

PARITÄTREPORT

2 | 2023

SCHWERPUNKT: Fachkräftemangel

IM INTERVIEW: DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi

CHANCE FÜR DIE SOZIALE ARBEIT: Algorithmen und Künstliche Intelligenz in der Selbsthilfe



IMPRESSUM

Herausgeber

Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.
GandhisträÙe 5a
30559 Hannover
Tel.: 0511 / 5 24 86-0
landesverband@paritaetischer.de

Registereintrag

Registergericht Hannover
Vereinsregister-Nummer 2156

Steuernummer

Finanzamt Hannover-Nord
25/206/21596

Bankverbindung

Bank für Sozialwirtschaft,
BIC: BFSWDE33XXX
IBAN: DE56 3702 0500 0007 4495 00

Verantwortlich für den Inhalt

Kerstin Tack, Vorsitzende
Rainer Flinks, Vorstand Wirtschaft und Finanzen

Redaktion

Abteilung Grundsatz und Kommunikation
Leitung: Jens Starkebaum
Red.: Anika Falke
report@paritaetischer.de

Druck

UmweltDruckhaus Hannover GmbH,
Langenhagen

Gestaltung

neuwaerts GmbH, Hannover

Hinweis

Artikel anderer Organisationen oder Publikationen sowie namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht zwangsläufig die Meinung der Redaktion wieder. Bei der Veröffentlichung von Zuschriften behält sich die Redaktion das Recht auf redaktionelle Überarbeitung und Kürzungen vor. Der Parität Report erscheint dreimal im Jahr, der Bezug ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Bildnachweis

Titelbild: Freepik.com

Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier mit mineralölfreien Druckfarben und CO₂-neutralem Versand.

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

fast täglich lesen wir in den Zeitungen über den grassierenden Fachkräftemangel. Ob in der Hotellerie, der Gastronomie, in Schulen, in den Ämtern und vor allem in der Sozialen Arbeit: Überall fehlt es an qualifizierten Mitarbeiter*innen. Deshalb sprechen einige über generellen Arbeitskräftemangel, der weit über das Fehlen von Fachpersonal hinausgeht. Mittlerweile sagen uns die Wirtschaftswissenschaftler*innen, dass der Fachkräftemangel auch zu steigender Inflation führt, denn das knappe und am Arbeitsmarkt umkämpfte Gut Arbeitskraft wird teurer und damit auch Waren und Dienstleistungen.

Überraschend kommt diese Situation nicht. Bereits in den 1980er Jahren wurden Erwartungen an politisches Handeln zur Fachkräftesicherung laut – weitgehend ohne Erfolg. Heute spüren wir die Anfänge des demografischen Wandels, der erst 2030 seinen Höhepunkt erreicht haben wird, wenn auch die Babyboomer den Arbeitsmarkt verlassen haben. Es scheint daher so gut wie gewiss, dass der Arbeitskräftemangel nicht einfach verschwinden wird.

Unsere Branche der Sozialen Arbeit ist mit am härtesten betroffen. Der Pflegereport der Bertelsmann Stiftung prognostiziert, dass die Zahl der Pflegebedürftigen bis 2030 um 50 Prozent steigt. Zugleich werden fast 500.000 Vollzeitkräfte in der Pflege fehlen, wenn sich die derzeitigen Trends fortsetzen. Im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder sieht es nicht besser aus: aktuell fehlen bereits 98.000 Erzieher*innen! All das müssen wir Ihnen nicht erläutern, denn Sie kennen die Herausforderungen aus Ihrer täglichen Arbeit.

Aber wie immer gilt: Wir können etwas tun! Wir müssen gute und attraktive Arbeitgeber*innen



sein. Wenn wir unsere Mitarbeiter*innen in unseren Strukturen halten wollen, spielt Einkommen natürlich eine Rolle, aber ein wertschätzendes und positives Arbeitsumfeld ist unersetzlich. Sagen wir unseren tollen Mitarbeiter*innen Danke und stärken sie in ihrem Alltag. Wir können digitalisieren, einfache und wiederkehrende Aufgaben im Personalwesen, in der Finanzbuchhaltung oder in der Dokumentation automatisieren und von Maschinen erledigen lassen. Das schafft Freiräume! Zuwanderung und Qualifikation von neuen Mitbürger*innen ist ein Thema, das wir aktiv bei der Politik platzieren! Menschen, die hier bei uns leben, in den Arbeitsmarkt zu holen und ihnen Chancen zu bieten, das nutzt nicht nur dem Land, sondern auch der Integration!

Liebe Leserinnen und Leser, eines liegt uns aber besonders am Herzen: Wir bieten wunderbare Tätigkeiten in unseren Strukturen, die Sinn geben, die einen Unterschied machen und die den höchsten Respekt in der Gesellschaft verdienen. In den Medien bekommt man bisweilen den Eindruck, dass Soziale Arbeit grundsätzlich unattraktiv sei. Das stimmt nicht! Lassen Sie uns dem eine andere Sicht entgegenstellen und gemeinsam für die Sozialen Berufe werben! Denn sie sind unersetzlich, machen Spaß und geben viel zurück!

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine anregende Lektüre.

Kerstin Tack Rainer Flinks
Vorsitzende Vorstand Wirtschaft und Finanzen

- 2 IMPRESSUM
3 EDITORIAL

SCHWERPUNKT – FACHKRÄFTE

- 8 **„WER NACH FACHKRÄFTEN RUFT, MUSS IHNEN AUCH ETWAS BIETEN“**
Yasmin Fahimi, Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbunds DGB, im Interview
- 12 **SOZIALWIRTSCHAFT, FACHKRÄFTEMANGEL UND SELBSTVERSTÄNDNIS**
Die entscheidende Rolle von Fachkräften in der Sozialwirtschaft
- 14 **FACHKRÄFTEMANGEL: STRATEGIEN GESUCHT!**
Auf der Suche nach einer allgemeingültigen Definition im Diskurs
- 16 **FACHKRAFT GESUCHT – MENSCH GEFUNDEN!**
Junge Menschen aus Europa für die Sozialwirtschaft gewinnen!
- 18 **FACHKRÄFTEMANGEL IM BEREICH HILFEN DER ERZIEHUNG**
Herausforderungen und Ideen von einem ländlichen Träger
- 20 **FACHKRÄFTEMANGEL IN DER EINGLIEDERUNGSHILFE**
Notwendige Unterstützung darf nicht am Personalmangel scheitern
- 21 **„WER ZU UNS KOMMT, MUSS WOLLEN“**
Vielfalt durch das „Budget für Arbeit“ im Traditionsunternehmen EWE
- 22 **FACHKRÄFTEMANGEL – AUCH IM EHRENAMT**
Die zweifache Herausforderungen von ehrenamtlich geführten Vereinen
- 23 **EIN LÄNDERÜBERGREIFENDES NETZWERK GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL**
Der Verbund sozialer Dienste pflegt Kooperationen im Ausland und bietet Deutschunterricht



NACHRICHTEN

- 26 **ALGORITHMEN UND KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IN DER SELBSTHILFE**
Erfolgreicher Abschluss der Explorationsphase im Tech-Fellowship
- 28 **UMSETZUNGSBEGLEITUNG BTHG – WAS BEDEUTET DAS?**
Vom historisch gewachsenen Fürsorgesystem hin zu einem modernen Teilhaberecht
- 29 **„JEDER MENSCH MÖCHTE VERSTEHEN UND VERSTANDEN WERDEN.“**
Das Büro Leichte Sprache – Leichte Texte der Lebenshilfe Seelze bieten Textübersetzungen an
- 30 **„FRISCH WIE EINE FRÜHLINGSWIESE“**
Sven Thielbar absolviert ein Langzeitpraktikum bei der Polizei
- 31 **150 GÄSTE BESUCHEN MESSE „KONFETTI“**
18 Einrichtungen präsentierten ihre Angebote vor über 150 Fachkräften und Klient*innen



PANORAMA UND SERVICE

- 34 **PERSONALIA**
- 35 **50 JAHRE UND EIN NEUER NAME**
Der Paritätische Hannover feiert sein 50-jähriges Jubiläum
- 35 **25-JÄHRIGES JUBILÄUM IN UELZEN**
- 36 **BÄM GOES BUNDESEBENE!**
Auftritt der BÄM-Kampagne 3.0 im Bundestag!
- 37 **WILLKOMMEN IM PARITÄTISCHEN NIEDERSACHSEN**
- 38 **VERBANDSJUBILÄEN**
- 39 **VERANSTALTUNGEN**
- 40 **DER PARITÄTISCHE STELLENMARKT**
- 43 **IHR PARITÄTISCHER IN NIEDERSACHSEN**

SCHWERPUNKT – FACHKRÄFTE





„WER NACH FACHKRÄFTEN RUFT, MUSS IHNEN AUCH ETWAS BIETEN“

*Yasmin Fahimi ist Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbunds DGB. Im Interview spricht sie über das geplante Fachkräfteeinwanderungsgesetz, mangelnde Wertschätzung der Sozialen Arbeit und Pflichten der Arbeitgeber*innen.*

Parität Report: Frau Fahimi, Sie blicken auf eine spannende Karriere mit vielen Stationen zurück, wobei die Themen Arbeit und Arbeitswelt immer eine entscheidende Rolle gespielt haben. Die Diskussion um den Fachkräftemangel begleitet uns jetzt schon eine ganze Zeit mit immer neuen, düsteren Prognosen. Haben Politik und Wirtschaft bei dem Thema zu lange zu wenig unternommen? Welche Faktoren sind Treiber des Mangels?

Yasmin Fahimi: Übertriebene Horrorszenarien helfen nicht weiter. Es gibt in manchen Berufsgruppen Fachkräftengpässe – im Handwerk, bei Gesundheitsberufen, bei der Kindererziehung, im Handel und Verkauf sowie bei Berufskraftfahrer*innen. Gründe sind die geringe Tarifbindung, lange Arbeitszeiten und schlechte Bezahlung. Wir

wissen zum Beispiel: Hunderttausende Pflegekräfte würden in ihren Beruf zurückkehren, wenn die Bedingungen stimmen. Tarifbindung und gute Arbeit sind der wesentliche Schlüssel für mehr Fachkräfte.

Im Jahr 2035 können knapp 1,8 Millionen offene Stellen im Gesundheitswesen nicht mehr besetzt werden, weil qualifizierte Kräfte fehlen. Droht uns die Erosion der sozialen Daseinsvorsorge?

Wir haben schon heute in Teilen einen massiven Notstand. Es wird nicht ausreichend wertgeschätzt, welchen wichtigen Job die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit machen. Sie unterstützen alte Menschen, Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen oder Erkrankungen. Sie er-

möglichen Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben. Gleichzeitig sind die Arbeitsbedingungen oft schlecht, die Belastung hoch und die Bezahlung gering – das gilt besonders für Träger ohne Tarifvertrag.

Die Bundesregierung hat im Juni dieses Jahres die Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auf den Weg gebracht. Nach der Wirtschaftsweisen Monika Schnitzer benötigen wir 1,5 Millionen Zuwander*innen pro Jahr. Wird es uns mit dem neuen Gesetz gelingen, ausreichend Arbeits- und Fachkräfte nach Deutschland zu holen? Wie zufrieden sind Sie mit dem Gesetz und was kann es bewirken?

Niemand kann künftige Migrationsbewegungen oder Fachkräftebedarfe sicher vorhersagen. Ohne Zweifel ist Fachkräfteeinwanderung wichtig. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist ein richtiger Schritt, reicht aber nicht aus. Wir brauchen beispielsweise eine einfachere, schnellere Berufsanerkennung. Andere Regelungen im Fachkräfteeinwanderungsgesetz sehen wir Gewerkschaften kritisch. Das gilt besonders für die Anwerbung von Menschen für kurze Einsätze in Landwirtschaft, Gastronomie und auf dem Bau. Diese Regelungen dienen dem Arbeitgeberinteresse an billigen, leicht verfügbaren Arbeitskräften, nicht den Interessen der einwandernden Menschen. Sie brauchen mehr Schutz vor unsicherer Beschäftigung und Ausbeutung, nicht weniger. Genau richtig ist der so genannte Spurwechsel: Menschen können aus dem Asylverfahren ins Einwanderungsverfahren wechseln. Das hilft, damit gut ausgebildete Fachkräfte nicht abgeschoben werden. Hier könnte die Koalition sogar noch mutiger sein.

An welchen Stellen können wir, unabhängig vom Thema Zuwanderung, noch bislang ungenutzte Arbeitskräftepotenziale heben und was für Voraussetzungen braucht es hierfür?

Zuallererst sind Arbeitgeber*innen in der Pflicht: Wer nach Fachkräften ruft, muss ihnen auch etwas bieten, Engpassberufe attraktiver machen und sich in der Aus- und Weiterbildung engagieren.

Potenzielle Fachkräfte gibt es genug: Zum Beispiel bereits eingewanderte Menschen, die wegen der komplizierten Berufsanerkennung nicht ihrer Qualifikation entsprechend arbeiten und Menschen mit unsicherem Aufenthaltsstatus, denen der Spurwechsel Chancen eröffnen kann. Auch ältere Arbeitnehmer*innen gehören dazu, aber alternsgerechte Arbeitsplätze fehlen. Auch viele Frauen können ihre Erwerbswünsche nicht umsetzen, denn die unbezahlte Familienarbeit lastet immer noch überwiegend auf ihren Schultern. Wenig hilfreich ist da die Ausweitung der Minijobs.

Als ehemalige Präsidentin des AWO-Bezirksverbands Hannover e.V. hatten Sie auch einen guten Einblick in die Strukturen der gemeinnützigen Sozialwirtschaft. Was sind Ihrer Meinung nach unsere Stärken, aber vor allem auch

unsere Schwächen bei der Suche und Ansprache von neuen (Fach-)kräften?

