1/2018

AWO Miteinander

Mitteilungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AWO Mittelrhein

Engagement

Simone Hermerath, Foto: AWO (Weber)

„Wir wollen das Arbeitsleben ein kleines Stückchen besser machen“

Im Gespräch mit Simone Hermerath, Mitarbeiterin im Projekt Gesundheit in Arbeit ... Beschäftigte stärken, Führung fördern.

„Wir wollen das Arbeitsleben ein kleines Stückchen besser machen“

Red.: Frau Hermerath, Sie sind Mitarbeiterin im Projekt Gesundheit in Arbeit. Das Projekt startete Ende 2016 und wird von den Bezirksverbänden der AWO Mittelrhein und Niederrhein getragen. Schon mit dem Projekt „Das Gold in den Köpfen – Nachwuchs stärken – Vielfalt fördern zeigten die Verbände, dass sie gut, kreativ und gewinnbringend zusammenarbeiten können. Das damalige ESF-geförderte Projekt nahm die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in den Fokus um sie durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen auf Fach- und ggf. Führungstätigkeiten vorzubereiten. Mit dem aktuellen, durch ESF-Mittel geförderten Projekt, wird die Gesundheit der Mitarbeitenden in den Blick genommen. Spontan kommen einem dabei Yogakurse, Lauftrainings und Abnehm-Gruppen in den Sinn. Das Programm bietet jedoch Maßnahmen an, mit denen die Beschäftigten in den Bereichen Selbstverantwortung, Teamkultur, Führung und Organisation gestärkt werden sollen. Weshalb dieser Zuschnitt?

S. Hermerath: Eine gute Ernährung und Bewegung sind wichtig für unsere Gesundheit. Aber es sind private Faktoren, die man im Wesentlichen selbst beeinflussen kann. Am Arbeitsplatz sind wir Teil eines sozialen Gefüges. Das Klima im Team, der Umgang miteinander, die eigene Fähigkeit mit den vielfältigen Belastungen umzugehen – all das hat großen Einfluss darauf, ob ich mich gesund und stark fühle oder ob ich mit Bauchschmerzen zur Arbeit gehe. Menschen, denen es am Arbeitsplatz schlecht geht sind anfälliger für Krankheiten. Zum gesund sein gehört auch Resilienz, also die eigene Fähigkeit mit Stress und Krisen im Berufs- und Privatleben umzugehen.

Red.: Aber sind Ärger und Stress nicht etwas ganz Alltägliches? Sind die Mitarbeitenden zu empfindlich?

S. Hermerath: (lacht) Nein, keineswegs! Arbeitsverdichtung, beruflicher Stress, persönliche Krisen – das sind Faktoren, die krank machen können. Die Kurse sollen vermitteln, wie Beschäftigte ihre Widerstandsfähigkeit stärken, wie sie mit Veränderungen positiv und souverän umgehen können und wie sie durch ihr eigenes Handeln auch ihre persönliche Arbeitssituation verbessern können.

Red.: Heißt das im Umkehrschluss, dass Mitarbeitende die krank werden selbst dafür verantwortlich sind? ▶

Andreas Johnsen, Geschäftsführer F.: AWO (Balsereit)

Liebe Mitarbeiterinnen,
liebe Mitarbeiter,
sehr geehrte Damen und Herren,

nach langem Ringen haben sich die Parteien endlich zu einer Regierungskoalition zusammengefunden. Die AWO begrüßt, dass sich die Koalitionäre zum Ziel gesetzt haben, den Wohlstand bei allen Menschen ankommen zu lassen. Oberstes Ziel der neuen Bundesregierung muss der Kampf gegen die soziale Ungleichheit und Armut sein. Für die AWO ist dafür ein weiterer Ausbau des Sozialstaates erforderlich, insbesondere realitätsgerechte Grundsicherungs- und Sozialhilfeleistungen, sowie ausreichender und bezahlbarer Wohnraum und eine gerechte und transparente Förderung der Familien.

