

Christine Drabe (r.) arbeitete im Rahmen eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) in der Lenne-Werkstatt. Die 18-Jährige lebt seit einigen Jahren im Internat Bad Fredeburg. Mehr über die junge Frau erfahren Sie auf S. 11.



Auf die Zukunft, fertig, los!

Text: Regina Bruns
Fotos: Barbara Bechtloff

Attraktiver Arbeitgeber: Wie sich das Sozialwerk auf dem Bewerbermarkt behauptet.

Sich auf Bewerbungen direkt zurückzumelden, ist für Marc Padberg selbstverständlich. „Auch wenn ich zum Beispiel unterwegs bin, bestätige ich umgehend den Eingang jeder Bewerbung, die mich online erreicht“, erklärt der Einrichtungsleiter des Wohnverbunds Schmallenberg/Bad Fredeburg im Unternehmensbereich Westfalen-Süd. Denn Marc Padberg – wie auch anderen Führungskräften im Sozialwerk St. Georg – ist in den vergangenen Jahren eines klar geworden: „Dass uns gute Bewerberinnen oder Bewerber durch die Lappen gehen, können wir uns auf keinen Fall leisten.“ Stattdessen müsse man sowohl potenziellen als auch den bereits vorhandenen Mitarbeitenden vor Augen führen, dass es sich beim Sozialwerk St. Georg um einen attraktiven Arbeitgeber handelt, der sich von anderen Unternehmen der Eingliederungshilfe positiv abhebt.

Tatsächlich zeigt der seit vielen Jahren von Wirtschaftsexperten prognostizierte Fachkräftemangel in vielen Unternehmen der Sozialwirtschaft erste Auswirkungen. Vor allem in ländlichen Regionen wird es zunehmend schwieriger, freie Stellen ohne große Verzögerung mit geeigneten Nachwuchskräften zu besetzen. „Im Sozialwerk St. Georg merken wir dies speziell in Westfalen-Süd, da hier in vielen Orten quasi Vollbeschäftigung herrscht“, betont Wolfgang Meyer, Vorstandssprecher des Sozialwerks St. Georg. „Aber auch in den anderen Unternehmensbereichen geht die Zahl der Bewerbungen auf einzelne Stellenanzeigen merklich zurück.“

Dies wurde jüngst bei der Entwicklung neuer Angebote für unbegleitete ausländische Minderjährige im Bereich der Jugendhilfe deutlich, die das Sozialwerk St. Georg im vergangenen Jahr als Reaktion auf die Flüchtlingskrise ins

Leben rief. „Hier brauchten wir in relativ kurzer Zeit viele neue Fachkräfte, die qualitativ gute Arbeit leisten“, erklärt Vorstand Gitta Bernshausen. Auch wenn dies eine besondere Situation gewesen sei, habe das Sozialwerk St. Georg einen Vorgeschmack auf die Anforderungen bekommen, die es in puncto Bewerbermanagement und Personalmarketing in den nächsten Jahren bewältigen müsse (**mehr über das Personalmanagement in der Jugendhilfe erfahren Sie im nächsten EinBlick**). „Der demografische Wandel bedeutet für uns konkret, dass die Mitarbeitenden, die wir heute gerne einstellen würden, wegen des Geburtenrückgangs nicht zur Verfügung stehen“, so das Vorstandsmitglied.

Auf diese Weise wandelt sich der Arbeitsmarkt immer mehr zu einem Bewerbermarkt, auf dem Unternehmen der Sozialwirtschaft um potenzielle Mitarbeitende konkurrieren und zudem versuchen, bereits vorhandene gute Fachkräfte an sich zu binden. „Hier können nur Unternehmen mithalten, die von innen und von außen als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden“, erklärt Miriam Reinhardt, Leiterin des Referates bilden & entwickeln. „Das Sozialwerk hat dies bereits vor längerer Zeit erkannt und verschiedene Maßnahmen ergriffen, die dazu beitragen, das Sozialwerk als glaubwürdige und authentische Marke zu positionieren.“

„Employer Branding“

Was macht die Marke Sozialwerk St. Georg aus?

Die unternehmensstrategische Maßnahme, um die Bildung der Arbeitgebermarke zu unterstützen, nennt sich „Employer Branding“. Hier geht es in erster Linie darum, das Unternehmen insgesamt als attraktiven Arbeitgeber darzustellen und von anderen Wettbewerbern im Arbeitsmarkt positiv abzuheben. Für das Sozialwerk St. Georg wurden dabei die folgenden fünf Attraktivitätsfaktoren festgelegt:

- 1 Gestaltungsfreiräume:** Mitarbeitende erleben an ihrem Arbeitsplatz Gestaltungsfreiräume, um ihre Tätigkeit selbst leiten, planen und steuern zu können. Sie treffen Entscheidungen eigenverantwortlich, um selbst definierte Ziele zu erreichen.
- 2 Führung:** Die Zusammenarbeit mit der zuständigen Leitungskraft wird als verbindlich, verlässlich, vertrauensvoll und kooperativ beschrieben.
- 3 Qualifizierung/Bildung:** Die Angebote zur Fort- und Weiterbildung werden besonders positiv hervorgehoben, so dass eine stetige Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung gesehen wird.
- 4 Kultur:** Wie im Leitbild verankert, bestimmt das christliche Menschenbild die Grundlagen unseres Handelns. Die Arbeit der Mitarbeitenden ist somit eingebettet in eine Kultur der Wertschätzung, der Transparenz und des Vertrauens. Hierdurch ergibt sich auch nach außen ein positives Image des Sozialwerks St. Georg.
- 5 Vergütung:** Der Faktor der Vergütung sowie der zugehörigen Sozialleistungen wird ebenfalls positiv hervorgehoben. Die Mitarbeitenden empfinden ihren Arbeitsplatz als sicher und heben die meist vorhandene Standortnähe zum Wohnort hervor.

Wolfgang Meyer und Gitta Bernshausen sind davon überzeugt, dass sich die Arbeitgebermarke („Employer Brand“) des Sozialwerks bereits jetzt – wie von Einrichtungsleiter Marc Padberg beschrieben – von anderen Unternehmen der Sozialwirtschaft positiv unterscheidet. „Das Sozialwerk St. Georg hat vielfältige Alleinstellungsmerkmale, die sowohl von den bereits vorhandenen als auch von potenziell neuen Mitarbeitenden wahrgenommen werden“, so Gitta Bernshausen (vgl. Artikel „Employer Branding“). Dazu zählt unter anderem die fachliche Stärke der Mitarbeitenden und die Dynamik des Unternehmens, wenn es darum geht, neue Konzepte und Ideen umzusetzen, um es Menschen mit Assistenzbedarf zu ermöglichen, selbstbestimmt inmitten der Gesellschaft zu leben. Ein Beispiel dafür ist das Thema Sozialraumorientierung, zu dem Mitarbeitende und Führungskräfte in kurzer Zeit und mit großem Einsatz verschiedene beeindruckende Projekte entwickelt haben. Diese sind wegweisend für eine immer inklusiver werdende Gesellschaft: Innerhalb verschiedener Quartiere



Einrichtungsleiter Marc Padberg mit Menschen aus dem Wohnverbund Schmalleberg.



