

Junge Soziale Arbeit – Die Zukunft Sozialer Arbeit im Blick

Handreichung zur Förderung junger Mitarbeitender und Berufseinsteigender

Gliederung

Vorwort

1. Strukturierung von Informationen
2. Teamkultur
3. Haltung von Führungskräften
4. Ressourcen für Berufseinsteigende und junge Mitarbeitende

Vorwort

Im September 2019 und Februar 2020 fanden sich junge Menschen unter 30 Jahren aus ganz Deutschland zu zwei Fachtagungen zusammen, um sich über die Situation von Studierenden, Berufseinsteigenden und jungen Mitarbeitenden aus dem Bereich der Sozialen Arbeit und Pflege auszutauschen. Hierbei wurden Themen erarbeitet und diskutiert, die sich für die genannte Zielgruppe als besonders relevant im beruflichen Alltag darstellen. Auf dieser Basis wurden Handlungsvorschläge für Führungskräfte in sozialen Einrichtungen und Trägern bezüglich der Förderung, Unterstützung und Motivation junger Mitarbeitender formuliert. Diese werden als Orientierungshilfe und Denkanstöße für die Qualitätsentwicklung und Nachwuchsförderung bei Trägern der Sozialen Arbeit und Pflege angeboten.

Die Handreichung gliedert sich in drei Schwerpunkte, die von der Netzwerkgruppe als besonders relevant eruiert wurden und innerhalb derer Handlungspotentiale ausgearbeitet und praxisnahe Umsetzungsvorschläge dargestellt werden. Zudem werden mögliche Ressourcen erläutert, die für junge Mitarbeitende und Berufseinsteigende hilfreich sind.

Die Arbeit des Netzwerkes „Junge Soziale Arbeit“ kann unter <http://www.jungesnetzwerk.pb-paritaet.de/> eingesehen werden. Die vorliegende Handreichung steht dort zum Download zur Verfügung.

Die Arbeit des Netzwerkes wird organisiert von Paritätischen Bildungswerk Bundesverband e.V. und durch die GlücksSpirale gefördert.

1. Strukturierung von Informationen

- 1) Wir empfehlen Einrichtungen, einen Willkommensordner für neue Mitarbeitende anzulegen. Dieser sollte strukturierte Informationen zu folgenden Themen als eine Art FAQs enthalten:
 - a) Checkliste mit zu klärenden Fragen und Aufgaben zu Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses
 - b) Leitfaden zur Einarbeitung neuer Mitarbeitender
 - c) Datenschutzvorschriften (bestenfalls in Form eines Datenschutzkompass)
 - d) Strukturen der Einrichtung und des Trägers (Organigramm, MAV, Betriebsrat u. Ä.)
 - e) Zuständigkeiten innerhalb der Einrichtung und des Trägers (ggf. mit Ansprechpersonen)
 - f) Darstellung von Betriebsabläufen und Informationswegen (teamintern, innerhalb der Einrichtung und des Trägers)
 - g) Regelungen zu Fort- und Weiterbildungen sowie Bildungsurlaub (Zugänge zu Informationen über Fortbildungsangebote, Beantragungsregularien, Finanzierung, Vertretungsregelungen u. Ä.)
 - h) Mitarbeitenden-Fürsorge (Kriseninterventions- und Beratungsstellen, Frauenbeauftragte u. Ä.)

Zusätzlich erachten wir es als besonders hilfreich, ein Einarbeitungskonzept für neue Mitarbeitende zu etablieren, gegebenenfalls mit einer festen Ansprechperson für die ersten Monate.

- 2) Im Sinne der Qualitätsentwicklung empfehlen wir, eine Möglichkeit zu schaffen neue Erkenntnisse, die Mitarbeitende in Fortbildungen gewinnen, allen Teammitgliedern zur Verfügung zu stellen.
- 3) Wir empfehlen Führungskräften die externe Vernetzung junger und neuer Mitarbeitender zu unterstützen und ihnen Informationen über Vernetzungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Hierbei kann auch ein Hinweis auf das Netzwerk „Junge Soziale Arbeit“ sinnvoll sein.
- 4) Besonders im Hinblick auf junge und neue Mitarbeitende sollte eine niedrigschwellige Zugänglichkeit zu arbeits- und einrichtungsrelevanten Informationen sichergestellt werden. In diesem Zusammenhang raten wir dazu, einheitliche digitale Systeme in der Einrichtung zu etablieren.
- 5) Um den Schutz von neuen Mitarbeitenden und die Aufrechterhaltung der Arbeitsqualität zu gewährleisten, empfehlen wir für Übergaben zwischen Schichten ausreichend Zeit einzurichten.

