

Fachtag

Nachwuchsgewinnung und Personalmanagement im Spannungsfeld zwischen Pflegekräftemangel und Finanzknappheit

Samariterstiftung Nürtingen

24.02.2011

AG 4:

„Nachwuchsgewinnung in der Behindertenhilfe – kein Thema?“

Rolf Drescher, Geschäftsführer des BeB, Berlin

FOLIE 1 Startfolie

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Verbandsmitglieder,

zunächst Danke ich dem Veranstalter für die Weitsicht, bei diesem Thema auch die Behindertenhilfe in den Blick zu nehmen. Und ich danke für die Einladung hierzu aus Sicht des Bundesfachverbandes Stellung beziehen zu können.

Zum Einstieg und zur Bekräftigung der Bedeutung des Themas „Nachwuchsgewinnung“ zwei kurze Beiträge aus unterschiedlichen Quellen:

Die Leserinnen und Leser des Berliner „Tagesspiegels“ staunten Anfang diesen Jahres nicht schlecht, als sie eine Stellenanzeige sahen, in der ein Arbeitgeber 10.000 Stellen auf einmal ausgeschrieben hatte. In einer einzigen Anzeige. Der Absender war ein Pflegeverband. Er wollte mit dieser Aktion auf den drohenden Personalmangel in der Pflege hinweisen.

- Schauplatzwechsel -

Ich zitiere ich aus einem Artikel aus der Zeitschrift „unternehmen caritas“:

“In den Jahren 2020 und 2030 wird es zu einem drastischen Personalmangel im Gesundheitswesen sowohl im stationären als auch im ambulanten Bereich kommen. Das ist das Ergebnis der Studie „Fachkräftemangel im Gesundheitswesen“, die von PricewaterhouseCoopers (PwC) in Zusammenarbeit mit dem Darmstädter Forschungsinstitut WifOR erstellt wurde.“

- Zitatende -

Meine Damen und Herren,

der Kampf um die Mitarbeitenden von Morgen hat also auch die Sozialwirtschaft erreicht. Eine klare Feststellung. Allerdings steckt hierin auch schon ein grundlegendes Problem. Um es kurz zu machen und um gleich von vornherein falschen Hoffnungen vorzubeugen:

Ich kann Ihnen keine detaillierten Zahlenwerke zum Personalbedarf bzw. zum absehbaren Personalmangel in der Behindertenhilfe liefern.

Nicht weil es dieses Problem nicht gäbe, und insofern können wir das Fragezeichen im Titel dieser Arbeitsgruppe streichen und mit Nachdruck feststellen:

Ja, Nachwuchsgewinnung in der Behindertenhilfe ist ein Thema!

Die fehlenden Zahlen hängen schlicht damit zusammen, dass die Daten des statistischen Bundesamtes oder anderer Institutionen, die Daten erheben, sich in der Regel auf die Gesundheitswirtschaft, allenfalls auf den Gesundheits- und Sozialbereich insgesamt beziehen. Zumindest mir sind keine expliziten Prognosen nur für den Bereich der Behindertenhilfe bekannt und auch umfängliches Recherchieren im Web hat diesen Mangel leider nicht beheben können.

Vielleicht fragen Sie sich, wie ich trotzdem zu der vollmundigen Aussage komme, dass sich die Behindertenhilfe intensiv mit dem Thema „Nachwuchsgewinnung“ befassen muss.

Nun, es gibt eine Vielzahl von Anzeichen, die meine Behauptung bestätigen. Ich will dies mit fünf Beispielen illustrieren:

Folie 2 Personalgewinnung auch ein Thema der Behindertenhilfe

1. Von vielen **Mitgliedseinrichtungen des BeB**, quer durch die Republik, im Westen wie im Osten, höre ich immer wieder, dass die Besetzung offener Stellen zunehmend zum Problem wird und mehrfache Anläufe erforderlich sind, um das (passende) Personal zu finden.