Johanna Pothmann (r.) schätzt die hohe fachliche Qualität und die Haltung, die sich in der Arbeit der Mitarbeitenden widerspiegelt.

kooperieren Vereine und Institutionen miteinander und animieren Nachbarn dazu, sich als Gemeinschaft zu verstehen und sich umeinander zu kümmern (vgl. Artikel „Bürger unter Bürgern“, EinBlick 2/16, S. 4 – 15 und in dieser Ausgabe Artikel „Wir hier im Quartier“, S. 19).

Darüber hinaus unterscheidet sich die Art und Weise, wie Assistenz im Sozialwerk St. Georg gelebt und umgesetzt wird, von vielen Konzepten anderer Unternehmen der Eingliederungshilfe. „Seit der Einführung des Assistenzkonzeptes *Qualität des Lebens* im Jahr 2012 sind wir deutschlandweit eines von wenigen Unternehmen, die sich dem Thema Lebensqualität für Menschen mit Assistenzbedarf systematisch widmen“, erklärt Gitta Bernshausen. „Mit den Teilhabebegleitern, die nicht unmittelbar im Assistenzdienst der Einrichtungen arbeiten, sondern einrichtungsübergreifend für einzelne Klienten tätig sind, unterstützen wir Menschen mit Assistenzbedarf unter anderem darin, ihre persönliche Entwicklung und Zukunft noch stärker in die Hand zu nehmen. Dabei ist es wichtig, dass der Klient



Qualität des Lebens

Die acht Domänen

Ein Alleinstellungsmerkmal des Sozialwerks ist das Konzept der *Qualität des Lebens*, das auf acht Domänen (Lebensbereichen) basiert. Mit diesen lässt sich die Lebensqualität eines jeden Menschen, unabhängig von der Art und Schwere seiner Behinderung, einschätzen.

Weitere Informationen zum Assistenzkonzept *Qualität des Lebens* unter ► www.gemeinsam-anders-stark.de/qualitaet-des-lebens



seine eigenen Ressourcen, Kompetenzen, Begabungen und Entwicklungsmöglichkeiten entdeckt und hierauf aufbauend Selbstbewusstsein und -vertrauen entwickelt“ (vgl. Artikel „Qualität des Lebens“).

| Festes moralisches Fundament

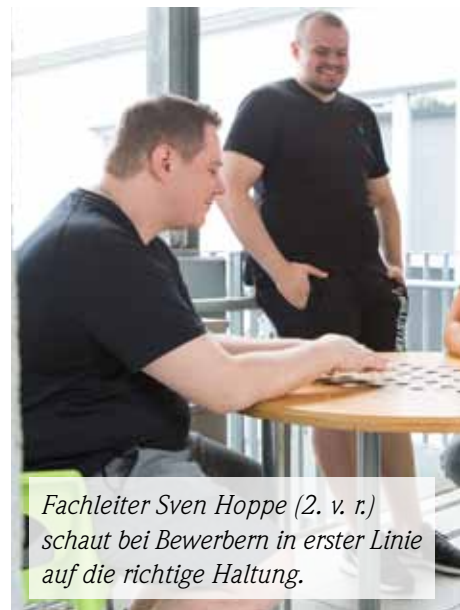
Dass die hohe fachliche Qualität, die hier zum Ausdruck kommt, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anlocken und auch halten kann, bestätigt Johanna Pothmann, die im Februar 2015 als Persönliche Assistentin im Ambulant Betreuten Wohnen in Gelsenkirchen eingestellt wurde: „Ein Fazit meiner Bachelorarbeit zum Thema Selbstbestimmung von Menschen mit geistiger Behinderung war, dass es vor allem im stationären Wohnbereich ein Instrument braucht, um die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Assistenzbedarf besser zu erfassen und zu berücksichtigen“, so die ausgebildete Heilpädagogin, die derzeit jeweils zur Hälfte im ambulant betreuten Wohnen und in der sozialpädagogischen Familienhilfe der ambulanten Dienste arbeitet. „Ich war daher sehr beeindruckt, wie das Sozialwerk dieses Problem mit der Einführung der Teilhabebegleitung gelöst hat.“ Wichtig findet die 25-Jährige aber auch die moralische Haltung, die dem Konzept *Qualität des Lebens* zugrunde liegt: „Dass Menschen mit Assistenzbedarf selber bestimmen, wie ihre Zukunft aussehen soll, dass ihre Bedürfnisse und Ziele ernst genommen werden, sind für mich wichtige Voraussetzungen, um mich mit meiner Arbeit vor Ort zu identifizieren.“

Eine Aussage, die Menschen im Sozialwerk St. Georg so oder so ähnlich immer wieder formulieren. Denn wie schon im 2013 erstmals veröffentlichten Leitbild deutlich wird, hat das moralische Fundament, das auf dem christlichen Menschenbild fußt, grundlegenden Einfluss auf die Unternehmensidentität („Corporate Identity“). Diese sorgt dafür, dass Mitarbeitende mit und ohne Führungsaufgaben sowie Menschen mit Assistenzbedarf an einem Strang ziehen. „Die gemeinsame Identität bindet Menschen an das





Johanna Pothmann (r.) ist es wichtig, Menschen mit Assistenzbedarf auf Augenhöhe zu begegnen.



Fachleiter Sven Hoppe (2. v. r.) schaut bei Bewerbern in erster Linie auf die richtige Haltung.

Unternehmen“, betont Einrichtungsleiter Marc Padberg. „Zudem sorgt sie für eine positive Außenwahrnehmung, die potenzielle Nachwuchskräfte anzieht“ (vgl. Artikel „Gemeinsam. Anders. Stark.“).

