

ompliment



Goldgrube: Mitarbeiter Mit Potenzialen wuchern für die Zukunft - die Chance im sozialen Sektor.

Ein Instrument zur Vorbereitung
auf den Demographischen Wandel



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Innovative Maßnahmen nach Artikel 6



Inhalt

- 3 *Voneinander lernen*
- 4 *Selbstgesteuertes Lernen: Das Compliment-Projekt*
- 5 *Nordeuropa:
Kultursensibilität und differenzierte Pflegeangebote*
- 6 *Südeuropa:
Staatliche Verantwortung und flexibles Pflegepersonal*
- 7 *Lebenslanges Lernen - Chance für den sozialen Sektor*
- 8 *Die Niederlande:
Zukunftsfähigkeit braucht Vergangenheitserfahrung*
- 8 *Deutschland: Altes erhalten - Neues entwickeln*
- 9 *Italien: Gleiche Chancen für alle Beschäftigten*
- 9 *Spanien: Im Alter aktiv bleiben*
- 10 *Kontaktadressen der Projektpartner*
- 11 *Impressum*



Voneinander lernen

Wie sieht es in Europa in 10 Jahren in den Pflege- und Betreuungsberufen aus? Was kommt in Deutschland, Italien, Spanien und den Niederlanden auf uns zu? Welches Panorama ergibt sich für meine Region, meine Stadt, meine Einrichtung?

Ernste Voraussagen im Bereich der Bevölkerungsentwicklung kennen wir zur Genüge: es wird immer mehr ältere Menschen geben, die einen immer größeren Unterstützungsbedarf haben, und es wird immer weniger jüngere Menschen geben, die in Pflegeberufen arbeiten. Somit kommen auf die älteren MitarbeiterInnen große Belastungen zu.



Lösungsansätze und Erfahrungswerte zum Umgang mit dieser Situation gibt es wenig. Aber es gibt sie.

Unsere Devise ist: warum nicht voneinander lernen, warum nicht davon profitieren, dass andere das gleiche Problem haben und kreativ damit umgehen?

Mit dieser Broschüre möchten wir Sie darüber informieren, vor welchen Herausforderungen die sozialen Dienstleister in verschiedenen europäischen Ländern stehen. Gleichzeitig geben wir Ihnen Hinweise und Anregungen an die Hand, damit Sie sich heute mit den Möglichkeiten, die Ihnen zur Verfügung stehen, für morgen rüsten können.

Wir vermitteln das Know-how zur Problemlösung
– die Umsetzung liegt an Ihnen!

Bevölkerungs-
entwicklung

Voneinander
lernen

Selbstgesteuert Lernen: Das Compliment-Projekt

Das Personal in den Einrichtungen der Altenpflege und der Behindertenhilfe ist vielfältigen Anforderungen ausgesetzt. Der Arbeitsrhythmus wird intensiver, der Zeitdruck wächst, die körperliche und psychische Belastung nimmt zu, das Alter der MitarbeiterInnen und der BewohnerInnen steigt.

Hohe Anforderungen bestimmen den Arbeitsalltag

Die Folge: eine hohe Fluktuation der Beschäftigten, vermehrte Ausfälle durch Krankheit und Motivationsverlust am Arbeitsplatz. Darunter leiden das Klima in der Einrichtung und die Zufriedenheit der BewohnerInnen.

Im Alltag eines sozialen Dienstleisters fehlt es oft an Zeit und Geld, sich strategisch auf die neuen Herausforderungen der Zukunft einzustellen, denn er muss sich mit einer Vielzahl von Problemen auseinander setzen, die nach einer sofortigen Lösung verlangen.

Compliment ist ein Angebot, MitarbeiterInnen für den anstehenden Wandel im Berufsleben zu qualifizieren und ihren Einsatz zu optimieren.

- **Der Weg:**
selbstgesteuert lernen.
- **Die Methode:**
ein europaweit geprüftes Schulungskonzept für Teamleiter und Trainer, das in den Strukturen der Einrichtung zum Einsatz kommt.
- **Das Ergebnis:**
MitarbeiterInnen entwickeln ihr eigenes Kompetenzprofil, erkennen den Qualifizierungsbedarf, den die neuen Arbeitsbedingungen notwendig machen und lernen, sich durch Weiterbildung rechtzeitig auf Veränderungen einzustellen.

Compliment entwickelt sein Qualifizierungskonzept in enger Zusammenarbeit mit Wohlfahrts- und Weiterbildungseinrichtungen aus Deutschland, Italien, Spanien und den Niederlanden. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Einführung des Age-Management, um die spezifischen Potenziale und Kompetenzen jüngerer und älterer MitarbeiterInnen besser zu nutzen. Außerdem werden die unterschiedlichen Hintergründe berücksichtigt, die Bildung, Geschlecht und Alter mit sich bringen.