Trotz der erfolgreichen deutschen Wirtschaft sind gesellschaftliche Entwicklungen auszumachen - wie etwa der demografische Wandel, der Fachkräftemangel und die Digitalisierung - die zahlreiche neue Verteilungsfragen aufwerfen. Der zunehmenden Spaltung zwischen Arm und Reich muss deshalb auch durch eine höhere Besteuerung von Reichtum, Vermögen und Kapitalerträgen sowie durch eine Finanztransaktionssteuer begegnet werden.

Der Freien Wohlfahrtspflege und der AWO als Teil vorn ihr, kommt bei der Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der Überwindung der Spaltung in unserem Land eine zentrale Rolle zu. So hat die Freie Wohlfahrtspflege in der 18. Legislaturperiode mit über 2,5 Millionen Engagierten und über 1,6 Millionen Hauptamtlichen einen wesentlichen Beitrag für den Zusammenhalt in der Gesellschaft geleistet.

Bei der AWO Bezirksverband Mittelrhein und ihren Tochtergesellschaften arbeiten an 30 Standorten insgesamt 2.742 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Pflegefachkräfte, Köche, Pädagog*innen, Haustechniker*innen, Verwaltungsmitarbeiter*innen und Angestellte in vielen weiteren Berufen sorgen täglich dafür, soziale Dienstleistungen in hoher Qualität anzubieten. Ihre Arbeit ist für ein funktionierendes Miteinander unverzichtbar. Grund genug, die aktuelle Ausgabe der „AWO Miteinander“ dem Thema „Arbeit“ zu widmen.

Viel Vergnügen beim Lesen!

Ihr

Andreas Johnsen, Geschäftsführer

P.S.
Anregungen sind immer erwünscht!
(presse@awo-mittelrhein.de)

S. Hermerath: Nein. Die Schulungen helfen nicht gegen Viren und sie können äußere Umstände nicht auflösen. Es sind Werkzeuge im Umgang mit Belastungen.

Red.: In der Projektbeschreibung sprechen Sie von den Gesundfaktoren Teamkultur, Führung und Organisation. Was haben diese Gesundfaktoren mit den Rückenschmerzen der Mitarbeitenden zu tun?

S. Hermerath: In einem guten Team, das einen wertschätzenden Umgang pflegt, kann jeder auch mal um Hilfe bitten. Probleme können gemeinsam gelöst werden, der Stresslevel sinkt. Gleiches gilt für die Organisation. Holprige Schnittstellen kosten Kraft, sie schaffen ein ungesundes Arbeitsklima. Mit der Weiterentwicklung der Teams und der Gruppen- und Selbstorganisation sollen Hilfen gegeben werden, unnötige Stolpersteine aus dem Weg zu räumen. Den Führungskräften soll es ermöglicht werden, Überforderungen zu erkennen, wertschätzend zu kommunizieren und ihre Teams gesund zu leiten. Wenn es allen gut geht, dann kann das auch gegen psychosomatische Rückenschmerzen helfen.

Red.: Eine Frage zur Projektorganisation: besteht das Projekt aus einem festen Kurssystem, das durchlaufen werden soll?

S. Hermerath: Nein, wir richten uns nach den Bedarfen aus den Einrichtungen. Im gemeinsamen Gespräch erarbeiten wir, was gebraucht wird, was sinnvoll ist, welche Wünsche bestehen. Wir tauschen uns z. B. bei Einrichtungsleitungssitzungen über die Möglichkeiten, Erfolge und Potentiale des Projekts aus und entwickeln es weiter.

Red.: Was planen Sie noch?

S. Hermerath: (lacht) – Eine Menge! Der größte Teil der Fortbildungen findet in der Altenhilfegesellschaft AWO GesA statt, aber auch in der Gesellschaft für Jugend- und Eingliederungshilfe, Der Sommerberg und in der AWO Bezirksgeschäftsstelle laufen Angebote oder sind in Vorbereitung.