Um das eigene Profil in diesem Bereich immer weiter zu schärfen, hat das Sozialwerk St. Georg in den vergangenen Jahren verschiedene Initiativen, Projekte und Kampagnen ins Leben gerufen. Ziel war es, die gemeinsame Haltung und die darauf basierenden gewünschten Einstellungen und Verhaltensweisen klar zu definieren. Ein Beispiel dafür ist das neue **Schutzkonzept „A wie achtsam“**, das jüngst

in allen Einrichtungen und Diensten des Sozialwerks bekannt gemacht und in Form einer Broschüre verteilt wurde. „In diesem wird deutlich, dass physische und psychische Gewalt, sexueller Missbrauch, willkürliche Macht ausübung und Diskriminierung bei uns keinen Platz haben“, betont Vorstand Gitta Bernshausen. Für sie war es im Vorfeld wichtig, Menschen mit Assistenzbedarf, Mitarbeitende und Führungskräfte gleichermaßen an der Erstellung der Broschüre zu beteiligen. „Das Schutzkonzept ist das Ergebnis einer intensiven Entwicklungsarbeit, in das die Erfahrungen der vergangenen Jahre ebenso eingeflossen sind wie bereits bestehende und erfolgreiche Konzepte aus den Einrichtungen und Diensten.“

Die besondere Bedeutung des Präventionsplanes für die Identität des Sozialwerks zeigt neben den eingeführten verpflichtenden Präventionskursen unter anderem die intensive Debatte, die in den vergangenen Monaten innerhalb des Unternehmens geführt wurde: Thema war die Notwendigkeit einer „Kultur der Achtsamkeit“. Dadurch setzt das Sozialwerk St. Georg auch nach außen einen gesellschaftlichen Kontrapunkt und positioniert sich klar gegen jedwede Form von Gewalt und Diskriminierung. „Es war und ist weiterhin gewünscht, dass sich an dieser Diskussion alle Menschen im Sozialwerk beteiligen“, betont Bernshausen. „Denn schließlich markiert das Schutzkonzept nicht das Ende der Präventionsarbeit, sondern zeigt vielmehr, dass wir dieses Thema weiter verfolgen und tief in unserer Unternehmenskultur verankern müssen“ (vgl. Artikel „Wir sind achtsam!“).

Und so ist es nicht verwunderlich, dass auch die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt auf die Themen „Haltung“ und „Achtsamkeit“ eingeschworen werden. „Tatsächlich spielen diese Fragen schon bei der Begrüßung eine zentrale Rolle“, bestätigt Patrick Autering, Mitarbeiter des Referats bilden & entwickeln. Er war an der Ausgestaltung

Gemeinsam. Anders. Stark.

Vision – Leitbild – Programm des Sozialwerks St. Georg.

Bereits die ersten Sätze des Leitbildes zeigen deutlich, dass es dem Sozialwerk wichtig ist, jeden Menschen in seiner Einmaligkeit und Würde in den Blick zu nehmen: „Wir erbringen Dienstleistungen, damit Menschen mit Assistenzbedarf selbstbestimmt und gleichberechtigt in unserer Gesellschaft leben. Damit betrachten wir es als unsere christliche und soziale Verpflichtung, jeden einzelnen Menschen in seiner Einmaligkeit und Würde zu achten und ihn bei seiner Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu unterstützen. Die Erfüllung unserer Aufgaben ist Teil der Caritas und dient der Verwirklichung des gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe.“

Aus: „Gemeinsam. Anders. Stark. Vision – Leitbild – Programm“, S. 2.





Maik Schmidt (l.) sieht seine Arbeit beim Sozialwerk als große Chance.

der zweitägigen Veranstaltung „NEU im Sozialwerk“ maßgeblich beteiligt. Alle zwei Monate schulen Autering und seine Kollegen zwischen 18 und 20 Neuankömmlinge aus allen Bereichen des Sozialwerks. Sie unterstützen sie dabei, die eigenen Erwartungen und Vorurteile zu hinterfragen, ihre Rolle im Berufsalltag zu reflektieren und befähigen sie dazu, die Kultur der Achtsamkeit in ihrem Berufsalltag zu leben.

| Haltung ist entscheidend

Damit dies gelingen kann, muss bei den neuen Mitarbeitenden jedoch schon im Vorfeld die richtige Grundeinstellung vorhanden sein, wie unter anderem Sven Hoppe betont. Der Fachleiter im Kontrapunkt Hamm-Heessen im Unternehmensbereich Westfalen-Nord erklärt, dass die richtige Haltung inzwischen ganz klar ein Hauptkriterium bei der Einstellung von Bewerbern sei. Dies bestätigt auch Marc Padberg: „Wenn es darauf ankommt, finde ich es besser, über die eine oder andere fehlende Qualifikation oder schwierige Punkte im Lebenslauf hinwegzusehen als über ein falsches Verständnis hinsichtlich der eigenen Rolle im Assistenzprozess oder fehlende Wertschätzung gegenüber anderen Menschen“, so der Einrichtungsleiter.

Von diesem Standpunkt profitierte unter anderem Maik Schmidt, der Anfang 2014 als Ergänzungskraft in der Außenwohngruppe in Kierspe des Wohnforums Volmetal begann und inzwischen im Haus Lüdenscheid arbeitet. „Ich hätte mich ehrlich gesagt nicht gewundert, wenn sich das Sozialwerk St. Georg angesichts meiner Vorgeschichte gegen mich entschieden hätte“, betont der gelernte Koch und Hotelfachmann, der viele Jahre mit einer Suchterkrankung zu kämpfen hatte, die er nach einer Suchttherapie im Jahr 2013 endgültig in den Griff bekam. Gleichzeitig zog es ihn gerade aufgrund seiner Vorgeschichte zum Sozialwerk: ▶

Wir sind achtsam!

Gemeinsam gegen Gewalt und Diskriminierung.

Schon bevor das Schutzkonzept im Sozialwerk verteilt wurde, bekannten sich Menschen aus dem Sozialwerk St. Georg im Rahmen der Kampagne „A wie achtsam“ öffentlich dazu, achtsam zu sein und sich gegen Gewalt und Diskriminierung in jedweder Form zu wenden. Indem sie mit den Fingern ein A formten, demonstrieren sie ihre Bereitschaft zu noch mehr Achtsamkeit im Umgang mit anderen Menschen. Eine Teilnahme ist unter der Internetadresse

▶ www.a-wie-achtsam.de weiterhin möglich.

Beachten Sie die gemeinsame Verlautbarung des Vorstands und des Konzernbetriebsrats auf der Rückseite!



„Mir war schon seit Längerem klar, dass ich im sozialen Bereich arbeiten wollte – und ich war beeindruckt von der Menschlichkeit und der Nächstenliebe, die unter anderem der Imagefilm zum Ausdruck bringt“, so der 51-Jährige. „Wenn man – so wie ich – auch schon auf der anderen Seite gestanden hat, dann weiß man, wie wichtig es ist, dass einem Menschen auf Augenhöhe begegnen und auf die individuellen Bedürfnisse eingehen.“

Eine Einstellung, die überzeugte und Maik Schmidt die Chance gab, noch mal von vorne anzufangen. Dabei wurde ihm schnell klar, dass er sich weiterbilden wollte, und er nahm an der 2014 ins Leben gerufenen Qualifizierungsoffensive für Persönliche Assistenten teil. „Dabei geht es darum, Menschen ohne Fachausbildung im sozialen Bereich nachzuschulen“, beschreibt Miriam Reinhardt die Gründe für die Weiterbildungsreihe. „Die Mitarbeitenden werden an 20 Terminen auf die sehr komplexe und anspruchsvolle Arbeit der Persönlichen Assistenz vorbereitet und dafür auch vom Dienst freigestellt“ (vgl. Artikel „Von Alltagsbegleitern bis zu Pflegekräften“).