2. Teamkultur

- 1) Wir empfehlen die Förderung von Partizipation durch Mitarbeitende zu unterstützen sowie die Ressourcenerweiterung im Team durch junge Mitarbeitende anzuerkennen und wertzuschätzen. Hierfür ist es auch notwendig, Neuerungen innerhalb eines Teams transparent zu kommunizieren und die Ressourcen und Kompetenzen der Teammitglieder einzubeziehen.
- 2) Wir raten Führungskräften dazu, einen offenen Umgang aller Teammitglieder untereinander und gewaltfreie Kommunikation zu fördern. Die Offenheit für konstruktive Kritik, unabhängig von Alter, Berufserfahrung oder Status innerhalb einer Einrichtung steht dabei im Mittelpunkt.
- 3) In Bezug auf die Modernisierung Sozialer Arbeit sollten Expert_innengruppen innerhalb von Teams und Einrichtungen gebildet werden, die bereits vorhandene Kenntnisse zu neuen Themen wie

beispielsweise Digitalisierung und Nutzung Neuer Medien bündeln und für die Einrichtung gewinnbringend einsetzen können.

- 4) Wir empfehlen Führungskräften, die Bildung intergenerativer Tandems in ihren Einrichtungen anzuregen und selbstgewählte Tandems der Mitarbeitenden zu unterstützen. Von intergenerativem Austausch profitieren alle Mitarbeitenden und die Einrichtung im Ganzen. Jüngere Mitarbeitende profitieren hierbei von der langjährigen Berufserfahrung und dem dadurch entstandenen Fachwissen älterer Mitarbeitender. Ältere Mitarbeitende profitieren gleichzeitig von neuem Fachwissen in ihnen bisher unbekanntem Bereichen sowie frischem Input und gegebenenfalls Anregungen zum Umdenken bezüglich fachlicher Themen, die bereits etabliert sind.
- 5) Zur Unterstützung von Berufseinsteigenden, nehmen wir regelmäßige Supervisionen und Interventionen als besonders sinnvoll wahr. Diese kommen auch allen anderen Teammitgliedern zugute, schützen aber besonders Berufseinsteigende vor Überlastung beim Einfinden in den Berufsalltag. Im Hinblick auf die Etablierung eines tragfähigen Teamzusammenhalts empfehlen wir besonders für generationsgemischte und neu entstandene Teams Teambuildingmaßnahmen.

3. Haltung von Führungskräften

- 1) Wir empfehlen Führungskräften, mit gutem Beispiel voranzugehen und Kritikfähigkeit zu zeigen. Auch dem Feedback jüngerer Mitarbeitenden sollte Raum gegeben und mit deren Anregungen respektvoll umgegangen werden. Ein offener und wertschätzender Umgang mit Anregungen und konstruktiver Kritik von Mitarbeitenden fördert das Vertrauen und den Teamzusammenhalt. Eine solche Haltung fördert besonders die Motivation junger Mitarbeitender, sich aktiv einzubringen und verhindert schnelle Frustration oder Resignation in schwierigen Arbeitssituationen gerade beim Einstieg in den Beruf.
- 2) Für einen gelungenen Einstieg in eine neue Arbeitsstelle raten wir dazu, zeitnah Leitungsgespräche mit neuen Mitarbeitenden zu führen, um eine Reflexion der Probezeit zu gewährleisten. Zudem sollten in größeren Einrichtungen auf Trägerebene Willkommensveranstaltungen eingeführt werden, um neue Mitarbeitende über die Strukturen des Trägers zu informieren. Dies erleichtert und beschleunigt die Einarbeitungsphase und die Orientierung neuer Mitarbeitender innerhalb des Trägers.
- 3) Wir empfehlen Führungskräften die Kompetenzerweiterung durch Neue Medien zu fördern und das Wissen, welches neue Mitarbeitende mitbringen, anzuerkennen. Eine Offenheit gegenüber den Möglichkeiten Neuer Medien zu wahren, bedeutet sich den neuen Herausforderungen moderner Sozialer Arbeit zu stellen. Die Ressourcen, die besonders jüngere Mitarbeitende hierbei mitbringen sind wertvoll und sollten genutzt werden.

4. Ressourcen für Berufseinsteigende und junge Mitarbeitende

Ressourcen für Berufseinsteigende und junge Mitarbeitende zur Einfeldung in die Einrichtung sowie die Ausbildung von guter Arbeitsqualität liegen zum einen in der Förderung von Vernetzung für Berufseinsteigende beim Träger und trägerübergreifend sowie der Etablierung interner „Neulings“-Treffen. Zum anderen empfehlen wir, trägerinterne Wissensweitergabe bezüglich Krisenintervention, psychischer Gesundheit, Spezialthemen im Arbeitsbereich und Ähnlichem zu fördern. Eine zusätzliche Ressource bietet das Netzwerk „Junge Soziale Arbeit“, auf welches verwiesen werden sollte.