Freie Träger konkurrieren mit dem öffentlichen Dienst um Personal. Da haben sie mit weniger Tarifverträgen auf schlechterem Niveau häufiger das Nachsehen – bei ihnen liegt die Tarifbindung weit unter 50 Prozent, Flächentarifverträge sind die Ausnahme. Eine konkurrenzfähige freie Wohlfahrtspflege braucht attraktive Gehälter und verlässliche Arbeitsbedingungen. Der Schlüssel ist mehr Tarifbindung und bessere Tarifabschlüsse. Es gibt positive Beispiele: Die AWO in der Region Hannover ist z.B. tarifgebunden und arbeitet mit ver.di an guten Arbeits- und Lohnbedingungen.

Im Werben um neues Personal beziehungsweise bei der Bindung von Beschäftigten steht die gemeinnützige Sozialwirtschaft zudem im harten Konkurrenzkampf mit der Privatwirtschaft, Leiharbeitsfirmen und der öffentlichen Hand. Wie kann die Freie Wohlfahrtspflege gegen diese zumeist zahlungskräftigere Konkurrenz bestehen? Wie kann die Politik hier unterstützen?

Der Staat hat als Auftraggeber, Gesetzgeber und Finanzier eine wichtige Rolle. Deshalb muss er sicherstellen, dass Tarifverträge in der Sozialen Arbeit komplett refinanziert werden. Er muss auch

„Wir haben schon heute in Teilen einen massiven Notstand.“

dafür sorgen, dass öffentliche Aufträge nur an Träger und Einrichtungen gehen, in denen ein Tarifvertrag gilt. Auch bei den Regeln für die Finanzierung gibt es Nachbesserungsbedarf. Ein Beispiel: Bei der Abrechnung nach Fachleistungsstunden wird oft ein Erbringungsnachweis gefordert. Sagt ein Adressat kurzfristig ab oder öffnet die Tür nicht, können weder die Kolleg*innen vor Ort noch der Träger etwas daran ändern. Ein Großteil der Kosten ist dann schon entstanden, finanziert wird nichts. Das ist nicht sinnvoll. Die Finanzierung muss an die Bereitstellung der Leistung gekoppelt werden.

Oftmals wird lediglich über Fachkräftegewinnung gesprochen, gleichzeitig scheitern wir immer wieder daran, Arbeitskräfte nach ihrer Ausbildung und den ersten Arbeitsjahren im Beruf – beispielsweise im Kita- oder Pflegebereich – zu halten. Was muss konkret passieren, um die Menschen auch langfristig in diesen Arbeitsfeldern zu halten?
Eines der größten Probleme sind Personalmangel und überlastete Kolleg*innen. Viel zu oft gibt es von vornherein zu wenigen Stellen, andere können nicht besetzt werden. Immer mehr Aufga-

ben stapeln sich beim vorhandenen Personal. Da ist es nicht verwunderlich, dass viele ihrem Beruf irgendwann den Rücken kehren. Beschäftigte durch bessere und verbindliche Personalschlüssel zu entlasten, würde viele im Beruf halten und abgewanderten Kolleg*innen die Rückkehr erleichtern. Ein weiterer Trend ist, im sozialen Bereich immer mehr Hilfstätigkeiten zu schaffen. Das kann sinnvoll sein – besonders, wenn sich Beschäftigte in Hilfstätigkeiten weiterbilden können. Was aber nicht funktioniert ist, dem Fachkräftemangel mit Deprofessionalisierung zu begegnen. Das ist der falsche Weg.

Während in anderen Branchen den Forderungen der Arbeitnehmer*innen mithilfe des Streikrechts oftmals sehr erfolgreich Nachdruck verliehen wird, finden Arbeitskämpfe in der sozialen Arbeit nur selten statt. Woran liegt das und würden Sie den Mitarbeitenden empfehlen hier mutiger aufzutreten?

Das stimmt so nicht. Wir haben in den letzten 15 Jahren viele machtvolle Streiks in den sozialen Berufen gesehen, insbesondere im öffentlichen Dienst. 2009, 2015 und zuletzt 2022 haben die Kolleg*innen mit viel Engagement bessere Bedingungen für den Sozial- und Erziehungsdienst durchgesetzt. Auch bei den freien Trägern haben die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten in den letzten Jahren einige Erfolge errungen. Richtig ist: In einer Branche, die durch viele kleine und mittlere Unternehmen und wenige Flächentarifverträge gekennzeichnet ist, haben es Beschäftigte schwerer, Verbesserungen durchzusetzen.

"Die Digitalisierung kann eine Chance für die Soziale Arbeit sein."

Foto: LieC/pixelio.de

Die vor uns liegende doppelte Transformation aus Digitalisierung und Dekarbonisierung hat starken Einfluss auf die Beschäftigten und die zukünftige Arbeitswelt, auch in der Sozialwirtschaft. Für das Gelingen dieses Transformationsprozesses braucht es auch entsprechendes Know-how und damit wieder Fachkräfte. Was kann die freie Wohlfahrtspflege tun, um im Rahmen dieser Entwicklung nicht abgehängt zu werden?

Soziale Dienste und Einrichtungen müssen Verwaltungsabläufe digitalisieren, neue Online-Zugangswege zu Engagierten in der Selbsthilfe schaffen und digitale Schnittstellen zur öffentlichen Verwaltung gestalten. Das Engagement für mehr ökologische Nachhaltigkeit steckt noch in den Kinderschuhen, aber auch hier gibt es Potenzial: Die Essensversorgung in Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe könnte zum Beispiel in Zukunft auf regionale Kost umgestellt werden. Eins ist klar: Digitalisierung und ökologische Nachhaltigkeit müssen mit den Mitarbeiter*innen gemeinsam gestaltet werden. Ganz wichtig ist das Engagement gemeinnütziger Einrichtungen und Dienste für die Teilhabe benachteiligter Gruppen an der Digitalisierung, zum Beispiel mit Bildungsangeboten und PC-Ausstattung für diese Gruppen.

Am Ende eine Prognose in die Zukunft. Wird es uns gelingen den Fachkräftemangel zu

überwinden und worin sehen Sie die größten Chancen auf dem Weg dahin?

Wenn die Sozialwirtschaft die Weichen richtig stellt, dann wird aus Fachkräftengpässen gar nicht erst ein flächendeckender Fachkräftemangel. Der Arbeitsmarkt entwickelt sich aktuell zu einem Arbeitnehmermarkt, die Kräfteverhältnisse ändern sich. Das bietet große Chancen für mehr gute Arbeit – auch in der Sozialwirtschaft. Mehr Tarifbindung wäre ein großer Gewinn für uns alle. Dadurch wird Deutschland auch für ausländische Fachkräfte attraktiver. Die Digitalisierung kann eine Chance für die Soziale Arbeit sein. Dadurch werden jedoch nicht nur Arbeitsplätze entstehen, es werden auch Arbeitsplätze wegfallen. Weiterbildung ist die Brücke zu veränderten Anforderungen an Berufe auch in der Sozialwirtschaft. Deshalb bin ich froh, dass das Weiterbildungsgesetz beschlossen wurde, dessen Fördermöglichkeiten auf dem Weg zu deutlich mehr Qualifizierung von den Unternehmen genutzt werden müssen.



MAXIMILIAN HENNIES

Referent für Sozialpolitik
Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.
maximilian.hennies@paritaetischer.de



Yasmin Fahimi.

INTERVIEWPARTNERIN

Yasmin Fahimi, geboren 1967 in Hannover, ist eine deutsche Gewerkschafterin (IG Bergbau, Chemie, Energie) und Politikerin (SPD). Von Januar 2014 bis Dezember 2015 war sie Generalsekretärin ihrer Partei, danach bis September 2017 Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Von 2017 bis 2022 war sie Mitglied des Deutschen Bundestages für die SPD-Bundestagsfraktion. Seit Mai 2022 ist Fahimi Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

SOZIALWIRTSCHAFT, FACHKRÄFTEMANGEL UND SELBSTVERSTÄNDNIS

Ob in der Kinderbetreuung, der Altenpflege oder der Sozialarbeit – Fachkräfte in der Sozialwirtschaft spielen die entscheidende Rolle bei der Unterstützung und Betreuung von Menschen in allen Lebenssituationen.

Das gravierendste Problem der Sozialwirtschaft ist der Mangel an ausgebildeten Fachkräften. Die Einrichtungen und Träger im Verbund des Paritätischen Landesverbands Niedersachsen erfahren diese Situation tagtäglich im Recruitingprozess: Stellen sind schwerer, bis gar nicht zu besetzen, und die Anzahl von Bewerbenden nimmt darüber hinaus stetig ab. Die Zukunft ist wenig rosig, Fachartikel und Wissenschaft sagen eine weitere Verschärfung voraus. Aus dem Fachkräftemangel wird in kürzester Zeit ein Arbeitskräftemangel werden: Zu wenige Hände für zu viele Aufgaben.

Es fehlen Erzieher*innen, Pflegekräfte, Sozialarbeiter*innen und Heilpädagog*innen ebenso wie Mitarbeitende in der Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe – die ganze Liste aufzuführen, würden den Rahmen dieses Artikels sprengen. Dieser Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Zum einen spielt die demografische Entwicklung eine wichtige Rolle: Die alternde Gesellschaft führt zu einem erhöhten Bedarf an Pflege- und Betreuungskräften, während gleichzeitig die Anzahl der potenziellen Arbeitskräfte abnimmt. Darüber hinaus werden die Arbeitsanforderungen in der Sozialwirtschaft immer komplexer, was die Suche nach qualifiziertem Personal erschwert. Niedrige Gehälter, hohe Arbeitsbelastung und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten sind weitere Faktoren, die potenzielle Fachkräfte abschrecken.

Um dem Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft entgegenzuwirken, sind verschiedene Lösungsansätze erforderlich:

1. Attraktivität des Berufsbildes steigern: Es ist wichtig, das Berufsbild in der Sozialwirtschaft positiv zu gestalten und potenzielle Fachkräfte

von den Vorteilen und Chancen dieses Sektors zu überzeugen. Dazu gehören beispielsweise verbesserte Arbeitsbedingungen, angemessene Bezahlung und Möglichkeiten zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung.

2. Aus- und Weiterbildung fördern: Die Förderung von Aus- und Weiterbildungsprogrammen in der Sozialwirtschaft ist entscheidend, um Fachkräfte mit den erforderlichen Kompetenzen auszustatten. Es sollten Anreize geschaffen werden, um junge Menschen für eine Ausbildung oder ein Studium in sozialen Berufen zu begeistern.

3. Internationale Rekrutierung: Angesichts des Fachkräftemangels ist die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland eine Option. Hierbei müssen jedoch die bürokratischen Hürden reduziert werden, um qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland den Einstieg zu erleichtern.

4. Verbesserung der Arbeitsbedingungen: Eine bessere Work-Life-Balance, flexiblere Arbeitszeitmodelle und die Reduzierung der Arbeitsbelastung können dazu beitragen, dass Fachkräfte in der Sozialwirtschaft langfristig motiviert bleiben.

5. Kooperationen und Vernetzung: Eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren wie Bildungseinrichtungen, Arbeitgebern und Verbänden kann dazu beitragen, den Fachkräftemangel anzugehen. Durch den Austausch bewährter Praktiken und die gemeinsame Entwicklung von Lösungsansätzen können Engpässe besser bewältigt werden.



Der Fachkräftemangel stellt die Sozialwirtschaft vor große Herausforderungen. Es bedarf eines ganzheitlichen Ansatzes, um diesem Problem entgegenzuwirken. Wir können uns nicht nur auf ausländische Fachkräfte stützen, auch die Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze wird die Situation nicht auflösen können. Als Vergleich für die Lösungsansätze kommt ein Mosaik in den Sinn, wobei jeder Baustein als integraler Teil des gesamten Bildes gesehen werden muss. Manchmal kann die frei gewordene und schwer zu besetzende Stelle durch ein gutes Netzwerk gefüllt werden, auf lange Sicht können wir uns jedoch nicht auf die Nachbarin der Tante verlassen, deren Tochter soziale Arbeit studiert.

Als Organisationen der Sozialwirtschaft haben wir jedoch einen großen Vorteil: Wir arbeiten gemeinsam für und mit Menschen, gerade diese Ressource muss zukünftig genutzt und kraftvoll mit lauter Stimme in Politik und Gesellschaft formuliert werden. Alle Branchen und Sektoren werden weiter-

hin und immer stärker auf ihre Fachkräftemisere pochen, aber ohne unsere Angebote und Arbeit am Menschen geht nichts, ohne genügend Kitas oder Pflegekräfte werden die Bänder in der Autoindustrie genauso stillstehen, wie die Laptops der IT-Fachkräfte. Unsere Arbeit ist essentiell für viele andere Branchen, im Kern ein Teil der Lösung des Fachkräftemangels. Dieses Selbstverständnis muss in den kommenden Debatten und Lösungen zum Thema Fachkräfte selbstbewusst nach außen getragen werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass der Sektor weiterhin die dringend benötigte Unterstützung für Menschen in schwierigen Lebenslagen leisten kann.



LENNART WALTER

Fachberater Bildung und Europa
Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.
lennart.walter@paritaetischer.de



FACHKRÄFTEMANGEL: STRATEGIEN GESUCHT!

In allen Medien geht der Begriff des Fachkräftemangels umher, ohne dass genau geklärt wird, was damit spezifisch gemeint ist. Das Problem ist, dass keine allgemeingültige Definition im Diskurs existiert.

