserem Blick auf die Menschen. Jugendliche auf der Suche nach einem passenden und machbaren Beruf erwarten bei uns zu Recht Unterstützung. Das heißt: einen Blick für das, was ist, aber vor allem einen Blick für das, was sein könnte. Förderung, Beratung und Ausbildung braucht den Blick nach vorne!

Bei einer Geburt brauche ich das nicht weiter ausmalen: es geht ums Leben! Dass Kinder diese Perspektive nach vorne entdecken oder behalten können – zum Teil auch mit den Eltern – ist eines der schönsten Ziele in der Kinder- und Jugendhilfe, aber auch in der Akut- und Reamedizin und in unseren Schulen. Lesen Sie auf den Seiten 10-29, was wir alles dafür tun.

Für unsere Zielgruppen ist die Perspektive, die wir wecken und fördern wollen, klar: Heute etwas für Morgen tun! Diese Perspektive ist nicht nur für die Kinder und die Jugendlichen mit ihren Familien eine Herausforderung. Heute etwas für Morgen tun – das fordert unsere ganze Organisation heraus. 3.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hoch motiviert, brauchen aber auch Entwicklungsgelegenheiten. Sie brauchen gesunde Rahmenbedingungen. Und sie brauchen junge Menschen, die mit Interesse und Idealen sich einer Ausbildung oder einem Studium im sozialen Bereich widmen und das kirchliche Leben im Sozialen fortsetzen. Hier sind Themen – Betriebliches Gesundheitsmanagement, Nachhaltiges Personalmanagement (S. 30-31) und die Frage „Wie ticken junge Menschen“ (S. 4-7) – wesentlich.

An dieser Stelle, wie junge Menschen heute über soziale Berufe denken, ist deutlich: Jetzt etwas für Morgen tun – das fordert unsere ganze Gesellschaft. Daher weisen wir nicht nur auf engagierte Politiker hin (S. 34-37), sondern wollen auch einen geistlichen Impuls zum Nachdenken setzen (S. 32-33).

Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, wünsche ich Freude bei der Lektüre, verwertbare Anregungen und Gesundheit und Zuversicht, dass auch Sie heute etwas für Morgen tun können.

Mit den besten Segenswünschen für Sie und Ihr Wirken

*Domkapitular Armin Zürn
Vorstandsvorsitzender*

GENERATION Y

SO TICKEN JUNGE FACHKRÄFTE

VIELFALT ALS CHANCE FÜR DIE FACHKRÄFTEGEWINNUNG

Fiona macht bei der KJF eine Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin.



Der Fachkräftemangel ist mittlerweile in vielen Berufsfeldern Realität geworden – in zahlreichen Branchen bereitet man sich mit Blick in die nahe Zukunft auf diesen vor. In einer in vieler Hinsicht pluralisierten Gesellschaft – die in Deutschland darüber hinaus einem tiefgreifenden demografischen Wandel unterworfen ist – steht einer kleiner werdenden Gruppe von Nachwuchskräften eine größere Auswahl beruflicher Möglichkeiten offen. Herrschte noch vor einigen Jahren in erster Linie Konkurrenz unter Bewerberinnen und Bewerbern, stehen heute auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Wettbewerb. Auch die pflegenden, helfenden und pädagogischen Berufe sind davon betroffen. Obwohl die Anforderungen an die Fachkompetenz und Flexibilität der Mitarbeitenden weiter zunehmen werden, ist nicht zu erwarten, dass sich die Gehälter in den kommenden Jahren so entwickeln werden, dass sie die Berufe deutlich attraktiver machen. Und auch die sonstigen Rahmenbedingungen, zum Beispiel einseitig flexibilisierte Arbeitszeiten, physische und psychische Belastungen, erleichtern die Entscheidung für die Branche nicht unbedingt. Die Entscheidung für einen Berufsweg erfolgt zudem nach zahlreichen individuellen Kriterien. Nicht nur Arbeitgeber sondern auch Regionen versuchen sich daher als attraktive Arbeits- und Lebensorte zu profilieren, um in der Konkurrenz um die Nachwuchskräfte eine Chance zu haben.

Im Folgenden wird gezeigt, wie sich schon bei den unter 18-jährigen Jugendlichen die berufliche Orientierung ausdifferenziert. Daran anschließend wird beschrieben, dass sich hieraus nicht nur neue Aufgaben für das Personalmanagement ergeben, sondern dass die Vielfalt auch neue Chancen für die Fachkräftesicherung birgt.

Nicht alle wollen „viel Geld verdienen“ und nicht jeder will einen „sinnvollen“ Beruf¹

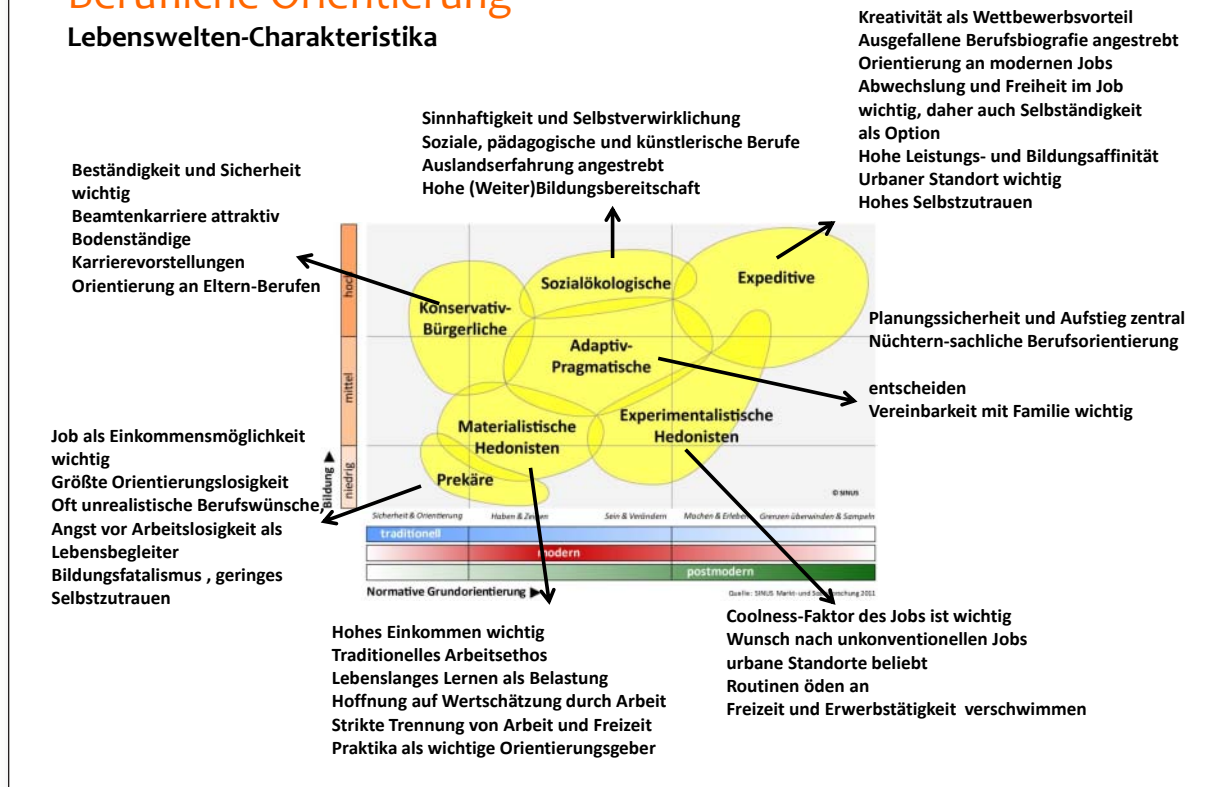
Ausgehend von den typischen Vorstellungen, was wertvoll und erstrebenswert im Leben ist oder sein könnte, werden in der SINUS-Jugendstudie „Wie ticken Jugendliche? 2012“ Jugendliche zu sieben Lebenswelten zusammengefasst, die sich in ihren Werten, ihrer grundsätzlichen Lebenseinstellung und Lebensweise sowie in ihrer sozialen Lage ähnlich sind: Konservativ-Bürgerliche, Adaptiv-Pragmatische, Sozialökologische, Prekäre, Materialistische Hedonisten, Experimentalistische Hedonisten und Expeditiv-². Die jugendlichen Lebenswelten lassen sich dabei entlang von drei zentralen normativen Grundorientierungen einordnen:

- ▶ „Die traditionelle Grundorientierung steht für Werte, die sich an ‚Sicherheit und Orientierung‘ ausrichten.
- ▶ Der modernen Grundorientierung liegen Werte zugrunde, die auf ‚Haben und Zeigen‘ sowie auf „Sein und Verändern“ abzielen.
- ▶ Die postmoderne Grundorientierung bündelt die Wertedimensionen ‚Machen und Erleben‘ und ‚Grenzen überwinden und Sampeln.‘³



SINUS:

Berufliche Orientierung Lebenswelten-Charakteristika



Grafik: sinus

Quelle: Calmbach et al. 2012: 70

Grundorientierungen und lebensweltliche Vielfalt spiegeln sich auch in den unterschiedlichen Perspektiven der Jugendlichen auf die berufliche Orientierung wieder. Die nebenstehende Grafik fasst die lebensweltlichen Charakteristika zusammen. Es zeigt sich, dass Kriterien für die Berufswahl wie Beständigkeit, Sinnhaftigkeit, Kreativität, Vereinbarkeit mit der Familie oder ein hohes Einkommen je nach Lebenswelt unterschiedlich gewichtet werden. Es wird deutlich: das Streben nach einem hohen Einkommen und Karriereoptionen ist nicht allen Jugendlichen eigen. Ebenso wenig ist der Beruf für Jugendliche per se Ort der Sinngebung und Selbstverwirklichung.

Soziale Berufe können vielfältige Anreize bieten. Zwar ist ein Interesse an sozialen Berufen besonders typisch für Sozialökologische Jugendliche. Keine Lebenswelt kann jedoch per se für eine Laufbahn in pflegenden, helfenden und pädagogischen Berufen ausgeschlossen werden. Zu beachten sind allerdings die lebensweltlichen Besonderheiten: Jugendliche aus den Lebenswelten mit formal höherer Bildung würden sich beispielsweise innerhalb der genannten Berufsfelder eher für ein Studium als für eine duale Ausbildung entscheiden. Ein duales Studium kann vor allem für die Adaptiv-Pragmatischen interessant sein, weil es Sicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten verspricht. Die Jugend-

lichen mit postmoderner Orientierung sind nicht so leicht für ländlichere Regionen als Arbeits- und Lebensort zu gewinnen, selbst wenn sie ansonsten eine abwechslungsreiche und flexible Stelle interessieren könnte. In den hedonistischen Lebenswelten werden die in der Pflege üblichen Arbeitszeiten am Wochenende und am Abend einerseits eher unattraktiv erscheinen, andererseits kann diese Flexibilität aber auch reizvoll sein, wenn sie nicht als einseitige Anforderung gestaltet wird.

Junge Menschen bewerben sich nicht für einen Beruf, sondern für einen attraktiven Arbeitsplatz.

GENERATION Y

SO TICKEN JUNGE FACHKRÄFTE

Insgesamt gilt es zu beachten, dass es bei der Wahl für eine Ausbildungs- oder Arbeitsstätte nicht nur um das Interesse an einem Berufsbild geht, sondern immer auch um die Attraktivität einer spezifischen Stelle, eines ausgewählten Arbeitgebers, an einem spezifischen Ort, zu einem bestimmten biografischen Zeitpunkt. Ohne Frage gibt es im Hinblick auf die Attraktivität der sozialen Berufe für Ausbildungsstätten, Berufsverbände, Kostenträger, Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter sowie Sozialpolitik großen Handlungsbedarf. Die aktuellen Rahmenbedingungen bei Entlohnung, Arbeitszeiten, Arbeitsverdichtung u. ä. bilden ernstzunehmende Herausforderungen, wenn nicht gar Hindernisse bei der Gewinnung von Nachwuchskräften. Da Veränderungen hier erfahrungsgemäß eher langsam voran gehen, liegt die Chance für einen regional bekannten Sozial- und Gesundheitsdienstleister jedoch in der Profilierung konkreter Stellenangebote für spezifische Zielgruppen.

Wenig sinnvoll wäre es, viel Energie bei der Mitarbeitergewinnung in Jugendliche zu investieren, die es nach dem Schulabschluss zunächst in urbane Räume zieht. In einer späteren Lebensphase, z. B. wenn Familienplanung wichtiger wird, können ein anderes Umfeld und andere Arbeitszeiten aber wieder interessant werden. Hier können dann auch Kinderbetreuung, Schulversorgung, Wohnungsbau- und Verkehrspolitik viel dazu beitragen, eine Region für junge, arbeitssuchende Frauen und Männer

Daniel ist schon bald Heilerziehungspfleger. Er macht gerade seine Ausbildung im Förderungswerk St. Nikolaus in Dürrlauingen.

attraktiv zu machen. Junge Menschen, denen berufliche Planungssicherheit, Bodenständigkeit und eine sichere Perspektive für die Familiengründung wichtig ist, kann man mit befristeten Verträgen abschrecken, mit unbefristeten Verträgen und klaren beruflichen Entwicklungsperspektiven hingegen anlocken. Selbst formal niedrig gebildete Jugendliche wird man nur teilweise über das Einkommen gewinnen können. Wenn Sie jedoch bereits in Praktika Wertschätzung durch Kolleginnen, Kollegen und Klienten erfahren, kann diese die Berufswahl deutlich beeinflussen. Die bekannte Frage, wie man sich den optimalen Bewerber oder die optimale Bewerberin für eine Stelle vorstellt ist also zu ergänzen durch die Frage, zu welcher Lebenswelt und Lebensphase die Stelle optimal passen würde.