Vor allem Themen wie wertschätzende Kommunikation, gesunde Selbstführung und Resilienzschulungen werden wir weiterhin anbieten. Es sind aber auch besondere Angebote dabei wie Teamtage für ganze Einrichtungen.

Red.: Frau Hermerath, Sie berichten sehr begeistert von „Ihrem" Projekt. Was ist das Besondere daran?

S. Hermerath: Das Projekt ist sehr vielseitig. Die Spannbreite reicht vom grundsätzlichen Erlernen von Techniken zur Selbst- und Gruppenorganisation bis hin zu spannenden Teambildungsmöglichkeiten und Führungsworkshops.
Das ist auch das Ziel des rückenwind+ Programms. Es geht darum, neue Formate in der Arbeitswelt auszuprobieren. Die Ergebnisse werden durch ein wissenschaftliches Institut evaluiert und z. B. in Netzwerktreffen auch anderen Unternehmen der Sozialwirtschaft vorgestellt. Die AWO Bezirksverbände Mittelrhein und Niederrhein sehen darin eine Chance das Arbeitsleben ihrer Mitarbeitenden ein kleines Stückchen besser zu machen.

Engagement

AWO NRW erwartet von der Politik Konzepte gegen den Personalkollaps in der Pflege

Fachkräftemangel und Altenpflegeausbildung sind die drängendsten Probleme

Mit Blick auf den Personalmangel in der Pflege hat die AWO in NRW klare Erwartungen an den neuen Gesundheitsminister Jens Spahn.

In den Koalitionsverhandlungen haben sich Union und SPD darauf verständigt, 8000 neue Stellen in der Pflege zu schaffen – das entspricht grade mal einer halben Zusatzkraft für jede Pflegeeinrichtung. Für die AWO reicht das vorne und hinten nicht aus, um den Bedarf zu decken. Der demographische Wandel führt dazu, dass der Bedarf an Pflegekräften immer größer wird. 2030 werden alleine in NRW 38.600 Fachkräfte in der Altenpflege fehlen. Auf die Frage, woher die neuen Kräfte kommen sollen, wo sich freie Stellen doch jetzt schon kaum noch besetzen lassen, erwartet die AWO Antworten vom neuen Gesundheitsminister.

Mit Blick auf die Pflegeberufereform, die 2020 greift, ist es für die AWO NRW wichtig, die Altenpflegeausbildung zu stärken. Alleine in NRW hat die AWO im Jahr 2017 an ihren 13 Fachseminaren rund 1530 Altenpflegerinnen und Altenpfleger ausgebildet. Im Übergang auf die neue Pflegeausbildung fordert die AWO NRW die Arbeitsfähigkeit der Fachseminare bis zur Umstellung zu erhalten. Mit einer Finanzierung die sich an den Krankenpflegeschulen orientiert. Denn in NRW ist die Finanzierung besonders ungerecht geregelt. Die Krankenpflege-Ausbildung wird mit rund 500 Euro im Monat subventioniert. Die Altenpflege muss mit 280 Euro auskommen. Benötigt wird jedoch ein Mindestsatz von 490 Euro pro Schüler und Monat, um qualifizierte Lehrer zu beschäftigen, die auf modernem Standard ausbilden können.

Pflege und damit die pflegerische Ausbildung müssen als gesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen und entsprechend finanziert werden. Sonst droht uns auf Dauer der Personalkollaps in der Pflege.

Dabei stellt die AWO Mittelrhein nicht nur Forderungen an die Politik, sie geht selbst mit innovativen Konzepten in Vorleistung. Zurzeit wird geprüft, wie durch berufsbegleitende Qualifizierungsangebote auch Seiteneinsteiger*innen die Möglichkeit geboten werden kann, sich zur Fachkraft zu qualifizieren.

