

Branche	Sozialbereich, Einrichtung der Behindertenhilfe
Leistungsprofil	Individuelle Entwicklungshilfen für Kinder von der Geburt bis zum Schulalter für den gesamten Kreis Unna
Beschäftigte	46
Preisträger in der Kategorie	Innovative personalpolitische Einzelmaßnahme
Ausgezeichnet für	Systematische Personalentwicklung und Personalförderung

FRÜHFÖRDERSTELLE IM KREIS UNNA UNNA

Die ausgezeichnete Maßnahme im Überblick

Die Frühförderstelle im Kreis Unna (FFS) bietet individuelle Entwicklungshilfen für behinderte, von Behinderung bedrohte und entwicklungsauffällige Kinder von der Geburt bis zum Schuleintritt. Das Leistungsspektrum umfasst die kindbezogene Förderung und Diagnostik, Eltern- und familienbezogene Hilfen sowie Umfeld- und institutionsbezogene Leistungen. Über einzelfallbezogene Kooperationen hinaus gehören dazu auch Netzwerkarbeit und Seminare für Erzieherinnen und Informationen über Frühförderung. Die knapp 50 Mitarbeiter/innen verteilen sich auf je eine Einrichtung in Unna und Lünen sowie zwei Nebenstellen in Schwerte und Lünen-Brambauer.

Die Anerkennung der Leistungen der Frühförderstelle durch die Kostenträger ist sehr gut, fast alle Angebote zur Frühförderung im Kreis Unna werden von der Frühförderstelle abgedeckt. Dies ist wesentlich auch auf das interne Personalentwicklungskonzept und die dadurch erreichte hohe Fachlichkeit der Mitarbeiter/innen zurückzuführen. Das interdisziplinäre Team - fast ausschließlich Frauen - setzt sich aus unterschiedlichen Berufsbildern der (Heil-)Pädagogik und der medizinischen Heilberufe zusammen. Eine genauere Betrachtung der betrieblichen Altersstruktur hat gezeigt, dass bereits ein Viertel der Mitarbeiter/innen über 50 Jahre alt sind. Ohne personelle Änderungen müsste in 10 bis 15 Jahren die Hälfte des Personals ausgetauscht werden. Um hier betrieblich gegenzusteuern und vorzubeugen, wurden verschiedene Strategien entwickelt und Maßnahmen eingeleitet.

Bei Neueinstellungen wird künftig verstärkt auf Nachwuchssicherung gesetzt und Berufseinsteiger/innen eine Chance gegeben. Bisher wurden bevorzugt ältere, erfahrene Kräfte eingestellt. Um eine systematische Einarbeitung neuer, junger Kolleg/innen zu gewährleisten und die älteren Mitarbeiter/innen gleichzeitig zu entlasten, wird seit Kurzem ein spezielles Tandem-Modell erprobt. Auch wird erstmals in 2009 ein Ausbildungsplatz in der Verwaltung eingerichtet.

Im Rahmen eines Organisationsentwicklungsprozesses wird in diesem Jahr geprüft, ob die derzeitigen Organisationsstrukturen noch zeitgemäß sind. Verantwortlichkeiten sollen neu strukturiert werden, um für langjährige Mitarbeiter/innen neue Anreize zu schaffen.

Personalförderung durch Fort- und Weiterbildung, Supervision und Coaching

Seit gut 10 Jahren wird bei der FFS eine verstärkte, systematische Personalarbeit betrieben. Im Fokus stehen dabei die Kompetenzentwicklung, die betriebliche Gesundheitsförderung sowie die Sicherung und Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit und Personalbindung.

Ausschlaggebend für eine intensivere Personalförderung war und ist zum einen die zunehmende Konkurrenz durch private heilpädagogische Praxen, die - zumindest vom Gesetz her betrachtet - das gleiche Angebot vorhalten, dieses jedoch kostengünstiger anbieten können. Dies erfordert von der Frühförderstelle ein hohes Maß an Fachlichkeit, damit ein qualitativ hochwertiges Angebot bereit-

gestellt werden kann, welches von den Kostenträgern akzeptiert wird.

Auch die wissenschaftliche Weiterentwicklung der Entwicklungspsychologie macht es notwendig, dass sich die Mitarbeiter/innen im Frühförderbereich stetig weiter qualifizieren. So gibt es immer neue Förder- und Therapieansätze, da neue Krankheits- und Symptombilder entdeckt werden und sich die Klientel in den letzten Jahren zudem deutlich verändert hat.