Diese Überlegungen legen eine aktive Suche nach Fachkräften nahe. Mit Blick auf Jugendliche heute erscheint es nicht mehr ausreichend, auf das Kommen der Bewerberinnen und Bewerber zu warten. Potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen identifiziert, aktiv angesprochen und eingeladen werden. Potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei nicht nur die, die selber aktiv eine Stelle suchen, sondern auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen man eine interessante neue Option anbieten möchte. Die Suche nach Fachkräften wird für einen großen Arbeitgeber zur Daueraufgabe, um immer einen ausreichenden Pool möglicher Bewerberinnen und Bewerber zur Auswahl zu haben, auf die man gegebenenfalls aktiv zugehen kann. Nachwuchskräftegewinnung bedeutet heute auch, sich als Arbeitgeber attraktiv zu verkaufen, und – mit Blick auf die lebensweltliche Vielfalt Jugendlicher – jedem jungen Menschen eine entsprechend seiner Talente und Ressourcen spezifische berufliche Entwicklungsperspektive anzubieten.

Gesundheits- und Sozialdienstleister haben etwas anderes zu bieten als Geld und Karriere. Mit dem Begriff des „Employer Branding“ wird in der Wirtschaft davon gesprochen, dass sich





Firmen auf dem Arbeitsmarkt als Arbeitgeber-Marken präsentieren, die ein klares und möglichst attraktives Profil für zukünftige Mitarbeiter haben. Ein katholischer Gesundheits- und Sozialdienstleister wird sich nicht mit den höchsten Gehältern, einfachsten Rahmenbedingungen oder bequemsten Arbeitszeiten als Marke etablieren können. Er hat aber andere Potenziale: Ein Unternehmen, das sich aus christlicher Verantwortung der bestmöglichen Pflege, Förderung und Betreuung seiner Klienten und Patienten verpflichtet hat, könnte in einer pluralisierten Gesellschaft Attraktivität als Arbeitgeber entwickeln, wenn die gleichen Prinzipien für die Beschäftigten gelten. Bei den beruflichen Aufgaben, den Rahmenbedingungen und den Entwicklungsmöglichkeiten bestmöglich den individuellen Anforderungen und überprüfbar-ethischen Kriterien gerecht zu werden, kann für junge Menschen, die sich ein Leben jenseits von Konkurrenzdruck, Profitorientierung oder Massenkonsum wünschen, eine große Strahlkraft entwickeln.

¹ Zu den folgenden Ausführungen vergleiche Calmbach, Marc / Thomas, Peter Martin / Borchard, Inga / Flaig, Bodo (2012): Wie ticken Jugendliche? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland. Düsseldorf

² Vgl. Calmbach u. a. 2012, S. 31
Eine kurze Beschreibung der Lebenswelten findet sich unter folgendem Link: http://www.sinus-akademie.de/fileadmin/user_files/Presse/SINUS-Jugendstudie_u18_2012/%C3%96ffentlicher_Folien-satz_Sinus-Jugendstudie_u18.pdf

³ Calmbach u. a. 2012, S. 29



Delila war in St. Nikolaus zur Berufserprobung und weiß jetzt was sie machen will.

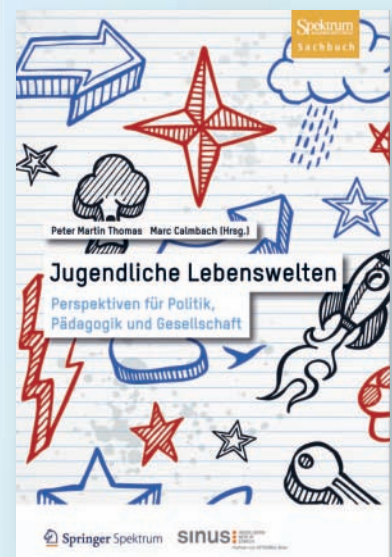


Peter Martin Thomas

Peter Martin Thomas studierte Erziehungswissenschaft an der Universität Tübingen und hat sich weiter qualifiziert zum systemischen Organisationsberater, Supervisor und Coach (DGSF). Von 2001 bis 2007 war er Leiter des Bischöflichen Jugendamtes der Diözese Rottenburg-Stuttgart. Seit 2007 ist er freiberuflich tätig.

Peter Martin Thomas ist der Leiter der SINUS Akademie sowie Autor, Co-Autor und Herausgeber verschiedener Publikationen zum Thema Jugend, u. a. der SINUS-Jugendstudie 2012. Er ist ein bundesweit gefragter Trainer und Referent und hat Lehraufträge an mehreren Hochschulen.

www.sinus-akademie.de
www.petermartinthomas.de



BUCHTIPP

<http://www.springer.com/springer+spektrum/sachbuch/book/978-3-8274-2970-4>



INTERVIEW MIT SILKE MERKEL-SCHNITZLEIN



Diplom-Sozialpädagogin Silke Merkel-Schnitzlein war bei verschiedenen Arbeitgebern tätig, unter anderem als Projektleiterin eines Schulprojekts im Rahmen der ambulanten Kinder- und Jugendhilfe und als Lehrkraft in der Ausbildung von Erzieherinnen. Seit September 2012 koordiniert sie für das Frère-Roger-Kinderzentrum der KJF die Dienste an Schulen im Landkreis Augsburg.

Warum haben Sie sich auf Ihre jetzige Stelle beworben?

Das hat verschiedene Gründe. Einer ist, dass ich so wieder in die ambulante Kinder- und Jugendhilfe und die Jugendsozialarbeit an Schulen zurückkehren konnte, die ich schon in den Anfängen mit-erlebt habe. Ein anderer ist, dass ich an meiner vorigen Stelle sehr zufrieden war, mich aber diese neue Stelle mit Personalführung sehr gereizt hat.

Was sprach dabei aus Ihrer Sicht für das Frère-Roger-Kinderzentrum?

Ich war zuvor in der Ausbildung von Erzieherinnen tätig, und da kommt man herum und bekommt viele Einblicke in Einrichtungen. Beim Frère-Roger-Kinderzentrum fand ich es sehr auffällig, dass Studierende, die hier ihre praktische Ausbildung gemacht haben, von dem Teamklima begeistert waren. Und auch mich hat die Atmosphäre angesprochen.

Gut ist auch, dass das Kinderzentrum seinen Mitarbeitern viele innovative Fortbildungen anbietet. Und schon bei einer früheren Tätigkeit für die KJF habe ich als Mitarbeiterin eine Kultur der Wertschätzung erlebt.

Was hat sie noch gereizt, sich für diese Stelle zu bewerben?

Ich finde es spannend, dass hier Bewegung drin ist. Das ganze Aufgabenfeld der Dienste an Schulen entwickelt sich ständig weiter. Dieser Bereich ist im Moment politisch sehr wichtig; so tauchen etwa die Ganztagschulen und die Jugendsozialarbeit immer wieder in den Medien auf – da tut sich viel, und da kann ich auch mitgestalten. Das mag ich.

Ist das nicht auch sehr anstrengend?

Natürlich unterliegt dieser Bereich starken Zwängen: der Kosten- und Betreuungsrahmen muss immer wieder neu ausgehandelt werden, und dem Spagat zwischen Budget und Qualität muss man sich immer wieder stellen.

Ich sehe das als Herausforderung.

EIN ARBEITSTAG VON DR. MED. CHRISTIAN UEBLER



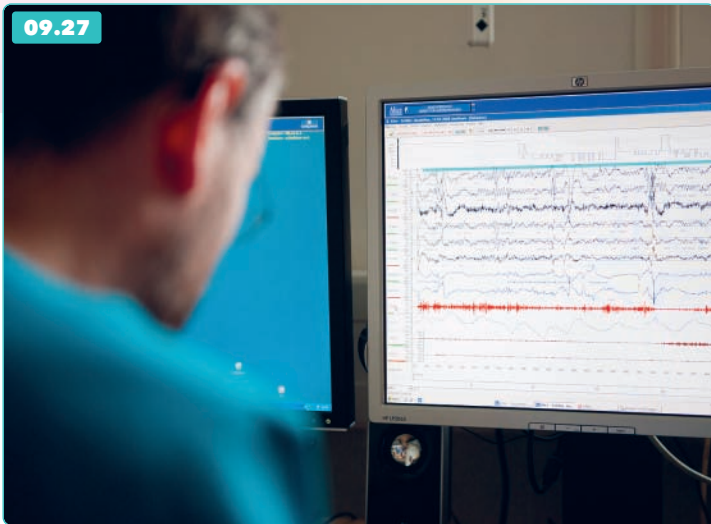
Montag, 25. Februar 2013: Dr. Uebler, Oberarzt im Krankenhaus für Kinder und Jugendliche am Josefinum Augsburg, kurz vor Dienstbeginn.



Umgezogen, und gut gelaunt geht's in die Frühbesprechung.

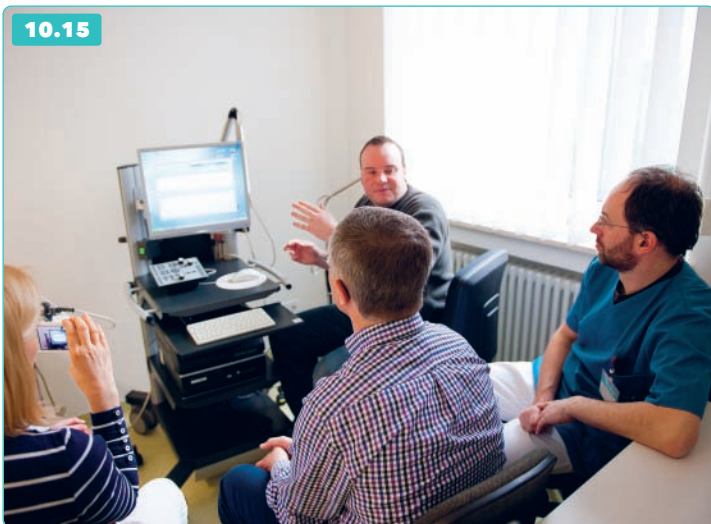


Danach folgt ein Übergabegespräch mit dem diensthabenden Stationsarzt. Soweit alles im grünen Bereich.



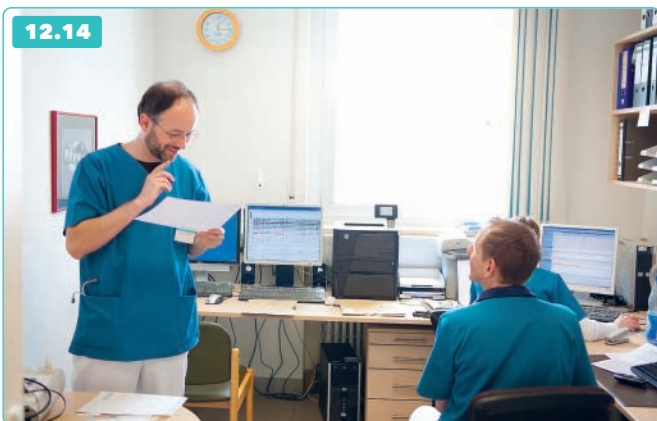
09.27

Jetzt folgen einige Telefonate und eine erste Auswertung der Schlaflaboraufzeichnungen der letzten Nacht.



10.15

Präsentation eines neuen Gerätes zur Messung von Gehirnströmen. Dr. Uebler und Kollegen informieren sich über die neue Technik.



12.14

Zurück auf der Station, gibt es ein kurzes Update. Danach macht er sich nochmal an die Daten aus dem Schlaflabor.



12.40

Mittagsbesprechung in der Ärztebibliothek. In größerer Runde werden neue Befunde diskutiert.



13.12

Mittagspause, er isst heute ausnahmsweise vegetarisch.



13.49

Neuropädiatrische Ambulanz am Nachmittag. Er untersucht neu vorgestellte Kinder, bespricht sich mit Eltern, verfasst Arztbriefe und telefoniert mit den behandelnden Kinderärzten vor Ort.



17.01

Kurz vor Dienstende noch etwas „Handwerk“. Sanft und sensibel setzt er einem Säugling die Infusion.



18.02

Jetzt ist Feierabend. Dr. Uebler radelt wieder heim zu seiner Familie und ist die nächsten Stunden nicht Arzt, sondern Papa.

BESSER QUALIFIZIERT

BERUFLICHE BILDUNG UND INTEGRATION

„QUALIFIZIERT IN DIE ZUKUNFT – FÜR EINEN NEUEN TEILHABEKONSENS – FÜR JUNGE MENSCHEN MIT BEHINDERUNG IN DER ERST-AUSBILDUNG“

Schreinermeister Bernd Altstetter ist Ausbilder für Jugendliche und junge Erwachsene im Förderwerk St. Elisabeth in Augsburg.

