

# Franziskus**bote**

#1 - 2023

Erfahrungen fürs Leben

Ein FSJ in der Stiftung ist ein Gewinn

Eine große Hilfe

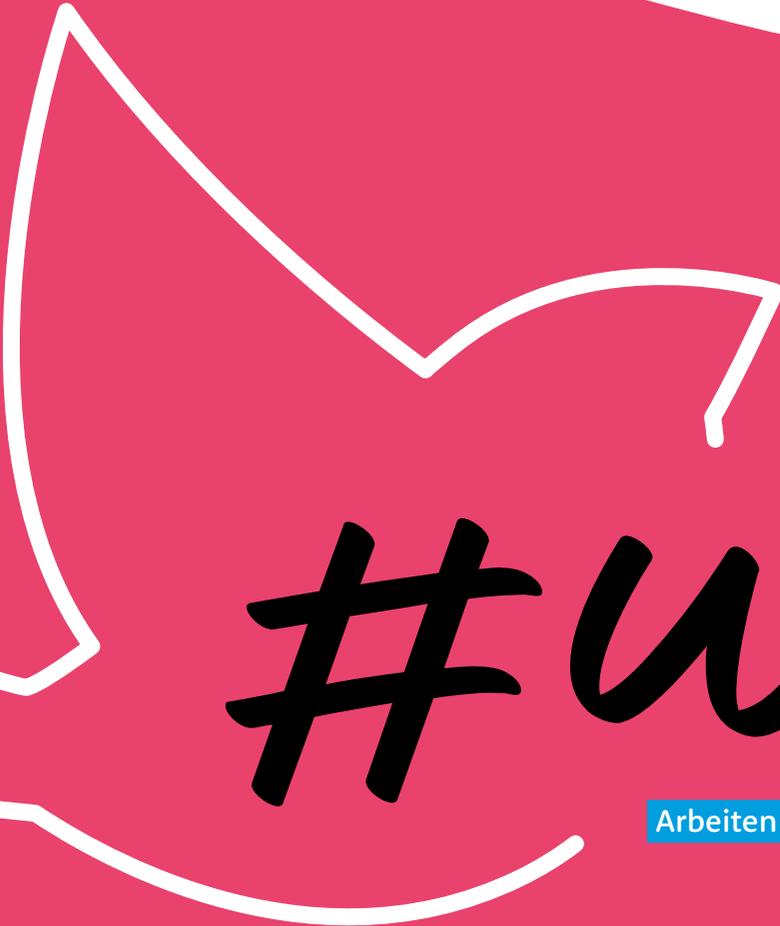
Ohne Fachausbildung zum Traumjob

Aufgeben ist keine Option

Personalmangel in der Sozialbranche

Alles Gurt

Innovative Technik für die Gesundheit



# #wir

Arbeiten für und mit Menschen

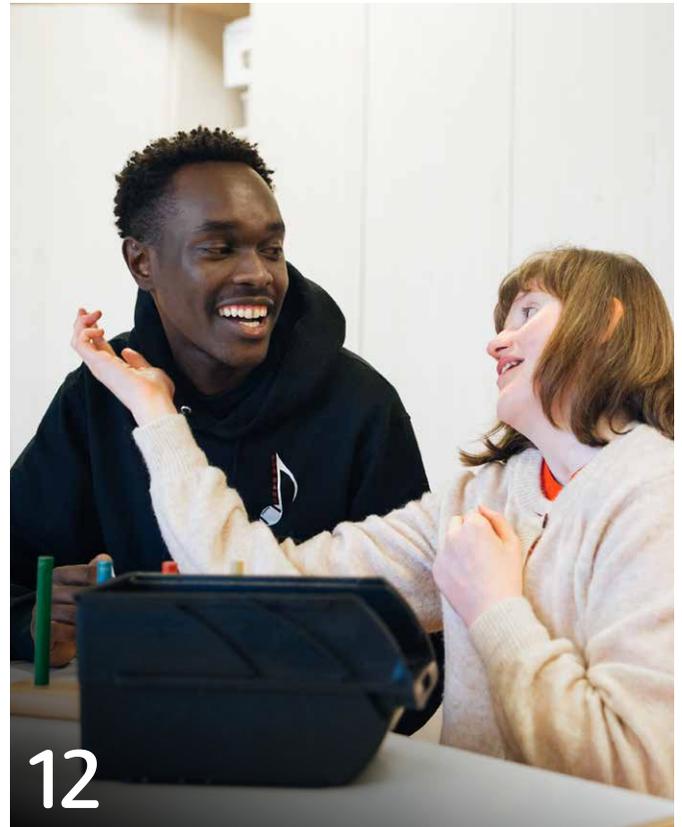
Stiftung   
St. Franziskus

# Franziskusbote

#1 - 2023



32



12

## #wir

- 6 Starke Leistungen**  
An über 30 Standorten in Süddeutschland – die Stiftung St. Franziskus im Überblick.
- 
- 12 Erfahrungen fürs Leben**  
Freiwilligendienstleistende berichten über ihren Einsatz.
- 
- 20 Es bleibt in der Familie**  
Wärmstens weiterempfohlen: die Stiftung als „Familienbetrieb“.
- 
- 26 Ansichtssache**  
Der franziskanische Perspektivwechsel ermöglicht Mitarbeitern spannende Einblicke in viele Bereiche des Unternehmens.
- 
- 32 Eine große Hilfe**  
Der Weg zum Traumjob in der Sozialbranche – auch ohne Fachausbildung.
- 
- 40 Gemeinsam viel erreichen**  
Spendenprojekte der Stiftung St. Franziskus.
- 

## Aktuelles

- 44 Einsatz für das große Ganze**  
Andrea Weidemann, die neue Vorständin der Stiftung, im Gespräch.
- 
- 48 Mit hohem Ideal und Leidenschaft**  
Interview mit Dr. Frohmüt Jacob, der Vorsitzenden des Stiftungsrats.
- 

## Horizont

- 50 Aufgeben ist keine Option**  