The American Dream – eine Vorlage für die AWO?

Vom Tellerwäscher zum Millionär – der sog. „Amerikanische Traum" ist Sinnbild einer Karriere, die reich und glücklich machen soll. Da die AWO in einem festen Gehaltsgefüge arbeitet und als gemeinnütziger Träger ihre Einnahmen in ihre Tätigkeit reinvestieren muss, wird die Sache mit dem Reichtum nicht gelingen, doch wie sieht es mit dem glücklich sein aus? Ist der große „American Dream" hier eine Anregung für die vergleichsweise kleine AWO Mittelrhein?

Glück ist, so eine seit fast 80 Jahren laufende Studie der Harvard Universität, soziale Beziehungen zu haben. Das macht die Menschen glücklich. Zum Glück gehören aber auch ein sicherer Arbeitsplatz, berufliche Herausforderungen und Erfolgserlebnisse – die klassische innerbetriebliche Karriere. Bei der Suche nach AWO-Karrieren fanden wir in ganz kurzer Zeit eine Vielzahl von Beispielen. Wir freuen uns, Ihnen heute zwei AWO-Lebenswege vorstellen zu können:

Andre Bärmann, pädagogischer Mitarbeiter der Flexiblen Hilfen und Wohnformen in Köln-Porz

Als Zivi zum Sommerberg

Nach dem Abitur habe ich 1997 meinen Zivildienst beim Sommerberg geleistet. Da ich vor dem Abitur bereits eine technische Ausbildung gemacht hatte wurde ich der Haustechnik zugeordnet. Da mir die Arbeit und auch die Kollegen sehr gut gefallen haben, bin ich direkt beim Sommerberg in der Haustechnik geblieben. Darüber habe ich viele Bereiche des Sommerbergs kennengerlernt und hatte auch schon erste Kontakte zu Kindern und Jugendlichen.
Zeitgleich hatte ich bereits meine Ausbildung zum Piloten begonnen, da mein großer Traum eigentlich immer die Arbeit als Pilot war. In der Trainingsgruppe in Bergisch Gladbach bin ich durch Zufall als Aushilfe in die pädagogische Arbeit „reingerutscht". Eine Arbeit, die mich völlig begeistert hat. Auf Anraten der damaligen Regionalleitung habe ich mich parallel auf die Prüfung zum Erzieher vorbereitet und bestanden. Mein Anerkennungsjahr habe ich dann natürlich auch beim Sommerberg, dann aber in Porz gemacht. Nachdem ich einige Zeit als „Springer" in verschiedenen Angeboten gearbeitet habe bin ich jetzt seit 2006 als pädagogischer Mitarbeiter in Porz. Meine Ausbildung zum Piloten habe ich übrigens noch beendet. Das Fliegen gehört immer noch zu meiner Leidenschaft, aber als Beruf kann ich mir nichts Schöneres als die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vorstellen.

Vom Freiwilligen Sozialen Jahr zur Pflegeleitung

Ina Meyer

Pflegeleitung in Dieringhausen

Mein erstes Betätigungsfeld bei der AWO war ein Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) 1987-88. In dieser Zeit wurde mein Interesse an einem sozialen Beruf geweckt und es stellte sich schnell heraus dass ich mit Menschen arbeiten wollte. 1988 begann ich mit der Ausbildung zur Pflegefachkraft. Mein Anerkennungsjahr habe ich im Seniorenzentrum Dieringhausen, in einem Wohnbereich für Pflegebedürftige Bewohner*innen gemacht. Damals waren die Stationen noch nach Schwere der Pflegebedürftigkeit getrennt. Nach der Ausbildung arbeitete ich hier zunächst als Pflegefachkraft. Meinem Wunsch, mehr zu erfahren, mich weiterzuentwickeln, entsprach die AWO mit ihrem umfangreichen Fort-