So lautet der Titel der Kampagne der Berufsbildungswerke in Deutschland. Was verbirgt sich dahinter? Seit Jahren untersuchen die Berufsbildungswerke im Rahmen der Teilnehmereingangserhebung den **spezifischen Unterstützungsbedarf** von jungen Menschen, die in den Berufsbildungswerken eine Berufsvorbereitung und/oder eine Berufsausbildung absolvieren. Daran beteiligt sind die beiden Einrichtungen der **Katholischen Jugendfürsorge Augsburg**: das Berufsbildungswerk in Augsburg und das Berufsbildungswerk in Dürrlauingen. Eine wichtige Erkenntnis der Untersuchung ist über die Jahre hinweg, dass der spezifische Unterstützungsbedarf ständig zunimmt. Konrad Fath, der Leiter des BBW Augsburg sagt dazu: „Das heißt konkret, dass die jungen Menschen, die ausgebildet, gefördert und betreut werden, einen vielschichtigen Unterstützungsbedarf haben. Insbesondere im Bereich des sozial-emotionalen Förderbedarfs und der psychischen Erkrankungen sind die Zunahmen der Belastungen zu sehen.“ Seit vielen Jahren organisieren die Berufsbildungswerke deshalb im Verbund eine 200 Stunden umfassende Rehapädagogische Fortbildung, um die Mitarbeiter im Rahmen ihrer konkreten Arbeit genau auf diese zunehmenden Anforderungen vorzubereiten.

EXKURS: Im Jahr 2009 hat der Hauptausschuss des **Bundesinstituts für Berufsbildung** eine Regelung verabschiedet, die sich mit der Rehapädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilder beschäftigt, die besonders geregelte Berufe (Fachpraktiker) ausbilden. Besonders geregelte Berufe stehen jungen Menschen mit Behinde-

rungen offen; bei diesen Berufen wird in der Regel weniger theoretisches Wissen verlangt, um vor allem Jugendlichen mit Lernbehinderungen, aber auch psychischen Behinderungen einen Berufsabschluss zu ermöglichen. Die Hauptausschussempfehlung sieht vor, dass Ausbilder, die junge Menschen in solchen Fachpraktikerberufen, ausbilden, eine Rehapädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von 320 Stunden erfüllen müssen. Dahinter steht die Erfahrung, dass die Berufsausbildung von jungen Menschen, insbesondere mit lern- und psychischen Behinderungen, auch ein verändertes didaktisch-methodisches Konzept zur Vermittlung der berufspraktischen und berufstheoretischen Inhalte benötigt. Ziel ist, dass eine umfassende Kenntnis von Ursachen, Auswirkungen und Behandlungsmöglichkeiten von behinderungsspezifischen Merkmalen erworben wird. Dies stellt an die Persönlichkeit des Ausbilders ganz spezifische Anforderungen, insbesondere im Rahmen der Persönlichkeitsentwicklung und der persönlichen Haltungen.

Die wesentlichen Anforderungen wurden vom **Bundesinstitut für Berufsbildung** in folgenden Themenfeldern beschrieben:

- I. Ausbildung junger Menschen mit Behinderung – Reflexion betrieblicher Ausbildungspraxis
- II. Pädagogische und didaktische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung



- III. Medizinische und diagnostische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung
- IV. Psychologische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung
- V. System der beruflichen Rehabilitation
- VI. Recht
- VII. Arbeitswissenschaftliche und arbeitspädagogische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung
- VIII. Interdisziplinäre Projektarbeit/ Praxistransfer

Für die **Berufsbildungswerke in Deutschland** war die Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung Anlass, die bishe übliche Rehapädagogische Weiterbildung im Umfang von 200 Stunden auf den 320-Stunden-Standard anzupassen. Dabei wurden die Themenfelder der Hauptausschussempfehlung von den Berufsbildungswerken übersetzt in folgende Arbeitsbereiche:

1. Selbstbestimmung & Teilhabe
2. Wege und Lernorte beruflicher Rehabilitation junger Menschen
3. Methodik & Didaktik des Lernens (in Betrieb, Arbeit, Schule, Wohnen, Freizeit)
4. Organisation, Evaluation & Organisationsentwicklung
5. Individuelle Förderung & ganzheitlicher Ansatz
6. Professionelle Kompetenzen & Spezialisierungen für Mitarbeiter

Während die HA-Empfehlung die 320 Stunden Rehapädagogische Weiterbildung nur für die Ausbilder vorsieht, verpflichten die Berufsbildungswerke **alle am pädagogischen Prozess beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme**. Prof. Karl-Heinz Eser, Mitglied im Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke sagt stolz: „Dieses Leistungsversprechen wurde auch im Rahmen der mit der Bundesagentur für Arbeit vereinbarten Leistungsbeschreibungen abgegeben.“

Was war nun handlungsleitend für diese Überlegungen?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Berufsbildungswerken müssen in der Lage sein, die erhöhten Anforderungen an den Rehapädagogischen Prozess, der sich aus der Veränderung des Klientel ergibt, entsprechend im Berufsalltag bewältigen zu können. Die Kolleginnen und Kollegen müssen verstehen können, welche Ursachen die beobachteten Verhaltensweisen junger Menschen haben, welche Wirkungszusammenhänge dahinter stehen und wie diese zu erklären sind. Nur so können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechende pädagogische Maßnahmen zielorientiert einleiten; das Verstehen des jungen Menschen, das Erkennen des spezifischen Unterstützungsbedarfes und die Ableitung von notwendigen Maßnahmen sind grundlegend.

Inge Berka, die Leiterin des Förderzentrums St. Georg, bringt es auf den Punkt: „Dazu braucht es Verständnis dafür, dass berufliche Rehabilitation für junge Menschen nicht im Alleingang geplant, entwickelt und realisiert werden kann. Verschiedene Professionen müssen zusammenwirken, damit eine Umgebung geschaffen werden kann, in der junge Menschen ihre Fähigkeiten erkennen, ihre Stärken zur Geltung bringen und parallel dazu ihre Defizite reduzieren können.“

Dies erfordert zu allererst eine umfassende berufliche, fachspezifische, methodische und persönliche Fachkompetenz. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen im Rahmen ihres rehapädagogischen Handelns ihre Grenzen erkennen und akzeptieren können. Gleichzeitig müssen sie diese Grenzen aber auch bei den Jugendlichen erkennen und entsprechende Maßnahmen im Rehateam ableiten können.

**Gut drauf!
Auszubildende im
Förderwerk St. Elisabeth,
in Augsburg.**





BERUFLICHE BILDUNG UND INTEGRATION

Entscheidend ist dabei die Kenntnis von Funktions- und Wirkungsmechanismen von Behinderungen, psychischen Beeinträchtigungen und sozial-emotionalem Förderbedarf. Jeder einzelne Mitarbeiter muss ein Verhaltensrepertoire entwickeln können, das er situationsangepasst abrufen kann. Eine zentrale Rolle spielt dabei, mit Nähe und Distanz umgehen zu können. Nicht unwesentlich ist auch, sich auf ein Fundament gut entwickelter persönlicher Widerstandsfähigkeit verlassen zu können. Die Rehapädagogische Weiterqualifizierung legt deshalb großen Wert darauf, dass für verschiedene Belastungssituationen fachlich angemessene Handlungsweisen entwickelt werden und den Kolleginnen und Kollegen dann dieses Verhaltensrepertoire zur Verfügung steht.

„Dahinter steht die Überzeugung, dass junge Menschen umso besser ihr eigenes Verhalten reflektieren können, je klarer ihnen Menschen mit einer ‚gesunden‘, transparenten, offenen und wahrnehmbaren Persönlichkeit begegnen“, so Michael Breitsameter, Leiter der Abteilung Berufliche Bildung und Integration der KJF. Auch gilt es, neueste Erkenntnisse aus Pädago-

gik und Psychologie in das Alltagshandeln zu übertragen sowie natürlich auch darum, die entsprechenden neuesten Standards berufsbezogener Fachtheorie und Fachpraxis behinderungsgerecht in den Rehabilitationsprozess übertragen zu können. Im Rahmen des methodischen Vorgehens geht es dabei um die Aneignung von theoretischem Wissen, um die Erprobung dieses Wissens im pädagogischen Alltag und die Reflexion der Erfahrungen im Mitarbeiterteam.

Das Konzept der Rehapädagogischen Weiterbildung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke im Umfang von 320 Stunden wurde zusammen mit den Universitäten Dortmund und Würzburg erarbeitet und wird gemeinsam zertifiziert. Somit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Weiterbildung teilnehmen, nicht nur einen Wissens- und Kompetenzzuwachs für ihr alltägliches pädagogisches Handeln, sondern auch ein Zertifikat, das ihnen gegebenenfalls auch bei weiteren Bewerbungen und im Rahmen der beruflichen Karriereplanung entsprechend weiterhelfen kann.



Roland Hörwig,
Fleischermeister im
Förderungswerk
St. Nikolaus, mit
Auszubildenden
des Fleischerhandwerks.

„Dahinter steht die Überzeugung, dass junge Menschen umso besser ihr eigenes Verhalten reflektieren können, je klarer ihnen Menschen mit einer ‚gesunden‘, transparenten, offenen und wahrnehmbaren Persönlichkeit begegnen.“



Michael Breitsameter
Abteilungsleiter
Berufliche Bildung und Integration

breitsameterm@kjf-augsburg.de
Telefon 0821 3100-214
Telefax 0821 3100-413



Die Abteilung Berufliche Bildung und Integration ist verantwortlich für Angebote in drei Fördereinrichtungen, für den Integrationsfachdienst (ifd), das Regionalmanagement Schwaben (rem), die gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung (gAla) sowie die Integrationsfirmen InHoGa und InVivo.



KOMPETENZ IM MITTELPUNKT

MEDIZIN & SCHULEN

KEINE ZUKUNFT OHNE FACHKRÄFTE

Strategen würden sagen: Damit der Fachkräftemangel uns auch morgen handlungsfähig sein lässt, müssen wir schon heute damit beginnen, entsprechende Strategien dagegen zu entwickeln.

Historiker würden sagen: Bereits im Jahr 1925 gründete die Katholische Jugendfürsorge eine eigene Schule, um Kinderkrankenschwestern auszubilden.

Demographen würden sagen: Der 1966 beginnende Geburtenrückgang macht es heute für Arbeitgeber immer schwieriger, qualifizierte Fachkräfte zu finden.

Politiker würden sagen: Wählen Sie mich, damit ich in der nächsten Legislaturperiode meine ganze Kraft im Kampf gegen den Fachkräftemangel einsetzen kann.

Tatsache ist: In Deutschland gab es fast nie zu viele gut qualifizierte Fachkräfte in sozialen

Wibke Cornelius ist seit 2008 an der Frauenklinik des Josefinum in Augsburg als Ärztin tätig. Sie macht dort ihre Weiterbildung zur Fachärztin für Frauenheilkunde und Geburtshilfe.



Berufen. Sicher, einzelne Ausreißer aus diesem Trend gab es immer wieder, etwa Lehrer, die nach dem Studium nicht übernommen wurden, oder Diplom-Pädagogen, für die es weniger Stellen als Absolventen gab. Und nicht zu vergessen die Zeit der Ärzteschwemme von etwa 1982 bis 2002, als die Anzahl ausgebildeter Ärzte größer war als der Bedarf an ihren Kenntnissen und Fähigkeiten. Aber unter dem Strich muss man sagen: Der Bedarf an sozialer und medizinischer Arbeit in der Gesellschaft steigt seit Jahrzehnten. Und es braucht für die soziale Arbeit, wie für die Herstellung von Joghurt oder Glühbirnen auch, Leute, die das können. Die das gelernt haben. Die wissen, wie es geht. Erfahrung haben. Fachkräfte eben. Dass die öffentlichen Kassen bei deren Bezahlung nicht immer nachkommen, steht auf einem anderen Blatt.

In die Ausbildung sozialer Fachkräfte investiert die Katholische Jugendfürsorge Augsburg seit fast 90 Jahren. Zur Berufsfachschule für Kinderkrankenpflege am Josefinum kamen in den 1970er und 1980er Jahren die Fachschulen für Heilerziehungspflege und Heilerziehungspflegehilfe in Dürrlauingen und Augsburg sowie die Fachakademie für Heilpädagogik dazu. Jüngstes Kind in dieser Runde ist die Fachschule für Heilerziehungspflege in Kempten, die im Herbst 2012 ihren Betrieb aufnahm.

„Wir investieren in die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte für die KJF und insgesamt für die soziale Branche“, erläutert Wolfgang Luther, Abteilungsleiter für die Schulen der KJF. „Damit übernehmen wir Verantwortung dafür, dass auch Einrichtungen anderer Träger qualifizierte Fachkräfte anstellen können.“ Gerade die Neugründung in Kempten habe gezeigt, dass für eine gute Ausbildung die enge Zusammenarbeit mit den Praxisstellen wichtig sei und dies vor Ort am besten gelinge. Und: Die Anforderungen in sozialen Berufen steigen, weswegen schon in der Ausbildung grund-

legende Kompetenzen für die spätere Arbeit vermittelt werden müssen. In den Schulen der KJF stehen daher Fach-, Wissens-, Handlungs- und Selbstkompetenz im Mittelpunkt aller Ausbildungsinhalte.

