

# Potenziale der Belegschaft erkennen und fördern

Das Projekt »Gold in den Köpfen« der AWO Bezirksverbände Mittelrhein und Niederrhein setzt auf das Fachkräftepotenzial von Migrant\*innen. Ein Werkstattbericht.

Autorin Tamara Zeidler

In der Belegschaft von Einrichtungen schlummern oft Potenziale, die es nur zu erkennen und zu erschließen gilt, um auch so dem Fach- und Führungskräfte-mangel erfolgreich zu begegnen. Wie das möglich ist, konnten die AWO Bezirksverbände Niederrhein und Mittelrhein im Rahmen des dreijährigen Projekts »Das Gold in den Köpfen: Nachwuchs fördern – Vielfalt stärken« erfahren. Mit der gezielten Förderung schlummernder Kompetenzen, insbesondere bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund, wurden dabei folgende Ergebnisse erzielt:

- Die Vorbereitung von Beschäftigten auf Fach- und Führungspositionen;
- eine Verbesserung des Betriebsklimas durch mehr Entwicklungsmöglichkeiten;
- die Motivation der Belegschaft durch mehr Wertschätzung;
- die Förderung der Interkulturellen Öffnung durch Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Fach- und Führungspositionen.

## Interkulturelle Botschafterin

Seyhan Erol ist stellvertretende Wohnbereichsleiterin im AWO-Seniorenzentrum in Dieringhausen. Die Vierzigjährige hat türkische Wurzeln, ist in Bergneustadt geboren und ausgebildete Krankenschwester. Bei der AWO arbeitet sie seit 1997. Im Rahmen des Projektes hat sie sich zur sogenannten »Interkulturellen Botschafterin« qualifiziert. Interkulturelle Botschafter sind Vorbilder aus eigenen Einrichtungen (möglichst natürlich mit Migrationshintergrund), die junge Menschen in Schulen, bei Vorträgen und in unseren Einrichtungen anschaulich und authentisch ansprechen und für Berufe in der Pflege begeistern können. Ihr eigener Lebenslauf soll für Jugendliche (mit Migrationshintergrund) ein konkretes gutes Beispiel für ein erfülltes und spannendes Berufsleben in der Pflege repräsentieren. Die Vorträge und Workshops der Qualifizierung zur

Seyhan Erol hat sich im Rahmen des Projektes zur »Interkulturellen Botschafterin« qualifiziert. Sie kann jetzt viel besser über verschiedene Berufsbilder in der Pflege informieren.



das  
**Gold**  
in den Köpfen

Nachwuchs fördern,  
Vielfalt stärken

# 3 Fragen an Andreas Niedermeier

»Interkulturellen Botschafterin« hatten folgende Schwerpunkte: motivieren, stärken und immer wieder Feedback geben, damit die jungen Ausbildungsinteressierten Motivation und Selbstbewusstsein bekommen. »Das macht mir inzwischen richtig Spaß: Dinge erklären, motivieren und Beratungsgespräche mit Schülern und Auszubildenden führen«, berichtet Seyhan Erol zufrieden. »Nach dieser Fortbildung kann ich wesentlich besser und gezielter auf Jugendliche oder Menschen in einer Berufsorientierungsphase zugehen und sie ausführlich über die verschiedenen Berufsbilder in der Altenpflege informieren.«

»In der Belegschaft von Einrichtungen schlummern oft Potenziale, die es nur zu erkennen und zu erschließen gilt.«

Die Fortbildung und die damit einhergehenden neuen Aufgaben hatten es Erol so angetan, dass sie sich zusätzlich für die Weiterbildung zur Praxisanleiterin entschied. Praxisanleiter sind in der dualen Ausbildung zur Pflegehilfskraft oder Pflegefachkraft für die Wissensvermittlung und den Praxistransfer in den Einrichtungen verantwortlich. Darüber hinaus begleiten sie häufig neue Mitarbeitende in der Einarbeitungsphase.

## Auswirkungen in der Praxis

Eine Vielzahl von Pflegeeinrichtungen und Kindertageseinrichtungen und über 500 Beschäftigte profitierten von zahlreichen Qualifizierungsmaßnahmen, die bei bis dahin ungenutzten Kompetenzen (etwa Mehrsprachigkeit) und zuwanderungsspezifischen Berufs- und Lebenserfahrungen ansetzten. Fachlichkeit und Sozialkompetenz wurden dabei ebenso gefördert wie das Selbstwertgefühl und die Motivation der Beschäftigten. Und nicht zuletzt haben die beiden Bezirksverbände als Arbeitgeber an Attraktivität gewonnen.

Das Projekt wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Bundes gefördert. ☺

☎ **Ansprechpartnerin** Tamara Zeidler (Projektleitung)  
Tel 0201/3105287 · Mail [tamara.zeidler@awo-niederrhein.de](mailto:tamara.zeidler@awo-niederrhein.de)



☑ **Herr Niedermeier, was ist für Sie ein fairer Lohn?**

**NIEDERMEIER** Grundsätzlich fair ist eine tarifliche Bezahlung, wobei bei den klassischen Frauenberufen in der Sozialen Arbeit ein Nachholbedarf bei den Fachkräften besteht. Hinzu kommen ein bezahlter Urlaub, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen sowie die Vergütung von angeordneten Überstunden.

☑ **Sie plädieren für einen sogenannten »Entgelttarif Soziales«. Was verbirgt sich dahinter und warum ist er notwendig?**

**NIEDERMEIER** Ich bin davon überzeugt, dass nur durch die schrittweise Umsetzung von allgemein verbindlichen Entgelttarifverträgen, beginnend mit dem Pflegebereich, ein fairer Wettbewerb in der Sozialwirtschaft möglich ist. Einfach wird das in keinem Arbeitsfeld werden, aber die Chancen und der Druck im Pflegebereich sind am größten.

☑ **Vor welchen Herausforderungen steht dabei die AWO?**

**NIEDERMEIER** Zunächst geht es darum, genügend Träger in der Sozialwirtschaft zu finden, die zusammen mehr als 50% aller Mitarbeiter vorerst in der Pflegebranche beschäftigen, und ver.di an den Verhandlungstisch zu bekommen. Hinzu kommt, sich als Arbeitgeber glaubwürdig für »gute Arbeit« einzusetzen und öffentlich – für die Mitarbeitenden deutlich wahrnehmbar – für die laufende Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Sozialen Arbeit sowie für eine deutlich höhere gesellschaftliche Anerkennung der sozialen Berufe einzutreten. ☺