

#2

Aus der Reihe

Betreuungsrecht

Rüstzeug für die Praxis

Vielfältiges Angebot an Workshops und Seminaren

Prall gefüllt ist es, das aktuelle Fortbildungsprogramm des KVJS zum Betreuungsrecht: Mit knapp 100 Angeboten ist die Palette breit, fast jeder zweite Kurs ist neu. Genau das zeichnet die Weiterbildung aus: Themen am Puls der Zeit und auf die Zielgruppen zugeschnitten.

„Unsere Angebote greifen die akuten Herausforderungen auf, die den Fachkräften unter den Nägeln brennen“, sagt Rouven Wrtal, Leiter der überörtlichen Betreuungsbehörde. „Jede Fortbildung, ob in Präsenz oder digital, vermittelt realistische Handlungsansätze und Impulse. Wichtig ist uns auch, die Vernetzung der Kollegen untereinander zu fördern.“

Für jeden was dabei

Im Betreuungsrecht muss man nicht lange nach brisanten Themen suchen: Die Reform ist in der Praxis angekommen. Bei der Umsetzung zeigt sich, wie komplex die Bewältigung ist. „Allein dadurch sind viele neue Aspekte ins Programm gekommen“, betont Wrtal, „etwa zu betreuungsvermeidenden anderen Hilfen oder zur Frage, wann das Befolgen von Wünschen zur Gefahr und zum Haftungsrisiko werden kann.“

Bewährt haben sich auch Kurse, die Hilfestellung im Umgang mit beteiligten Personen und Krankheiten geben: „Betreuer kommunizieren mit Betreuten und deren Angehörigen, mit Pflegeorganisationen, mit Banken. Sie sind oft auf deren Kooperation angewiesen, was sich manchmal als schwierig erweist“, sagt Wrtal. Die Teilnehmer lernen Methoden kennen, wie eine gute Zusammenarbeit dennoch gelingen kann.



Die KVJS-Fortbildung bietet Akteuren im Betreuungswesen viele Online- und Präsenzveranstaltungen. Foto: © iStock.com / anyaberkut

Nachwuchs fehlt

Das Fortbildungsangebot richtet sich an alle Akteure im Betreuungswesen, insbesondere an selbstständige Betreuer sowie an Leitungen und Mitarbeitende von Betreuungsvereinen und -behörden. Letztere treibt vor allem eine Sorge um: Der fehlende Nachwuchs. Zum einen scheidet ein Großteil der Betreuer aus Altersgründen fast zeitgleich aus. Neben der branchenübergreifenden Personalnot leidet zum anderen die Attraktivität des Berufes, etwa durch zunehmenden Verwaltungsaufwand, zusätzliche Aufgaben und erschwerte finanzielle Rahmenbedingungen. Strukturelle Probleme müssen von der Politik angegangen werden. Doch an welchen Stellschrauben können Behörden und Vereine drehen, um kurzfristig Lösungen zu finden?

Wie gelingt es, professionelle Betreuer zu gewinnen – mit möglichst geringem Zeit- und Kostenaufwand? Eine Kernfrage, mit der sich viele Fach- und Führungskräfte derzeit intensiv beschäftigen. Unterstützung bietet der KVJS –unter anderem mit Seminaren zu effizientem Personalmarketing. Die KVJS Aktuell-Redaktion hat einem Kurs über die Schulter geschaut.

#2

Aus der Reihe

Betreuungsrecht

Nicht mit der Gießkanne suchen

„Wir stehen kurz davor, aufgrund des Mangels an Betreuern selbst Betreuungen führen zu müssen. Dafür fehlt uns aber die Zeit und das Geld“, befürchten mehrere Teilnehmer. Doch wie und wo findet man geeignete Bewerber und kann sie für den Beruf begeistern? „Man muss Aufmerksamkeit erzeugen“, erklärt Referentin Katharina Nolden. Zur Verdeutlichung zieht sie das Bild eines Trichters heran: Sehr viele Kontaktpunkte müssen geschaffen werden, um am Ende eine einzige offene Stelle besetzen zu können. Spätestens in diesem Augenblick wird allen klar: Personalbeschaffung braucht Planung und ein Konzept, um erfolgreich zu sein. Auch bei der Stellenanzeige als klassisches Personalmarketinginstrument hilft es nicht, einfach drauflos zu schreiben. Um geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden, müssen zunächst Fragen geklärt werden: Welche Personengruppen möchte ich ansprechen? Welche persönlichen und fachlichen Voraussetzungen sind für die Stelle erforderlich? Wo finde ich die Zielgruppe?