Mit Angeboten wie diesem stellt das Sozialwerk St. Georg sicher, dass eines seiner Markenzeichen, nämlich die hohe fachliche Qualität, erhalten bleibt. Und das, obwohl die Fachkraftquote von derzeit 70 Prozent immer noch über den Vorgaben des Wohn- und Teilhabegesetzes (WTG) liegt, das derzeit einen Anteil von 50 Prozent fordert. „Nichtsdestotrotz freuen wir uns, dass viele Teilnehmende der Qualifizierungsreihe im Anschluss zusätzlich noch eine berufsbegleitende Fachausbildung absolvieren“, betont Gitta Bernshausen. „Wir unterstützen dies zum Beispiel, indem wir den Dienstplan so gestalten, dass sie ihre



Maik Schmidt (l.) lässt sich berufsbegleitend als Erzieher ausbilden.

Präsenzzeiten an der Schule einhalten können. Zudem ermöglichen wir notwendige Praktika und Hospitationen während der Arbeitszeit und beteiligen uns am Schulgeld.“ Auch Maik Schmidt nimmt dieses Angebot wahr und lässt sich derzeit zum Erzieher ausbilden. Er freut sich, dass ihn das Sozialwerk in seinem Bestreben unterstützt, sich stetig weiterzuentwickeln. Denn er weiß genau, dass gerade in der Arbeit mit Menschen mit Assistenzbedarf kein Weg daran vorbeiführt, immer wieder dazuzulernen und sich auf neue Projekte und Konzepte einzulassen.

Von Alltagsbegleitern bis zu Pf

Auch die ALPHA-Demenzkompetenzzentren suchen neue Mitarbeitende.

Einen niederschweligen Zugang zum Assistenzdienst bieten unter anderem die ALPHA-Demenzkompetenzzentren in Duisburg und Neukirchen-Vluyn. Diese suchen neben examinierten Pflegekräften auch Alltagsbegleiter, die Menschen mit Demenz in ihrer eigenen Häuslichkeit unterstützen. „Hierfür können sich auch Interessierte melden, die die richtige Haltung, aber bisher keine spezielle Ausbildung im sozialpädagogischen oder im Pflegebereich absolviert haben“, erklärt ALPHA-Mitarbeiterin Aline Wybranietz. Die Alltagsbegleiter – in anderen Einrichtungen auch Betreuungsassistenten oder Demenzspezialisten genannt – brauchen eine dreimonatige Ausbildung inklusive eines Praktikums, die teilweise von ALPHA in Kooperation mit der Arbeitsagentur finanziert wird. Viele von ihnen sind Frauen mit Migrationshintergrund, die oft schon aus der eigenen Familie Erfahrungen im Umgang mit älteren Menschen mitbringen. (Weitere Informationen und



Alltagsbegleiterinnen und -begleiter unterstützen Menschen mit Demenz, ihr Leben möglichst selbstbestimmt zu gestalten.

(Foto: Aline Wybranietz)

| Chancen für Freiwillige

Dies vermitteln auch die Dozentinnen und Dozenten der Männer und Frauen, die im Rahmen eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) oder im Bundesfreiwilligendienst (BFD) zum Sozialwerk St. Georg gekommen sind. „Hieran nehmen auch Menschen teil, die sich noch beruflich orientieren müssen und die vielleicht nicht die größten Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben“, so Miriam Reinhardt. Sie betont, dass in diesem Bereich inzwischen 85 Plätze zur Verfügung stehen. Ermöglicht wird dies durch das neue Format: BFD mit Fluchtbezug. Ziel ist es hier, insbesondere Menschen mit Fluchthintergrund eine Möglichkeit zu eröffnen, den sozialen Arbeitsmarkt kennenzulernen, sich zu erproben und vor allem durch eine gute Begleitung Sprach- und Kulturkenntnisse zu erwerben (**weitere Informationen zu diesem Thema erhalten Sie in unserem nächsten EinBlick 4/2016**). Auf diese Weise haben Menschen – mit oder ohne Fluchthintergrund – die Möglichkeit, durch die FSJ- und BFD-Programme ihre Liebe zur sozialen Arbeit zu entdecken. Eine, der es so ging, ist Christine Drabe. Sie hat bis Juli 2016 am FSJ-Programm des Sozialwerks teilgenommen – und absolviert nun eine Ausbildung zur Heilerziehungspflegehelferin. Als die 18-Jährige erfuhr, dass sie beim Sozialwerk ein Freiwilliges Soziales Jahr absolvieren könne, war sie sehr aufgeregt: „Immerhin lebe ich derzeit noch im Internat Bad Fredeburg und bin somit ja selber noch Klientin des Sozialwerks“, erklärt sie. „Es macht mich daher sehr stolz, dass ich das alles so durchgezogen habe.“ Dabei sei es ihr zu Anfang an manchen Tagen schwer gefallen, ihre Rolle



Christine Drabe wurde durch das FSJ darin bestärkt, eine Ausbildung im sozialen Bereich zu absolvieren.

als Mitarbeiterin zu finden: „Ich habe dann aber schnell gemerkt, dass ich die Tatsache, dass ich selber einen Assistenzbedarf habe, von meiner Arbeit trennen muss“, so Drabe, die während ihres Freiwilligenjahres in der Lenne-Werkstatt arbeitete. „Mir hat es aber geholfen, dass mich die anderen Mitarbeitenden so akzeptiert haben, wie ich bin.“ Dass Menschen mit und ohne Assistenzbedarf auch im Sozialwerk St. Georg auf Augenhöhe zusammenarbeiten, ist für den Vorstand eine Herzensangelegenheit. Ob und wie gut dies funktioniert, liegt allerdings wieder an der Haltung der Mitarbeitenden, von denen erwartet wird, dass sie ohne Vorurteile auf die Menschen zugehen und sie in ihr Team integrieren (**vgl. Artikel „Ich wurde von Anfang an akzeptiert“**, S. 12). „Ich denke, es ist für uns alle ein Gewinn, dass im Sozialwerk St. Georg so viele unterschiedliche Menschen tätig sind, die ganz verschiedene Erfahrungen mitbringen“, betont Gitta Bernshausen. „Ich bin daher davon überzeugt, dass es eine gute Strategie ist, den Bewerbermarkt zu öffnen und auch denjenigen eine Chance zu geben, die bei vielen Personalern nicht gerade als Wunschkandidaten gelten.“ Dies soll jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es sich beim Assistenzdienst um eine sehr anspruchsvolle Tätigkeit handelt, die für den Einzelnen extrem herausfordernd sein kann. „Dementsprechend sind auch die Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr hoch“, betont Fachleiter Sven Hoppe. „Schon das Thema Sozialraumorientierung zeigt, dass wir Menschen brauchen, die innovativ sind und sich mit ihren Ideen aktiv einbringen. Es ist wichtig, dass sie mitdenken und fähig sind, sich im Rahmen ihrer Arbeit selbst zu strukturieren.“ Denn: Aufgrund der Komplexität der Aufgaben mache das klassische Order-Prinzip, bei dem der Vorgesetzte genau vorschreibe, was zu tun sei, immer weniger Sinn.

legekräften

Geschichten über verschiedene Kulturen im Sozialwerk lesen Sie in der nächsten **EinBlick**-Ausgabe.)