In der Regel wird mit dem Begriff des Fachkräftemangels gemeint, dass der Bedarf an ausgebildeten und studierten bzw. mit Fachkompetenzen ausgestatteten Kräften nicht mehr ausreichend mit den zur Verfügung stehenden vorhandenen Ressourcen an qualifizierten Arbeitskräften gedeckt werden kann. Dies kann sich regional sehr unterschiedlich gestalten: Während es in einer

Kommune momentan noch ausreichend Bewerber*innen für Stellen gibt, greift in der Nachbargemeinde vielleicht schon der „Arbeitsnehmermarkt“, in dem Fachkräfte sich aussuchen können, welchem Arbeitgeber sie ihre Zusage geben.

Vor allem der Bereich der Sozialwirtschaft leidet massiv unter diesem Phänomen. Laut einer Stu-

die des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln (IW) aus dem Jahr 2022 sind fünf der zehn Berufsgruppen mit den größten Fachkräftelücken im Sozialen- und Gesundheitssektor angesiedelt: „Diese Fachkräfte fehlen beispielsweise bei der Berufseinstiegsbegleitung, in der Schulsozialarbeit, in Jugend-, Kinder- und Altenheimen oder in der Suchtberatung, also überall dort, wo Menschen persönliche Begleitung für die Lösung sozialer Probleme benötigen“, so der Bericht zur Studie.

Was kann eine Einrichtung nun tun, die mit ihren Angeboten den Menschen vor Ort helfen will, aber keine Mitarbeitenden findet, um offene Stellen nachzubesetzen? Die Einsatzmöglichkeiten von Robotern und Chatbots in Sozialer Arbeit und Pflege sind momentan noch sehr begrenzt und werden in Modellprojekten erprobt, meist aber in niedrigschwelligen Hilfs- und Assistenzsettings, die nicht zwingend die Fachlichkeit und Kompetenzen benötigen, die Fachkräfte durch ihre Vorbildung und Erfahrung mitbringen.

Mit dem novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf Bundesebene soll es künftig einfacher werden, Menschen mit entsprechenden Qualifizierungen nach Deutschland zu holen, um offene Stellen zu besetzen. Dies ist aber nur der gesetzliche Rahmen, für eine erfolgreiche berufliche Integration spielen ganz andere Faktoren eine Rolle. Der Ball liegt in unserem Spielfeld: Ankunft, Onboarding und Weiterqualifizierung kann nur mit den Mitarbeitenden selbst gestaltet werden. Als Mitarbeitende in einem Berufsfeld, das sich vorrangig mit Menschen befasst, sind wir in einer herausragenden Position, um neuen Mitarbeitenden die Ankunft und Mitarbeit so einfach und motivierend wie eben möglich zu gestalten.

Denn, viel intensiver als in anderen Branchen, sind Fachkräfte in der Sozialwirtschaft auf eine Einarbeitung angewiesen, ebenso wie Fachkräfte aus dem Ausland, die eine gut vorbereitete und begleitete Integrationsphase benötigen. Mentor*innen innerhalb der Teams (die an anderer Stelle dafür entlastet werden müssen) und Sprachkurs-



Foto: Dieter Schlütz/pixelio.de

angebote können zunächst ohnehin knappe personelle und finanzielle Ressourcen verstärkt einbinden, machen sich aber bei einer dauerhaften Strategieausrichtung und einer Selbstverpflichtung, sich als soziale Einrichtung für internationale Kolleg*innen zu öffnen, langfristig bezahlt. Sie sorgen als wichtige Elemente dafür, dass die angeworbenen Kräfte auch dauerhaft bleiben (wollen) und das Angebotsportfolio mit ihrer Expertise und den jeweiligen Kompetenzen effektiv verstärken. Denn was nützt der größte Aufwand der Fachkräfteanwerbung, wenn diese dann nur kurze Zeit bis zur Anerkennung der im Herkunftsland erworbenen Fachabschlüsse im Betrieb verbleiben?

Fakt ist, dass bei allen Prozessen, die der Fachkräftesicherung dienen, der Innovationsgedanke und die Bereitschaft, sich als Einrichtung der freien Wohlfahrtspflege weiterentwickeln zu wollen, mitgedacht werden müssen.



LENNART WALTER

Fachberater Bildung und Europa
Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.
lennart.walter@paritaetischer.de



MARC LEICHT

Projektkoordination EU-Freiwilligenprojekt
Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.
marc.leicht@paritaetischer.de

¹ Helen Hickmann/Filiz Koneberg: „IW-Kurzbericht 67/2022: Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken“, 12.08.2022

² Interessant dazu ist die laufende Veranstaltungsreihe des Paritätischen Gesamtverbands zu Potenzialen der Künstlichen Intelligenz in der Sozialen Arbeit: <https://www.der-paritaetische.de/themen/bereichsuebergreifende-themen/gleichmernetz/veranstaltungen/veranstaltungsreihe-zu-kuenstlicher-intelligenz/>

³ Einen guten Überblick über Recruiting und Integration von ausländischen Fachkräften bietet die Handlungsempfehlung „Internationale Fachkräfte erfolgreich rekrutieren und integrieren“ des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA, April 2020), auch wenn diese nicht spezifisch auf die Situation der Sozialwirtschaft ausgerichtet ist, zu finden auf www.kofa.de



FACHKRAFT GESUCHT – MENSCH GEFUNDEN!

*Gerade in der Sozialwirtschaft wird es immer schwieriger, offene und geplante Stellen zu besetzen. Wie auch auf Bundesebene im Rahmen der Novelle des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes diskutiert wird, können Fachkräfte aus dem Ausland dabei helfen, den Kreis potenzieller Bewerber*innen zu vergrößern.*

Dies bedeutet in allen Fällen einen erhöhten Aufwand, um Zielgruppen und potenzielle Fachkräfte anzusprechen: Recruiting und Stellenausschreibungen funktionieren nicht auf Anhieb mit den im Inland oder in der eigenen Region bewährten Mitteln und Kanälen. Selbst bei gelungenem Recruiting ist noch keine Garantie gegeben, dass die auf dem Papier gut ausgebildete Fachkraft aus dem Ausland sich gut in den hiesigen Arbeitskontext, die Abläufe und vielen ganz persönlichen und alltäglichen Besonderheiten unseres Sozialsystems einfügen kann.

Im Modellprojekt „Fachkräfte gesucht – Mensch im Blick“ im Rahmen des Europäischen Solidaritätskorps geben wir den Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Niedersachsen die Möglichkeit an die Hand, junge Freiwillige aus ganz Europa für bis zu zwölf Monate in ihren Einrichtungen zu begrüßen. Zielgruppe sind dabei aktuell vorrangig junge Erwachsene mit pädagogischer Vorbildung in den Bereichen Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe.

Die Freiwilligen unterstützen die teilnehmenden Projektorganisationen und ihre Mitarbeitenden

bei der Arbeit in den jeweiligen Einrichtungen, die Organisationen wiederum unterstützen die jungen Menschen aus Europa bei ihrem Ankommen in Niedersachsen. Vorteile dieses Projekts sind unter anderem, dass die Organisationen ein Jahr Zeit haben, um gemeinsam mit den Freiwilligen mögliche Perspektiven der weiteren Zusammenarbeit zu entwickeln, und dass der Paritätische eine finanzielle Unterstützung für die Aufnahme sowie die damit verbundenen Kosten der Freiwilligen (z. B. für Unterkunft, Sprachkurse und Taschengeld) bereitstellt.

Da im Programm des Europäischen Solidaritätskorps nicht nur Fachkräfte unterwegs sind, sondern sich grundsätzlich alle jungen Menschen von 18-30 Jahren bewerben dürfen, wird auf internationaler Ebene in den Studien- und Ausbildungsstätten in ganz Europa Werbung für das Programm des Paritätischen Niedersachsen und seiner Projektorganisationen gemacht. Junge Fachkräfte sollen ganz gezielt angesprochen werden. Eine Projektmitarbeiterin ist dafür digital und in Präsenz in den (Hoch-)Schulen unterwegs und stellt potenzielle Einsatzstellen vor.

Die Hintergründe der aktuellen Bewerber*innen zeigen, dass dieses Netzwerk, welches Monat für Monat wächst, sich auszahlt: Von Sozialarbeiter*innen über Psycholog*innen bis zu Lehrkräften ist eine Bandbreite von geeigneten Fachkräften auf dem europäischen Arbeitsmarkt verfügbar, die in ihrem Herkunftsland momentan keine Perspektive für sich sehen oder Deutschland bzw. Niedersachsen als attraktives Einsatzgebiet für sich wahrnehmen. Diese jungen Menschen wollen wir, gemeinsam mit Ihnen, unterstützen und für uns gewinnen.

Wenn die Entscheidung nach den Video-Bewerbungsgesprächen getroffen wurde und die jungen Menschen eingereist sind, kann das individuelle Freiwilligenjahr genutzt werden, um die „Passung“ mit geringem Risiko in der Arbeitspraxis zu überprüfen und evtl. Anerkennungsverfahren der ausländischen Berufsabschlüsse zu initiieren. In allen Situationen, die dabei auftauchen, steht natürlich auch die Projektkoordination des Paritätischen

in vollem Umfang mit Unterstützung und Vernetzungsangeboten zur Seite. Regelmäßige Austauschtreffen zwischen den projektteilnehmenden Organisationen geben die Möglichkeit zu Erfahrungsaustausch und Netzwerkaufbau.

Die Projektlaufzeit ist mit dem Zieldatum 2027 langfristig ausgelegt, um die Wirksamkeit als ein Instrument für die Fachkräftesicherung zu überprüfen. Zusätzlich zu den bereits bestehenden Kooperationen können interessierte Organisationen gerne noch in den Kontakt treten, um in den kommenden Jahrgängen einzusteigen.



MARC LEICHT

Projektkoordination EU-Freiwilligenprojekt
Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.
marc.leicht@paritaetischer.de

DAS EUROPÄISCHE SOLIDARITÄTSKORPS (ESK)

Das Europäische Solidaritätskorps (ESK) bietet mit seinen unterschiedlichen Förderformaten interessierten Trägern der Jugendarbeit und jungen Menschen die Gelegenheit, selbst zur Umsetzung der EU-Jugendstrategie und damit auch zur Umsetzung der Europäischen Jugendziele beizutragen.



Finanziert von der
Europäischen Union

Im Gegenzug bieten die Themen der Europäischen Jugendziele anschauliche und jugendrelevante Ideen für Projekte. Sie ermöglichen so einen direkten Zugang sowohl zu europäischen Aktivitäten, als auch zu (europäischer) Jugendpolitik.

Wenn Sie weitere Informationen über das Projekt haben wollen, freuen wir uns sehr über eine Kontaktaufnahme. Gern geben wir Ihnen im persönlichen Gespräch weitere Auskünfte. Melden Sie sich gern – wir freuen uns auf Sie!

IHRE ANSPRECHPERSONEN:

MARC LEICHT

Telefon 0511.52486-324

Mobil 0173.3043878

marc.leicht@paritaetischer.de

LENNART WALTER

Telefon 0511.52486-384

Mobil 0151.74653962

lennart.walter@paritaetischer.de

FACHKRÄFTEMANGEL IM BEREICH HILFEN DER ERZIEHUNG

Wie fast alle Arbeitsbereiche ist auch die Pädagogik vom Fachkräftemangel betroffen: Herausforderungen und Ideen von einem ländlichen Träger.

Die paritätische Mitgliedsorganisation Gemeinnützige Jugendhilfe Sirius GmbH sitzt in Kirchlinteln im Landkreis Verden/Aller. Wir betreiben stationäre Wohngruppen, Familienanaloge Angebote, ambulante Familienhilfe sowie Individualpädagogische Projekte im In- und Ausland. Wir sind ein individualpädagogischer Träger und ausschließlich dezentral im ländlichen Bereich aufgestellt.

Wir wissen: Personalsuche kostet erstmal Zeit und Geld. Selbstverständlich werden klassische Medien wie Stellenanzeigen bei der Bundesagentur für Arbeit, die eigene Homepage oder andere Stellenbörsen genutzt. Die große Herausforderung ist: Wie erreichen wir unsere Zielgruppe, auf welcher Plattform bewegen sich Pädagog*innen, deren Gehör wir finden wollen? Dafür haben wir zum Beispiel einen Radiospot zur Mitarbeitensuche auf einem Rocksender laufen. Hoffentlich hören viele Pädagog*innen Rockmusik! Oder wir schalten Annoncen beispielsweise in Landwirtschaftsmagazinen, um auf diesem Weg Pädagog*innen zu erreichen, die im Bereich der Natur, Forst oder Landwirtschaft unterwegs sind und diese Interessen mit ihrer Arbeit verbinden möchten: Es braucht viel Innovationen und immer wieder neue Wege.

Weiterhin nutzen wir die sozialen Medien, um auf uns aufmerksam zu machen. Dort veröffentlichen wir aber nicht nur Mitarbeitengesuche, sondern arbeiten am Bekanntheitsgrad unserer Einrichtung, indem wir auch Inhalte aus dem Arbeitsalltag, von Veranstaltungen und vielem mehr posten. So können Interessierte gleich einen ersten Eindruck von uns bekommen.

Seit gut zehn Jahren sind wir außerdem Praxispartner für den dualen Studiengang soziale Arbeit. Dort kooperieren wir mit drei verschiedenen Universitäten, Hochschulen und Berufsakademien und haben tatsächlich eine Bewerber*innenflut, somit können wir uns die dual Studierenden aussuchen. Seit diesem Jahr haben wir auch einen dualen Studienplatz für den Studiengang Sozialmanagement. Die Stelle ist der Assistenz in der Leitung zugeordnet. Die duale Ausbildung zur*in Erzieher*in bieten wir ebenfalls an. Auch dort gibt es Kooperationen mit zwei Fachschulen. Wir beschäftigen ausreichend Praktikant*innen in den verschiedenen Arbeitsbereichen, dienen als Interviewpartner für Studierende und werden von Fachschulen und Hochschulen für spezielle Themen angefragt. So wachsen Netzwerk und Kontakte.