Hinsichtlich der Weiterentwicklung der jungen Berufsanfänger sieht Luther heute nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung etwa zum Heilerziehungspfleger oder Heilpädagogen viele Möglichkeiten. „Es stehen danach alle Wege offen.“ Auch für eine selbstständige Tätigkeit sei die Ausbildung eine gute Grundlage. Bei der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege ist Luther ebenfalls überzeugt: „Das sind auch im sich wandelnden Bildungssystem attraktive Berufe.“ Außerdem wird über alle Ausbildungen auch ein Zugang zur akademischen Bildung an einer Hochschule ermöglicht. In Kooperation mit einer Dualen Hochschule konnte erreicht werden, dass bestimmte in der Ausbildung bei der KJF erbrachte Leistungen für das Studium der Sozialen Arbeit anerkannt werden und damit eine weitere Möglichkeit nach dem Ausbildungsende offen steht.

Ganz anders sieht es bei Ärzten aus. Hier gibt es den scheinbaren Widerspruch, dass die Anzahl der Ärzte in Deutschland steigt, es aber dennoch zu wenige gibt. Neben niedergelassenen Ärzten auf dem Land fehlen auch Assistenzärzte zur Facharzt Ausbildung an den Kliniken. Dies hat verschiedene Gründe, die für andere Berufsgruppen so nicht gelten. Einer der Gründe ist der medizinische Fortschritt, der immer mehr Spezialbehandlungen ermöglicht, wofür es dann mehr Spezialisten braucht. Ein anderer Grund ist, dass es für junge Ärzte zunehmend Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Gesundheitsversorgung gibt, zum Beispiel in Labors und bei Medikamentenherstellern. Erschwerend kommt hinzu, dass viele Ärzte lieber in Ballungsgebieten leben möchten; die Standorte der KJF-Rehakliniken sind für Bergurlauber ideal, kommen für viele junge Universitätsabsolventen nicht in Frage, weil sie zu weit weg vom pulsierenden

In diesen Kliniken der KJF können Ärzte ihre Facharztausbildung machen

- ▶ **Josefinum**
 - ▶ Kinder- und Jugendmedizin
 - ▶ Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie
 - ▶ Frauenheilkunde und Geburtshilfe
- ▶ **Fachklinik Prinzregent Luitpold ***
 - ▶ Kinder- und Jugendmedizin
- ▶ **Klinik Hochried ***
 - ▶ Kinder- und Jugendmedizin
 - ▶ Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie
- ▶ **MVZ Oberland /Kinderarztpraxis ***
 - ▶ Kinder- und Jugendmedizin
- ▶ **Alpenklinik Santa Maria ***
 - ▶ Kinder- und Jugendmedizin

In diesen Kliniken der KJF können Ärzte die angegebenen Schwerpunkt- und Zusatzqualifikationen erwerben

- ▶ **Josefinum**
 - ▶ Spezielle Geburtshilfe und Perinatalmedizin
 - ▶ Neonatologie
 - ▶ Neuropädiatrie
 - ▶ Allergologie
 - ▶ Kinderpneumologie
 - ▶ Schlafmedizin
 - ▶ EEG
- ▶ **Alpenklinik Santa Maria**
 - ▶ Pneumologie
 - ▶ Allergologie
- ▶ **Klinik Hochried**
 - ▶ Allergologie
 - ▶ Neuropädiatrie

Bei weiteren Spezialangeboten der KJF-Kliniken können Ärzte weitere spezielle Fachkenntnisse erwerben

- ▶ **Josefinum**
 - ▶ Zertifiziertes Brustzentrum
 - ▶ Zertifiziertes Schlaflabor
 - ▶ Mukoviszidose-Zentrum
 - ▶ Lippen-Kiefer-Gaumen-Spaltzentrum
 - ▶ Rheumatologie
 - ▶ Epileptologie
 - ▶ Psychotherapie
 - ▶ Diabetes
 - ▶ Kinderradiologie
 - ▶ Kinderchirurgie
 - ▶ Beckenboden, Urodynamik
 - ▶ Endoskopische OPs
 - ▶ Pränataldiagnostik
 - ▶ Betreuung von Risikoschwangerschaften
 - ▶ Karzinomchirurgie
 - ▶ Deszensuschirurgie
 - ▶ Hysteroskopische Eingriffe
 - ▶ Laparoskopische Operationen
- ▶ **Alpenklinik Santa Maria**
 - ▶ Kinder- und Jugendlichenrehabilitation
 - ▶ Mukoviszidose
- ▶ **Fachklinik Prinzregent Luitpold**
 - ▶ Kinder- und Jugendlichenrehabilitation
 - ▶ Diabetes
- ▶ **Klinik Hochried**
 - ▶ Kinder- und Jugendlichenrehabilitation

* Weiterbildungsermächtigung für 1-2 Jahre der Facharztausbildung

Leben der Großstadt sind. Und wer sich die Stelle aussuchen kann geht dann eben nicht zur KJF.

Um diese Nachteile auszugleichen, setzt die KJF auf eine Mischung aus verschiedenen Stärken. Eine dieser Stärken beginnt bereits im Medizinstudium. Da die KJF mit der Alpenklinik Santa Maria, der Klinik Hochried sowie der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie des Josefinum inzwischen drei Akademische Lehrkrankenhäuser habe, in denen die Studenten praktische Erfahrungen sammeln, sei man „nah dran an Forschung, Lehre und Nachwuchs“, so der Medizinische Direktor der KJF, Dr. Bernhard Hoch. Die Studenten können so die KJF-Klini-

ken und die Arbeit dort kennen lernen – eine gute Voraussetzung für eine spätere Tätigkeit. Dann schließt sich für Ärzte an das Studium die Weiterbildung zum Facharzt an. Man muss dafür eine mehrjährige Weiterbildung machen, die in einer Prüfung vor der Landesärztekammer endet. Auch auf diesem Feld ist die KJF seit langem aktiv: In allen Kliniken der KJF sind ständig junge Ärzte tätig, die ihre Ausbildung zu Fachärzten durchlaufen. Nach bestandener Facharztprüfung kann man in den Kliniken der KJF auch Zusatzqualifikationen wie zum Beispiel Allergologie, Neonatologie oder Schlafmedizin erlangen. Ein besonderes Schmankerl ist hier, dass die KJF hier die Qualifizierung in spe-

ziellen Fachgebieten ermöglicht, die später die Behandlung seltener Krankheiten und damit eine Nischenbesetzung möglich macht - ein Vorteil für Arzt und Krankenhaus. KJF-Ärzte können durch eine Visitation von anderen Kliniken des gleichen Trägers lernen, dort vielleicht sogar in einem der zahlreichen Schwerpunkte Karriere machen.

Dass diese Mischung der Stärken erfolgreich ist, belegen die Zahlen: Es werden bei der KJF wesentlich mehr Fachärzte ausgebildet, als in den eigenen Kliniken benötigt werden. Und die Zahl der Fachärzte an den Kliniken der KJF stieg in den vergangenen Jahren deutlich an.



MEDIZIN & SCHULEN

JOSEFINUM



KLINIK HOCHRIED



Die Abteilung Medizin steuert die Kliniken der KJF. Dies sind neben dem Akutkrankenhaus Josefinum drei Fachkliniken für medizinische Rehabilitation kranker Kinder und Jugendlicher sowie weitere Hilfen und die skywalk Allgäu gemeinnützige GmbH, die zur Fachklinik Prinzregent Luitpold gehört.



„Wir sind mit unseren drei Akademischen Lehrkrankenhäusern nah dran an Forschung, Lehre und Nachwuchs.“

Dr. med. Bernhard Hoch
*Abteilungsleiter Medizin
Medizinischer Direktor*

hoch.bernhard@josefinum.de
Telefon 0821 2412-445
Telefax 0821 2190633





KOLLEG für
heilpädagogische
Berufe

Mit Elan dabei. Gruppe
von angehenden Heil-
pädagogen am Kolleg
für heilpädagogische
Berufe.



Die Abteilung Schulen orga-
nisiert die Arbeit von vier
Berufsfachschulen und einer
Fachakademie zur Ausbildung
sozialer Fachkräfte sowie von
vier Förderberufsschulen und
neun weiteren Schulen für
Klienten und Patienten.



Wolfgang Luther
*Abteilungsleiter
Schulische Bildung*

lutherw@kjf-augsburg.de
Telefon 0821 3100-197
Telefax 0821 3100-150

„Wir investieren in die Aus-
bildung zukünftiger Fachkräf-
te für die KJF und insgesamt
für die soziale Branche.
Damit übernehmen wir
Verantwortung dafür, dass
auch Einrichtungen anderer
Träger qualifizierte Fachkräf-
te anstellen können.“

VIELSEITIG, HERAUSFORDERND, SINNSTIFTEND KINDER- UND JUGENDHILFE

KINDER UND JUGENDLICHE: ABWECHSLUNGSREICHE ARBEITSFELDER FÜR FACHKRÄFTE

Max macht derzeit eine Ausbildung zum Heilerziehungspfleger am Kolleg für heilpädagogische Berufe in Augsburg.

Das Arbeitsfeld Kinder- und Jugendhilfe ist geprägt von einer Vielzahl an Betreuungsformen, differenzierten Hilfe- und Unterstützungsleistungen, die in ihrer Ausgestaltung den Fachkräften ein vielseitiges Aufgabenfeld bieten. Eines haben diese Tätigkeitsfelder gemeinsam: im Blick steht immer das Kind, der junge Mensch und ein Familiensystem mit den verschiedensten Facetten.

„Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe tätig zu sein, ist herausfordernd, aber auch erfüllend“, fasst dies Stefan Leister, als Abteilungsleiter bei der KJF zuständig für die Kinder- und Jugendhilfe, zusammen. Neben den, je nach Fachlichkeit, erlernbaren Methoden, erfordert die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eine hohe Bereitschaft sich persönlich einzubringen. Arbeiten mit Menschen heißt in Kontakt treten, Vertrauen aufbauen, um einen Weg in der Entwicklung mitzugehen und verlässliche, kontinuierliche Begleitung anzubieten.

Leister erlebt in den Kontakten mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seines Bereichs, dass sie Vieles an ihrer Arbeit schätzen. Dazu gehört das abwechslungsreiche Arbeiten, das Meistern von Herausforderungen, aber auch eine angemessene tarifliche Bezahlung. Auch dass man nicht alleine arbeitet, sondern sich meist im Team ergänzen und unterstützen kann, ist ein Pluspunkt für viele Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Voraussetzung ist natür-



lich, dass dabei eine gute und kollegiale Grundstimmung untereinander herrscht. Ebenso schätzen viele, dass eben keine Arbeit nach „Schema F“ gefragt ist, sondern man sich selbst einbringen kann. „In der Kinder- und Jugendhilfe ist man als Mitarbeiterin und Mitarbeiter kein reiner Erfüllungsgehilfe. Das Erleben von Autonomie, zum Beispiel durch die Möglichkeit, Mitgestalten und eigene Entscheidungen treffen zu können ist für die Motivation sehr wichtig, wie auch wissenschaftliche Studien zeigen“, so Leister.

Die Arbeit mit jungen Menschen erfordert aber vor allem auch, sich selbst als Mensch einzubringen, als Persönlichkeit, mit allen Vor- und Nachteilen die man da sehen mag. Dieses sich als ganzen Menschen einbringen fördert durch Reflexion und Erfahrungen eigene Reifungsprozesse und bietet so eigene Entwicklungschancen für junge Fachkräfte.

„Daher wollen wir auch, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst ihre eigene Persönlichkeit in die Erziehungsarbeit einbringen und nicht nur einen professionellen Job machen“, so Leister. „In dem Moment, in dem ein Mitarbeiter spürt, dass diese Beziehungsarbeit beim Kind ankommt, wird sie auch sinnstiftend. Und das geht eben nicht, wenn ich nur Zielerreichungen abarbeite.“ Hier wird es dann auch überdeutlich, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass Chef und Mitarbeiter das gleiche Ziel haben: den Kontakt von Mensch zu Mensch, die persönliche Beziehung. „Wir sprechen hier vom Prinzip der „personalen Begegnung“. Das fordert die KJF einerseits in ihren Leitsätzen, die auf dem christlichen Menschenbild beruhen, das schätzen aber gerade in der Kinder- und Jugendhilfe viele Fachkräfte.“

Menschliche Zuneigung ist eine Grundvoraussetzung um Krisen auszuhalten, in schier aussichtslosen Situationen trotzdem Lebensmut zu vermitteln oder Situationen auszuhalten, um Grenzen zu setzen. Gelingen diese Aufgaben, so stellt sich neben dem persönlichen Erfolg, Zuneigung, Vertrauen und Akzeptanz von der Seite der „Klienten“ ein.

Dass jemand so eine Grundeinstellung hat, ist begrüßenswert. Dass man sie als Erzieherin, Pädagoge oder Therapeutin hat, ist oft ausschlaggebend, um Erfolge zu erzielen. „Erziehung geht nur durch Beziehung. So gesehen ist der Schlüssel zu einer erfüllten Berufstätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe ganz einfach zu benennen“, so Leister. „Man muss Kinder und Jugendliche mögen - gerade auch dann, wenn sie Verhaltensweisen zeigen, die nur schwer annehmbar sind“.