Transparenz und Authentizität

Eine Anzeige, betont Nolden, müsse die Tätigkeit des rechtlichen (selbstständigen) Berufsbetreuers realistisch darstellen und die Rahmenbedingungen transparent beschreiben. Außerdem stellt sie zwei Fragen in den Raum: „Was können Sie bieten, das Sie von der Konkurrenz abhebt? Mit welchen Benefits können Sie punkten?“ Die Teilnehmer diskutieren intensiv. Es wird deutlich, dass zu diesem Thema bereits viele Überlegungen angestellt und kreative Ansätze entwickelt wurden. Die meisten Ideen zielen darauf ab, die Beratungs- und Unterstützungsfunktion weiter auszubauen. Eine Betreuungsbehörde arbeitet beispielsweise an einem Mentorenprogramm, auch Austauschtreffen und Mailinglisten werden diskutiert. Die Idee, Interessierten durch Hospitation bei einem örtlichen Betreuungsverein einen Einblick in die Praxis zu geben, stößt auf großes Interesse. Darüber hinaus wird über finanzielle Unterstützung gesprochen, zum Beispiel ob und inwieweit Zuschüsse für Sachkundefortbildungen und Fortbildungen gewährt werden könnten. „Unser Vorteil ist, dass wir in der Branche einen guten Ruf haben und ein gutes Miteinander pflegen“, berichtet eine Teilnehmerin. Referentin Nolden macht deutlich: Angebote und Benefits wie diese gehören in die Stellenanzeige!

Wer Hilfe beim Verfassen kreativer und ansprechender Texte brauche, könne auf Künstliche Intelligenz zurückgreifen. Viele Teilnehmer sind begeistert von den Möglichkeiten, die beispielsweise Chatbots bieten. Doch welche Werbeflächen und -kanäle für die Anzeige nutzen? Insbesondere suchmaschinenoptimierte Jobbörsen, aber auch die eigene Karriereseite werden unter anderem für Hintergrundrecherchen genutzt, betont die Expertin. Je nach Zielgruppe eignen sich ebenso Plakate in Schaufenstern oder die Präsenz auf Veranstaltungen und an Hochschulen. Sind potenzielle Kandidaten erst einmal an der Angel, ist ein schneller und transparenter Recruitingprozess entscheidend. Dafür, so die Referentin, müssten interne Abläufe auf den Prüfstand.

Netzwerken

Kompaktkurse wie diese vermitteln Grundlagen, reichen jedoch nicht aus, um die individuelle Situation vor Ort in der Tiefe zu erörtern. „Es kommt immer wieder vor, dass sich aus den Schulungen heraus eigenständige, kreisübergreifende Arbeitsgruppen bilden“, berichtet Rouven Wrtal. „Das Netzwerken mit den Kollegen ist für viele ein zentraler Grund für die Teilnahme an einer Fortbildung. Umso mehr freut es uns, wenn im Nachgang Themen gemeinsam intensiver beleuchtet werden“. Das ist auch das Ergebnis des Personalmarketingseminars: Die Teilnehmer wollen sich regelmäßig dazu austauschen. Wrtal: „Für uns heißt das: ein wichtiges Ziel erreicht!“

Julia Holzwarth

Was macht der KVJS?

Der Mangel an Berufsbetreuern stellt eine große Herausforderung im Betreuungswesen dar. Diesen Aspekt greift der KVJS nicht nur in Fortbildungen auf, sondern bringt einschlägige Fachexpertise auch landes- und bundesweit ein. Unter seinem Vorsitz steht das Thema beispielsweise in der Landesarbeitsgemeinschaft für Betreuungsangelegenheiten ganz oben auf der Tagesordnung. Mehr zu den Aufgaben, Beratungs- und Unterstützungsleistungen sowie Fortbildungsangeboten der überörtlichen Betreuungsbehörde beim KVJS finden Sie hier: www.kvjs.de/soziales/rechtliche-betreuung