Über die fachliche Weiterbildung hinaus soll durch Supervision und Coaching insbesondere auch die psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen gestärkt werden.

Jeder Mitarbeiter bzw. jede Mitarbeiterin erhält pro Jahr fünf Tage Weiterbildungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge. Finden Weiterbildungen am Wochenende statt, so werden diese als Arbeitstage angerechnet und können direkt im Anschluss abgegolten werden. Pro Jahr und Mitarbeiter/in werden von der Geschäftsleitung 335 € für Weiterbildungen zur Verfügung gestellt. Entsprechende Maßnahmen müssen vom Arbeitgeber bewilligt werden. Nicht in Anspruch genommene Weiterbildungstage und nicht verbrauchte Gelder werden gegen Ende eines Jahres in einen „Weiterbildungstopf“ verbucht. Daraus können dann längere Freistellungen oder kostenintensive Weiterbildungen im Folgejahr finanziert werden. Um den „Topf“ in Anspruch zu nehmen, muss sich die Mitarbeiterin vor Ablauf des Vorjahres mit ihrem gewünschten Weiterbildungsvorhaben bewerben. Die Entscheidung über eine Bewilligung wird vom Leitungsteam getroffen und in der Belegschaft offen gelegt.

Neben der externen Weiterbildung können die beiden Standortstellen pro Jahr jeweils 3 interne Fortbildungstage nutzen. Die Inhalte werden mit den Teams abgestimmt; möglich sind fachliche Themen oder auch teambezogene Maßnahmen, wie Supervision oder Klausurtagungen. Darüber hinaus erhalten die Teams jeweils 8 Supervisionstermine pro Jahr. Diese können als team- oder fallbezogene Supervision, als Coaching oder für andere Beratungsmethoden / Settings genutzt werden. Zusätzlich kann aus dem Weiterbildungstopf eine Einzel- oder Kleinstgruppensupervision beantragt werden. Diese finden dann allerdings außerhalb der Arbeitszeit statt.

Durch die Personalentwicklungsmaßnahmen konnte das Leistungsangebot der Frühförderstelle erweitert werden. So konnten mit dem Kostenträger zusätzliche Angebote - hauptsächlich im Bereich der Elternberatung und -begleitung - vereinbart werden. Außerdem konnte ein



Fortbildungsprogramm für Erzieher/innen aufgebaut werden, welches insbesondere von Kindertagesstätten nachgefragt wird. Das breite(re) Leistungsangebot der Einrichtung sichert nachhaltig den Standort und die vorhandenen Arbeitsplätze.

NEW DEALS

Teamarbeit und eine größtmögliche Partizipation der Mitarbeiter/innen bei betrieblichen Planungs- und Gestaltungsprozessen sind wesentliche Merkmale der Unternehmens- und Arbeitskultur bei der Frühförderstelle Unna. Das Qualitätsverständnis und die Zielvorstellungen für die Entwicklung der FFS wurden gemeinsam mit den Teams in einem *Leitbild* festgelegt, welches in regelmäßigen Abständen überprüft wird.

Die Entscheidungsstrukturen und Führungsprinzipien sind im Qualitäts- und Organisationshandbuch der FFS dokumentiert und für die Mitarbeiter/innen transparent. Das Führungsverständnis und Führungsverhalten wird durch Supervision und Coaching des Leitungsteams regelmäßig überprüft. In konzeptionellen Fragen werden die Mitarbeiter/innen einbezogen und ihre Vorschläge berücksichtigt. Als ein Instrument zur Beteiligung haben sich insbesondere projektbezogene *Steuerungs- bzw. Entwicklungsgruppen* bewährt.

In persönlichen Mitarbeitergesprächen wird der individuelle Entwicklungsbedarf besprochen und werden gemeinsam entsprechende Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen vereinbart. Zudem können Entwicklungs-ideen für das Unternehmen eingebracht werden.

Nicht zuletzt auch wegen des hohen Frauenanteils wird großer Wert darauf gelegt, dass die Beschäftigten Familie und Beruf gut miteinander in Einklang bringen können. Hierbei helfen die flexiblen Arbeitszeitmodelle, flexible Teilzeitmöglichkeiten sowie flexible Urlaubsregelungen.