Die Netzwerkarbeit ist sehr wichtig, um Kontakte aufzubauen und zu pflegen. So nehmen wir auch an Fachveranstaltungen teil, halten Vorträge oder geben Workshops. Weiterhin nehmen wir an Ausbildungsplatzbörsen im Landkreis Verden teil, um auf uns aufmerksam zu machen.

Auch die Zusammenarbeit im Landkreis Verden ist super und zeigt sich unter anderem mit einem gemeinsamen Internetauftritt der stationären Träger unter www.jugendhilfe-anders.de und einem engen und guten Verhältnis unter den Trägern als auch mit dem Jugendamt Verden, bei dem unsere dual Studierenden Verwaltungsblock absolvieren können. So versuchen wir, die neu ausgebildeten Pädagog*innen zumindest im Landkreis Verden zu halten. Natürlich geht nicht alles allein: Die Politik muss reagieren und wir müssen Gehör finden. Es

**"Netzwerk-
arbeit ist
sehr wichtig, um Kontakte aufzubauen und zu pflegen."**

sollte bundesweit einheitliche Fachkräftegebote geben und die Einteilung sollte nicht Sache der Bundesländer sein. Ausbildungsplätze und Studienplätze in der Pädagogik sollten ausgebaut und die Erzieher*innenausbildung vergütet werden! Und: Das Arbeitsfeld muss attraktiver werden, von der Bezahlung bis zur Anerkennung.

Was jede Einrichtung selbst in der Hand hat, ist eine werbende Haltung für unser Berufsfeld, gute

Vernetzung und eine transparente Darstellung der Arbeit in der Öffentlichkeit, damit wir gesehen



JENS DREGER

Geschäftsführer

Gemeinnützigen Jugendhilfe Sirius GmbH

j.dreger@sirius-jugendhilfe.de

KANN KÜNSTLICHE INTELLIGENZ DIE BESSEREN HILFEPLÄNE SCHREIBEN?

Fachtag „Fachkräfte in den Hilfen zur Erziehung“ am 15.05.23 in Hannover

Der Fachkräftemangel betrifft die Organisationen in den Hilfen zur Erziehung besonders stark. Sie müssen – im Gegensatz zu einigen anderen Arbeitsfeldern – mit 100 % Fachkräften arbeiten und können nur in Ausnahmefällen von dem strengen Gebot abweichen. Die Regelungen für den (teil-)stationären Bereich sind festgelegt in den niedersächsischen Hinweisen zur Erteilung einer Betriebserlaubnis, für den ambulanten werden die Regeln durch die Kommunen in den meisten Fällen analog angewendet.

Mittlerweile hat das fehlende Personal dramatische Auswirkungen. Gruppen müssen geschlossen, Angebote eingeschränkt und bei der Einstellung auf Qualitätsansprüche verzichtet werden – und das in einem Arbeitsfeld, in dem eine Unterversorgung drastische Folgen hat: Kinder und Jugendliche müssten dann z.B. länger in belastenden Familiensituationen bleiben, in denen der Kinderschutz nicht 100 % sichergestellt ist. Gleichzeitig aber steigt der Bedarf an (spezialisierten) Plätzen, die Herausforderungen werden vielfältiger. Gelingende und sinnvolle Personalplanung und die zielgerichtete Akquirierung von neuem Personal sind daher wesentliche Aufgabe, um die Zukunft des Arbeitsfeldes – und hiermit auch die Sicherstellung des Kindeswohls – zu gewährleisten.

Aus diesem Grund hatte der Paritätische Niedersachsen am 15. Mai 2023 zum Fachtag „Fachkräfte in den Hilfen zur Erziehung“ geladen. Die 36 Teilnehmenden, insbesondere aus dem Personal – und Leitungsbereich von Organisationen, die in der Erziehungshilfe tätig sind, beschäftigten sich mit vielen Facetten des Fachkräftethemas. Der Austausch ging über die Personalakquise, Ausbildung über eine Verbesserung von Dienstplanungen bis hin zu Einsatzmöglichkeiten Künstlicher Intelligenz. Bei dieser waren sich aber alle einig: Die Planung und Begleitung pädagogischer Prozesse hat den Einsatz von entsprechendem Fachpersonal zur Voraussetzung.

Der Fachtag wurde durch die Glücksspirale ermöglicht. Die Informationen zum Fachtag sind in der Infothek des Fachbereichs auf www.paritytaetischer.de zu finden.



WIBKE BEHLAU

Fachberaterin Erziehungshilfe/Schullandheime

Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.

wibke.behlau@paritaetischer.de

FACHKRÄFTEMANGEL IN DER EINGLIEDERUNGSHILFE

Für Menschen mit Behinderungen muss niedersachsenweit sichergestellt werden, dass sie die notwendige und gewünschte Unterstützung erhalten und sie nicht am Personalmangel scheitern darf – der Fachkräftemangel bremst diese Bestrebungen allerdings aus.

Ein Kurzbericht des deutschen Wirtschaftsinstituts vom August 2022 zeigt, dass die größten Fachkräftelücken im Sozialen bzw. im Gesundheitssektor verortet sind. So ist aktuell die Berufsgruppe der Sozialarbeit und Sozialpädagogik auf Platz 1, gefolgt von Erzieher*innen auf Platz 2, Altenpfleger*innen auf Platz 3 und Gesundheits- und Krankenpfleger*innen auf Platz 5.

Die Herausforderungen in der Eingliederungshilfe sind groß. Reformprozesse, Fachkräftemangel und zusätzliche bürokratische Umsetzungsbedingungen erschweren die alltägliche Arbeit in diesem Bereich. Arbeitszeiten im Schichtdienst, an Wochenenden ohne geregelte Dienstpläne durch Personalausfall kommen erschwerend hinzu. Arbeitszeiten, die für viele Arbeitnehmer*innen unattraktiv sind.

Folgen des Personalmangels sind bereits jetzt zu spüren. Erste Angebote und Leistungen zur Teilhabe an der Gesellschaft müssen in unseren Mitgliedsorganisationen bereits geschlossen werden. Ausflüge an Wochenende müssen gestrichen werden und das Recht auf Selbstbestimmung im Alltag wird erschwert. Die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes hin zu mehr Selbstbestimmung, gleichberechtigte und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft sehen wir durch den Fachkräftemangel erheblich bedroht. Die Eingliederungshilfe soll demnach von der Idee einer gesellschaftlichen Fürsorge hin zu einem Dienstleistungsgesetz entwickelt werden. Barrierefreiheit und technische Hilfsmittel zur Inklusion sowie politische und gesellschaftliche Mitsprache- und Beteiligungsmöglichkeiten spielen dabei eine wesentliche Rolle. Um das Recht von Teilhabe durchzusetzen wurde schon viel getan. Wir sind aber noch nicht am Ziel. Wir sehen noch enorm viel Entwicklungsbedarf, doch dieser wird durch den Personalmangel erheblich bedroht.

Durch das längst überfällige Einführen der Schulgeldbefreiung in der Ausbildung zum*zur Heilerziehungspfleger*in wurde ein erster Schritt in die richtige Richtung gemacht. „Die Schulgeldfreiheit ist ein wichtiger Baustein, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen dauerhaft sicherzustellen. Gleichzeitig muss daran gearbeitet werden, das Berufsfeld noch bekannter zu machen und eine Gesamtstrategie für die Fachkräftesicherung in der Sozialen Arbeit in Niedersachsen zu entwickeln“, so die Vorsitzende des Paritätischen Niedersachsen Kerstin Tack.

Die Alternative des Einsatzes von Nicht-Fachkräften, die Einführung von Möglichkeiten zu einem Quereinstieg, kann den Bereich der Behindertenhilfe zudem entlasten. Hierzu müssen dringend Qualitätsstandards entwickelt werden. Eine Grundqualifizierung für nicht qualifiziertes Personal scheint hierzu z. B. ein erster nötiger Schritt in der Umsetzung zu sein.

Die Entwicklung der Digitalisierung im Bereich der Sozialen Arbeit sollte sich auch hier weiter öffnen. Eine Chance sehen wir zum Beispiel auch darin, durch mehr Digitalisierung bei der Dokumentation, freie Ressourcen für die direkte Arbeit am Menschen zu schaffen. Der Personalmangel der Eingliederungshilfe darf nicht auf dem Rücken der Menschen ausgetragen werden!



VICTORIA SCHWERTMANN

Referentin Inklusion /
Umsetzungsbegleitung BTHG
Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.
victoria.schwertmann@paritaetischer.de

„WER ZU UNS KOMMT, MUSS WOLLEN“

Vielfalt durch das „Budget für Arbeit“ im Traditionsunternehmen EWE

Vielfalt im Unternehmen? Für Jan-Peter Ewe, Geschäftsführer der Braunschweiger Traditionsfirma EWE mit Leistungen rund um Armaturen für Wasser, Gas und Abwasser, eine Selbstverständlichkeit. Mitten in der großen Corona-Krise ermöglichte das Unternehmen gleich zwei Menschen mit Beeinträchtigung aus der Lebenshilfe Braunschweig einen Arbeitsvertrag und gab damit Dennis Bonneik und seinem Kollegen einen mittlerweile unbefristeten Job auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. „Die beiden zeichnen eine hohe soziale Kompetenz und großer Ehrgeiz aus, sie bringen Leistung trotz ihrer Einschränkung“, meint Alexander Enns, Leiter der EWE-Qualitätssicherung. „Wer zu uns kommt, muss wollen – dann bieten wir gute Chancen und zwar längerfristig.“

Vorbereitet und begleitet werden die beiden Männer vom Fachdienst Betriebliche Integration der Lebenshilfe Braunschweig „Am Anfang war die Anbindung stärker, bis sich beide Seiten aufeinander eingependelt hatten. Dann schauen wir immer wieder mal nach Arbeitsabläufen, Kommunikationshilfen oder auch speziellen Maschinen und Werkzeugen“, erläutert Michael Schumann, verantwortlich für den Fachdienst.

Geschäftsführer Jan-Peter Ewe betont: „Natürlich sehen wir das auch mit einem unternehmerischen Blick. Zusammen überprüfen wir, ob sich Prozesse optimieren und persönliche Leistungen weiterentwickeln lassen.“ So habe man zum Beispiel gemeinsam zusätzliche Qualitätskontrollen entwickelt, damit beide gute Arbeit auf gleichbleibendem Niveau abliefern könnten. „Ziel ist die Möglichkeit, bei Fehlern sich selbst zu korrigieren.“ Unter diesen Aspekten hat sich auch der Arbeitsplatz von Dennis Bonneik weiterentwickelt. Mittlerweile ist der junge Mann für ein Element der Wasserzählanlage zuständig. „Da die Montage der Stutzen bis zu 90 Prozent seiner Arbeitszeit beträgt, wollten wir eine einseitige Belastung durch geeignete Hilfsmittel reduzieren“, betont Alexander Enns. Eine enorme Erleichterung, denn schaut man auf die Tagesration von Dennis Bonneik,



Geschäftsführer Jan-Peter Ewe (rechts) und Jobcoach Jürgen Winogradzew von der Lebenshilfe Braunschweig (Mitte) sind im regelmäßigen Austausch mit Dennis Bonneik.

kommen schnell mal 1000 Stutzen in der Montage zusammen – wohl gemerkt: täglich. „Ich bin stolz auf meinen Arbeitsvertrag und im Team angekommen“, freut sich Dennis Bonneik. „Und ich konnte wirklich schon beweisen, dass ich einen echt guten Job mache!“

Vereinfacht habe die doppelte Vertragsunterzeichnung auch das Budget für Arbeit, so Michael Schumann. Dafür werden Menschen mit Beeinträchtigung von Unternehmen mit einem regulären Arbeitsvertrag zu einem normalen Gehalt eingestellt. „Aber es gibt einen attraktiven, oft sehr hohen Lohnkostenzuschuss. Zudem begleiten und unterstützen unsere Assistenzen vom Fachdienst Betriebliche Integration direkt vor Ort.“

„Immer wieder probieren Braunschweiger Firmen diesen sozialen Aspekt der zusätzlichen Mitarbeitergewinnung einfach mal aus“, fasst Michael Schumann zusammen. „Wir sind als Lebenshilfe Braunschweig ein verlässlicher Partner, so dass sich oft auch eine weitreichende Kooperation mit Praktika, betriebsintegrierten Arbeitsplätzen oder auch den Verträgen mit dem Budget für Arbeit entwickelt.“

ELKE FRANZEN

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Lebenshilfe Braunschweig gemeinnützige GmbH
elke.franzen@lebenshilfe-braunschweig.de

FACHKRÄFTEMANGEL – AUCH IM EHRENAMT

Der Fachkräftemangel ist nicht nur optisch (kaum ein Schaufenster ohne Hilfesuch), sondern auch in den Köpfen der Menschen angekommen. Und wie immer sollten wir darauf vertrauen, dass Erkenntnis die Voraussetzung für Lösungen ist. Auch wenn diese komplex und langwierig sein dürften.

Mit diesem Artikel möchte ich verstärkt auf das Problem von ehrenamtlich geführten Vereinen hinweisen, deren Herausforderung zweifach ist: Das Finden von Freiwilligen, sprich unbezahlten und fachkundigen Personen, die zudem bereit sind, bestenfalls Vorstandsämter zu besetzen.

Wir sind ein eigenständiges und gemeinnütziges Schullandheim mit 75 Betten, elf Mitarbeitenden (vier Freiwillige [BFD, FÖJ, ESK], drei Minijobber, zwei Teilzeitkräfte, eine Vollzeitkraft, eine Arbeitnehmerüberlassung) und gut 9.000 Übernachtungen von Kindern und Jugendlichen.