Rebekka studiert Sozialpädagogik und hat im Förderungswerk St. Nikolaus in Dürrlauringen ihre Praxisblöcke absolviert.



„DAS TAUGT MIR“

STATEMENTS VON MITARBEITERN



Ich liebe die Menschen. Im glücklichsten Fall kann ich die Kinder von dem Zeitpunkt, an dem sie ein halbes Jahr alt sind, bis zum Alter von 12 Jahren begleiten. Da sehe ich auch, was ich ihnen in früheren Jahren mitgegeben habe. Und wenn ich diese entscheidende und prägende Zeit in der Entwicklung eines Kindes begleiten darf, ist das ganz toll. Ich kriege, wie kaum jemand sonst, täglich eine positive Bestätigung für das, was ich tue; und das, was ich an Liebe und Zuneigung schenke, bekomme ich eins zu eins von den Kindern zurück.

Heute würde ich vielleicht keine Leitungsfunktion mehr übernehmen, denn ich merke, dass ich meinen eigenen Ansprüchen nicht mehr gerecht werden kann: gegenüber den Kindern, den Mitarbeitern, aber auch den Eltern fehlt es mir einfach an Zeit.

Claudia Miebling ist seit fast 30 Jahren Erzieherin. Sie leitet das Haus für Kinder in Nördlingen, das zum Erziehungs- und Jugendhilfeverbund Nordschwaben gehört.



Was mir immer gefallen hat ist, dass ich im Heilpädagogischen Heim die pädagogische Arbeit mitgestalten konnte. Es gab für mich die Möglichkeit von einer reinen Jungengruppe immer wieder etwas Neues wie zum Beispiel Verselbständigung, Mädchenarbeit und Wohnen im kleinstädtischen Umfeld zu entwickeln.

Es gibt in meinem Beruf Tage, da bewegt sich im Umgang mit den jungen Menschen etwas vorwärts, und andere, da glaube ich, es bewegt sich nichts. Aber ich habe gelernt, dass man einen langen Atem braucht und sich immer wieder sagt: Auf ein Neues!

Die vielen Wochenenddienste, Schichtarbeit und die Nachtarbeit belasten schon – zu Beginn habe ich einen Teil meines Freundeskreises verloren. Heute muss mein Mann schon mal alleine zu einer Einladung, weil ich nicht mitkann. Sich in einem Verein zu engagieren – das ist durch meine Arbeitszeiten nicht möglich.

Anneliese Lauer, Erzieherin mit Zusatzausbildung in Systemischer Familienberatung und Katechetin, ist seit 35 Jahren im Dienst im Heilpädagogischen Zentrum des Förderungswerks St. Nikolaus, Dürrlauingen.



Die vielfältigen Aufgaben hier – das taugt mir. Ich wollte damals diese Stelle, weil hier eine allseitige und umfangreiche Förderung möglich ist. Ich habe mehr Zeit, um die Persönlichkeitsentwicklung der Kinder zu unterstützen, sie zum selbständigen Handeln anzuregen und zu einer Erweiterung ihrer Kompetenzen und Kommunikationsfähigkeit beizutragen. Die kleine Gruppenstärke ermöglicht mir, individueller auf die Kinder einzugehen." Und bei uns ist eine intensivere Elternarbeit möglich, als in einem Regelkindergarten. Ich schätze auch die Nähe zur Natur, das Arbeitsklima, die Unterstützung im Kollegenkreis und durch meinen Chef. Heilpädagogische Tagesstätte – das ist für die Kinder und die Eltern, die hier sein dürfen, eine sehr wichtige Erfahrung fürs Leben.

Margit Matheis, Erzieherin mit Zusatzausbildung in Psychomotorik, ist seit 17 Jahren in der Heilpädagogischen Tagesstätte St. Ulrich in Obergriesbach bei Aichach tätig.



Also ich mag meine Arbeit, weil sie so facettenreich, lebensnah und vielschichtig ist. Sie ist oft anstrengend aber immer lohnend.

*Diplom-Sozialpädagogin **Karin Hoyer** leitet die Familienstation Gersthofen im Erziehungs- und Jugendhilfeverbund Augsburg.*



Ich arbeite in einem Projekt zur Integration von schulmüden Jugendlichen in ihre Klassengemeinschaft. Es ist nicht immer leicht, eine Beziehung zu ihnen aufzubauen. Und genau das macht meine Arbeit in der Schule in der Werkstatt aus: Es geht darum, auf jedes einzelne Kind individuell einzugehen, um so einen Kontakt aufzubauen, der trägt und belastbar ist, und das Vertrauen zu schaffen, das die Jugendlichen brauchen, um sich von mir wieder in die Schule zurück begleiten zu lassen. Das ist meine tägliche Herausforderung und meine Motivation.

***Tobias Müller** ist Diplom-Sozialpädagoge mit Schwerpunktbildung in Sport- und Erlebnispädagogik. Gemeinsam mit einem Kollegen leitet er für das Frère-Roger-Kinderzentrum der KJF das Projekt „Schule in der Werkstatt“.*



Arbeit in der Erziehungsberatung bedeutet oft Umschalten: vom gemobbten Fünftklässler zum hochstrittig-geschiedenen Paar über die Schriebaby-Beratung hin zur Suche nach einer Perspektive für den 16jährigen Schulabbrecher - und dies oft im Stundenrhythmus. Die Fülle intensiver Begegnungen mit unterschiedlichsten Menschen ist persönlich wertvoll und bereichernd.

Gerade als junger Familienvater spüre ich auch, dass eine gute Beziehungsarbeit nicht am Fließband leistbar ist: Der Erwerb von Fachkompetenz braucht ebenso Zeit wie das immer wieder neue Mich-Einlassen, Nachspüren und auch das Loslassen.

Stellenausbau und mehr Spielraum für Fort- und Weiterbildung könnten den zeitlichen Mehrbedarf durch immer intensivere Notlagen und steigende Klientenzahlen auffangen.

***Kai Meyer zu Gellenbeck** ist Diplom-Psychologe. Er arbeitet an der Psychologischen Beratungsstelle Weilheim im Erziehungs- und Jugendhilfeverbund Oberland.*



KINDER- UND JUGENDHILFE



Die Abteilung Kinder- und Jugendhilfe koordiniert die Angebote des Frère-Roger-Kinderzentrums Augsburg, der St. Franziskus Jugendhilfe in Buchenberg/Allgäu und der elf Erziehungs- und Jugendhilfeverbände der KJF in der Region.

Dazu kommen die stationären, teilstationären und ambulanten Angebote der Kinder- und Jugendhilfe im Förderungswerk St. Nikolaus Dürrlauingen und im Förderzentrum St. Georg Kempten.

„Man muss Kinder und Jugendliche mögen – gerade auch dann, wenn sie Verhaltensweisen zeigen, die nur schwer annehmbar sind.“

Stefan Leister
Abteilungsleiter
Kinder- und Jugendhilfe

leisters@kjf-augsburg.de
Telefon 0821 3100-160
Telefax 0821 3100-183





Förderzentrum
St. GEORG
Kempten/Allgäu

Förderungswerk
St. Nikolaus
Dürrlauingen

Erziehungs- und Jugendhilfeverbund **EJV**
11x IN UNSERER REGION



Frère-Roger-Kinderzentrum
gemeinnützige GmbH



st. Franziskus

NICHT LÖSBARER KONFLIKT

WIRTSCHAFT & FINANZEN

FACHKRÄFTE KOSTEN GELD – UND NICHT ALLE KOSTENTRÄGER HONORIEREN DEREN ARBEIT IN AUSREICHENDEM UMFANG

Das Thema „Fachkräfte“ ist aus Sicht des Finanzchefs eigentlich schnell abgehandelt: Man braucht sie. „Der Fachkräfteschlüssel ist uns häufig vorgegeben, zum Beispiel in den stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe“ erklärt Markus Mayer, Abteilungsleiter Wirtschaft und Finanzen der KJF Augsburg. „Das betrifft nicht nur die Anzahl der Personen, sondern auch deren Qualifizierung.“ Die KJF muss die Stellen also mit Fachkräften besetzen; wollte sie – ähnlich der Industrie oder mancher Unternehmen der freien Wirtschaft – einfach Geld sparen, indem sie Stellen unbesetzt ließe oder billigere Mitarbeiter mit schlechterer Qualifizierung einsetzen, bekäme sie es häufig mit den Kostenträgern zu tun. Weniger Fachkräfte = weniger Geld, so wäre das Ergebnis.

Als Verantwortlicher für die wirtschaftliche Lage gibt Mayer generell ungern unnötiges Geld aus – das ist sein Job, und er hat diese Rolle seit Jahren verinnerlicht. An manchen Stellen ist ihm aber klar, dass die KJF bestimmte Beträge aufwenden muss, um die Arbeit des Verbandes aufrecht zu erhalten und die KJF als Arbeit-

geber auf Dauer attraktiv zu halten. Dazu gehört etwa die Ausbildung eigener Fachkräfte, wie sie etwa in den Fachschulen für Heilerziehungspflege geschieht – ein Zuschussgeschäft, aber: „Das ist es uns wert“, so der Abteilungsleiter.

Auch die betriebliche Altersversorgung, die bei der KJF durch Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse erfolgt, ist aus seiner Sicht ein Punkt mit großer Bedeutung. Seine Erfahrung ist, dass sich immer mehr Bewerber im Vorstellungsgespräch nach diesen Leistungen erkundigen und dann auch deren Existenz in die Entscheidung für die Zusage an die KJF mit einbeziehen.

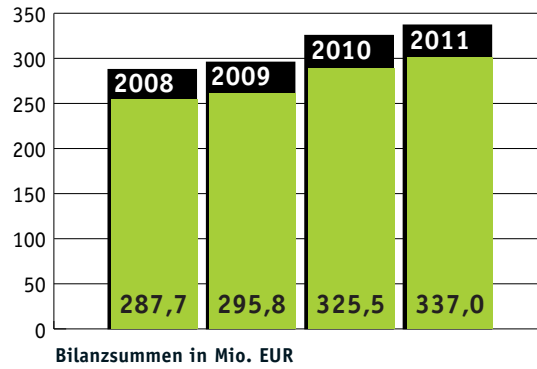
Was Mayer dagegen Sorgen macht ist die größer werdende Kluft, die sich zwischen der Kostenerstattung durch die Kostenträger und den tatsächlichen Personalkosten auftut. „Ein nicht lösbarer Konflikt besteht zwischen der wirtschaftlichen Sicherung der Einrichtungen und Dienste einerseits und andererseits der notwendigen attraktiven Bezahlung, um gute Fachkräfte zu bekommen oder zu halten“, so Mayer. „Diese Problematik wird sich verschärfen“, so sein Prognose. Dass dies nicht nur die KJF sondern eigentlich alle Träger im Land betrifft ist da ein schwacher Trost.

Merlinda ist einer von über 75.000 Menschen die jedes Jahr Hilfe und Unterstützung in unseren Einrichtungen und Diensten bekommen.

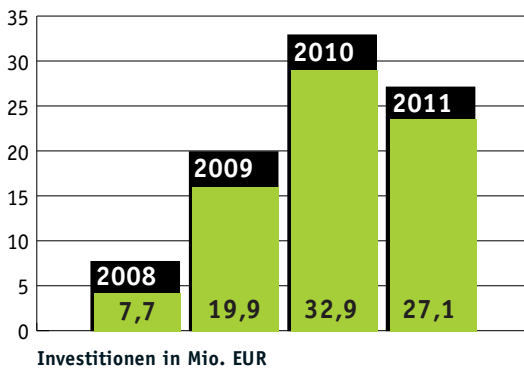




Bilanzsummen



Investitionen



Kerstin Hartmann ist Hauswirtschaftsmeisterin im Förderwerk St. Elisabeth in Augsburg.



Markus Mayer
Abteilungsleiter
Wirtschaft und Finanzen

mayerm@kjf-augsburg.de
Telefon 0821 3100-130
Telefax 0821 3100-111



„Ein nicht lösbarer Konflikt besteht zwischen der wirtschaftlichen Sicherung und der notwendigen attraktiven Bezahlung, um gute Fachkräfte zu bekommen oder zu halten.“

FACHKRÄFTE GEWINNEN

VERBANDS- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

DURCH PERSONALENTWICKLUNG FACHKRÄFTE GEWINNEN UND HALTEN

Die Gewinnung von Fachkräften wird angesichts vielschichtiger gesellschaftlicher Faktoren in Zukunft eine zentrale Aufgabe sein. Ohne eine kontinuierliche Personalentwicklung wird sie allerdings ins Leere laufen.

Hier hat die KJF Augsburg vorgesorgt. Sie investiert seit längerem in eine kontinuierliche Personalentwicklung. Über 1.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen jährlich an den verbandsübergreifenden KJF-internen Seminaren der KJF-Akademie teil. Hinzu kommt eine Vielzahl an einrichtungsinernen Schulungen und Fortbildungen. Hinter all diesen Schulungen, Seminaren und Fachtagungen verbirgt sich ein mehrstufiges Personalentwicklungskonzept, das über viele Jahre hinweg mit etlichen Bausteinen Stück um Stück auf- und ausgebaut wurde.