Qualifizierungskonzept

Compliment möchte Ihrem Träger und Ihren MitarbeiterInnen etwas Gutes tun! **Weitere Informationen:** www.complimentproject.org

Informationen

Nordeuropa: Kultursensibilität und differenzierte Pflegeangebote

Selbstständigkeit und Autonomie der älteren und behinderten Menschen ist ein hohes Gut, das mit allen Mitteln zu schützen ist.

Von Seiten der Gesetzgeber wird klar gefordert, dass die Pflegebedürftigen solange wie möglich wohnortnah und durch flexible Teams die nötige Unterstützung erhalten sollen.

Das führt zu innovativen Betreuungs- und Pflegekonzepten, um den individuellen und privaten Charakter der häuslichen Pflege bzw. des Ambulant Unterstützten Wohnens mit dem Know-How pflegerisch-medizinischer Standards zu verknüpfen. Der Bedarf an Qualität steigt: es geht nicht mehr nur um die rein medizinische Betreuung oder pflegerische Assistenz, sondern um Begleitung in Alltags- und Lebensfragen. Sterbebegleitung und Trauerarbeit sind wichtige Stichworte.



Da immer mehr zugewanderte Menschen die Pflege- und Betreuungseinrichtungen nutzen, steigt auch der Bedarf an interkulturell geschultem Personal. Es gibt Projekte, in denen Ernährung, Religion, Umgangsweisen und Pflege kulturspezifisch ausgeübt werden. Auch die Begleitung und Betreuung Angehöriger anderer Kulturen wird verstärkt ins Blickfeld gerückt.

Diese Entwicklungen führen zu neuen Anforderungen an das Betreuungspersonal. Arbeitsteams in der Pflege und Behindertenhilfe müssen zunehmend multiprofessionell und multikulturell aufgebaut sein.

Um sich optimal einbringen zu können, sind die MitarbeiterInnen herausgefordert, ihre Kompetenzen wie Empathie, Flexibilität, Lernbereitschaft, Reflexions- und Kooperationsfähigkeit auszubauen.

*Innovative und
individuelle
Betreuungskonzepte*

*Neue
Anforderungen*



Südeuropa: Staatliche Verantwortung und flexibles Pflegepersonal

Pflegebedürftige sind bislang überwiegend allein von ihren Familien betreut worden. Die staatliche Unterstützung richtete sich hauptsächlich an ältere Schwerkranke. Plätze in Pflegeheimen waren unbezahlbar und unzureichend vorhanden. Die Tendenz geht nun eindeutig hin zur Förderung von Tages- und Heimpflege. Ältere Menschen, die noch nicht pflegebedürftig sind, sollen ebenfalls Betreuungsangebote erhalten.

*Förderung von
Tages- und
Heimpflege*



Dass der Staat Verantwortung für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen und älteren Menschen übernimmt, ist ein Novum der Sozialgesetzgebung. Damit den Bürgern aber finanzierbare Angebote gemacht werden können, muss die öffentliche Infrastruktur an Einrichtungen ausgebaut werden. Vorhandene Pflegeangebote wie Telefonassistenz, Tages- und Nachtpflege oder häusliche Betreuung werden intensiviert.

*Staat und
Verantwortung*

Durch die Expansion der Pflegeangebote werden neue Arbeitsplätze entstehen. Besonders im ländlichen Raum können Frauen davon profitieren. Das niedrig qualifizierte Personal wird sich neue Kompetenzen wie den Umgang mit alten Menschen, psychisch Kranken, Behinderten oder die Begleitung von Angehörigen aneignen müssen.

Gefordert ist eine besondere Motivationsarbeit, um die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens zu verdeutlichen. Vor allem angesichts des demografischen Wandels werden die ArbeitnehmerInnen im sozialen Sektor nur dann auf Dauer Beschäftigung finden, wenn ihre Fähigkeiten geschätzt werden und sie diese optimal und flexibel in den Arbeitsprozess einbringen können.



Motivationsarbeit

Lebenslanges Lernen - Chance für den sozialen Sektor

Was die Wirtschaft schon lange erfolgreich durchführt, kann auch im sozialen Bereich effektiv zur Anwendung kommen: der optimale Einsatz von MitarbeiterInnen entsprechend ihrer Qualifikationen, ihres Alters und ihres Kompetenzprofils. Erfahrung im Beruf ist unbezahlbar. Ein Unternehmen lebt nicht nur vom Schwung und der Tatkraft junger KollegInnen, sondern auch von der Umsicht und vom Gespür älterer MitarbeiterInnen.