Stellvertretend für zahlreiche Berichte in Hauszeitschriften von Einrichtungen der Behindertenhilfe, und da gibt es auch keinen großen Unterschied ob es sich um Diakonie, Caritas oder beispielsweise die Lebenshilfe handelt, zitiere ich aus der Mitarbeiterzeitschrift des Diakoniewerks Kloster Dobbertin in Mecklenburg-Vorpommern vom Dezember 2010:

*“(...) Auch in diesem Jahr was es wieder möglich, die Jahressonderzahlung voll umfänglich zu bezahlen. Dies ist wichtig in Hinblick auf Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit der Mitarbeitenden, **aber auch in Hinblick auf die Gewinnung neuer Mitarbeitender. Es wird zunehmend schwieriger, in einigen Fachbereichen ist es kaum noch möglich, das erforderliche Personal zu finden. (...) Mitarbeiterorientierung wird zukünftig für alle Einrichtungen eine Herausforderung, da es immer schwieriger wird, gute Mitarbeitende auf dem Arbeitsmarkt zu akquirieren. Wo früher noch die Einrichtungen zwischen Bewerberinnen und Bewerbern auswählen konnten, ist die Situation heute umgekehrt. Gut ausgebildete Bewerberinnen und Bewerber können sich ihre Arbeitsplätze aussuchen. (...)***

- Zitatende -

In dieser Feststellung des Diakoniewerks stecken bereits erste Lösungsansätze bzw. Lösungsversuche, um das Problem halbwegs beherrschbar zu machen. Aber dazu später mehr.

2. Seit November 2009 wird das **SMP-Marktbarometer** erhoben. Es handelt sich hierbei um ein Projekt von „SozialManagementPartner“ in Zusammenarbeit mit dem Fachmagazin *Wohlfahrt Intern* und wird quartalsweise durchgeführt – auch unter Beteiligung des BeB. Durch die regelmäßige Befragung von Führungskräften aus der Sozialwirtschaft sollen systematisch Stimmungen und Trends erhoben werden. Es handelt sich damit um eine Art Geschäftsklimaindex für die Branche. Die dem Marktsegment „Behindertenhilfe“ zugeordneten Teilnehmer stellen das größte Geschäftsfeld (bezogen auf den Umsatz) dar.

FOLIE 3 SMP Marktbarometer

Die Ergebnisse der Erhebung im II. und III. Quartal 2010 sind für unsere Fragestellung besonders interessant, da unter anderem auch nach **aktuellen Wachstumshemmnissen** in der Sozialwirtschaft gefragt wurde. Als **zentrale Hemmnisse zeigen sich dabei der weiter um sich greifende Fachkräftemangel** sowie die Preissensibilität der Kostenträger.

Interessant ist hierbei, und das bestätigt die Grundannahme dieses heutigen Fachtages, dass der Fachkräftemangel zwar als größtes Problemfeld identifiziert wird, die Situation in den einzelnen Marktsegmenten aber höchst unterschiedlich ist. Die **Behindertenhilfe unterscheidet sich hier deutlich von den anderen Marktsegmenten**. Lediglich 5 Prozent der Führungskräfte in der Behindertenhilfe nennen den Fachkräftemangel als Wachstumshemmnis.

Dieses Ergebnis macht zweierlei deutlich: **Das Thema Fachkräftemangel bzw. Nachwuchsgewinnung ist virulent – und die Behindertenhilfe hat – noch – einen Wettbewerbsvorteil** (Image, Entlohnung, Arbeitsbedingungen), **der aber nur temporärer Natur sein wird**.

3. Die **Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK)** hat im Oktober 2010 in Wiesbaden unter der Überschrift „Gemeinsame Strategie zur Fachkräftesicherung“ (TOP 5.11) nachfolgenden Beschluss gefasst, den ich auszugsweise zitiere: *“Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder fordern die Bundesregierung auf, sich konsequent, zielgerichtet und gemeinschaftlich **einer der drängendsten Aufgaben der Gegenwart – der Sicherung des Fachkräftebedarfs – anzunehmen und gemeinsam mit den Ländern eine Strategie für Deutschland zu entwerfen.*** (...) *Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder betonen vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und der Altersstruktur die Bedeutung der Sozial- und Gesundheitsberufe als enormen Wirtschaftsfaktor mit großer gesellschaftlicher Relevanz und fordern die Bundesregierung daher nochmals auf, **ein besonderes Augenmerk auch auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs in dieser Branche zu legen** und sich für die Attraktivität der Sozial- und Gesundheitsberufe einzusetzen. (...)*“
- Zitatende –

4. **Aktivitäten des Diakonischen Werkes Bayern**

In der Ausgabe 1/2011 der „Nachrichten der evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern“ war ein Aufsatz betitelt: **„Die diakonischen Träger suchen händeringend nach Mitarbeitenden“**.