Um Menschen allgemein für die verschiedenen Berufsprofile bei ALPHA zu begeistern, setzt das Mitarbeiter-Team unter anderem auf Kooperationen und Networking. „Durch unsere Kontakte mit der hiesigen Gesamtschule und dem Berufskolleg bringen wir uns bei den Schülerinnen und Schülern schon mal ins Gedächtnis“, so Netzwerkerin Wybranietz. „Einige machen bei uns ein Praktikum, engagieren sich ehrenamtlich oder fangen bei uns als Bundesfreiwillige oder auch Auszubildende an.“ Auf diese Weise knüpft ALPHA schon früh Kontakte zu den „Fachkräften der Zukunft“. (In der Ausgabe 2/2016 berichtete der **EinBlick** im Rahmen des Blickpunktes „Als Bürger unter Bürgern“ zum Thema Sozialraumorientierung über die verschiedenen Netzwerke und Kooperationen von ALPHA, S. 4 – 15: ► www.gemeinsam-anders-stark.de/einblick.)



„Ich wurde von Anfang an akzeptiert“

Foto: Achim Pohl

Sind Sie Klient oder Mitarbeiter? Oder sind Sie ehemaliger Klient und jetzt Mitarbeiter? Oder vielleicht beides? Solche Fragen spielen im Sozialwerk St. Georg immer weniger eine Rolle. Denn tatsächlich gibt es unter den Mitarbeitenden inzwischen die unterschiedlichsten Werdegänge, wie unter anderem die Geschichte von Christine Drabe (S. 11) zeigt. Auch Julian Obst (Foto) hat mit seiner Biografie gezeigt, dass bei der täglichen Arbeit die Grenzen zwischen Mitarbeiter und Klient nicht mehr zwingend zu spüren sind. Denn nachdem er als Teil einer Außenarbeitsgruppe der Sozialwerk St. Georg Werkstätten gGmbH im Bistro AufSchalke zu arbeiten begann, bekam er hier die Chance auf einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz. „Dabei haben mich alle Mitarbeiter sehr unterstützt“, so Obst. „Ich konnte mich nur so gut weiterentwickeln, weil ich sowohl während meiner Zeit im Werkstatt-Team als auch danach als fester Mitarbeiter stets so akzeptiert wurde, wie ich bin.“ Er habe von Anfang an gespürt, dass er mit seinen Kolleginnen und Kollegen auf Augenhöhe zusammenarbeite. **(Weitere Informationen über inklusives Arbeiten im Sozialwerk St. Georg erhalten Sie im Rahmen der Kampagne „Lernen – Arbeiten – Teilhaben“ in diesem Heft auf S. 22 – 23 und im Internet: ► www.lernen-arbeiten-teilhabe.de.)**

Neben der richtigen Haltung, der Bereitschaft mitzudenken und sich selbst einzubringen, brauchen Bewerber, die in Frage kommen, laut dem Fachleiter aber noch eine weitere wichtige Eigenschaft: „Wer im Sozialwerk arbeiten möchte, sollte sehr flexibel sein“, betont er. „Immerhin handelt es sich um ein dynamisches Unternehmen, das auf veränderte Situationen stets schnell reagiert, um auch für die Zukunft gut aufgestellt zu sein.“ Hier sei es wichtig, dass Mitarbeitende bereit seien, Routinen aufzugeben, dazulernen und sich auf neue Situationen einzustellen, um so die Strategie des Sozialwerks St. Georg effektiv zu unterstützen.

| Ehrgeizige Pläne

Dies gilt auch für ein neues ambitioniertes Projekt, das die Organisationsentwicklung des Sozialwerks nachhaltig verändern wird. „Es geht darum, dass wir in allen Unternehmensbereichen ambulante Pflegedienste gründen werden, die auch für die Pflegeleistungen in unseren stationären Einrichtungen zur Verfügung stehen“, erklärt Thomas Kaczmarek, Geschäftsführer der Sozialwerk St. Georg Niederrhein gGmbH. Er wird als Leiter der Stabsstelle Pflegemanagement im Auftrag des Vorstands diese ehrgeizige Aufgabe steuern. „Für die Mitarbeitenden der Pflegedienste bedeutet dies, dass sie als interne Dienstleister in den stationären Einrichtungen tätig werden.“ Gründe für diesen großen Schritt gibt es laut Kaczmarek viele. Dazu gehört zum Beispiel, dass die Kostenträger zunehmend verdeutlichen, dass sie perspektivisch nicht mehr bereit sein werden, Pflegeleistungen im Rahmen der Eingliederungshilfe zu finanzieren. Aber auch für Menschen mit Assistenzbedarf bringe die klare Trennung der verschiedenen Angebote Vorteile, weil zum Beispiel das Gleichgewicht von Assistenz- und Pflegeleistung auf diese Weise gewahrt bleibe. **(Ausführliche Informationen über den neuen Geschäftsbereich Niederrhein und die geplante Neuorganisation der Pflege erhalten Sie in der folgenden **EinBlick**-Ausgabe 4/2016.)**

Da die Mitarbeitenden der neu zu gründenden Pflegedienste perspektivisch neben den Menschen in den stationären Einrichtungen des Sozialwerks zudem andere Pflegebedürftige unterstützen sollen, setzt sich auch Thomas Kaczmarek derzeit verstärkt mit dem Thema „Personalakquise“ auseinander. „Fachkräfte sind in unserem Bereich besonders rar gesät“, so der Pflegemanager. „Zudem müssen wir uns darüber bewusst sein, dass wir nicht nur durch neue Angebote, sondern auch durch eine natürliche Fluktuation, etwa durch Elternzeit, Krankheit oder Ruhestand, ständig auf neue Mitarbeitende angewiesen sind.“

Wie wichtig es ist, diese Mitarbeiterbewegung strategisch zu managen, erklärt auch Einrichtungsleiter Padberg: „Wenn wir zum Beispiel für eine Elternzeitvertretung eine gute Fachkraft gefunden haben, so ist es zumeist sinnvoll, diese auch nach Rückkehr des zu vertretenden Elternteils zu halten“, betont er. „So ist es bei uns schon mehrfach vorgekommen, dass wir für einen Menschen nach Auslaufen seines befristeten Vertrags in einer nahe gelegenen Einrichtung des Sozialwerks eine Stelle finden konnten.“ Denn über eines müsse man sich klar sein: „Wer einmal weg ist, kommt in der Regel nicht wieder.“

Möglich wird ein solches Bewerbermanagement jedoch nur, weil die Einrichtungen in Schmallenberg bereits seit längerem zusammenarbeiten. Auf diese Weise werden gute Bewerbungen, die in einer Einrichtung nicht berücksichtigt werden können, in einen Bewerberpool aufgenommen, der es bei Bedarf anderen, nahe gelegenen Stand-

Was braucht ein guter Persönlicher Assistent?