Personalbindung und -gewinnung – die Sozialbranche kämpft um ihre Mitarbeiter.
- 
- 54 Plädoyer**  
S.O.S. – Rettet unser Gesundheits- und Sozialsystem!
- 

## Lebensraum

- 56 Einfach ausprobieren**  
Vier Ehrenamtliche schwärmen von ihren Erfahrungen im freiwilligen Einsatz für Menschen.
- 
- 62 Los geht's!**  
Wegweiser: smarte Rahmenbedingungen für eine gute Zusammenarbeit
- 

## In wenigen Worten

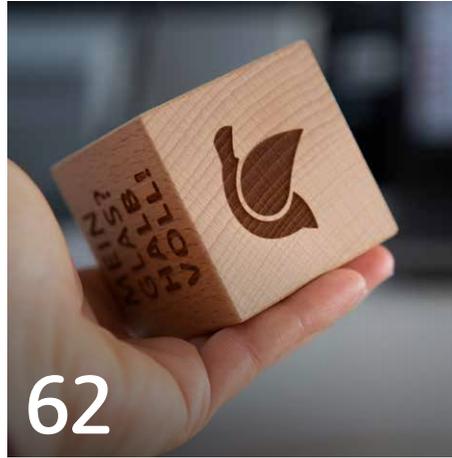
- 68 Alles Gurt**  
Innovative Technik zur gesundheitlichen Vorsorge für die Pflege.
- 
- 70 Corporate Benefits**  
Materielle und immaterielle Vorteile für Mitarbeiter.
- 

## Zeitpunkt

- 75 Gewinnspiel**  
Hinweise zu manchen Fragen finden Sie im Heft, es winken schöne Preise.
-



44



62



50



56

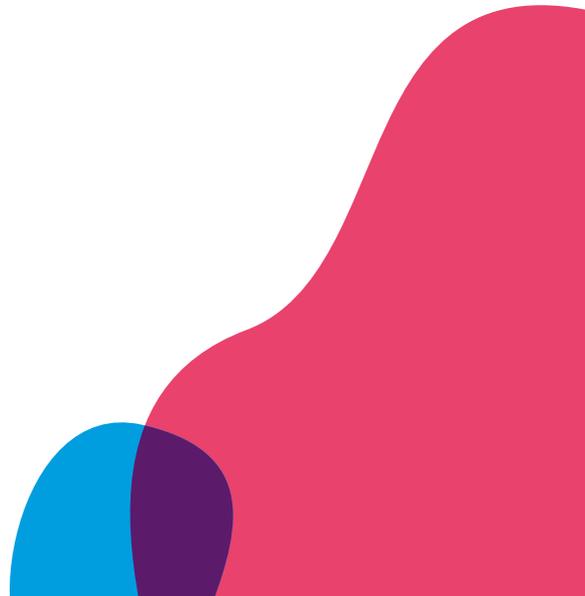
## Außerdem

- 5 Editorial
- 74 Impressum



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Heft die männliche Form verwendet.

Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat ausschließlich redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.





# Arbeiten für und mit Menschen

## Kommen Sie in unser Team!

### Wir bieten Ihnen:

- tarif- und leistungsgerechte Vergütung
- umfangreiche Sozialleistungen
- individuelle Angebote zur persönlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- die Zukunftssicherheit einer Stiftung mit rund 2.400 Mitarbeitenden an über 30 Standorten



Jetzt mehr erfahren und bewerben!