Ina Meyer Foto: Lagerbeins

und Weiterbildungsbildungsangebot. Sie ermöglichte mir unter anderem die Weiterbildung zur Fachkraft für Gerontopsychiatrie. Da ich gerne Verantwortung übernehme und Freude an der Arbeit mit dem Team habe folgte die Weiterbildung zur Wohnbereichsleitung. Nach einer Zeit als stellvertretende WBL wurde mir die Verantwortung als Wohnbereichsleitung für den Wohnbereich für Menschen mit Demenz übertragen. Auch hier habe ich die Chance genutzt, mich weiterzuentwickeln. Ich absolvierte die Weiterbildung zur Praxisanleiterin.
Natürlich gab es in den nun mehr als 30 Arbeitsjahren im Seniorenzentrum Dieringhausen auch herausfordernde Zeiten, z. B. als ich 1997 mit Rückenproblemen zu tun hatte. Ich hatte schon Sorge, meinen Beruf nicht mehr ausüben zu können. Doch dann wurde mir die Möglichkeit geboten ein Jahr lang im Sozialen Dienst zu arbeiten. Die Arbeit im Team hat mir immer besondere Freude gemacht. So ist es mir auch nicht leicht gefallen, aus dem Team rauszugehen um die Stelle der Pflegeleitung zu übernehmen. Doch die Chance Verantwortung zu übernehmen hat mich doch sehr gereizt. Heute weiß ich, dass es die richtige Entscheidung war. Es macht mir Freude, koordinierend mit Teams zusammenzuarbeiten, Lösungen zu finden und mich immer neuen Herausforderungen zu stellen.
Ob ich es bereue „meinem" Seniorenzentrum Dieringhausen so lange treu geblieben zu sein – klar stellt man sich in über 30 Dienstjahren diese Frage. Was die Vergangenheit anbelangt, so kann ich sagen – nein, ich hatte hier jede Menge Abwechslung und viele verschiedene Herausforderungen. Was die Gegenwart anbelangt – ich habe eine erfüllende Aufgabe und wir haben hier in unserem Haus ein schönes Miteinander von Bewohner*innen, Mitarbeiter*innen und Leitung. Und was die Zukunft bringt ist offen … – ich möchte meine Aufgaben auf jeden Fall weiterhin mit Freude und Engagement ausführen.

Engagement

Mehr als nur ein Job …
Komm zu uns in die AWO Kita

Kampagne der AWO-Kitas am Mittelrhein

Etwa 11.000 Kinder im Alter von 0 – 7 Jahren gehen im Bezirksgebiet Mittelrhein jeden Tag in eine der über 190 AWO-Kitas. Mehr als 2000 ausgebildete Fachkräfte begleiten und stärken die Kinder in ihrer körperlichen und kognitiven Entwicklung.

„Die Fachkräfte in unseren Kindertageseinrichtungen leisten hervorragende Arbeit in kreativen Teams" sagt Sabine Floßdorf, die bei der AWO Mittelrhein für den Bereich Kinder und Jugend zuständig ist. „Teams, die Verstärkung brauchen. Mit unserer Kampagne „Mehr als nur ein Job" setzen wir dabei auf die Stärken der AWO als großer, tarifgebundener Arbeitgeber, der flächendeckend vor Ort gut verankert ist."
Bunte Werbekarten und Banner sollen Frauen und Männer für die Arbeit in einer AWO Kindertageseinrichtung interessieren, eine Internetseite unter dem Titel „mehralsnureinjob.de" bietet weitergehende Informationen.

Begleitet wird die Kampagne von einem umfangreichen Programm zur Bindung von Berufspraktikant*innen und von Fortbildungsmaßnahmen für leitende Mitarbeiter*innen.

Als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege setzt sich die AWO auch politisch ein. Sie fordert die Landesregierung auf, etwas gegen den Fachkräftemangel zu unternehmen. „Daran, die Anzahl der Fachkräfte durch zusätzliche Ausbildungskapazitäten zu erhöhen oder die Attraktivität des Berufsfelds durch eine angemessenen Refinanzierung der Personalkosten zu verbessern, wird kein Weg vorbeiführen", so Sabine Floßdorf.