Barbara Scheller und Ingo Stief aus dem Ambulant Betreuten Wohnen berichten über ihre Erfahrungen.

Schon nach den ersten Arbeitswochen im wissen die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Die Anforderungen, die an sie gestellt werden, sind vielfältig und komplex. Die „Qualifizierungsoffensive“ für Persönliche Assistenten (PA) widmet sich somit auch der Frage, welche unterschiedlichen Kompetenzen Mitarbeitende in ihre Arbeit einbringen. „Bei dieser Rollenreflexion wird deutlich, dass unsere Mitarbeitenden unter anderem als Netzwerker, Berater, emotionale Wegbereiter und Lobbyisten für Inklusion unterwegs sind“, erklärt Seminarleiter Patrick Autering. „Auf diese Weise wird vielen erst mal bewusst, was sie täglich leisten.“

Eine der wichtigsten Eigenschaften ist dabei, genau zuzuhören und zu beobachten, um auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Menschen mit Assistenzbedarf eingehen zu können. „Ein Persönlicher Assistent muss in der Lage sein, sich auf mein Wesen und meine Lebenssituation einzustellen“, betont Barbara Scheller, seit acht Jahren Klientin des Sozialwerks St. Georg, die unter anderem durch den Wechsel vom stationären in den ambulanten Wohnbereich schon mit verschiedenen PAs zusammengearbeitet hat. „Er

Barbara Scheller und Ingo Stief leben im Ambulant Betreuten Wohnen in Gelsenkirchen.



oder sie muss in diesem Zusammenhang immer bereit sein, neue Wege zu gehen. Denn eine Maßnahme, die bei dem einen gut funktioniert, hilft einem anderen noch lange nicht.“

Damit sich PA und Klient richtig aufeinander einstellen können, muss es eine gute Gesprächskultur geben, wie Ingo Stief betont. „Nur durch intensive Gespräche kann der Persönliche Assistent frühzeitig merken, dass sich eine Krise anbahnt“, so der Lebensgefährte von Barbara Scheller, der ebenfalls vor acht Jahren Klient des Sozialwerks wurde. „Denn wenn die Krise schon da ist, ist es für den Klienten oft nicht mehr möglich, sich richtig mitzuteilen.“

Dabei sollte der Persönliche Assistent auch in der Lage sein, „zwischen den Zeilen zu lesen“, wie Scheller sagt. „Empathie ist in diesem Beruf das A und O.“ Oft sei es für Menschen mit Assistenzbedarf nicht einfach, einen neuen Persönlichen Assistenten „an sich ranzulassen“, so dass dieser über viel Feingefühl verfügen müsse, um auf die Signale seines Gegenübers angemessen zu reagieren.

Wichtig für Barbara Scheller und Ingo Stief ist in diesem Zusammenhang auch,

dass sie von ihrem Persönlichen Assistenten Wertschätzung erfahren. „Mit der Einführung des Assistenzkonzepts *Qualität des Lebens* hat das Sozialwerk St. Georg die Haltung der Mitarbeitenden noch mal mehr in den Blick genommen“, so Scheller. „Es ist auch für uns deutlich zu spüren, dass die Persönlichen Assistenten bewusst die eigene Haltung reflektieren und versuchen, achtsam auf Menschen mit Assistenzbedarf einzugehen.“



orten leichter machen kann, neues Personal zu gewinnen. Zukünftig wird es noch viel wichtiger sein, derartige regionale Aktivitäten gut zu unterstützen, betont Referatsleiterin Miriam Reinhardt. Die Verantwortung für die Personalakquise liegt bei den Leitungen vor Ort. Diese wissen am besten, welche Stellen zu besetzen und welche Anforderungen damit verbunden sind. Wir werden hier von zentraler Seite zukünftig noch stärker unterstützen, um Synergieeffekte besser zu nutzen und eine gut abrufbare Struktur vorzuhalten.

| Website für Bewerber

Ein zentrales Hilfsmittel, durch das Führungskräfte es leichter haben sollen, neue Mitarbeitende an Bord zu holen, ist gerade online gegangen: Eine neue Themenseite gibt unter der Internetadresse ► www.gemeinsam-anders-stark.de/jobs Bewerberinnen und Bewerbern einen Überblick über die Unternehmenskultur, Führungsgrundsätze, Berufsfelder, Tätigkeitsbereiche, Einstiegswege, Verdienst, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Zudem will das Referat bilden & entwickeln das Bewerbungsverfahren zukünftig zumindest in einigen Punkten vereinheitlichen. „Auf diese Weise können wir den Führungskräften mehr Orientierung bieten, die dann nicht jedes Mal das Rad neu erfinden müssen“, so Reinhardt. Sie ist sich sicher, dass darüber hinaus ein gezieltes Wissensmanagement hilfreich ist. „Viele Einrichtungen haben fruchtbare Kooperationen zu Fachschulen oder Uni-Studiengängen geschaffen. Andere wiederum sind in diesem Bereich noch unerfahren und könnten beim Aufbau ähnlicher Netzwerke Informationen über mögliche Kooperations-



Werkstattleiter Marc Brüggemann weiß, wie Mitarbeitende durch konstruktives Feedback motiviert werden.

partner in der Nähe gut gebrauchen.“ Darüber hinaus könnte eine zentrale Unterstützungsstruktur sicherstellen, dass Bewerbungen auch dorthin gelangen, wo sie gebraucht würden.