Der fünfköpfige Vorstand benötigt breites Fachwissen, dazu gehören unter anderem Kenntnisse in den Bereichen:

- **Verwaltung:** Personalwesen, Lohnbuchführung, Finanzbuchhaltung, Marketing, Fundraising, Digitalisierung (Gestaltung einer Homepage, Online-Belegungskalender und mehr) sowie eine betriebswirtschaftliche strategische Kalkulation.
- **Haus- und Gebäudemanagement:** von kleinen Reparaturen bis zum klimaneutralen Umbau eines 1929 gebauten Gebäudes.
- **Recht:** Gebäude-, Arbeits-, Elektro- und Brandschutz, Ansprechperson für Prüfungen von Gesundheitsamt, Berufsgenossenschaft, Finanzamt, Umweltbehörde, Sozialversicherungsträger und vieles mehr.

Die Anforderungen der öffentlichen Ämter an einen ehrenamtlich geführten Verein unterscheiden sich nicht mehr von wirtschaftlich geführten Unternehmen.

Erst wenn die voran genannten Grundvoraussetzungen für unser Schullandheim erfüllt sind, können wir mit der eigentlichen pädagogischen Arbeit für unsere jungen Gäste im Sinne unserer Satzung beginnen.



Martin Werner (1. Vorsitzender) kümmert sich mit seinem Vorstand um die o.g. Rahmenbedingungen. Melanie Stahl (Hauswirtschaftliche Betriebsleitung) verantwortet den Personaleinsatz und Tagesablauf.

Fachkundige Freiwillige sind die Voraussetzung für den Fortbestand der Vereine. Der Fachkräftemangel auch in diesem Sektor gefährdet die deutsche Vereinskultur, welche eine wesentliche Basis für unser gesellschaftliches Miteinander und besonders für die Entwicklung unserer nachfolgenden Generation ist.

Nun will ich aber nicht nur von Herausforderungen schreiben, sondern auch Lösungen ansprechen: Der größte Anspruch unseres Landheim-Teams ist ein faires Miteinander, eine gute Kommunikation und somit viel Spaß bei der Arbeit – sei sie nun im Mindestlohnbereich vergütet oder ehrenamtlich unentgeltlich! Das schreibt sich leichter, als es ist – hat sich aber bei uns seit vielen Jahren im Personalmanagement bewährt!

MARTIN WERNER

1. Vorsitzender
Landheim Tellkampfschule Hannover e.V.
martin.werner@landheim-tellkampfschule.de

EIN LÄNDERÜBERGREIFENDES NETZWERK GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Der Verbund sozialer Dienste pflegt Kooperationen mit Universitäten und Fachschulen im Ausland und bietet hauseigenen Deutschunterricht an.

Der Verbund sozialer Dienste (VsD) begegnet dem Fachkräftemangel ganz unterschiedlich auf mehreren Ebenen. Der Unternehmensverbund mit Sitz in Bad Essen (Kreis Osnabrück) ist in verschiedenen Bereichen auf qualifiziertes Personal angewiesen. Egal ob in der Krippe und im Kindergarten, in der Wohngruppe, im Jugendtreff oder in der Schulsozialarbeit: Pädagogische Fachkräfte sind der entscheidende Schlüssel für die Entwicklung der Kinder und Jugendlichen. Bereits seit mehreren Jahren wirbt der VSD auch gezielt im Ausland um (angehende) Fachkräfte im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe. Die Suche erfolgt vor allem in den Ländern, in denen es Fachkräfte aus dieser Branche schwer haben, einen Arbeitsplatz in ihrer Heimat zu finden.

Inzwischen hat der Verbund sozialer Dienste auch einige Kooperationen mit Universitäten und Fachschulen im Ausland aufgebaut, unter anderem in Spanien, Portugal, Italien, Schweden und in Griechenland. Mitarbeiterin Nana Kraus reist durch Europa und stellt den Studierenden den Verbund und die unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten vor. Die gebürtige Georgierin ist ein tolles Beispiel für diesen Weg: Nana Kraus fing nach ihrem Studium als Freiwillige im Rahmen des Europäischen



Für den Verbund sozialer Dienste (VsD) unterwegs in Europa: Mitarbeiterin Nana Kraus stellt Studierenden in verschiedenen Ländern den Verbund und die dortigen Arbeitsmöglichkeiten vor.

Solidaritätskorps (Erasmus+) in der Tagesgruppe der Kinderhaus Wittlager Land gGmbH an, die ebenfalls zum VsD gehört. Nun ist sie Koordinatorin für die internationalen Projekte des Unternehmensverbundes. Mit Svitlana Eiteljörge ist zudem eine Mitarbeiterin für die Betreuung und Begleitung der Freiwilligen und ausländischen Fachkräfte vor Ort in Bad Essen zuständig.

Als Folge von Freiwilligendiensten und Auslandspraktika haben sich mittlerweile die ersten unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse ergeben, auch in stationären Wohngruppen. „Sie bereichern den Alltag auch durch ihren kulturellen Hintergrund und bringen andere Sichtweisen ein“, sagt VsD-Geschäftsführer Tim Ellmer. Damit die jungen Frauen und Männer sich vorstellen können, dauerhaft in Deutschland zu bleiben, sei es wichtig, dass sie vor Ort Anschluss finden und Kontakte knüpfen.

Doch bei der Einbeziehung ausländischer Fachkräfte gibt es auch Hürden. In den meisten Fällen sind die Sprachkenntnisse noch ausbaufähig. Der VsD beschäftigt mit Nurshat Dokonova und Anna Minkovic deshalb zwei Mitarbeiterinnen, die ihnen Deutschunterricht geben. Die Lerngruppen sind nach Sprachniveau unterteilt. Im Aufbau befindet sich zudem ein Online-Sprachkurs, den die Freiwilligen und Fachkräfte schon in ihrer Heimat absolvieren sollen. Ein weiteres Problem ist, dass selbst bei Fachkräfteanerkennung im Ausland oft hierzulande noch eine Anpassungsqualifikation notwendig ist. Die Anerkennungsverfahren dauern teilweise bis zu drei Monate. Es wäre wünschenswert, wenn die Politik Rahmenbedingungen schafft, die die Anerkennung ausländischer Abschlüsse vereinfacht und vereinheitlicht.

LARS HERRMANN

Referent für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
VSD – Verbund sozialer Dienste gGmbH
presse@verbund-sozialer-dienste.de

NACHRICHTEN



ALGORITHMEN UND KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IN DER SELBSTHILFE

Erfolgreicher Abschluss der Explorationsphase im Tech-Fellowship

Künstliche Intelligenz (KI) hat sich längst als eine der bedeutendsten Technologien des 21. Jahrhunderts etabliert und wird in verschiedensten Branchen angewendet. Damit auch die Sozialwirtschaft an dieser zukunftssträchtigen Entwicklung partizipieren kann, wurde in einem Pilotprojekt mit dem Titel „Tech-Fellowship für die Freie Wohlfahrtspflege“, gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung, exemplarisch die Selbsthilfe des Paritätischen Niedersachsen hinsichtlich ihrer Potenziale für den Einsatz von Algorithmen und KI analysiert. Nun ist der erste Projektabschnitt, die „Explorationsphase“, abgeschlossen und die ersten Ergebnisse werden sichtbar.

Das ehrgeizige Ziel des Paritätischen Niedersachsen, gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung, war es, innerhalb von nur sechs Wochen den Bereich Selbsthilfe im Hinblick auf technische Unterstützungspotenziale so ausführlich zu analysieren, dass Einsatzmöglichkeiten für KI sichtbar werden, die einen besonderen Mehrwert für Klient*innen bieten können. Das Projektteam bestand dabei seitens der Bertelsmann Stiftung aus den Tech-Expert*innen Ramona Gläser und Karsten Klages. Auf paritätischer Seite begleiteten Jens Starkebaum (Abteilungsleiter Grundsatzfragen und Kommunikation) und Simon Domberg (Referent für Digitalisierung) das Projekt. Darüber hinaus unterstützte auch Carolina Kalmbach (Referentin für Selbsthilfekontaktstellen, Beratungsstellen und Freiwilligenagenturen) das Projektteam maßgeblich, indem sie den fachlichen und kommunikativen Zugang zum Fokusbereich und den Zielgruppen für Interviews und Gespräche ebnete.

Wertvolle Erkenntnisse wurden so von den Selbsthilfekontaktstellen der Paritätischen Kreisverbände in Meppen, Schaumburg, Wolfsburg und Braunschweig sowie der Jungen Selbsthilfe in Peine beigesteuert. Darüber hinaus wurden Interviews mit Betroffenen, Gruppenmitgliedern und -leitungen sowie Krankenhäusern und Krankenkassen geführt und ein Fragebogen entwickelt, um möglichst viele relevante Informationen und Daten zu sammeln, die die Grundlage für Anwendungsideen für Künstliche Intelligenz bilden sollten.

Mit viel Empathie und Verständnis für die Bedürfnisse von Klient*innen und Mitarbeitenden konnten so in Verbindung mit abstrakter Technologie gleich drei vielversprechende Konzepte ausgearbeitet werden, die zukünftig einen wichtigen Mehrwert im Bereich Selbsthilfe bieten könnten: Neben neuen digitalen Hilfestellungen für Betroffene in akuten Krisensituationen wurden Unterstützungsmöglichkeiten für Gruppenleitungen bei der Einreichung von Förderanträgen sowie die optimale Vernetzung von Selbsthilfesuchenden und bestehenden Gruppen diskutiert. Wie es mit den drei Anwendungsideen weitergeht, wird die nächste Projektphase, das „Fellowship“, zeigen, bei der die Produktentwicklung im Zentrum stehen soll. Ziel ist es, am Ende eine erste, kleine Version einer funktionsfähigen Anwendung (MVP) zu erhalten, die in die Erprobung gehen kann.

Das Tech-Fellowship ist eine großartige Chance für die Soziale Arbeit – nicht nur, um Entwicklungspotenziale für einzelne Bereiche auszumachen, sondern es verdeutlicht auch die Innovations-

kraft neuer digitaler Möglichkeiten im Sozialen. Der erfolgreiche Abschluss der Explorationsphase im Bereich Selbsthilfe verdeutlicht, dass auch die Sozialwirtschaft und alle damit verbundenen Organisationen Gestaltende der digitalen Zukunft mit innovativen Ideen sein können. Die Welt steht erst am Anfang der KI-Revolution, und Projekte wie das Tech-Fellowship lassen erahnen, welche erstaunlichen Möglichkeiten die digitale Zukunft auch für die Soziale Arbeit bereithält, um sich re-

silienter und bereit für die gesellschaftlichen Herausforderungen der Zukunft aufzustellen.



SIMON DOMBERG

Referent für Digitalisierung
Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.
simon.domberg@paritaetischer.de

INTERVIEW

Teresa Staiger arbeitet als Project Manager für das Projekt „reframe[Tech]“ im Programm „Digitalisierung und Gemeinwohl“ bei der Bertelsmann Stiftung. Dort beschäftigt sie sich vor allem mit den Chancen algorithmischer Systeme für das Gemeinwohl.



Teresa Staiger.

Parität Report: Warum engagiert sich die Bertelsmann Stiftung so beim Thema KI?

Teresa Staiger: Die Gestaltung und der Einsatz von Algorithmen und KI müssen sich stärker am Gemeinwohl ausrichten – das ist die Vision unseres Stiftungsprojekts „reframe[Tech]“. Bisher werden Algorithmen und KI fast ausschließlich aus wirtschaftlichen Motiven und Effizienzbestrebungen heraus entwickelt, während gemeinwohlorientierte Potenziale oft ungenutzt bleiben. Speziell die Freie Wohlfahrtspflege kann hier bei der gemeinwohlorientierten Entwicklung und Einführung von KI als Vorreiterin agieren, indem das vorhandene große Wissen über die Bedürfnisse vulnerabler Gruppen eingebracht werden kann, damit sich die Teilhabe dieser Gruppen stärken lässt. Wenn dieses Wissen in den Prozess der KI-Entwicklung einfließt, steigen die Chancen, dass die KI-Systeme nicht nur technisch funktionieren, sondern vor allem die Bedürfnisse der Betroffenen berücksichtigen.

Welches Ziel verfolgt das Projekt „reframe[Tech]“ mit dem Tech-Fellowship und welche Bedeutung hat das Fellowship?

Für den gemeinwohlorientierten Einsatz von KI fehlt es noch häufig an Anwendungsideen und Umsetzungskompetenz, was auch unsere Studie „Tech-Fellowships für die Wohlfahrt“ adressiert hat. In einem ersten Schritt wurden nun im Rahmen der „Tech-Exploration“ konkrete Anwendungsideen in den Arbeitsfeldern der Jugend-, Behinderten-, Sucht- und Selbsthilfe erarbeitet. Während eines Tech-Fellowships sollen diese Anwendungsideen dann durch Tandems aus Wohlfahrtsmitarbeitenden und IT-Expert*innen in Softwareprodukte überführt und erprobt werden.

Was würdest Du dir für die zukünftige Entwicklung im Bereich KI/Algorithmen wünschen?

Neben mehr gemeinwohlorientierten Anwendungsbeispielen wünsche ich mir ein stärkeres Engagement von zivilgesellschaftlichen Akteur*innen sowie eine verstärkte Einbeziehung derselben in den Diskurs rund um die gesellschaftlichen Auswirkungen von KI. Dafür sind natürlich bessere Rahmenbedingungen nötig, wie zum Beispiel substanzielle Förderung sowie Unterstützungsangebote für zivilgesellschaftliche Akteur*innen, um in diesem Bereich mit gutem Beispiel vorangehen zu können.

UMSETZUNGSBEGLEITUNG BTHG – WAS BEDEUTET DAS?