Die Willkommenskultur steht dabei ganz am Anfang. „Herzlich Willkommen bei der KJF“, unter diesem Titel steht ein Seminartag für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der KJF Augsburg. Neben einer geregelten Einarbeitung am Arbeitsplatz und in der Einrichtung, lernen sie in diesem Seminar den gesamten Verband mit all seinen Einrichtungen und Diensten kennen und haben die Gelegenheit, ins Gespräch mit den Verantwortlichen des Verbandes zu kommen.

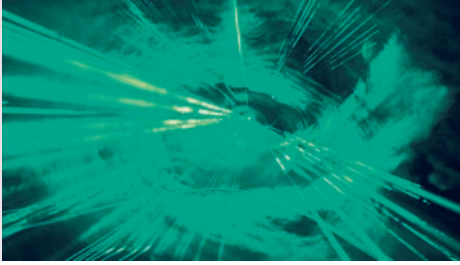
Einen weiteren fest verankerten Baustein bilden die jährlichen Mitarbeitergespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitern. Neben der vorausschauenden Vereinbarung von Zielen, sind sie ein wichtiges Instrument zur Sicherung und kontinuierlichen Weiterentwicklung der

„Die Angebote zur religiös-spirituellen Begleitung der KJF-Akademie sind ein unschätzbare Baustein im Personalentwicklungskonzept der KJF.“

Franz-Josef Schwarzkopf
Abteilungsleiter
Verbands- und Organisationsentwicklung

schwarzkopffj@kjf-augsburg.de
Telefon 0821 3100-215
Telefax 0821 3100-213





fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für notwendige Fortbildungen steht in jeder Einrichtung ein geregelt Budget zur Verfügung.

Die Mitarbeiter der KJF sind wesentliches Zeichen der christlichen Ausrichtung unseres Verbandes im Dienst an den Menschen. Um diesen Dienst dauerhaft leisten zu können, brauchen auch sie selbst wiederkehrende Zeiten zum Innehalten, zur Reflexion und zum Kraft schöpfen. Die Angebote zur religiös-spirituellen Begleitung der KJF-Akademie sind hierfür ein unschätzbare Baustein im Personalentwicklungskonzept der KJF. In Zusammenarbeit mit dem Diözesancaritasverband werden mit dem Programmheft „Innenzeit“ jährlich über 20 Oasentage, Besinnungstage und mehrtägige Exerzitien angeboten, die sich großer Beliebtheit erfreuen.

Auch die Führungskräfteförderung zählt mit zu den Bausteinen im Personalentwicklungskonzept. Gemeinsam mit den drei Jugendfürsorgeverbänden München, Regensburg und Speyer hat die KJF Augsburg ein Führungskräftekonzept aufgebaut. Ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich in Seminaren zur Nachwuchsförderung mit der Rolle und den Aufgaben einer Führungskraft vertraut machen. Neue Führungskräfte erhalten einen mehrstufigen Einführungskurs und für langjährige Führungskräfte bieten die vier Verbände regelmäßig wiederkehrende Vertiefungsseminare an.

Kontinuierliche Personalentwicklung geht immer weiter. Dieses Jahr wird das Konzept um einen weiteren Baustein ergänzt und erstmals ein Seminar für langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter dem Titel „Erfahrung im Dialog“ angeboten werden.

Alles in allem sind die Bausteine des Personalentwicklungskonzepts im Sinne unseres Leitbildes wichtige Zeichen der Wertschätzung für all die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KJF Augsburg. Es heißt dort, dass sie „... unserem Anliegen, die Individualität jedes Einzelnen zu fördern und Wege zu suchen, das Leben sinnfüllt und verantwortlich zu gestalten“, Rechnung tragen.

Monika Berkmann
arbeitet als Musiktherapeutin an der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie am Josefinum Augsburg.



WIR TUN WAS PERSONAL

Berufsgruppen in der KJF

Altenpfleger/in
Arbeitserzieher/in
Arzt/Ärztin
Auszubildender/e
Bäcker/in
Beikoch/köchin
Beschäftigungstherapeut/in
Betriebswirt/in
Buchbinder/in
Buchhalter/in
Controlller/in
Diätassistent/in
EDV-Administrator/in
Einzelhandelskauffrau/mann
Elektriker/in
Ergotherapeut/in
Erzieher/in
Fleischer/in
Gärtner/in
Hausmeister/in
Hauswirtschaftler/in
Hauswirtschaftsleiter/in
Heilerziehungspflegehelfer/in
Heilerziehungspfleger/in
Heilpädagoge/in
Ingenieur/in
Installateur/in
Journalist/in
Jurist/in
Karosseriebauer/in
Kaufmann/frau
KFZ-Meister/in
Kinderkrankenschwester/pfleger
Kinderpfleger/in
Koch/Köchin
Krankengymnast/in
Krankenschwester/pfleger
Kunstpädagoge/in
Lehrer/in
Logopäde/in
Maler/in
Masseur/in
Medizintechniker/in
Motologe/in
Motopäde/in
MTA
MTLA
Musiktherapeut/in
Näher/in
Pädagoge/in
Personaldisponent/in
Pflegedienstleiter/in
Psychiater/in
Psychologe/in
Qualitätsmanagementbeauftragter/e
Raumausstatter/in
Raumpfleger/in
Revisor/in
Schlosser/in
Schneider/in
Schreiner/in
Schuster/in
Sekretärin
Sozialarbeiter/in
Sozialpädagoge/in
Techniker/in
Textilreiniger/in
Theologe/in
Tischler/in
Trockenbaumeister/in
Unterrichtshilfe
Verwaltungsangestellter/e
Volkswirt/in
Wäschereimitarbeiter/in
Zivildienstleistender

Kinder beaufsichtigen, Jugendliche anleiten: Das kann doch nicht so schwierig sein. Braucht man dazu wirklich immer ausgebildete Fachkräfte?

Auf jeden Fall! Es ist sehr wichtig, dass wir gut ausgebildete Fachkräfte haben – schon allein wegen unserer Aufgabenstellung: die Aufgaben werden mehr und anspruchsvoller, die Störungsbilder und Krankheiten der Kinder und Jugendlichen nehmen zu, das Leben der Familien wird komplexer und schwieriger. Da können wir nur erfolgreich sein, wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Geschäft verstehen und fachlich entsprechend gut qualifiziert sind.

Was tut die KJF dafür, dass sie künftig genügend gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat?

Zum einen haben wir seit 2001 ein ständig weiterentwickeltes Personalentwicklungskonzept, in dem wesentlicher Bestandteil die fachliche und persönliche – und von uns auch intensiv unterstützte – Weiterqualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist. Zum anderen reicht es schon lange nicht mehr, für die Besetzung einer offenen Stelle eine Zeitungsanzeige zu schalten. Es reicht auch nicht, dass wir seit Jahren auf etlichen Praxis- und Jobbörsen der Region vertreten sind. Heute müssen wir viel früher ansetzen.

Was heißt das?

Wir müssen versuchen, dass Jugendliche schon in ihrer Schulzeit, möglichst schon an der Schwelle ihrer Berufswahl, Bekanntschaft mit unseren Aufgabenfeldern machen können, um in der Folge dann einen sozialen, pädagogischen oder medizinischen Beruf in Erwägung zu ziehen. Daher versuchen wir auch zusammen mit den Verantwortlichen in unseren Einrichtungen, Wünsche nach einem Praktikum bei uns zu ermöglichen.

Wer kann ein Praktikum bei der KJF machen?

Das reicht vom Schüler, der für ein oder zwei Wochen in einen Beruf hineinschnuppern möchte, über die Vorpraktikantin beziehungsweise Erzieherpraktikantin, die anschließend eine Ausbildung als Erzieherin machen möchte, Abiturienten, denen wir eine Art Orientierungsjahr bieten, bis hin zu Studierenden in Praxissemestern oder in Form eines Dualen Studiums. Wir haben zum Beispiel regelmäßig Studierende der Hochschule im Baden-Württembergischen Heidenheim, die den berufspraktischen Anteil ihres Studiums in KJF-Einrichtungen absolvieren und so die KJF als möglichen künftigen Arbeitgeber kennen lernen – und natürlich auch umgekehrt.

Und gerade bei vielen ehemaligen Praktikanten haben wir die Erfahrung gemacht, dass sie während ihres weiteren Ausbildungs- und Berufswegs den Kontakt zur jeweiligen Einrichtung halten und irgendwann bei der KJF beruflich einsteigen.

Geht es dabei nur um pädagogische Berufe?

Nein, wir brauchen genauso immer wieder gestandene Ausbilder für unsere Ausbildungswerkstätten, medizinisches Fachpersonal und Psychologen, aber auch spezialisierte Fachleute anderer Berufsgruppen wie etwa für das Medizincontrolling oder das Personalmanagement.

Wir tun viel für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit sie auch morgen die Kraft haben, Kindern und Jugendlichen Kraft zu geben.



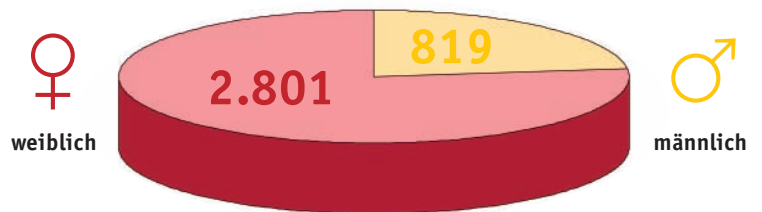
Was bewegt qualifizierte Fachkräfte dazu, sich bei der KJF Augsburg zu bewerben?

Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber. Zum einen ist da die strukturierte Personalentwicklung mit jährlichen Mitarbeitergesprächen und geregelten Abläufen, das sind wichtige Pluspunkte für Bewerber. Zum anderen sind unsere Aufgaben auch fachlich interessant: durch unsere breite Aufstellung in unseren Fachgebieten und aufgrund der vielen Spezialisierungen können sich viele Mitarbeiter auch innerhalb des Verbandes fachlich weiterentwickeln.

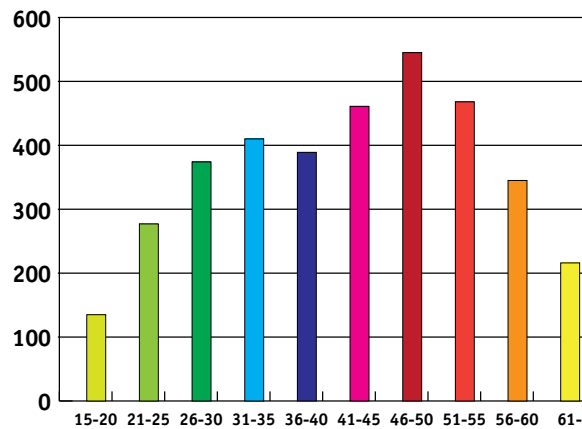
Und nicht zu vergessen, was wir künftig angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels noch stärker verdeutlichen müssen: als kirchlich-caritativer Träger und als Gesundheits- und Sozialdienstleister sind wir in unseren Aufgabenfeldern ganz nahe am Menschen und können so unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern heute und in Zukunft eine absolut sinnstiftende berufliche Tätigkeit bieten.

Im Interview: Dietmar Motzet, Abteilungsleiter Personal der KJF Augsburg

Geschlechterverteilung



Altersstruktur



Derzeit beschäftigt die Katholische Jugendfürsorge 3.620 Mitarbeiter. (Stichtag 14.12.2012)



Dietmar Motzet
Abteilungsleiter
Personal

motzetd@kjf-augsburg.de
Telefon 0821 3100-175
Telefax 0821 3100-178



„Wir sind in unseren Aufgabenfeldern ganz nahe am Menschen und können so unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern heute und in Zukunft eine absolut sinnstiftende berufliche Tätigkeit bieten.“

NACHHALTIGKEIT IM PERSONALMANAGEMENT



Teresa Biendl
Personalreferentin
in der KJF-Geschäftsstelle

NACHHALTIGES PERSONALMANAGEMENT – EIN BERICHT ÜBER DAS 2012 GESTARTETE PROJEKT DER KJF AUGSBURG

„Jung und alt im Blick“ – „Unternehmen werben um gutes Personal“ – „Strategie gegen Engpässe“ – „Fach- und Führungskräftemangel: Was steckt wirklich dahinter?“ – „Die Konkurrenz um qualifiziertes Personal wächst“ – in unzähligen Variationen wird derzeit eine der größten Herausforderungen der Sozialwirtschaft erklärt, diskutiert und erforscht.

Die Rede ist vom demografischen Wandel, aufgrund dessen einerseits durch Alterung die Nachfrage nach personengebundenen, qualifizierten Dienstleistungen steigt, andererseits aber die Zahl der Fachkräfte sinkt.

Zugleich ist der Gesamtbedarf an qualifizierten, pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Ausweitung und die Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder gestiegen. Laut der Studie „Arbeitsmarktanalyse und Führungskräftebefragung zur Personalsituation in der Caritas“ (veröffentlicht in *neue caritas spezial* 1/2011, S. 24) wird in der Kinderbetreuung und in der Kinder- und Jugendarbeit dieser Bedarf zwar nicht wachsen, aber wohl auf diesem hohen Level verharren.