Hat es das Unternehmen schließlich geschafft, gute Bewerberinnen und Bewerber von der Marke Sozialwerk St. Georg zu überzeugen, gibt es eine Reihe von Maßnahmen, um die Mitarbeitenden auch zu halten. „Ich denke, dass das Sozialwerk viel dafür tut, gute Mitarbeitende zu halten“, sagt Marc Padberg und verweist auf das Konzept der lebenszyklusorientierten Personalentwicklung, das 2010 im Rahmen eines durch den europäischen Sozialfond geförderten Projektes eingeführt wurde. Seit der offiziellen Einführung 2013 wird es konsequent weiterentwickelt und ergänzt. Was hinter dem komplizierten Begriff steckt, erklärt Diplom-Psychologin Miriam Reinhardt so: „Junge, berufsunerfahrene Nachwuchskräfte haben andere Bedürfnisse als langjährige Mitarbeitende. Menschen in der Familienphase brauchen andere Angebote als diejenigen, die sie hinter sich haben. Das alles müssen wir im Rahmen der Personalentwicklung berücksichtigen“ (vgl. **Blickpunkt „Arbeit(s)leben im Sozialwerk St. Georg, Einblick 4/2010, S. 4 – 13:** ► www.gemeinsam-anders-stark.de/einblick).

Und so bekommen neue Mitarbeitende mit der Veranstaltung „NEU im Sozialwerk“ einen intensiven Crash-Kurs in Sachen Unternehmenskultur, Rollenfindung und Struktur des Unternehmens, während Menschen, die schon länger dabei sind, gezielte Angebote erhalten, um sich weiterzuentwickeln. Die Führungskräfte sind dabei gehalten, genau hinzuhören, um einschätzen zu können, wie sich der Einzelne seine berufliche Zukunft vorstellt.

„Für mich waren diese Gespräche immer sehr fruchtbar“, berichtet Marc Brüggemann, der im März zum Leiter der Lenne-Werkstatt befördert wurde. „Als ich hier im Jahr 2009 als Fachbereichsleiter angefangen habe, war dies



Die neue Website für Bewerberinnen und Bewerber gibt eine Übersicht über Arbeitsbereiche, Berufsfelder sowie Attraktivitätsfaktoren des Sozialwerks als Arbeitgeber. Dazu gehören unter anderem Unternehmenskultur, Aufstiegschancen und Verdienst.



mein erster Job mit Personal- und Führungsverantwortung. Im Mitarbeiterfördergespräch konnte ich gleichermaßen Unsicherheiten und Karriereziele äußern und habe stets ein konstruktives Feedback erhalten.“ Gleichzeitig habe er die Möglichkeit bekommen, sich auszuprobieren, eigene Ideen zu entwickeln und in Form von Projekten eigenständig umzusetzen.

Wie wichtig das ist, betont auch Einrichtungsleiter Marc Padberg, der 1998 als Heilerziehungspfleger im Anerkennungsjahr beim Sozialwerk zu arbeiten begann. Er eignete sich das Rüstzeug für seine Karriere durch diverse Weiterbildungsseminare innerhalb und außerhalb des Sozialwerks an. „Natürlich ist nicht jeder Mitarbeiter darauf aus, Personal- und Führungsverantwortung zu bekommen“, so der Einrichtungsleiter. „Das bedeutet aber nicht, dass er sich nicht in anderer Form weiterentwickeln möchte.“ Und so gibt Padberg jedem und jeder Mitarbeitenden aus seinem Zuständigkeitsbereich die Möglichkeit, innerhalb des Sozialwerks in einem anderen Bereich zu hospitieren. „Das Unternehmen entwickelt immer wieder neue Angebote und verändert seine Strukturen – warum sollte der Einzelne nicht davon profitieren und den für ihn geeigneten Platz finden?“, so der 39-Jährige, der sich zudem darum kümmert, dass Ergänzungskräfte, Persönliche Assistenten und Fachleitungen die verschiedenen Angebote des Sozialwerks kennenlernen, um auch die Strategie des Unternehmens besser verstehen zu können. Auf diese Weise würden Menschen dazu befähigt, die dynamischen Veränderungsprozesse innerhalb des Sozialwerks mitzutragen. Davon ist auch Claudia Hagel, Leiterin des Unternehmensbereichs Ruhrgebiet, überzeugt. „Um die nötige Flexibilität im Sozialwerk zu erreichen, ist es wichtig, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Chance bekommt, über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen, den Blick zu weiten und auch mal etwas auszuprobieren“, so Hagel. „Ich habe daher stets

ein offenes Ohr, wenn sich Mitarbeitende in einem anderen Bereich versuchen oder aber auch mehr Verantwortung übernehmen möchten.“ Darüber hinaus sei es ihr wichtig, auch von sich aus Menschen anzusprechen, um sie für neue Aufgaben und Projekte zu begeistern und zu motivieren.

Ein umfangreiches Bildungsprogramm, das für alle Menschen im Sozialwerk ganz verschiedene Angebote bereithält, unterstützt die Mitarbeitenden dabei. So gibt es neben fachlichem Input auch viel Raum für Reflexion und Austausch (**das Bildungsprogramm des Sozialwerks finden Sie auch auf der neuen Bewerber-Website ► www.gemeinsam-anders-stark.de/jobs**).

Dies schätzen auch Werkstattleiter Marc Brüggemann und Einrichtungsleiter Marc Padberg. Beide nehmen derzeit am „Master-Leadership-Programm“ (MLP) teil. „Dieses Programm wurde konzipiert für Menschen, die bereits in einer Leitungsposition Verantwortung tragen, ihre Fachlichkeit weiter vertiefen und neue Kompetenzen dazulernen möchten“, erklärt Vorstand Gitta Bernshausen. „Es richtet sich somit an Menschen, die bereits sehr gut ausgebildet sind und schon eine gewisse Karriere hinter sich haben.“ Dabei zielt die Schulung mit insgesamt 24 Seminartagen unter anderem auf die Vernetzung der Leitungspersonen. „Das ist wirklich wunderbar, da man bestimmte Fragen mit Menschen besprechen kann, die in einer ähnlichen Verantwortung stehen wie man selber“, erklärt Brüggemann. „Ich denke, dass wir alle auch nach Ende des Programms von diesem Netzwerk profitieren werden.“ Aber auch die Inhalte des MLP finden bei den Teilnehmenden Anklang. So dachte Brüggemann zunächst, dass er viele Themen bereits aus dem Sozialmanagementstudium kenne. „Allerdings sind die Inhalte hier ja direkt aufs Sozialwerk bezogen und damit für mich sehr bereichernd“, so der Werkstattleiter. „Die Tätigkeiten und Anforderungen der Leitungskräfte verändern sich ja stetig“, ergänzt Padberg. „Insofern bin ich immer froh, wenn ich die Gelegenheit bekomme, mich ein Stück für die Zukunft zu wappnen.“