Durch die Einführung des „Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen“ (Bundesteilhabegesetz – BTHG) soll ein Paradigmenwechsel der Eingliederungshilfe vollzogen werden. Auf Grundlage der Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) wurde das deutsche Recht weiterentwickelt. Ziel ist es, eine Wandlung aus dem historisch gewachsenen Fürsorgesystem hin zu einem modernen Teilhaberecht zu vollziehen.

Diese Wandlung bedeutet, dass ein fundamentaler Systemwandel stattfinden muss, der Auswirkungen auf alle Organisationsbereiche hat. Denkweisen, die in Menschen und Institutionen verankert sind, werden grundsätzlich in Frage gestellt. Grundsätzlich und entsprechend umfassend ist auch der Vollzug dieses Wandels. Für Leistungserbringer bedeutet dies eine Notwendigkeit der Organisationsentwicklung. Strukturen und Haltungen müssen diesem Wandel nicht nur angepasst, sondern grundlegend umgestaltet werden. Der Paritätische Niedersachsen hat es als notwendig erachtet, diesen Prozess durch eine Qualitätsdebatte mit den Mitgliedsorganisationen zu unterstützen. Hierfür wurde das Projekt „Umsetzungsbegleitung BTHG“ ins Leben gerufen, das von der Glücksspirale gefördert wird.

Die Projektstruktur beinhaltet drei Expert*innengruppen, die jeweils zu einem Schwerpunktthema in den Austausch gehen sollen. Dabei werden Themenkomplexe geöffnet und wesentliche Herausforderungen identifiziert, bei denen nach Einschätzung der Expert*innen Entwicklungsbedarfe im Sinne des BTHGs bestehen. Hieraus sollen Impulssetzung für die Mitgliedsorganisationen, das Agieren auf Landesebene oder die Sozialpolitische Lobbyarbeit entwickelt werden. Bisher wurde eine Konzeption für die erste Gruppe (Handlungsfeld Wohnen) erstellt und mit dem Beirat des Projekts abgestimmt. Die beiden weiteren Expert*innengruppen widmen sich den Themen „Arbeit, Tagesstruktur & Beschäftigung“ sowie „Kinder- und Jugendliche mit Behinderungen“.

Die Expert*innengruppe Wohnen hat Ende März mit der fachlich-inhaltliche Arbeit begonnen. Dazu wurde eine Auftaktveranstaltung durchgeführt, in der erste Ergebnisse zur Weiterarbeit definiert



Die Expert*innengruppe Wohnen hat Ende März mit der fachlich-inhaltliche Arbeit begonnen, und erste Ergebnisse zur Weiterarbeit definiert.

worden sind. Schwerpunktmäßig wird sich zunächst mit den folgenden Themen intensiver auseinandergesetzt:

- Positionierung innerhalb der Eingliederungshilfe
- Wohnen in allen Formen
- Assistenz wie aus einer Hand

Innerhalb der Oberthemen wurden Aufträge an die Projektleitung definiert, welche jetzt in die Überprüfung der Umsetzbarkeit gehen. Fortschritte und Ergebnisse werden innerhalb der Fachbereichsversammlungen und in Sitzungen der Sprecher*innengremien im Bereich der Eingliederungshilfe kontinuierlich berichtet sowie auf der Homepage und den Rundschreiben dargestellt. Noch in diesem Jahr soll die Arbeit der weiteren Expert*innengruppen aufgenommen werden.



VICTORIA SCHWERTMANN

Referentin Inklusion/
Umsetzungsbegleitung BTHG
Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.

„JEDER MENSCH MÖCHTE VERSTEHEN UND VERSTANDEN WERDEN.“

Das Büro Leichte Sprache – Leichte Texte der Lebenshilfe Seelze bieten Textübersetzungen in Leichter und Einfacher Sprache sowie Textprüfungen an.

Mehr als 6 Millionen Menschen in Deutschland haben große Probleme beim Lesen. Diese Menschen können viele Texte im Alltag nicht verstehen. Dazu gehören zum Beispiel Briefe von Ämtern oder Formulare. Auch ist für viele Menschen manchmal die gesprochene Sprache schwierig zu verstehen, zum Beispiel bei Nachrichten oder Gesprächen mit Ärzten und Bankangestellten. Daher sind sie oft auf die Hilfe von anderen Menschen mit besseren Lese- und Sprachfähigkeiten angewiesen. Besonders schwierig zu verstehen sind zum Beispiel Wörter wie Darlehenshypothek (Fachwörter), Long Covid (Fremdwörter), Inflationsausgleichsprämie (lange Wörter) oder KI (Abkürzungen).

Leichte Sprache

Leichte Sprache kann vielen Menschen helfen, Texte und Gespräche besser zu verstehen. Sie beruht auf verschiedenen Regeln, zum Beispiel:

- einfache Wörter
- kurze Sätze
- Beispiele zur Verdeutlichung
- Verwendung von Bildern

Zur Zielgruppe der Leichten Sprache gehören zum Beispiel Menschen mit Behinderung, mit Problemen beim Sehen und Hören, mit Erkrankungen wie Demenz und Autismus sowie Menschen, die wenig deutsch verstehen

Büro Leichte Sprache – Leichte Texte

Büros für Leichte Sprache bieten Textübersetzungen in Leichter und Einfacher Sprache sowie Textprüfungen an. So auch das Büro Leichte Sprache – Leichte Texte der Lebenshilfe Seelze. Dort arbeiten drei Übersetzerinnen für Leichte Sprache sowie fünf Menschen mit Lernschwierigkeiten, den sogenannten Prüfer*innen. Das inklusive Team bekommt Texte in schwerer Sprache. Die Übersetzerinnen schreiben die schweren Texte in Leichte Sprache. Anschließend lesen die Prüfer*innen den übersetzten Text und prüfen, ob sie diesen verste-

hen. Andernfalls überarbeitet die Übersetzerin noch einmal den Entwurf. Das Büro hat zum Beispiel schon Patient*inneninformationen für die Medizinische Hochschule Hannover in Leichter Sprache geschrieben oder Texte aus der Hefreihe einfachPOLITIK von der Bundeszentrale für politische Bildung auf Verständlichkeit geprüft.

„Uns ist Kommunikation auf Augenhöhe, Inklusion und gesellschaftliche Teilhabe wichtig“, erklärt Sandra Timmermann-Schrader, Leiterin des Büros. „Wir wollen, dass alle Menschen Informationen gut verstehen können. Texte und Gespräche in Leichter Sprache können dazu führen, dass Menschen mit Problemen beim Lesen und Verstehen unabhängiger von anderen sind und mehr mitbestimmen können. Wir möchten dazu ermuntern, dass alle bewusster auf die eigene Sprache in gesprochener und geschriebener Form achten.“

So bietet das Büro auch Schulungen zum Thema Leichte Sprache an. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.lebenshilfe-seelze.de/ueber-die-lebenshilfe-seelze/buero-fuer-leichte-sprache/>.

SANDRA TIMMERMANN-SCHRADER

Leitung Büro Leichte Sprache – Leichte Texte
Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung Seelze e.V.
sandra.timmermann-schrader@lebenshilfe-seelze.de



Regelmäßige Schulungen gehören dazu: Das Team des Büros Leichte Sprache – leichte Texte bei einer Fortbildung.

Foto: Lebenshilfe Seelze e.V.

„FRISCH WIE EINE FRÜHLINGSWIESE“

Sven Thielbar vom BBB der Lebenshilfe Rotenburg-Verden absolviert ein Langzeitpraktikum bei der Polizei.



Ortstermin in der Fahrzeugreinigung, von links: Polizeidirektorin Antje Schlichtmann, Sven Thielbar, Jobcoach Marco Schwandt, Kriminalhauptkommissar Roland Frank und Polizeioberkommissar Florian Scharnhusen.

Sven Thielbar lächelt zufrieden. „Ich fühle mich hier pudelwohl“, erklärt er. Wo? In der Dienststelle Im Burgfeld der Polizeiinspektion Verden/Osterholz. Der 48-Jährige, der zum Berufsbildungsbereich (BBB) der Lebenshilfe Rotenburg-Verden gehört, hat dort die Chance für ein Langzeitpraktikum erhalten. Sein Spezialgebiet: Fahrzeugreinigung.

„Für uns ist die Polizei Verden/Osterholz ein perfekter Kooperationspartner“, erklärt Marco Schwandt, der bei der Lebenshilfe als Jobcoach tätig ist und Sven Thielbar begleitet. Seit 2014 bietet der Bereich der Fahrzeugreinigung der Polizei ein Betätigungsfeld außerhalb der Lebenshilfe-Werkstätten. Als die bisherige Besetzung in den Ruhestand wechselte, meldete die Polizeidienststelle Interesse an, den Posten aus den Reihen der Lebenshilfe Rotenburg-Verden neu zu besetzen. Und Marco Schwandt ging mit einer kurzen Stellenausschreibung innerhalb der Lebenshilfe auf die Suche.

Die wiederum sah Sven Thielbar im Berufsbildungsbereich und stand ruckzuck beim Jobcoach auf der Matte. Sein Plus: Er arbeitete bereits in einer Fahrzeugaufbereitung in Achim und hatte daher wertvolle Vorkenntnisse für die Aufgabe. Und so ist Sven Thielbar nun seit Januar ganztägig in der Fahrzeugreinigung der Polizei zu finden.

Was ihm besonders Spaß macht? „Alles!“, bekräftigt er. Und für seine Arbeit bekommt er Lob. „Wir freuen uns sehr, in diesem Bereich durch die Neubesetzung mit Sven Thielbar Kontinuität zu haben“, so Kriminalhauptkommissar Roland Frank, der gemeinsam mit Polizeioberkommissar Florian Scharnhusen Hauptansprechpartner für Sven Thielbar ist.

Rund 50 Fahrzeuge durchlaufen die Fahrzeugpflege immer wieder nach Bedarf. Ob Außen- oder Innenreinigung, ob nach einem Einsatz auf einem matschigen Feldweg oder nach dem Transport eines Diensthundes – Sven Thielbar sorgt gewissenhaft dafür, die Fahrzeuge picobello herzurichten. Wenn ihm Beschädigungen auffallen, meldet er diese ebenso. Schließlich sind die Fahrzeuge in der Außenwirkung quasi eine Visitenkarte der Polizei. „Und wenn Sven Thielbar die Innenreinigung erledigt hat, riechen die Fahrzeuge wie eine Frühlingswiese“, lacht Kriminalhauptkommissar Roland Frank. „Das Ganze ist ein Gewinn für alle“, ist er sicher.

Jobcoach Marco Schwandt ist nicht nur froh über die Kooperation an sich, sondern auch über die persönliche Entwicklung von Sven Thielbar, die er deutlich erkennt. Regelmäßig schaut er bei dem 48-Jährigen vorbei. Auch Polizeidirektorin Antje Schlichtmann, Leiterin der Polizeiinspektion Verden/Osterholz, freut sich über die Zusammenarbeit. „Inklusion und Vielfalt zu leben, ist wichtig und geht uns alle etwas an. Und deswegen ist es auch die Aufgabe von Behörden, das zu fördern. Wir möchten vorangehen und einen Teil dazu beitragen, Inklusion zu dem zu machen, was es schon längst sein sollte – eine Selbstverständlichkeit“, erklärt sie.

WIBKE WOYKE

Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Lebenshilfe Rotenburg-Verden
gemeinnützige GmbH
Pressereferat@LhRowVer.de

150 GÄSTE BESUCHEN MESSE „KONFETTI“

Am 8. Juni fand in Wunstorf die Messe für Psychiatrische Tagesstätten unter dem Titel: „Konfetti“ statt. 18 Einrichtungen präsentierten ihre Angebote vor über 150 Fachkräften und Klient*innen.

Besucher*innen der Messe „Konfetti“ hatten die Möglichkeit, die Dienstleistungen und Angebote von 18 Psychiatrischen Tagesstätten aus Niedersachsen zu erkunden. In diesem Jahr fand die Messe am 8. Juni auf dem Gelände der Tagesstätte des Projekt Probsthagen e.V. in Wunstorf statt. Der Einladung des Trägervereins Verband Psychiatrischer Tagesstätten in Niedersachsen e.V. (VPTN) waren 18 Einrichtungen, Verbände, Projekte und Organisationen gefolgt, die im Kontext von Teilhabe Psychiatrische Tagesstätten anbieten.

Nach der Pandemie konnte nun endlich wieder eine Messe organisiert werden – bei bestem Wetter und guter Laune. Der Standort in Wunstorf bot



Der Vorstand des VPTN beim Messebesuch, von links: Linda Schlottmann, Ute Adrian, Ulrich Kavelmann, Carsten Böhm, Vito Bayer und Andreas Landmann, es fehlt Stefan Scheebaum.

DIE MESSE „KONFETTI“

Konfetti ist eine Messe für Niedersächsische Tagesstätten, initiiert durch den Verband Psychiatrischer Tagesstätten in Niedersachsen e.V. (VPTN). Es ist beeindruckend, wie vielfältig Tagesstätten sein können: Tagesstätten präsentieren bei „Konfetti“ ihr buntes Programm. „Konfetti“ ist aber auch eine Ideenbörse für Mitarbeitende und Teilnehmende der niedersächsischen Tagesstätten und bietet fachlichen und informellen Austausch in lockerer Atmosphäre in der Region Hannover. Der VPTN hat das Ziel, die Qualität der Arbeit für Menschen mit psychischen Erkrankungen zu verbessern. Die wissen-

sich hierzu gut an, denn die Veranstaltung fand auf dem Außengelände der Tagesstätte statt und bot gute Gelegenheiten zum Austausch und Verweilen. Neben den Ausstellerständen bot die Messe auch ein umfangreiches Rahmenprogramm. So wurde neben der Aufführung eines Theaterstücks auch Musik durch die Klient*innen der Tagesstätte Gifhorn gespielt.

