

DAS GOLD IN DEN KÖPFEN

Wie man Potenziale bei Mitarbeitern entdeckt und fördert

Es herrscht Fach- und Führungskrätemangel in der Sozialwirtschaft – vor allem in den Berufsfeldern der Altenpflege und Erziehung. Doch was tun wir, um diesem Umstand vor allem in Kitas und Seniorenzentren entgegen zu wirken? 2010 fiel der Startschuss für das Projekt „Das Gold in den Köpfen“. Ein Beispiel. Das Besondere an diesem Personalentwicklungsprojekt, das im Rahmen des Programms „rückenwind“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert wurde, ist der Fokus auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund. „Fast jeder vierte Mitarbeiter in unseren Einrichtungen hat Migrationshintergrund“, weiß Tamara Zeidler, Projektleiterin für Personalentwicklung beim AWO Bezirksverband Niederrhein. „Trotzdem sind sie nach wie vor im Bereich Fach- und Führungspositionen häufig unterrepräsentiert. Dabei verfügen sie oft über besondere Fähigkeiten, die aber häufig nicht erkannt und somit auch nicht genutzt werden.“

Die AWO-Bezirksverbände Niederrhein und Mittelrhein analysierten daher bisher nicht beachtete Potentiale von Beschäftigten und entwickelten individuelle Qualifizierungsmaßnahmen, um Stärken und Kompetenzen gezielt zu fördern. Ergebnis: Vor allem bei gering Qualifizierten und Beschäftigten mit Migrationshintergrund war dies der Schlüssel zum Erfolg. Viele soziale Einrichtungen und über 500 ihrer Mitarbeiter profitierten von den passgenauen Weiterbildungen.

Es wurde ein Kompetenz-Check, ein Fragebogen zur persönlichen Selbstauskunft und -einschätzung, entwickelt. Er diente als Grundlage für mögliche Entwicklungsziele und wurde auf Wunsch durch ein Coachinggespräch begleitet. „Wichtig war uns außerdem,



Tamara Zeidler

AWO Bezirksverband Niederrhein

email: tamara.zeidler@awo-niederrhein.de

heraus zu bekommen, was die Betroffenen neben ihrer Arbeit an Kompetenzen erworben oder an Lebenserfahrungen gemacht haben, die für die Berufstätigkeit verwertbar sind“, so die AWO Projektleiterin.

„Häufig ist es auch so, dass Menschen, die zugewandert sind, über Berufsabschlüsse verfügen, die in Deutschland nicht anerkannt sind“, erklärt Zeidler weiter. „Sie anerkennen zu lassen ist inzwischen zwar möglich, allerdings äußerst bürokratisch und aufwändig. Meist besteht eine Hemmschwelle seitens der Betroffenen, die mit unserem Anerkennungsverfahren überfordert sind.“ Das könnte eine Erklärung sein, weshalb zum Beispiel Ärzte mit Migrationshintergrund in Deutschland als Pflegehilfskräfte arbeiten. „An diesem Punkt wollten wir intervenieren, die Menschen so beraten und bestärken, dass sie in die Lage versetzt werden, zumindest in Fachkräftepositionen zu arbeiten.“

Tamara Zeidler: „Man kann Karriere vertikal, aber eben auch horizontal entwickeln. Es gibt viele Möglichkeiten, ein Aufgabengebiet zu erweitern.“ Der Vorteil für den Arbeitgeber ist klar: Mitarbeitermotivation und -bindung werden verstärkt, Fach- und Führungskräfte werden aus den eigenen Reihen generiert. Eine Win-win-Situation, denn auch die Mitarbeiter profitieren durch einen interessanteren Arbeitsplatz.

Vortrag BI2

Tamara Zeidler und Michaela Rosenbaum

AWO Bezirksverband Niederrhein

**„Златото в главите ни -
Das Gold in den Köpfen:
Potentiale nutzen“**

ConSozial, 7. November, 11.00 Uhr