Nach der Auflistung zahlreicher statistischer Daten zur Veränderung der Altersstruktur – auf die ich hier verzichten will – stellt der Autor Daniel Wagner

(Pressesprecher des DW Bayern) fest:

*„Diese Entwicklung kann aber nicht nur die Versorgung einer alternden Bevölkerung zum Problem werden lassen. **Auch im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Hilfen für Menschen mit Behinderung zeichnet sich eine ähnliche Entwicklung ab – wenn sie nicht schon längst eingetreten ist.** In den bayerischen Ballungsräumen suchen die Träger händierend und zum Teil mit originellen Lock- und Zusatzangeboten nach Mitarbeitenden.“*

- Zitatende -

Aus diesem Grund wird sich die Diakonie in Bayern in 2011/2012 intensiv mit der Frage der Mitarbeitengewinnung und –bindung auseinandersetzen.

5. Die Studie des Deutschen Caritasverbandes „Arbeitsmarktanalyse und Führungskräftebefragung zur Personalsituation in der Caritas“

Bereits 2008 hat die Delegiertenversammlung des DCV ein Vorprojekt zur „Klärung personalpolitischer Unterstützungsbedarfe im Verband und die Rolle der Bundesebene“ beschlossen. In diesem Projekt war zu klären, welche personalpolitischen Fragen die Träger bewegen. Im Rahmen des Vorprojekts wurde die Prognos AG mit einer Studie „Die Zukunft der Sozial- und Pflegeberufe – Angebot und Nachfrage vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung“ beauftragt. Zeitgleich wurde eine bundesweite Onlinebefragung bei Führungskräften caritativer Träger durchgeführt. Die Ergebnisse der Prognos-Studie decken sich mit dem, was heute bereits referiert wurde. An der Onlinebefragung waren auch Führungskräfte aus den Arbeitsfeldern Behindertenhilfe / Sozialpsychiatrie beteiligt. Die Ergebnisse sind bei einer Rücklaufquote von 63 % außerordentlich hoch einzuschätzen. **Zentrale Erkenntnis dieser Befragung war:** Es wird zunehmend schwieriger, geeignete Mitarbeitende mit Konfessionsbindung zu gewinnen. Gleichzeitig wird die christliche Werteorientierung in der Caritas als positiver Faktor bei der Mitarbeiterbindung wahrgenommen.

Meine Damen und Herren,

ich meine, mit diesem Querschnitt ist deutlich geworden, vor welcher Herausforderung auch die Behindertenhilfe steht.

Auf die Gründe für diese Entwicklung möchte ich nicht mehr im Einzelnen eingehen, dies ist ja im Plenum bereits erfolgt.

Aber drei Folien möchte ich trotzdem zur Verstärkung präsentieren, die die Gesamtsituation eindrucksvoll vor Augen führen:

Folie 4 Bevölkerung in Deutschland nach Altersgruppen

Folie 5 Absolvent/innen und Abgänger/innen allgemein bildender Schulen

Folie 6 Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot

Das alles zusammen genommen bedeutet nicht mehr und nicht weniger, als dass die Konkurrenz um Fachkräfte - und auch Hilfskräfte - hart sein wird. Und Konkurrenz wird es quer über alle Arbeitsfelder und quer über alle Anbieter hinweg geben, seien es freie Träger, private oder öffentliche.

Und gerade im Sozialbereich wird dieses Problem noch dadurch verschärft durch den „Boom“ der 70er und 80er Jahre, in denen relativ viele Stellen in kurzer Zeit geschaffen wurden die in den nächsten Jahren wieder zu besetzen sind. Nach Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit steigt die Zahl der Stellenangebote z. B. für Sozialarbeiter/innen rasant:

2006 zu 2005 um 19,4%,

2007 zu 2006 um 28,9%.