Ein Leben für die Kinder.

Astrid Meermagen arbeitet seit (fast) 42 Jahren bei der AWO-Kita Hürth

Anfang der 1970er Jahre entstand in Hürth-Hermühlheim ein neues Wohngebiet. Am 1. Juli 1974 eröffnete die AWO Mittelrhein im Leitmeritzer Weg einen AWO Kindergarten. Der erste in Hürth, der auch eine Tagesstättengruppe mit Übermittagsbetreuung anbot. Die Nachfrage war groß. Im August 1976 wurde, zunächst als Vertretung, für die Tagesstättengruppe die damals 19-jährige Kinderpflegerin Astrid Meermagen eingestellt. Heute ist sie mit fast 42 Arbeitsjahren in der Kita die Dienstälteste der rd. 2.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bezirksverbands und seiner Gesellschaften.

„Die Arbeit mit den Kindern macht mir immer noch Freude" sagt die heute 60-jährige lachend. „Besonders mit den 3 – 6-jährigen, die den ganzen Tag bei uns sind – das wird auch nach all den Jahren nicht langweilig." Aber Langeweile, so berichtet sie weiter, kann in einer Kindertagesstätte sowieso nicht aufkommen. Schon alleine, weil sich die Kinderbetreuung in den letzten 40 Jahren stets verändert und angepasst hat. Von festen Rahmenzeiten von 8 – 12 und 14 – 16 Uhr hat sich die Kita

Astrid Meermagen Foto: Schnitzler

immer mehr den Bedürfnissen der Eltern angepasst. Heute kommen die Kinder ab 7 Uhr, es gibt keine festen Schlafenszeiten mehr, die Kinder können ruhen oder schlafen, wenn sie müde sind, Übermittagsbetreuung ist nicht mehr die Ausnahme. 73 Kinder essen heute täglich gemeinsam zu Mittag und sie können bleiben, bis um 17.00 Uhr die letzten von ihren Eltern abgeholt werden. Eine wesentliche Veränderung war die Einführung des Qualitätsmanagements und die heute umfangreichen Dokumentationspflichten. „Vor allem vor der Arbeit am PC hatte ich schon ein bisschen Respekt" bekennt Astrid Meermagen, „aber meine jungen Kolleginnen helfen mir, wenn ich nicht mehr weiter komme. Dafür stehe ich ihnen mit meiner langen Erfahrung zur Verfügung. Das ist auch das ganz Besondere an unserem Team. Junge und ältere Mitarbeiterinnen haben ein wirklich gutes Miteinander. Als Ältere erfahre ich die gleiche Wertschätzung wie die jungen Kolleginnen."

Lange Jahre gab es in Hürth nur wenige kirchliche Kitas, so dass die AWO-Einrichtung einen starken Zustrom von Kindern aller Glaubensrichtungen und Nationalitäten erfuhr. Aus dieser Vielfalt schöpft Astrid Meermagen auch ihre schönsten Erinnerungen, an bunte Feste aus vielen Kulturen, an Eltern und Kinder, die auch noch nach Jahren Briefe aus Mexiko und anderen Ländern an die Kita schrieben und an Familien, zu denen sich Freundschaften entwickelten. „Etwas ganz Besonderes ist es", so Astrid Meermagen, „wenn uns Teenies besuchen, die schon als Kita-Kinder bei uns waren und deren Eltern schon bei den ersten Kindern waren, die wir hier betreuen durften. Das zeigt uns, dass sich die Kinder bei uns wohl gefühlt haben".