Die Katholische Jugendfürsorge muss sich als kirchlicher Träger zudem der Herausforderung stellen, dass es zunehmend schwieriger wird, nicht nur fachlich und persönlich geeignete, sondern auch noch konfessionell gebundene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Darüberhinaus sind immer weniger pädagogische Fachkräfte bereit, in psychisch und physisch anspruchsvollen Bereichen zu arbeiten. Dieser beschriebene, steigende Aufwand, der zur Besetzung einer freien Stelle notwendig ist, wird als Fachkräftemangel bezeichnet.

In anderen Worten ausgedrückt: Der Arbeitgebermarkt hat sich zum Arbeitnehmermarkt gewandelt. Dabei obliegt den Arbeitgebern die Aufgabe, gegen die geringe materielle Attraktivität und gesellschaftliche Wertschätzung anzugehen, um Interessenten für den sozialen Bereich zu begeistern, aber auch um gegenwärtige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten und so zu unterstützen, dass sie langfristig ihre Leistungsfähigkeit aufrechterhalten können.

Die oben beschriebenen Ereignisse veranlassten die Katholische Jugendfürsorge als Gesundheits- und Sozialdienstleister mit etwa 3700 Beschäftigten in rund 80 Einrichtungen und Diensten in ganz Schwaben, auf die Entwicklungen der sozialen Arbeitswelt einzugehen. Die Implementierung eines auf die Bedürfnisse des Verbandes zugeschnittenen, nachhaltigen Personalmanagements zielt darauf ab, dass „sowohl junge Mitarbeitende und Nachwuchskräfte gewonnen und gefördert werden, als auch ältere Mitarbeitende durch ihren Arbeitgeber spezifisch gefördert und begleitet werden.“ (Hornung J., „Jung und alt im Blick“ in *konzepte* 03/2011, S. 34).

2012, zum Auftakt des Projektes, wurden folgende Handlungsfelder priorisiert, wobei die Aufzählung stetig weitergeführt wird:

- ▶ **Der Ausbau der Praktikumsangebote** und die Intensivierung des Praktikantenwesens.
- ▶ **Die lebensphasenbezogene Personalarbeit.**
- ▶ **Die Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung** in Bezug auf nachhaltiges Personalmanagement.



Das nachhaltige Personalmanagement wird anhand verschiedener, aus den Handlungsfeldern abgeleiteter Maßnahmen in den beruflichen Lebenszyklus der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter integriert.

Beispiele für diese Maßnahmen, die potenzielle Bewerberinnen und Bewerber ansprechen, beziehungsweise die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleiten sollen, sind:

- ▶ **Die Intensivierung des Kontakts zu Schulen und Hochschulen.** Sie hat zum Ziel, junge Menschen in der Phase ihrer beruflichen Orientierung frühzeitig anzusprechen und Studenten, die sich bereits für den sozialen Zweig entschieden haben, mit der Katholischen Jugendfürsorge vertraut zu machen.
- ▶ **Ausbau des Betreuungsangebots für Kinder** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Schichtarbeit und Arbeitszeiten am Morgen oder am Abend stellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor organisatorische Herausforderungen und verursachen Stress. Mittels einer Abfrage des Bedarfs, der Einarbeitung der Vorstellungen der Zielgruppe und letztlich der Realisierung eines Kinderbetreuungskonzeptes sollen diese Anstrengungen reduziert werden.
- ▶ **Unterstützung pflegender Angehöriger.** Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Bestandteil des Projekts, doch unter dieser Begrifflichkeit ist nicht nur die Gestaltung der Kinderbetreuung zu verstehen. Es ist allgemein bekannt, dass die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Familienangehörigen versorgen müssen, rasant ansteigen wird. Dieser Aspekt des Projekts hat zum Ziel, Möglichkeiten der flexiblen und unkomplizierten Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln, sodass der Zwiespalt zwischen der beruflichen und privaten Verpflichtung geringer wird.

▶ **Modell „Sabbatzeit“.**

Die „Sabbatzeit“ ermöglicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch den Aufbau eines Zeitkontingents eine Auszeit zur Regeneration. Das Zeitkontingent wird durch einen individuell festgelegten Gehaltsverzicht aufgebaut und ist eine Investition in die Alters- und Gesundheitsvorsorge.

▶ **Interne Bewerberbörse.**

Die Gestaltung einer internen Bewerberbörse dient Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich fachlich oder räumlich verändern möchten, aber auch bei der Katholischen Jugendfürsorge bleiben wollen.

▶ **Überarbeitete Anzeigengestaltung.**

Unter diesem Punkt sind die Auffrischung des Layouts der Stellenanzeigen der Katholischen Jugendfürsorge und ihrer Einrichtungen sowie die Auswahl der Veröffentlichungskanäle zu verstehen.

Mit seinen Inhalten ergänzt das nachhaltige Personalmanagement die bereits im Qualitätsmanagement verankerten Instrumente wie zum Beispiel das Personalentwicklungskonzept. Beim nachhaltigen Personalmanagement handelt es sich um einen dynamischen Prozess, der einzelne Aspekte nicht isoliert behandelt, sondern durch Kommunikation und Kooperation Synergieeffekte innerhalb und außerhalb des Verbandes ausschöpft.

2013 werden die drei Handlungsfelder in Qualitätszirkeln von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedenen Fachbereichen erst durch eine Abfrage der Bedarfe inhaltlich ausgewertet und anschließend praxisnah bearbeitet, sodass Ende des Jahres bereits erste Maßnahmen die Einrichtungen bei der Mitarbeitersuche unterstützen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen frischen Wind in ihrem Arbeitsumfeld spüren.

Lesetipps zum Thema

- ▶ Neue Caritas Spezial, 1/2011, Prognos-Studie
- ▶ Neue Caritas, 20/2012, S. 32, „Fach- und Führungskrätemangel: Was steckt wirklich dahinter?“
- ▶ Neue Caritas, 20/2012, S. 32, „Die Konkurrenz um qualifiziertes Personal wächst“
- ▶ Neue Caritas, 13/2008, S. 28, „Unternehmen werben um gutes Personal“
- ▶ Thorsten Böger, contec GmbH, „Neue Mitarbeiter gewinnen und binden – Personalentwicklung „into the job“
- ▶ Conzepte, 03/2011, S. 34, „Jung und alt im Blick“
- ▶ Sozialwirtschaft aktuell, 20/2011, S. 1-4, „Strategie gegen Engpässe“

Jonas, derzeit bei der KJF in Ausbildung zum Heilerziehungspfleger.



ORA ET LABORA

EINE BENEDIKTINISCHE GRUNDREGEL

DIE BEDEUTUNG EINER BENEDIKTINISCHEN GRUNDREGEL FÜR UNS HEUTIGE MENSCHEN

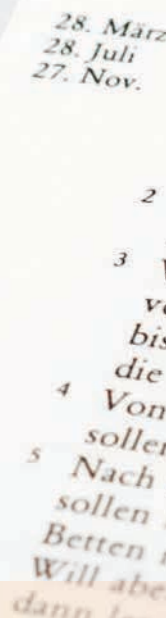
Benedikt strukturierte das Leben in seinem Kloster so, dass sich Zeiten der Arbeit und Zeiten des Gebetes abwechseln. Es ist fast unnötig darauf hinzuweisen, wie sehr dies der heutigen Arbeitskultur widerspricht. Die Arbeit selbst hat für Benedikt einen inneren Sinn: es geht um das Herausgefordert sein, das Sich-formen-Lassen durch die Arbeit, das Eingebunden sein und die Verwirklichung eigener Begabungen. Zugleich aber ist es wichtig und sogar notwendig, die Arbeit ruhen zu lassen, sich zurück zu ziehen und allem äußeren Treiben den Rücken zuzukehren. Es ist der Weg in die Kontemplation, der inneren Kontaktaufnahme mit der Gegenwart Gottes, die hier gemeint ist und allgemein auch als Gebet bezeichnet wird. Die Arbeit am äußeren Werk ist beendet oder unterbrochen und es beginnt die Arbeit am inneren Werk, die Seelenarbeit. Es geht hier also nicht allein um Erholung oder Freizeit als Gegensatz und Ergänzung zur Arbeit, wie es heute meistens gesehen wird. Hier wird die innere Arbeit der äußeren gegenüber gestellt.

Benedikt sieht in der Arbeit auch das Gebet. Das regelmäßige Gebet durchbricht den Alltag – die Arbeit der Mönche, welche von Benedikt von den Mönchen zur Aufbringung des Lebensunterhalts gefordert wird. Ora et labora ist wohl einer der bekanntesten lateinischen Ausdrücke und beschreibt das benediktinische Leben sehr genau (auch wenn diese Wendung nicht von Benedikt selbst geprägt wurde). **Wer betet und arbeitet kommt in einen wohlthuenden Rhythmus.** Viele Menschen unserer Tage haben ihren Rhythmus verloren. Sie sind gleichsam aus dem Lebens-Takt geraten. So braucht unsere Arbeit Unterbrechungen. Benedikt gibt uns Mönchen die Weisung: Wenn du die Glocke zum Gebet

hörst, dann lass alles stehen und liegen und geh zum Gebet. Versuche einen Abstand zu deiner Arbeit zu bekommen. Lass die E-Mails, lass das Handy, lass...

Jeder Musiker weiß, dass ein Musikstück ohne Pausen nicht spielbar ist. Genau die Pausen sind es, die dem Musikstück den Rhythmus geben. Einige kennen vielleicht noch die Notenzeichen, haben aber schon längst vergessen, wie das Zeichen für die Pause geschrieben wird. Gibt es in ihrem Arbeitsalltag Unterbrechungen? Da gibt es vielleicht auch ungewollte Unterbrechungen. Du stehst am Kopierer und es leuchtet auf: „please wait“. Dann kann ich mich ärgern oder diese Unterbrechung für ein Gebetswort oder einen guten Gedanken nützen. Oder die Ampel schaltet auf Rot. Wiederum kannst du dich ärgern oder diesen Stopp an der Ampel dafür nutzen Gott ein Danke zu sagen für die Geschenke deines Lebens.

Bete um Gott nahe zu sein und arbeite um leben zu können. Für Benedikt ist es wichtig die Arbeit vom Gebet her zu bewältigen. Arbeit und Gebet sind kein unverbundenes nebeneinander sondern sollen ineinander gehen. Von daher ist das verbindende „et“ (Ora et labora) sehr wichtig. Die Arbeit soll helfen, gut zu beten, und das Gebet soll helfen, die Arbeit gut zu bewältigen. Und schließlich soll die recht verstandene Arbeit selbst zum Gebet werden. Um als reifer Mensch im Dienst für andere gut zu leben braucht es



diese gute Spannung von Gebet und Arbeit. Es ist ein „Gehimmelt“ und „Geerdet“ sein. Menschen die nur in der Arbeit verhaftet sind, ja nur geerdet bleiben, verlieren ihre Visionen. Und Menschen die im Gebet abheben, ja die Erdung verloren haben, bleiben unberührt von den Problemen ihrer Mitmenschen. Deshalb mahnt der Heilige Benedikt, man möge auch in allem was man tut das richtige Maß finden.

„Der Müßiggang ist ein Feind der Seele. Deshalb müssen sich die Brüder zu bestimmten Zeiten mit Handarbeit beschäftigen, zu bestimmten Stunden dagegen mit heiliger Lesung.“
(Regel des hl. Benedikt Kap. 48)

Um nicht in einer Phantasiewelt abzutauchen verlangt Benedikt immer wieder auch die Unterbrechung der Suche nach Gott durch handwerkliche Arbeit. Dagegen soll das Gebet ermöglichen von der Arbeit lassen zu können und die Motive zu klären, welche den Menschen bei der Arbeit bewegen. Unlust und Überforderung wurzeln meist in ungeklärten Motiven der Arbeit. Die Arbeit wird nur dann zum Gottesdienst, wenn man nicht an ihr hängt und wenn man sie nicht braucht, um sich selbst bestätigt zu

wissen. Es geht bei der Arbeit wie beim Gebet um die gleiche Haltung der Demut – die Bereitschaft, sich auf den Willen Gottes einzulassen und dabei Gott zu dienen, nicht sich selbst.

Ob jemand Gott dient oder sich selbst, zeigt sich darin, ob er bereit ist auch eine andere Arbeit zu übernehmen, wenn die Bedürfnisse der Gemeinschaft es erfordern.