Die Messe bot eine umfassende Plattform für alle Beteiligten, sei es, um ihre Angebote zu präsentieren, Kontakte zu knüpfen oder einen Blick über den Tellerrand zu werfen. „Wir sind überwältigt von der positiven Resonanz, die Konfetti erhalten hat“, sagt Ulrich Kavelmann, Vorstandsvorsitzender des VPTN. „Die hohe Zahl an Teilnehmenden und die Anwesenheit so vieler Aussteller*innen sind ein Beweis für den Erfolg dieser Veranstaltung. Wir freuen uns schon jetzt auf die nächste Aktion im Jahr 2025.“

RODNEY PLUM

Referent Öffentlichkeitsarbeit & Unternehmenskommunikation
Psychiatrische Klinik Uelzen gemeinnützige GmbH
r.plum@pk-uelzen.de

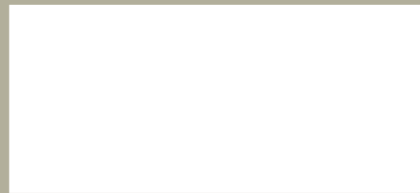
schaftliche „Tagesstätte wirkt“-Studie (TAWI) hat bewiesen, wie hilfreich Tagesstätten in der sozialpsychiatrischen Versorgungslandschaft sind: Der Beitrag, den Tagesstätten zur sozialen Rehabilitation leisten, ist erheblich.

Ansprechpartner und Kontakt für weitere Informationen:

ULRICH KAVELMANN

1. Vorsitzender
Verband Psychiatrischer Tagesstätten in Niedersachsen e.V.
u.kavelmann@vptn.de
www.vptn.de

PANORAMA UND SERVICE



PERSONALIA

AUS DEM VERBAND

Neue Leitung der Abteilung Entgeltabrechnung
Katja Suhle hat zum 1. Mai die Leitung der neuen Abteilung Entgeltabrechnung (vorher: Bereich Rechenzentrum) übernommen. Die Abteilung übernimmt monatlich etwa 7.500 Lohn- und Gehaltsabrechnungen für über 85 Kunden, darunter zahlreiche Mitgliedsorganisationen.

>> **KONTAKT** | katja.suhle@paritaetischer.de

Neues aus den Regionen

Der Paritätische Niedersachsen hat zum 1. Juni seine Regionen neu strukturiert: Die bisherige Region Ost ging mit ihren sieben Kreisverbänden in den Regionen Nord (vorher: Nord-Ost) und Süd auf. Uta Weihbusch ist seit dem 19. Juni neue Regionalgeschäftsführerin der Region Nord, der nun 13 Kreisverbände mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden und 207 Mitgliedorganisationen angehören.

>> **KONTAKT** | uta.weihbusch@paritaetischer.de



Uta Weihbusch

Fünf Kreisverbände unter neuer Leitung

Christian Hüser ist seit dem 1. Juni neuer Geschäftsführer der Kreisverbände Osnabrück und Grafschaft Bentheim. Seit dem 1. August ist Rosa-Maria Hamacher neue Geschäftsführerin der Kreisverbände Göttingen und Osterode. Carina Schneidewind hat, neben der Geschäftsführung des Paritätischen Helmstedt, zum 1. Juni zudem die Leitung des Kreisverbands Wolfsburg übernommen.

>> **KONTAKT**

christian.hueser@paritaetischer.de
rosa-maria.hamacher@paritaetischer.de
carina.schneidewind@paritaetischer.de



Christian Hüser



Rosa-Maria Hamacher



Carina Schneidewind

Verstärkung für das Paritätische Jugendwerk

Jan Schaller-Helmchen ist seit dem 1. August neuer Fachberater/ Jugendbildungsreferent im Team des Paritätischen Jugendwerks (PJW), dem Jugendverband des Paritätischen Niedersachsen.

>> **KONTAKT** | jan.schaller-helmchen@paritaetischer.de



Jan Schaller-Helmchen

25 Jahre mal zwei

Seit 25 Jahren sind Helle Vanini, Geschäftsführerin des Kreisverbands Cuxhaven, und Heike Horrmann-Brandt, Geschäftsführerin des Kreisverbands Peine, mittlerweile für den Paritätischen Niedersachsen tätig. Dafür wurden sie am 8. Juni auf der Versammlung der Geschäftsführungen aller Kreisverbände nicht nur gefeiert, sondern auch mit unserer silbernen Ehrennadel des Verbands ausgezeichnet.

>> **KONTAKT**

helle.vanini@paritaetischer.de
heike.horrmann-brandt@paritaetischer.de



Helle Vanini

Heike Horrmann-Brandt

AUS DEN MITGLIEDSORGANISATIONEN

Bundesverdienstkreuz für Johannes Schmidt

Am 30. August wurde Johannes Schmidt, ehemaliger Landesvorsitz vom Kinderschutzbund Niedersachsen und ehemaliges Mitglied des Paritätischen Verbandsrats, das Verdienstkreuz 1. Klasse des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland verliehen. In seiner Laudatio lobte Sozialminister Dr. Andreas Philippi Schmidts ehrenamtliches Engagement: „Seine vielfältigen Projekte fördern nicht nur den Schutz, die Entwicklung und Beteiligung von Kindern und Jugendlichen, sein langjähriges herausragendes kommunalpolitisches Engagement hat sozialen Themen in den Gemeinden eine neue Gewichtung gegeben.“



Johannes Schmidt

Veränderungen im SoVD

Der Sozialverband Deutschland (SoVD) in Niedersachsen verändert seine personellen Strukturen an der Verbandsspitze: Der bisherige Geschäftsführer Dirk Swinke und sein Stellvertreter



Dirk Swinke

Bernhard Sackarendt

Dirk Kortylak bilden den neuen hauptamtlichen Vorstand. Bernhard Sackarendt – bislang Landesvorsitzender – agiert zukünftig als ehrenamtlicher Vorsitzender des Verbandsrats. Mit dieser Veränderung stellt sich Niedersachsens größter Sozialverband noch moderner und zukunftsgerichteter auf.

>> **KONTAKT** | www.sovd-nds.de

50 JAHRE UND EIN NEUER NAME

Der Paritätische Hannover feiert sein 50-jähriges Jubiläum – Ein halbes Jahrhundert soziale Verantwortung und Solidarität

Vor 50 Jahren, im Jahr 1973, wurde die Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit GmbH gegründet. Aus dieser GmbH mit dem sperrigen Namen ist jetzt die Paritätischer Hannover gGmbH geworden. Ein Name, der die Nähe zum Paritätischen stärker betont und gleichzeitig für soziales Engagement und Unterstützung in Hannover steht. Der Paritätische Hannover hat seit jeher die Grundwerte des Paritätischen Wohlfahrtsverbands in Hannover aufrechterhalten und vertreten. Als Dachverband kämpft er nicht nur für die Belange sozial benachteiligter Menschen, sondern schlägt auch die Trommel für die Interessen freier sozialer Träger. Dies spiegelt sich in der buntgemischten Mitgliedschaft wider, zu der Institutionen z.B. aus der Kinder- und Jugendhilfe, der Behindertenhilfe, der Selbsthilfe, dem Pflegebereich sowie Einrichtungen für Menschen mit psychischen Herausforderungen oder Suchtproblemen zählen.

Das Jubiläum wurde am 15. September mit vielen Gästen und guter Laune im Künstlerhaus Hannover gefeiert. Und auch in Stadt und Region Hannover hat der runde Geburtstag große mediale Aufmerksamkeit erfahren: Das Fahrgastfernsehen berichtete drei Tage lang auf 1.470 Monitoren in 296 Stadtbahnen, 209 Monitoren in 169 Bussen sowie 38 Großbildschirmen in stark frequentierten U-Stationen.

Paritätischer Hannover gGmbH
www.paritaetischer-hannover.de



Das Fahrgastfernsehen berichtete drei Tage lang über das Jubiläum der Paritätischer Hannover gGmbH.

JUBILÄUM IN UELZEN

Mit einer festlichen Veranstaltung haben die Psychiatrische Tagesklinik Uelzen und die Tagesstätte Uelzen, Einrichtungen der Psychiatrische Klinik Uelzen gemeinnützige GmbH, im Juni ihr 25-jähriges Jubiläum gefeiert. In seiner Rede hob Geschäftsführer Kai-Wolfgang Richter die Errungenschaften der vergangenen 25 Jahre hervor. Auch die zahlreichen Grußworte, unter anderem von Kurt Spannig, Kuratoriumsvorsitzender der Stiftung „Die Brücke“ und Verbandsratsvorsitzender des Paritätischen Niedersachsen, verdeutlichten die Anerkennung.

Psychiatrische Klinik Uelzen gemeinnützige GmbH

BÄM GOES BUNDESEBENE!

Auftakt der BÄM-Kampagne 3.0 im Bundestag!

Das Paritätische Jugendwerk Niedersachsen (PJW), die Jugendorganisation des Paritätischen Niedersachsen, hat mit seiner Kampagne „Jugendarbeit ist BÄM“ schon viel erreicht. Im Juni 2023 startete die dritte Runde der Kampagne – der Auftakt fand am 20. Juni im Bundestag statt. Die Präsentation vor Ort wurde vom Projektteilnehmer Christoph Lenz (JuCon Goseburg) sowie der Projektkoordinatorin Natascha Julika Samp durchgeführt. „Es muss deutlich werden, wofür Jugendarbeit steht, was sie leistet und warum sie unverzichtbar ist“, betont Natascha Samp. Für die dritte Runde stehen weiterhin öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen auf dem Programm: Eine Hochschultour in Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg, gemeinsam mit den dortigen Paritätischen Jugendwerken, sowie eine Podcastreihe mit Fachkräften, Ehrenamtlichen und Jugendlichen aus den Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit geben.



Große Bühne: Natascha Julika Samp (links), Vorsitzende Kerstin Tack (4. von links) und Mitgliedsorganisationen präsentieren BÄM im Bundestag.



NATASCHA JULIKA SAMP

Projektkoordination
Paritätisches Jugendwerk Niedersachsen
natascha.samp@paritaetischer.de
www.paritaetisches-jugendwerk.de

WILLKOMMEN IM PARITÄTISCHEN WOHLFAHRTSVERBAND NIEDERSACHSEN E.V.

Neue Mitgliedsorganisationen im Porträt

Arbeitskreis Schlafapnoe Niedersächsischer Selbsthilfegruppen e.V., Zetel

Der Verein Arbeitskreis Schlafapnoe Niedersächsischer Selbsthilfegruppen e.V. (ASN) fungiert als Arbeitskreis für 13 bestehende Schlafapnoe-Gruppen in Niedersachsen. Ziele sind die Bekanntmachung des Krankheitsbildes, das Aufklären über Folgeerkrankungen einer Schlafapnoe, das Erreichen der Bevölkerung für dieses Thema und die Vernetzung mit Politik, Kassen und Mediziner*innen.



>> **KONTAKT** | asn@mail.de
www.asn-schlafapnoe.de

Treff 82 gGmbH, Osnabrück

Die Treff 82 gGmbH ist im Bereich der offenen und ehemals als teilstationär bezeichneten Hilfe für psychisch erkrankte Menschen tätig. Sie richtet ihr offenes Angebot an Menschen mit einer psychischen Erkrankung sowie Angehörige und Nichtbetroffene. Treff 82 unterhält eine Kontakt- und Beratungsstelle, eine Teestube sowie die Tagesstätte Wellenlänge für 15 psychisch erkrankte Menschen.

>> **KONTAKT** | treff82@web.de

Werft 64 Hannover e.V.

Der Verein Werft 64 Hannover e.V. ist 2014 aus einem Modellbauprojekt für Kinder und Jugendliche hervorgegangen. Der Verein fördert handwerkliche Fähigkeiten, Umweltbewusstsein und soziale Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen, wobei benachteiligte Jugendliche besonders im Fokus stehen. Der Verein setzt sich insbesondere mit Themen wie Nachhaltigkeit, Natur- und Umweltschutz auseinander.



WERFT 64 HANNOVER e.V.

>> **KONTAKT** | Werft64@gmx.de
www.werft64hannover.de

REFUGIUM Flüchtlingshilfe e.V., Braunschweig

Der Verein „Flüchtlingshilfe e.V.“ (Refugium) wurde 1986 gegründet. Ziel ist es, Menschen mit Migrationsbiographien ein gutes Ankommen in der Region zu ermöglichen und ihnen langfristig zur Seite zu stehen. Unabhängig von Aufenthaltsstatus sowie kultureller, sozialer oder religiöser Herkunft werden Menschen unentgeltlich und perspektivoffen beraten.