| Verschiedene Bedürfnisse

Während es für Leitungskräfte von zentraler Bedeutung ist, sich auf künftige Herausforderungen vorzubereiten, war für Ines Wessels bei ihrem Einstieg ins Sozialwerk im Jahr 2008 ein zentrales Anliegen, ihr Studium weiterführen zu können. „Ich habe damals berufsbegleitend an der Evangelischen Fachhochschule Bochum Soziale Arbeit studiert“, erklärt die gelernte Erzieherin, die zunächst als Teilzeitkraft in der Außenwohngruppe Feldhauser Straße in Gelsenkirchen-Scholven eingestellt wurde. Zuvor war sie bei einem anderen Träger in der Kinder- und Jugendhilfe tätig. Nach ihrem Abschluss bemühte sich Wessels beim Sozialwerk zunächst vergeblich um eine Vollzeitstelle, arbeitete daher zeitweise zur Hälfte noch bei einem anderen Träger. „Ich hatte zu diesem Zeitpunkt jedoch den Eindruck, auf der Stelle zu treten. Ich wollte



mich unbedingt weiterentwickeln und war drauf und dran, das Sozialwerk zu verlassen, weil mir woanders eine Vollzeitstelle angeboten wurde“, erzählt die 34-Jährige. Buchstäblich im letzten Moment bekam Ines Wessels im März 2012 dann das Angebot, als Teilhabebegleiterin zu arbeiten. „Das war wirklich eine tolle Möglichkeit, die ich nicht ablehnen konnte“, betont Wessels, deren Werdegang beim Sozialwerk zeigt, wie in verschiedenen Berufs- und Lebensphasen für Arbeitnehmer ganz verschiedene Probleme und Fragestellungen in den Mittelpunkt rücken. „An einem solchen innovativen Projekt mitzuarbeiten, es mitzugestalten, war genau das, was ich gesucht habe.“ Die Begeisterung für ihre Arbeit als Teilhabebegleitung ist geblieben – auch wenn sich die Umstände inzwischen wieder verändert haben. Denn 2014 kam Tochter Paula auf die Welt und veränderte nicht nur das Privatleben von Wessels, sondern auch deren Wünsche als Arbeitnehmerin: „Ich arbeite nun 30 Stunden und kämpfe stets darum, Privat- und Berufsleben zu vereinbaren.“ Wie schwierig das ist, merkte sie bereits bei der Frage des Wiedereinstiegs nach dem Elternjahr. „Eigentlich wollte ich ja bereits nach



Für die Mitarbeitenden ist es wichtig, dass der Arbeitgeber hinter ihnen steht.

zwölf Monaten wieder an meinem Arbeitsplatz zurückkehren“, so die junge Mutter. „Allerdings war es viel schwieriger als gedacht, für Paula eine Betreuung zu finden, so dass ich sehr froh war, dass ich meine Elternzeit kurzfristig von zwölf auf 15 Monate verlängern konnte.“

Flexibel auf die privaten Umstände von jungen Eltern zu reagieren und ihnen zum Beispiel auch bei einer gewünschten Reduktion der Arbeitszeit keine Steine in den Weg zu legen, ist somit ein zentrales Kriterium, um Mitarbeitende in dieser Lebensphase an das Unternehmen zu binden. „Man möchte merken, dass der Arbeitgeber hinter einem steht“, so Ines Wessels, „ganz egal, ob es die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Wunsch nach neuen Projekten oder nach Führungsverantwortung betrifft.“

Dieser Aufgabe kann das Unternehmen jedoch nur gerecht werden kann, wenn die Mitarbeitenden ehrlich ihre Meinung über ihren Arbeitgeber äußern. Daher hat das Sozialwerk St. Georg – wie schon in den Jahren 2006 und 2012 – zusätzlich zu den regelmäßigen Fördergesprächen eine allgemeine Umfrage des unabhängigen Forschungsinstituts Great Place to Work in Auftrag gegeben. „Ende August haben wir an alle Mitarbeitenden den entsprechenden Fragebogen verschickt“, erklärt Gitta Bernshausen. „Seit September werden die Antworten nun ausgewertet, so dass bis 17. Oktober das Ergebnis feststehen wird.“ (Weitere Informationen über die Befragung und das Forschungsinstitut erfahren Sie im Internet unter www.greatplacetowork.de.)



Themen der anonymen Umfrage waren alltägliche Felder des Arbeiterlebens – etwa wie die Qualität der Führung und Kommunikation wahrgenommen oder die Anerkennung und die Zusammenarbeit im Team erlebt wird. Darüber hinaus geht es um übergeordnete Werte und Beziehungsqualitäten wie Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist. „Der Fragebogen deckt eine große Bandbreite von Themen ab, die prägend für die Kultur von Unternehmen sind“, so Bernshausen. „Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sind die entscheidende Grundlage dafür, dass wir auf der Basis unserer verschiedenen Angebote und Maßnahmen weiterhin an der Optimierung und Entwicklung einer attraktiven und erfolgsfördernden Arbeitsplatzkultur arbeiten können.“ Und das ganz im Sinne des Leitspruches des Sozialwerks St. Georg: GEMEINSAM. ANDERS. STARK.

Regina Bruns | Einblick-Redaktion

Das Recht der Mitarbeitenden

Mitbestimmung im Sozialwerk St. Georg.

Partizipation, Rechte und Teilhabe sind wesentliche Fundamente des Konzepts *Qualität des Lebens*. Beteiligung und aktive Mitgestaltung sind für das Sozialwerk St. Georg daher wichtige Werte.

Mitarbeitende können sich – ebenso wie Klientinnen und Klienten – aktiv an Entwicklungen beteiligen. Nachdem das Sozialwerk St. Georg 2013 aus dem kirchlichen Arbeitsrecht ausgetreten ist, gilt seit 2014 im Unternehmen das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), welches den Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regelt und dafür sorgt, dass die Mitarbeitenden an sozialen, personellen und wirtschaftlichen Prozessen beteiligt werden. Der Betriebsrat ist das gewählte und damit legitime Organ der Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die allgemeinen Aufgaben sind geregelt in § 80 BetrVG. Der Betriebsrat hat sich der Belange der Arbeitnehmer anzunehmen, und Maßnahmen im Sinne der Arbeitnehmer zu beantragen und deren Anregungen aufzugreifen. So hat er in vielen Bereichen ein gewichtiges Wort mitzusprechen, wie zum Beispiel bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitszeiten, bei der Neueinstellung, Versetzung und Kündigung von Mitarbeitenden und bei der Frage, ob der Tarifvertrag richtig umgesetzt wird. Darüber hinaus hat er ein Mitspracherecht bei der Anordnung von Überstunden und bei der Frage, ob und wie sich Familie und Beruf besser vereinbaren lassen.

Zudem soll der Betriebsrat bei Beschwerden von Arbeitnehmerinnen und -nehmern helfen. Da entsprechend der Struktur des Sozialwerks Betriebsräte lokal gebildet werden, finden Mitarbeitende bei Sorgen und Nöten Ansprechpartner in ihrer jeweiligen Einrichtung vor Ort.