Die Ressource „Personal“ wird vor diesem Hintergrund sozusagen zum zentralen Überlebensfaktor von Diensten und Einrichtungen der (diakonischen) Behindertenhilfe.

Problem erkannt – Gefahr gebannt?

Im 2. Teil meines Beitrags möchte ich auf

mögliche Handlungsoptionen für Nachwuchsgewinnung und Personalmanagement – auch in der Behindertenhilfe

eingehen.

An dieser Stelle greife ich auf Ausführungen von Martin Henke zurück, die er mir freundlicherweise zur Verfügung gestellt hat. Er ist Ihnen vielleicht noch bekannt als Vorstand der Mariaberger Heime (heute Geschäftsführer der „wertkreis Gütersloh gGmbH). Martin Henke fasst sein Fazit zum Thema „Demografischer Wandel und Arbeitskräftemangel“ in **drei Thesen** zusammen, die **für die Diskussion in der Diakonie so etwas wie „Leitplanken“** sein könnten:

Folie 7 Demografischer Wandel und Arbeitskräftemangel

- Die Träger der Freien Wohlfahrtspflege und ihre Verbände haben lange versucht, mit Methoden der Betriebswirtschaft Effektivitätsreserven zu heben. Nun ist es an der Zeit, für die anspruchsvollen Aufgaben die notwendige Fachkompetenz aufzubauen.
- Eine würdevolle und qualitative soziale Arbeit gibt es nicht mit unwürdigen Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden.
- Es ist wie in allen Zeiten: Die Jugend ist besser als ihr Ruf. Werte wie Empathie, Menschlichkeit, für einander da sein sind bei jungen Menschen hoch im Kurs und sind immer häufiger Grundlage für Entscheidungen für oder gegen Produkte. Aber auch für oder gegen eine Arbeit in Einrichtungen der Freien Wohlfahrt.

Vor allem die letzte These wird untermauert durch eine interessante Feststellung (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 2/23003. www.iab.de): Rund 1/3 aller Schulabgänger/innen strebt einen Beruf an, bei dem es um Menschen geht. Aber ...

... von den ca. 220 Tsd. ausscheidenden Mitarbeitenden im Gesundheits- und Sozialwesen haben ca. 45 % selbst gekündigt (Gesamt: ca. 35 %).

... demgegenüber werden nur 12 % der beendeten Arbeitsverhältnisse durch Kündigungen der Träger veranlasst (Gesamt: 23 %).

Eine Konsequenz für die diakonischen Träger - auch der Behindertenhilfe - kann demnach nur lauten:

Personalentwicklung, -erhaltung und -gewinnung ist eine unverzichtbare Kernkompetenz

Aber wie können sich diakonische Unternehmen auf den Wettbewerb um Mitarbeitende vorbereiten?

Nachfolgend einige Beispiele für aktives bzw. pro-aktives Handeln, um mit der „Mangelsituation“ umzugehen:

Folie 8 Was ist zu tun

- **Früh ansprechen**
z.B. mit Schülerpraktikumsplätzen, Schülerjobs, FSJ, BFD,

- **Langfristig binden**
auch wenn die Mitarbeitenden nicht kontinuierlich bei uns tätig sind
- **Kooperation mit Ausbildungsstätten**
Fach-, Fachhochschulen und Universitäten suchen Praxisbezug
- **Absolventenmarketing**
Teilnahme an Fachmessen und Hochschulmessen, Präsenz in Fach- und Fachhochschulmedien, zielgruppengerechte Präsenz im Internet
- **Allgemeines Personalmarketing**
(extern und intern)
- **Training on the Job**
zentrale Aufgabe von Fach- und Führungskräften, anzulernende Mitarbeitende müssen/können so qualifiziert werden
- **Neue Rollenanforderung**
Fach-/Führungskraft ist immer Mentor/Coach für Mitarbeitende
- **Qualifizierungsanforderung**
Fach-/Führungskraft muss als Mentor/Coach qualifiziert werden
- **allgemeine Programme zur Mitarbeiterbindung und Erhaltung der Arbeitsmotivation**
Gesundheitsmanagement, , indiv. PE-Planung, Qualifizierungspläne
- **zielgruppenspezifische Programme oder Maßnahmen**
zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- **verlängerte Lebensarbeitszeit**
maßgeschneiderte Jobs für älterer Mitarbeitende
- **Bedarfsplanung und Abgleich mit internen Entwicklungspotentialen**
- **Flexibilisierung des internen Personaleinsatzes bzw. diakonieinterner Austausch**
zwischen verschiedenen Standorten und Angebotsformen, zwischen internen und externen Kräften (Personalagenturen), zwischen verschiedenen diakonischen Anbietern (z.B. „befristete Ausleihe“, regional / überregional vernetzte Bewerberpools)
- **Job Redesign**
z. B. Verlagerung der Verwaltungstätigkeiten von Fachkräften auf Verwaltungs(hilfs)kräfte
- **Unterbeschäftigte aufbauen**
der Arbeitsmarkt bietet Reserven, die entwickelt/herangeführt werden können (Arbeitssuchende, Wiedereinsteiger/innen, Alleinerziehende, unfreiwillige Teilzeitkräfte etc.) – siehe z.B. die „Mariaberger Ausbildungs- und

Beschäftigungsoffensive 2006 bis 2008 (ABO)“ –
Ausbildungs- und Arbeitsplätze für jüngere / ältere Menschen mit
Vermittlungshemmnissen

- **Menschen mit Behinderung integrieren**
querdenken – gibt es nicht im eigenen Bereich Einsatzmöglichkeiten?

Teil 3 und Abschluss meines Inputs widmet sich der Frage:

Und was geschieht auf der Bundesebene?

**Was bieten Ihnen der Spitzenverband DW EKD
und der BeB als Ihr Bundesfachverband der Behindertenhilfe?**

Auch hier möchte ich mit einigen Beispielen arbeiten, die die Bandbreite derzeitiger
Aktivitäten auf Bundesebene etwas näher beleuchtet.

Folie 9 Und was geschieht auf der Bundesebene

1. **Allgemein – für alle Arbeitsfelder**

ESF-Projekt des Diakonischen Werkes der EKD

“Mit neuen Medien Jugendliche für die Diakonie gewinnen“

Am Arbeitsmarkt ist der Wettbewerb um junge Menschen voll im Gang.

Für die Diakonie besteht daher die Notwendigkeit, sich innerhalb der jungen Generation als attraktiver, zukunftsorientierter Arbeitgeber zu präsentieren, der jungen Menschen die Chance bietet, soziales Engagement mit einer sinnvollen beruflichen Tätigkeit zu verbinden. Das Projekt des DW EKD (erheblich bezuschusst aus ESF-Mitteln) läuft vom 01.01.2011 bis zum 31.12.2013 und wird unterstützt und gefördert durch einige Fachverbände, die sich inhaltlich und vor allem auch finanziell aktiv am Projekt beteiligen:

- Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V. (BeB)
- Deutscher evangelischer Krankenhausverband e.V. (DEKV)
- Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Pflege e.V. (DEVAP)
- Kaiserswerther Verband deutscher Diakonissen-Mutterhäuser e.V.

Das Projekt setzt an einem für Jugendliche zentralen Punkt an: dem Internet. Jugendliche kommunizieren in sozialen Netzen, informieren sich im Web und halten Kontakt über Handy. Ihre Erfahrungen, Erlebnisse, Beobachtungen bilden den „Stoff“ für den Austausch

untereinander. Deshalb soll ihnen das Projekt an einer zentralen Schaltstelle (Berufsfrage) Antworten liefern und Wege aufzeigen, auf Augenhöhe und in ihrer Sprache.

Gesucht sind ehrliche Antworten, die frei von Werbung und Marketing den Berufsalltag schildern. D.h. Auszubildende und Absolventen antworten in ihrer Sprache und mit ihren Erfahrungen.

Eine breite Vernetzung innerhalb der Lebenswelt junger Menschen trägt zur Bekanntheit des Angebots innerhalb der Zielgruppe bei.