Das lebenslange, selbstgesteuerte und intergenerationelle Lernen erhält deshalb eine entscheidende strategische Bedeutung für die Zukunft. Die Investition in Bildung und Lernen wird dabei für MitarbeiterInnen wie für Unternehmen gewinnbringend sein:

MitarbeiterInnen müssen erfahren, dass sie persönlichen Nutzen aus den Bildungsmaßnahmen ziehen. Sie lernen ihre sozialen, kommunikativen, personalen und fachlichen Kompetenzen kennen, entwickeln ihre Persönlichkeit, bewältigen besser die steigenden physischen und psychischen Anforderungen, erhöhen ihre Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit, bleiben länger und gesünder im Beruf und tragen zu einem besseren Betriebsklima und einer effektiveren Zusammenarbeit bei.



Aus Sicht des sozialen Dienstleisters ist das lebenslange, selbstgesteuerte und intergenerationelle Lernen seiner MitarbeiterInnen eine wertvolle Investition in die Zukunft, das den Erfolg und den Marktwert des Personals erheblich steigert.

Die Einrichtung verbessert außerdem die Pflegequalität, stärkt die Kundenbindung, erhöht die Identifikation der MitarbeiterInnen mit der Einrichtung, steigert die Wirtschaftlichkeit und Innovationskraft, erlangt Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Einrichtungen und verbessert die Attraktivität seiner Außenwirkung.

*Strategische
Bedeutung
für die Zukunft*

*Stärkung der
Kundenbindung*

*Steigerung der
Wettbewerbsfähigkeit*

In vielen Ländern gibt es bereits gute Beispiele, die uns Anregungen geben können:

Zukunftsfähigkeit braucht Vergangenheitserfahrung

Projekt: Vigorous / Vital - in den Niederlanden

Laurens, ein sozialer Dienstleister mit ca. 4000 Beschäftigten, wollte das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen im zunehmend komplexer werdenden Aufgabengebiet steigern. Dafür wurden Befindlichkeitsanalysen in Form einer Fragebogenaktion durchgeführt. Das Ergebnis bestand in der notwendigen Sensibilisierung des Managements für die altersspezifischen Reaktionen und Verhaltensweisen seiner Mitarbeiter und in der Förderung der Kommunikation zwischen Älteren und Jüngeren. Diese Art der altersspezifischen Personalführung wurde mit einer kulturellen Revolution im Unternehmen verglichen.

Kontakt: Dhr. H. Liemburg, Manager P&O, Telefon +31 010 443 04 92, h.liemburg@laurens.nl, www.laurens.nl

Altes erhalten – Neues entwickeln

Projekt: Gemeinsames Lernen von älteren und jüngeren Mitarbeitern in Deutschland

Die Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V. ist Elternverein, Einrichtungsträger und Fachverband mit über 400 Mitarbeitern. Um die Fluktuation der jüngeren MitarbeiterInnen (etwa ein Viertel der Belegschaft) zu stoppen und die Abgrenzung der Altersgruppen voneinander zu durchbrechen, unterstützte die Unternehmensleitung die Entwicklung und Einführung geeigneter Modelle zum gemeinsamen Lernen von jung und alt. Langfristiges Ziel ist die Schaffung einer veränderten Lernkultur, in der das Lernen der Generationen voneinander als Chefsache gesehen und unterstützt wird.

Kontakt: Andreas Hoops, Geschäftsführer des Lebenshilfe Bremen e.V. , Telefon +49 421 387770, info@lebenshilfe-bremen.de

Dr. Marita Sperga, Prozessbegleiterin an der Hochschule Bremen, Telefon +49 421 21861740, spe@aib.uni-bremen.de

Best Practice

Die Niederlande



Kontakt

Deutschland



Kontakt



Gleiche Chancen für alle Beschäftigten

Italien



Projekt: Chance - in Italien

Das non-profit Unternehmen Euroimpresa Legnano sieht seine Aufgabe darin, die territoriale Strukturentwicklung der Region Mailand zu fördern. Konkretes Ziel des Projektes war es, Beschäftigte im Alter von über 40 Jahren auf Dauer für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren. In Zusammenarbeit mit lokalen Firmen und Einrichtungen wurden die vorhandenen Fachkenntnisse der ArbeitnehmerInnen ausgebaut. Außerdem wurde ihnen ein größeres Bewusstsein für ihre eigenen Kompetenzen vermittelt. Die Sensibilisierung erfolgte sowohl auf der Mitarbeiter- als auch auf der Führungsebene.