>> **KONTAKT** | info@refugium-bs.de
www.refugium-braunschweig.de

Gemeinsam für soziale Gerechtigkeit

Jetzt den VdK unterstützen und Mitglied werden!

www.vdk.de/nb



Sozialverband Deutschland
Landesverband Niedersachsen

SOVD

Wie groß ist dein
**ARMUTS
SCHATTEN**

Immer mehr Menschen leben in Armut oder sind davon betroffen. Um etwas dagegen zu tun, muss die Politik endlich handeln. Mit unserer Kampagne weisen wir auf das Problem hin und machen die Gefährdung sichtbar. Denn: Betroffene brauchen dringend unsere Unterstützung.

www.armutsschatten.de

VERBANDSJUBILÄEN

Wir gratulieren folgenden Mitgliedsorganisationen zu Jubiläen ihrer Mitgliedschaft im Paritätischen Niedersachsen in den Monaten Mai, Juni, Juli, August und September 2023:

10 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 2013)

- Andersraum e.V., Hannover
- Hilfen zur Selbsthilfe Behinderter e. V., Nordhorn
- Hannoversche Cochlear-Implant Gesellschaft e.V., Hannover
- einzigartig - eigenartig e.V., Walsrode
- KrAssUnARTig Verein autodidaktischer Künstler in Deutschland e.V., Hannover
- CelaVie-Stiftung, Oldenburg
- Sternewiege e.V., Oldenburg
- KJSH - Verein für Kinder-, Jugend- und Soziale Hilfen e.V., Hamburg

20 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 2003)

- Lebenshilfe Grafschaft Diepholz e.V., Sulingen
- Sprungbrett e.V., Hameln
- Lebenshilfe Grafschaft Diepholz gGmbH, Sulingen
- Familienservice Wolfsburg e.V., Wolfsburg
- Arbeiter-Samariter-Bund gemeinnützige Heimbetriebsgesellschaft mbH, Barsinghausen
- Arbeit und Integration Bad Pyrmont e.V., Bad Pyrmont
- die wendlandbrücke Förderverein für psychisch Kranke in Lüchow-Dannenberg e.V., Lüchow
- Verein für Erlebnispädagogik und Jugendsozialarbeit e.V., Hannover

25 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 1998)

- arCus gGmbH Hilfe für Menschen mit psychischen Erkrankungen und seelischen Behinderungen, Peine
- Verein zur Förderung der Waldorfpädagogik in Winsen e.V., Lüneburg
- Verein zur Förderung der Waldorfpädagogik Landkreis Osterholz e.V., Ohlenstedt

30 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 1993)

- Arbeitskreis für psycho-soziale Hilfen Braunschweig e.V., Braunschweig
- Betreuungsverein Lüneburg e.V., Lüneburg
- Anderland e.V., Winsen/Luhe
- Wülferoder Zwerge Elterninitiative e.V., Hannover
- Förderkreis für Waldorfpädagogik in Varel und Umgebung e.V., Varel

35 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 1988)

- Stiftung Akademie Waldschlösschen, Reinhausen
- Lebenshilfe Celle gGmbH, Celle

- Verein zur Förderung der Waldorfpädagogik in Barrien e.V., Syke-Barrien
- Westfälisches Kinderdorf e.V., Paderborn
- Deutscher Kinderschutzbund e.V. Ortsverband Delmenhorst, Delmenhorst
- Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft e.V. Landesverband Niedersachsen, Bad Nenndorf
- Arbeitskreis Schule Rhauderfehn e.V., Rhauderfehn

40 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 1983)

- Kommunikations-, Wohn-, Arbeits- und Beratungszentrum für gefährdete junge Menschen e.V., Hildesheim
- Stiftung Irene, Hamburg

45 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 1978)

- Arbeitsgemeinschaft Nds. Schullandheime e.V., Oldenburg
- Verein für Sozialmedizin Hannover e.V., Hannover
- Guttempler-Verein Lüneburg e.V., Lüneburg
- Arbeitskreis Lebensberatung e.V., Isernhagen FB
- Waldorfkinderarten der Freien Waldorfschule Evinghausen e.V., Bramsche
- Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Niedersachsen e.V., Hannover
- Guttempler-Hausverein „Klosterholz“ e.V., Osterholz-Scharmbeck
- Lebenshilfe e.V. Kreisverband Land Hadeln, Hemmoor
- Verein zum Schutz misshandelter Frauen und Kinder Niedersachsen e.V., Hannover
- DGSP-N - Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie e.V. Landesverband Niedersachsen, Lüneburg
- Praxis für psychosoziale Beratung e.V., Hannover
- Studentenwerk Göttingen Stiftung öffentlichen Rechts, Göttingen
- Studentenwerk OstNiedersachsen, Braunschweig
- Verein Landheim Sophienschule e.V. Hannover, Hannover

50 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 1973)

- Verband alleinerziehender Mütter und Väter - Landesverband Niedersachsen e.V., Osnabrück
- Jugendhilfe Lüneburg gGmbH, Hannover

55 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 1968)

- Paritätischer Verein Heidekreis e.V., Schwarmstedt
- Lern- und Förderzentrum am Deich e.V., Leer

65 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 1958)

- Gemeinn. Förderergesellschaft Juristenrunde e.V., Göttingen
- Deutsche Multiple Sklerose Gesellschaft Landesverband Niedersachsen e.V., Hannover

VERANSTALTUNGEN

Weitere Informationen und direkte Anmelde-möglichkeiten zu unseren Fachtagen und Seminaren finden Sie in unserem neuen Veranstaltungsportal auf: www.paritaetischer.de/veranstaltungsportal.

OKTOBER 2023

13.10.2023

ONLINE-VERANSTALTUNG

Erfahrungsberichte zum Modellprogramm zur Einbindung der Pflege in die Telematikinfrastruktur

14.10.2023

MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2023

Bei der 39. Mitgliederversammlung des Paritätischen Niedersachsen freuen wir uns auf spannende Gäste und einen tollen Tag im Kreis der Mitgliedsorganisationen!

24.10.2023

ONLINE-VERANSTALTUNG

Chancen der komplementären Pflege

NOVEMBER 2023

16.11.2023

FACHTAG

Sozialraumorientierung in der Eingliederungshilfe

16.11.2023

FACHTAG

Einrichtungsleitungs-Workshop im Fachbereich Tageseinrichtungen und Tagespflege für Kinder

17./18.11.2023

ZWEITÄGIGES SEMINAR

Einführungsseminar in die Sprachanimation in internationalen Begegnungen

21.11.2023

HALBTAGSSEMINAR

Arbeitsrecht für Arbeitgeber

29.11.2023

FACHTAG

Das inklusive SGB VIII - Perspektiven, Herausforderungen, Chancen

30.11.2023

TAGESSEMINAR

TVöD Grundlagen

DEZEMBER 2023

13.12.2023

ABENDSEMINAR

Hilfe! Wir finden keine Vorstandsnachfolge – Alternativen zum ehrenamtlichen Vereinsvorstand

18.12.2023

HALBTAGSSEMINAR

Welche Rechtsform passt zu uns? Rechtsformen für die gemeinnützige Arbeit

Ihre Ansprechpartnerin:

TIMEA THOMSEN

Sekretariat Abteilung Mitgliederbetreuung, Pflege, Gesundheit und Integration
Tel.: 0511/524 86-368

timea.thomsen@paritaetischer.de

DER PARITÄTISCHE STELLENMARKT

Sie suchen neue Mitarbeiter*innen? Wir helfen Ihnen! Senden Sie Ihre Ausschreibung als drucktaugliches PDF an report@paritaetischer.de

Die Veröffentlichung ist für Mitgliedsorganisationen kostenlos!



BEHINDERTENHILFE NORDEN gemeinnützige GmbH

Als modernes und soziales Dienstleistungsunternehmen verfolgen wir seit 1982 das Ziel, Menschen mit Teilhabeeinschränkungen in Arbeit und Gesellschaft zu integrieren. Dazu unterhalten wir an insgesamt 14 Standorten in Norden eine Frühförderung, Integrative Krippen und Kindergärten, mehrere anerkannte Werkstätten für Menschen mit Behinderung, differenzierte Wohnangebote, einen Freizeittreff, einen Familienentlastenden Dienst sowie ambulante Hilfsangebote. Für erwachsene Menschen bieten wir seit vielen Jahren ambulante und vollstationäre Wohnmöglichkeiten. In unserer besonderen Wohnform (Wohnheim) „Haus Uldinga“ wohnen bis zu 40 Menschen mit Teilhabeeinschränkung. Die Bewohner*innen erhalten Hilfestellung bei der alltäglichen Lebensführung, der individuellen Basisversorgung und der Gestaltung sozialer Beziehungen sowie der Gesundheitserhaltung.

Für unsere besondere Wohnform „Haus Uldinga“ suchen wir zu sofort eine

HEIMLEITUNG (w/m/d)

Diplompädagoge BA (w/m/d), Sozialarbeiter BA (w/m/d), Sozialpädagoge BA (w/m/d), Heilerziehungspfleger (w/m/d) oder vergleichbare Qualifikation

Kennziffer: 2023.18

Arbeitsort: 26506 Norden / Ostfriesland **Arbeitsdauer:** Unbefristet
Arbeitsbeginn: sofort / nach Vereinbarung **Arbeitszeit:** Vollzeit (39 Std. / Woche)

Sie haben Lust auf eine neue Herausforderung in einem netten Team? Dann freuen wir uns auf Sie!

Zu Ihren Aufgaben gehört die Leitung unseres „Haus Uldinga“, in dem bis zu 40 Menschen mit Teilhabeeinschränkung wohnen. Zudem wird älteren Bewohner*innen eine heiminterne Tagesstruktur angeboten. Sie sind direkt der Bereichsleitung „Wohnen“ unterstellt und übernehmen nach einer längeren Einarbeitung perspektivisch die stellvertretende Bereichsleitung unserer besonderen Wohnformen. Schwerpunkt Ihrer Tätigkeit ist die organisatorische Koordination und Konzeption aller Abläufe, die zum Betrieb der Wohneinrichtung gehören.

Detaillierte Informationen zu Ihren Aufgaben, unseren Erwartungen und unseren Angeboten erhalten Sie auf dem Bewerbungsportal unserer Website www.behindertenhilfe-norden.de.

Ihre Ansprechpartner für Rückfragen: Personalbuchhaltung **Frau Helga Bogena:** Tel. 04931 - 9419 27
 Bereichsleitung **Herr Simon Seveke:** Tel. 04931 - 1691 22

Sie sind davon überzeugt, dieser Aufgabe gerecht zu werden und uns weiter voranzubringen? Dann übersenden Sie uns gerne Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen mit Ihren Gehaltsvorstellungen und Angabe Ihres frühestmöglichen Eintrittstermins.



BEHINDERTENHILFE NORDEN gemeinnützige GmbH, Stellmacherstraße 4 - 26506 Norden-Norddeich
 Mail: bewerbung@behindertenhilfe-norden.de / Internet: www.behindertenhilfe-norden.de
 Facebook: facebook.com/BehindertenhilfeNorden

„Mein linker, linker Platz ist frei ...!“

Wir suchen Fachkräfte für die Schulbegleitung

„... Bewerbung raus – sofort dabei!“

Wir garantieren Ihnen:

- 12 Wochen in den Schulferien frei
- Stundenanzahl flexibel wählbar
- Vergütung nach Tarif

Kontakt:
 bewerbung@martinsclub.de
 0421 53747-40
martinsclub.de/karriere-im-martinsclub/schule

Menschlich. Mutig. Mittendrin.

MARTIN 5 CLUB
 JAHRE

Wir suchen dich!

Du bist mit Herz
Erzieher*in /
Kindheitspädagog*in?

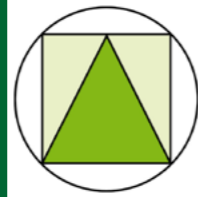


Dann jetzt bewerben:

FRÖBEL Bildung und Erziehung
gGmbH
Martina Grznar
Personalreferentin Recruiting

Mail: bewerbung-nord@froebel-gruppe.de

Mobil: 0173 / 5924013



FRÖBEL

Kompetenz für Kinder



Pluspunkte bei FRÖBEL:

- 33 Urlaubstage, zusätzlich 24.12. & 31.12. bezahlt frei
- Jahressonderzahlung
- betriebliche Altersvorsorge in Höhe von 4%
- mtl. zusätzlich 99€: wahlweise Deutschlandticket + FRÖBEL-BenefitCard oder eine Mobilitätszulage für ein JobRad
- Zahlreiche Mitarbeiterrabatte
- attraktive Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Alle Jobs in Niedersachsen



IHR PARITÄTISCHER IN NIEDERSACHSEN

VORSITZENDE DES VERBANDSRATS



Ulla Klapproth
ulla.klapproth@paritaetischer.de



Kurt Spannig
k.spannig@gmail.com

HAUPTAMTLICHER VORSTAND



Kerstin Tack
Vorsitzende
Paritätischer Wohlfahrtsverband
Niedersachsen e.V.
GandhisträÙe 5a
30559 Hannover
Tel. 0511 / 52486-0
landesverband@paritaetischer.de



Rainer Flinks
Vorstand Wirtschaft und Finanzen
Paritätischer Wohlfahrtsverband
Niedersachsen e.V.
GandhisträÙe 5a
30559 Hannover
Tel. 0511 / 52486-0
landesverband@paritaetischer.de

IHRE ANSPRECHPARTNER*INNEN IM PARITÄTISCHEN NIEDERSACHSEN

Haben Sie ein bestimmtes Anliegen? Suchen Sie fachlichen Rat oder kompetente Unterstützung? Unsere Expertinnen und Experten der sozialen Arbeit helfen Ihnen gerne weiter! Auf www.paritaetischer.de/kontakt finden Sie auf einen Blick Kontaktangaben zu allen wichtigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern im Paritätischen Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.

EHRENVORSITZENDE

Günter Famulla
Vorsitzender 1997 bis 2009
Ehrenvorsitzender seit 2009

Wolfgang Neubelt †
Direktor 1956 bis 1988
Vorsitzender 1988 bis 1997
Ehrenvorsitzender 1997 bis 2015

Karin Ruth Diederichs †
Vorsitzende 1980 bis 1988
Ehrenvorsitzende 1988 bis 2017

MITGLIED WERDEN IM PARITÄTISCHEN NIEDERSACHSEN

Umfangreiche Information und fachliche Beratung, Austausch mit anderen Organisationen aus dem gleichen Arbeitsgebiet, hilfreiche Dienstleistungen, Rahmenverträge, Stiftungsmittel und vieles mehr – eine Mitgliedschaft im Paritätischen Niedersachsen hat viele Vorteile! Näheres dazu erfahren Sie auf www.paritaetischer.de/mitgliedwerden

Wir freuen uns darauf, Sie in der bunten paritätischen Familie begrüßen zu können!



www.paritaetischer.de