- Schwerpunkt der Informations- und Kommunikationsplattform ist der „Erfahrungsaustausch“ zwischen Interessenten und Auszubildenden. Dies erleichtert Interessierten die Berufswahl, schützt vor falschen Erwartungen und stärkt die Motivation.
- Interessierte Jugendliche erhalten ein realistisches, von gleichaltrigen geprägtes Bild der Ausbildung. Es ist kein „Werbedeutsch“.

Die Plattform wird durch weitere Maßnahmen in den Bereichen

- **online** (Starke Präsenz in Sozialen Netzen wie Facebook, studiVZ, Wer-kennt-wen, usw.; Kooperationen mit Dritten wie Jobbörsen, zivil.de, evangelisch.de, etc. Twitter, Bloggingdienste und weiteres) und
- **offline** (Flyer, Prospekte, Plakate etc.)
beworben und unterstützt.

Adressaten und Nutzer des geplanten Portals sind junge Menschen, die noch vor der Entscheidung für eine Ausbildung stehen. Gelingt es über neue Medien authentische Bilder und Eindrücke diakonische Arbeitsfelder als eine interessante, mit guten Erfahrungen verbundene Sache erkennbar werden zu lassen, werden junge Menschen auf diakonische Einrichtungen und Träger aufmerksam. Wie präsent einzelne Träger durch die Nutzer – nicht durch die Institution selber - auf dem Portal sein werden, hängt von ihren Aktivitäten ab. Weniger durch PR Texte und Flyer als durch persönliche Erfahrungsberichte kann bei jungen Menschen Interesse geweckt werden, einen Ausbildungsplatz in einer diakonischen Einrichtung zu suchen.

2. Auf bestimmte Berufsgruppen fokussiert

Dritter Kongress für Lernende und Studierende in Pflege und Assistenz vom 25. bis 27. Juni 2012 im Berliner Congress Centrum (BCC) am Alexanderplatz Berlin – „*zukunft: pflegen und begleiten*“

Ziel dieses Kongresses für rund 1.300 junge Menschen aus der Diakonie ist es, neben der Akzentsetzung im politischen Bereich, gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung

durch die Mitwirkung von Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Politik und Kirche zum Ausdruck zu bringen. Den Mitarbeitenden von Morgen soll die Wertigkeit ihres Tuns vermittelt, ihr Einsatz in den sozialen Berufsfeldern gewürdigt, ihr Selbstbewusstsein für die „Entscheidung Sozialwesen“ gefördert und gemeinsam mit ihnen „die Zukunft entwickelt werden“.

Dieses Beispiel der Mitarbeitenden-Pflege zeigt eindrücklich, wie das Arbeitsfeld Behindertenhilfe beim Thema Personalgewinnung / Personalerhalt sukzessive in den Fokus rückt.

1. Kongress 2006 in Hamburg - ohne Behindertenhilfe
2. Kongress 2009 in Berlin – Behindertenhilfe „am Rande“
3. Kongress 2012 in Berlin – Behindertenhilfe voll integriert

Neben Vorträgen, Workshops und Open-Space-Veranstaltungen ist vor allem auch eine **Jobbörse** geplant, auf der **diakonische Träger Ihr "Arbeitsportfolio" präsentieren**, Kontakte ermöglichen und Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen können. Der DEKV lädt als Veranstalter Schüler/-innen und Studierende in der Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege sowie der Alten- und Heilerziehungspflege zum 3. Kongress ein. **Kongresspartner** sind das Diakonische Werk der EKD, der DEVAP und eben **der BeB**.

3. Gezielt für die Arbeitsfelder Behindertenhilfe/Sozialpsychiatrie **ESF-Projekt des BeB und Partner**

„100 x Zukunft – konsequent leiten und weiterentwickeln“

Der BeB wollte seine Mitglieder beim Thema Fachkräftemangel nicht allein lassen sondern mit einem **eigenen Beitrag** der Bedeutung dieser Herausforderung mehr Gewicht verleihen und einen **kleinen Anreiz für entsprechende Entwicklungsarbeit bieten**.

Die Einrichtungen und Dienste im BeB sind intensiv mit Fragen der Qualifizierung und Personalentwicklung von Führungskräften in der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie befasst. Aus den zuvor genannten Gründen gilt es insbesondere für den Führungskräftenachwuchs zu sorgen und die nächste Generation von Leitungspersonen – auch aus der Diakonie heraus - auf die komplexen Anforderungen bei der Führung, Steuerung und Entwicklung diakonischer Einrichtungen und Dienste vorzubereiten.