Kontakt

Kontakt:

Dot.ssa Manuela Saia,
manuela@euroimpresa.it
www.euroimpresa.it/Servizio/progetti/chance.htm

Im Alter aktiv bleiben

Spanien



Projekt: en-activo – in Spanien

Das Ziel dieses Gemeinschaftsprojektes dreier Arbeitnehmerorganisationen und der Stiftung Adecco ist es, die Beschäftigungsdauer älterer ArbeitnehmerInnen, insbesondere von Frauen, in der Region Andalusien im Pflegebereich zu erhöhen. In einem Beratungszentrum werden die über 45-Jährigen betreut, ihre Stärken identifiziert, neue Beschäftigungsfelder ausfindig gemacht und Kurse zur Aneignung neuer Techniken angeboten. Ein Mentor begleitet die Lernenden. Unternehmen erhalten gleichzeitig Unterstützung bei der Schaffung von Arbeitsplätzen in neuen Nischen und bei der erfolgreichen Rekrutierung älterer MitarbeiterInnen.

Kontakt

Kontakt:

www.didakos.com/enactivo/portal/presentacion.htm
www.agepowerment.at/kooperation.html

Kontakte

Paritätisches Bildungswerk LV NRW e.V.

Birgit Oberhofer / Philipp Becker
Loher Str. 7
42283 Wuppertal
Deutschland
Tel. +49 0202 2822-0
birgit.oberhofer@paritaet-nrw.org
philipp.becker@paritaet-nrw.org

Paritätischer Wohlfahrtsverband NRW

Fachberatung Arbeit und Europa
Thomas Tenambergen
Friedrichstr. 1-2
48282 Emsdetten
Deutschland
Tel. +49 2572-820 23
thomas.tenambergen@paritaet-nrw.org

Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V. (FFG)

Annika Roes
Evinger Platz 13
44339 Dortmund
Deutschland
Tel. +49 728 488-0
annika.roes@uni-dortmund.de

Berufskolleg des LVR

Harmut Feldwisch
Am Großen Dern 10
40625 Düsseldorf
Deutschland
Tel. +49 211 291 99-315
Harmut.Feldwisch@lvr.de

Gesellschaft für Innovation im Bildungswesen (GIB)

Prof. Dr. Wolfgang Wittwer
Culemannstr. 9
33604 Bielefeld
Deutschland
Tel. +49 521 327 92 03
Wolfgang.Wittwer@GIB.Forschung-Beratung.de

Consorzio per la formazione professionale e per l'educazione permanente

Lucia Fontanella
Via Parri 12
20097 San Donato Milanese
Italien
Tel. +39 02 523 02 55
lucia.fontanella@consorzio.mi.it

Council of Estepa

Jesús Colón Díaz
Plaza del Carmen 1
41560 Estepa/Sevilla
Spanien
Tel. +34 95 591 28 82
partnerestepa@telefonica.net

Vilans

Ben Stoelinga
Catharijnesingel 47
3503 Utrecht
The Netherlands
Tel. +31 30 789 23 00
b.stoelinga@vilans.nl

EuropaForum

Jacob Schulze
Ludvigsbergsgatan 22
11823 Stockholm
Sweden
Tel. +46 8 440 87 97
jacob.schulze@faceeurope.se

Kafos

Katharzyna Loska-Szafranska
Jana 9
40012 Katowice
Polen
Tel. +48 32 205 02 31
k.loska@poczta.fm

Impressum

*Paritätisches Bildungswerk LV NRW e.V.
Loher Str. 7
42283 Wuppertal, Deutschland
Tel. + 49 0202 2822-0
Fax + 49 0202 2822-233
www.bildung.paritaet-nrw.org*

Redaktion

*Birgit Oberhofer
Projektentwicklung
Tel. + 49 0202 2822-0
Fax + 49 0202 2822-233
Paritätisches Bildungswerk LV NRW e.V.*

Text:

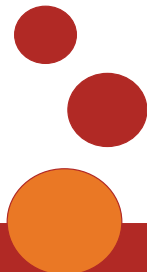
*Irene del Valle
www.con-text.info*

Layout:

*Stefanie Dahlhaus
Paritätisches Bildungswerk LV NRW e.V.*

Druck:

*Atta.45 Tryckeri AB
Karlsrogatan 2
S170 65 SOLNA
SWEDEN
Phone: +46 514 822 00*



Paritätisches Bildungswerk LV NRW e.V.

Loher Str. 7

42283 Wuppertal

Deutschland

Tel.: +49 0202 2822-0

Fax.: +49 0202 2822-233

www.bildung.paritaet-nrw.org

www.complimentproject.org