Auf die Frage, ob sich Frau Meermagen überhaupt ein Leben ohne AWO Kita Hürth vorstellen kann, antwortet sie lachend: „Ich arbeite sehr gerne hier. Ich freue mich aber auch darauf, in Rente zu gehen, meine Zeit als Oma zu genießen und mehr Zeit für meinen Garten zu haben. Aber ich werde auch dann noch ab und zu meine Kolleginnen hier besuchen, so wie es auch unsere ehemaligen Kolleginnen, die jetzt im Ruhestand sind, immer wieder tun. Es ist immer schön, sich wiederzusehen. Wir sind hier ein tolles Team."

Engagement

AWO

– Arbeitsplätze zum bleiben

Die AWO ist ein wertegebundener Arbeitgeber mit fast 100-jähriger Tradition. Seit ihrer Gründung steht der Mensch im Mittelpunkt ihres Wirkens. Dabei messen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur an den vorgegebenen Leitsätzen und Qualitätszielen, oft geht ihr Engagement für ihren Arbeitsbereich weit darüber hinaus.

AWO-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vor allem Stolz auf ihre Teams, auf die Herzlichkeit im Miteinander und auf die Leistung im eigenen Arbeitsbereich, das zeigen die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung. Aber auch das Bewusstsein, in einem Wohlfahrtsverband mit besonderer Prägung mitzuarbeiten und die Werte der AWO in den Teams vor Ort zu leben ist ihnen sehr wichtig.

Damit die Teams vor Ort stark bleiben bemühen wir uns, allen ein Arbeitsumfeld zu bieten, das es erlaubt die Tätigkeit bei der AWO mit den anderen Aspekten des Lebens zu vereinen. Flexible Arbeitszeitmodelle, Karriereplanung, ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsangebot, betriebliche Altersversorgung, betriebliches Gesundheitsmanagement und die Möglichkeit der Unterstützung in besonderen Lebenslagen sind Beispiele für viele Bausteine, mit denen wir ein Arbeitgeber sein wollen, auf den unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Stolz sind und den sie gerne weiterempfehlen.

Engagement

Bildungshungrig?

Weiterbildung und Qualifizierung mit dem Bildungstreff im Kölner Norden

Eine berufsbegleitende Fortbildung Geronto-Psychiatrie, eine Fortbildung für Ernährungsbeauftragte, ein Typo 3 - Vertiefungskurs oder lieber der Fachtag: Wenn Arbeit in stationären und ambulanten Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe zu Gewalt führt – was darf es sein?

Der Bildungstreff im Kölner Norden bietet bildungshungrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem breit gefächerten Programm Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. An das Marie-Juchacz-Zentrum angegliedert, unterstützt er mit seinen Veranstaltungen vor allem die Mitarbeiter*innen, der stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen. 564 Teilnehmer*innen haben im letzten Jahr die Angebote genutzt.

Die Fortbildungen sind Teil der Personalentwicklung und eng mit den Einrichtungen und mit den Koordinatoren der GESA abgestimmt. Ziel ist, die Freude an der Arbeit dadurch zu erhalten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem Wissen auf dem Stand der Zeit bleiben. Ziel ist aber auch, aus den eigenen Reihen Nachwuchs für spezialisierte Fachkräfte und für Führungspositionen zu rekrutieren und zu qualifizieren und Leitungspositionen aus den eigenen Reihen zu besetzen.

Das aktuelle Bildungsprogramm finden Sie unter: https://www.awo-marie-juchacz-az.de/bildungstreff/

Nutzen Sie einfach den QR-Code:

AWO Mittelrhein
Rhonestraße 2 a
50765 Köln
Telefon: 02 21/ 5 79 98-0
Telefax: 02 21/ 5 79 98-59
presse@awo-mittelrhein.de

V.i.S.d.P.: Andreas Johnsen
Redaktion: Andreas Johnsen, Isolde Weber, Ann-Christin Wehmeyer
Foto: S.8 fotolia.com

Layout: Mira Lob
Grafiken: Mira Lob

Bildnachweis:
AWO Mittelrhein