Im Frühsommer 2009 hat sich der BeB deshalb – gemeinsam mit den beiden Kooperationspartnern Fachhochschule der Diakonie gGmbH (FHdD, Bielefeld) und Bundesakademie/Bufa GFO gGmbH (Berlin/Münster) – um Aufnahme in das Personalentwicklungs-Programm „*rückenwind*“ des Europäischen Sozialfonds (ESF)

beworben. Nach zähen Verhandlungen erhielt das Projekt Ende 2009 den Zuschlag (Fördersumme 800.000 €!).

Unter dem Titel „100 x Zukunft - konsequent leiten und weiterentwickeln“ wurde eine zweijährige Maßnahme für 100 Personen aus BeB-Mitgliedseinrichtungen (sowie den gliedkirchlich Diakonischen Werken / Landesverbänden) ein umfangreiches und intensives Qualifizierungsprogramm angeboten. Es richtet sich an Führungskräfte der mittleren und oberen Leitungsebene bzw. an Personen, die im Rahmen einer gezielten Personalentwicklungsmaßnahme auf die Übernahme einer Leitungsverantwortung vorbereitet werden sollen.

Der BeB sah mit Hilfe der Förderung durch den Europäischen Sozialfonds (rund 8.000 € pro Teilnehmer) die einmalige Möglichkeit, seinen Mitgliedseinrichtungen ein überzeugendes, absolut hochwertiges und an weitere Studiengänge anschlussfähiges Qualifizierungsprogramm für ihre Führungskräfte trägerübergreifend zu erschließen. Dies verschafft den BeB-Einrichtungen und der diakonischen Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie insgesamt mittel- und langfristig strategische Vorteile.

Im Herbst 2010 ist diese Entwicklungsmaßnahme an fünf Standorten in der Bundesrepublik (Berlin, Hamburg, Eisenach, Gütersloh und Würzburg) an den Start gegangen. Die mit der Ausschreibung verfolgte Absicht, möglichst viele Frauen zu gewinnen, wurde erreicht: Zwei Drittel der Teilnehmenden sind weiblich, so dass das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen diakonischer Dienste und Einrichtungen zu erhöhen, ein Stück näher rückt. Wegen der großen Nachfrage wurde die Zahl der Teilnehmenden von 100 auf 105 erhöht; leider konnten trotzdem nicht alle Anmeldungen berücksichtigt werden. Zu dem großen Interesse an der rund zweijährigen Weiterbildung hat sicher auch die extrem günstige Teilnahmegebühr von 3.500 € (inkl. Übernachtung und Verpflegung!) beigetragen. Die Teilnehmenden kommen aus der ganzen Bundesrepublik. Die neuen Bundesländer sind mit ca. 25 Prozent beteiligt, was etwas mehr als dem Anteil im BeB entspricht. Neben der Zielgruppe der Frauen zielte das Angebot vor allem auch auf KMU ab (also auf kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitenden). Knapp 25 Prozent entfallen auf diese Kategorie. Die Teilnehmenden sind zwischen 26 und 56 Jahre alt, der Durchschnitt liegt bei etwa 40 Jahren. Sie sind in ambulanten Diensten tätig genauso wie im Wohnbereich, in der Verwaltung, in Werkstätten oder tagesstrukturierenden Angeboten. 105 Nachwuchsführungskräfte lernen zusammen und voneinander. Sie vernetzen sich fachlich und persönlich.

Das Signal des BeB hat gefruchtet:

Für diese Führungskräfteentwicklung übernehmen in den allermeisten Fällen die Träger ganz oder mindestens teilweise die Teilnehmergebühren.

Ich meine dies ist ein gelungenes Beispiel für die Kooperation zwischen Bundesfachverband und diakonischen Trägern der Behindertenhilfe / Sozialpsychiatrie. Nähere Informationen sind unter <http://www.fhdd.de/.cms/198> zu finden.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Nürtingen, 24.02.2011

Rolf Drescher, Geschäftsführer