„Sind Handwerker im Kloster, so sollen sie in aller Demut ihr Handwerk ausüben, wenn der Abt es erlaubt. Wenn einer von ihnen auf sein handwerkliches Können stolz ist, weil er sich einbildet, dem Kloster zu nützen, dann soll man ihn von diesem Handwerk wegnehmen und ihn erst wieder darin arbeiten lassen, wenn er sich demütig zeigt und der Abt ihn wieder beauftragt.“

(Regel des hl. Benedikt Kap 57)

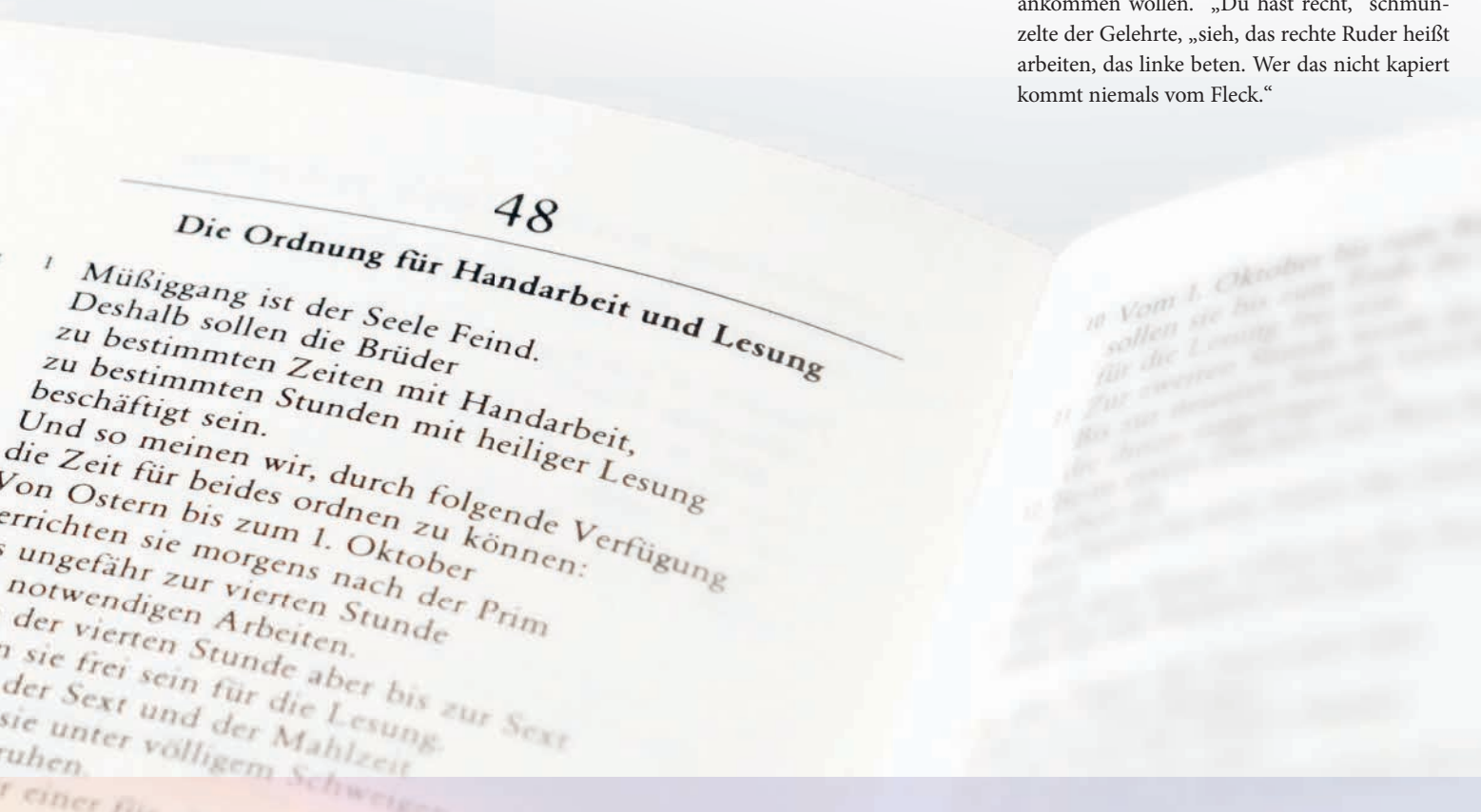
Die Trennung von profaner und geistlicher Welt in unserer Zeit lassen Gott aus dem Alltag der Menschen verschwinden. Niemand kann sich der Arbeit entziehen, aber Arbeit darf auch nicht zu einem notwendigen Übel des Lebensunterhalts werden. Wenn auch wir versuchen unsere Arbeit als einen Ort des geistlichen Lebens zu sehen – unsere Arbeit als Gottesdienst zu sehen,



Erzbischof Wolfgang Öxler OSB,
Erzabtei St. Ottilien

als Gebet – dann kann sie ein Ort werden, an dem wir die rechte Haltung Gott gegenüber einüben: Geduld, Gelassenheit, Vertrauen, Selbstlosigkeit und Liebe.

Abraham a Santa Clara, der berühmte Wiener Hofprediger, sprach einmal über das Thema bete und arbeite. Einige Tage später kam ein junger Mann zu ihm und erklärte: „Ich kam bei Ihren Ausführungen nicht ganz mit. Können sie mir die Richtigkeit Ihrer Behauptungen beweisen?“ Statt einer langen Erklärung führte ihn der Hofprediger an einen kleinen See, bestieg mit ihm einen Kahn und ruderte los. Nach einer Weile, Abraham a Santa Clara hatte noch immer nichts gesagt, rief der junge Mann: „Wir bewegen uns ja dauernd im Kreise. Sie müssen nicht mit einem, sondern mit zwei Riemen rudern, wenn wir vorankommen wollen.“ „Du hast recht,“ schmunzelte der Gelehrte, „sieh, das rechte Ruder heißt arbeiten, das linke beten. Wer das nicht kapiert kommt niemals vom Fleck.“



48

Die Ordnung für Handarbeit und Lesung

¹ Müßiggang ist der Seele Feind. Deshalb sollen die Brüder zu bestimmten Zeiten mit Handarbeit, zu bestimmten Stunden mit heiliger Lesung beschäftigt sein. Und so meinen wir, durch folgende Verfügung die Zeit für beides ordnen zu können: Von Ostern bis zum 1. Oktober richten sie morgens nach der Prim ungefähr zur vierten Stunde der notwendigen Arbeiten. In der vierten Stunde aber bis zur Sext sollen sie frei sein für die Lesung. In der Sext und der Mahlzeit sollen sie unter völligem Schweigen ruhen.

HIGHLIGHTS

2011



MAI

35 Jahre Psychologische Beratungsstellen, 20 Jahre Heilpädagogische Tagesstätte, 10 Jahre Erziehungs- Jugendhilfeverbund, und, und, und...: In Donauwörth feiern sieben Einrichtungen des Erziehungs- und Jugendhilfeverbundes Nordschwaben ihre Jubiläen. In der Feierstunde lobt Nördlingens **Oberbürgermeister Hermann Faul** die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: „Die KJF steht mit Rat und - ganz wichtig - mit Tat zur Seite.“

<

OKTOBER

Das Förderungswerk St. Nikolaus in Dürrlauingen feiert sein 90jähriges Bestehen. Festredner ist **Prälat Dr. Peter Neher**, Präsident des Deutschen Caritasverbandes. Er betont, dass es auch in Zukunft spezialisierte Einrichtungen wie St. Nikolaus brauche, in denen Kinder und Jugendliche mit Problemen und Einschränkungen gezielt gefördert werden und ihnen ein geschützter Raum geboten werden kann. „Solche Räume wird es für Kinder und Jugendliche immer geben müssen.“

v



JULI

Bayerns **Gesundheitsminister Markus Söder** ist zu Gast bei der KJF. Im Josefinum in Augsburg verteilt er uneingeschränktes Lob: „Das ist tatsächlich ein Zukunftsort, an dem die Kinder und Familien die bestmögliche Betreuung bekommen können“, so Söder. Den Mitarbeitern der Klinik dankte er für ihren Einsatz - „das ist ein anderer Job als viele andere. Das ist echter Dienst am Nächsten“, so der Minister. Das Josefinum habe „enorme Optionen“ und „meine volle Rückendeckung“ sagte Söder, der sich von der begonnenen und vom Freistaat finanziell geförderten Rundumerneuerung einen Eindruck verschaffen wollte.

<



OKTOBER



Der **Landrat** des Kreises Garmisch-Partenkirchen, **Harald Kühn**, besucht die Klinik Hochried anlässlich der Verabschiedung von Chefarzt Dr. Hermann Mayer. Dieser sei für ihn „der Inbegriff von Hochried“, sagt Kühn.



NOVEMBER

Die KJF Augsburg wird 100! Mit einem Festtag endet das Jubiläumsjahr, in dem die KJF mit zahlreichen Festivitäten in der Region ihrer Gründung gedacht, ihre Arbeit vorgestellt und auf ihre Bedeutung für die Zukunft der Gesellschaft hingewiesen hat. Prälat Günter Grimme, seit 1991 Direktor, wird von **Bischof Dr. Konrad Zdarsa** verabschiedet, sein Nachfolger Domvikar Armin Zürn ins Amt eingeführt. „Wir dürfen dankbar sein nicht nur für die hochqualifizierte Sozialarbeit, sondern auch für die Stahlkraft des Evangeliums, die dadurch zum Ausdruck kommt“, so Bischof Zdarsa beim Gottesdienst im Augsburger Dom.



NOVEMBER

Beim anschließenden Festakt im Goldenen Saal des Augsburger Rathauses sagt die bayerische **Sozialministerin Christine Haderthauer**, die Arbeit, die die KJF leiste, sei nicht nur für die Menschen wichtig, denen konkret geholfen werde, sondern auch für die gesamte Gesellschaft.

HIGHLIGHTS

2012

JANUAR

Einen guten Eindruck von der Arbeit der Katholischen Jugendfürsorge und ihrer Einrichtungen bekommen die beiden **Landtagsabgeordneten Brigitte Meyer** und **Dr. Simone Strohmayer**. Bei einem Besuch diskutieren diese beiden Vertreterinnen der Kinderkommission des Bayerischen Landtags aktuelle Themen mit Vertretern der KJF und des Frère-Roger-Kinderzentrums in Augsburg.

▼



FEBRUAR

Für eine nachhaltige und dauerhafte Finanzierung der Mehrgenerationenhäuser durch die Bundesregierung will sich **Bundestags-Vizepräsident** und -Abgeordneter **Eduard Oswald** einsetzen. Bei einem Besuch des Mehrgenerationenhauses in Kissing, das der Erziehungs- und Jugendhilfeverbund Aichach-Friedberg der KJF betreibt, zeigt er sich sehr angetan von der dortigen Arbeit. „Die Idee des Mehrgenerationenhauses ist etwas ganz faszinierendes in einer Zeit, in der viele Menschen ihre eigenen Wege gehen“, so der Vizepräsident des Deutschen Bundestages, und bezeichnet das Mehrgenerationenhaus Kissing als „gute und wichtige Sache“.

▼





^

MÄRZ

Gleich zwei **Staatssekretäre** aus verschiedenen Bundesministerien kommen zu einem Fachgespräch in die Alpenklinik Santa Maria in Oberjoch. **Annette Widmann-Mauz**, Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Gesundheit, will eine „Änderung in den Köpfen“ hinsichtlich der Rehabilitation chronisch kranker Kinder erreichen. Ihr Kollege **Dr. Gerd Müller**, Staatssekretär im Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, lobt die Rehakliniken für ihre „sehr gute Arbeit, die sie seit Jahrzehnten leisten. Der Trend, zu Lasten von Kindern und Jugendlichen die Kassen zu sanieren, muss gestoppt werden.“



JUNI

Landtagspräsidentin Barbara Stamm und weitere Politiker besuchen das Förderungswerk St. Nikolaus in Dürrlauingen. Sie ist sichtlich überzeugt von der Arbeit des Förderungswerkes. „Etwas Sinnvolleres gibt es eigentlich nicht“, so ihr Eindruck. Die dortige Arbeit sei „die Erfolgsstory“.

v



AUGUST

Die **Bundsvorsitzende** von Bündnis 90/Die Grünen und Bundestagsabgeordnete **Claudia Roth** zeigt sich nach ihrem Besuch begeistert von der Arbeit der Alpenklinik Santa Maria. „Die Klinik macht einen tollen Eindruck“, so Roth nach ihrem Rundgang und Gesprächen mit der Klinikleitung, jungen Patienten und deren Eltern.

<

AUFSICHTSRAT UND VORSTAND

AUFSICHTSRAT



Der Aufsichtsrat der KJF:
(von links) Vorsitzender
Weihbischof em. Josef Grünwald,
Prof. Ludwig Häring,
Gabriele Holzner,
Dr. Rudolf Wittmann und
Norbert Pich.

„Seit dem Beginn der neuen Amtsperiode bin ich Mitglied im Aufsichtsrat der Katholischen Jugendfürsorge. Auch wenn diese Aufgabe für mich einen zusätzlichen Zeitaufwand erfordert, wirke ich gerne in diesem Beratungsgremium mit, weil die Katholische Jugendfürsorge den ganzen Menschen in den Blick nimmt.“

*Dr. Rudolf Wittmann, Rechtsanwalt
(Zweiter von rechts)*

VORSTAND



Der Vorstand der KJF:
Vorsitzender des Vorstands
ist Domkapitular Armin Zürn
(Mitte). Seine Stellvertreter
sind Markus Mayer (rechts)
und Dr. Bernhard Hoch
(links).

Wir bieten ein
dichtes Netz
von Einrichtungen und
Diensten für Kinder,
Jugendliche und Familien



PERSPEKTIVEN

2013/14

FACHKRÄFTE
GEWINNEN, HALTEN, QUALIFIZIEREN.

Katholische Jugendfürsorge der Diözese Augsburg e.V.
Schaezlerstraße 34
86152 Augsburg
Telefon 0821 3100-0
Telefax 0821 3100-111
info@kjf-augsburg.de
www.kjf-augsburg.de