[www.stiftung-st-franziskus.de/karriere](http://www.stiftung-st-franziskus.de/karriere)

# In eigener Sache

## Liebe Leserinnen und Leser,

wir möchten einfach mal „danke“ sagen. Danke für Ihr Interesse an der Stiftung St. Franziskus und an unserer Arbeit. Was unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich leisten, lässt sich nur erahnen und kaum in wenigen Zeilen zusammenfassen. Trotzdem möchten wir Ihnen das Arbeiten für und mit Menschen in dieser Ausgabe des Franziskusboten ans Herz legen. Mit viel Fachwissen, Kreativität und Engagement setzen sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unsere Klientinnen und Klienten ein. Dabei setzen sie immer wieder neue Akzente, entwickeln eigene Leistungskonzepte und wagen den Blick über den Tellerrand. Als Stiftung stellen wir unsere Werte in den Fokus und das „Menschsein“ stets in den Vordergrund – nicht nur bei unseren Klientinnen und Klienten, genauso auch bei unseren Mitarbeitenden. Uns geht es bei unserer Arbeit nicht nur um fachliche Kompetenz, sondern vor allem darum, den uns anvertrauten Menschen ein gutes Gefühl zu geben – sie sollen sich sicher sein können, dass sie ihr Leben, auch dank unserer vielfältigen und personenbezogenen Leistungen, lebensfroh gestalten und am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.

Mit einem Blick in den Franziskusboten erhalten Sie einen Eindruck, was das Arbeiten für und mit Menschen ausmacht. Es erwarten Sie spannende Beiträge, beispielsweise über die Arbeit unserer Freiwilligendienstleistenden, unserer Ehrenamtlichen aber auch über den Vorteil eines Perspektivwechsels.

**Danke für Ihr Interesse  
an der Stiftung St. Franziskus  
und an unserer Arbeit.**

Wenn Sie mögen, lassen Sie uns bitte an Ihren Gedanken zum Franziskusboten teilhaben. Sie können jederzeit unserem Redaktionsteam schreiben, um Kritik, Lob oder Anregungen zu geben. Vielen Dank dafür.

**Nun aber wünschen wir Ihnen viel Freude bei der Lektüre des Franziskusboten und danken Ihnen sehr für Ihre Verbundenheit zur Stiftung St. Franziskus!**



Andrea Weidemann  
Vorständin



Stefan Guhl  
Vorstand







# Starke Leistungen

Die Stiftung St. Franziskus bietet an über 30 Standorten in Süddeutschland Perspektiven für das Leben von Kindern und Jugendlichen und deren Familien, Menschen mit Behinderung sowie älteren, pflegebedürftigen Menschen.

Text: Martin Cyris, Selina Reule  
Fotos: Stiftung St. Franziskus



Sophia, Julian und Martha haben etwas gemeinsam: sie alle werden von der Stiftung St. Franziskus begleitet oder gefördert. Doch in ihrer Person könnten die drei kaum unterschiedlicher sein. Da wäre zum einen natürlich die individuelle Persönlichkeit jedes einzelnen Menschen. Mit ihren ganz eigenen Vorlieben, Interessen und Bedürfnissen, die zur Entfaltung kommen wollen. Und da wäre vor allem der Altersunterschied. Denn die drei trennen über 93 Lebensjahre. Die Jüngste, Sophia, ist erst wenige Monate alt. Julian „schon“ zwölf. Und Martha hat mit 94 Jahren ein hohes Alter erreicht. Eine breite Spanne, die auch die unterschiedliche Art der Lebensführung betrifft.

### Denn alle drei befinden sich in besonderen Lebenssituationen.

Bei Sophia wurde eine Taubblindheit diagnostiziert. Ihre Welt nimmt sie vor allem über ihre Fingerspitzen und Berührungen wahr. Julian kommt aus herausfordernden Familienverhältnissen. Und Martha ist an Demenz erkrankt, sie benötigt Hilfe im Alltag. Sie alle sind auf Unterstützung angewiesen – und zwar auf völlig unterschiedliche Weise –, die sie durch die Einrichtungen und Dienste der Stiftung St. Franziskus erhalten.



Fotos: sptmbr



### Historie der Stiftung

Die Geschichte der 1991 ins Leben gerufenen Stiftung ist eng verknüpft mit Heiligenbronn – einem Teilort der Stadt Schramberg – und dem 1857 dort gegründeten Franziskanerinnenkloster. Die Ordensgemeinschaft und die Stiftung St. Franziskus sind auch heute noch durch ihre gemeinsamen Anliegen eng miteinander verbunden. 1857 gründete der Priester David Fuchs im bestehenden Wallfahrtsort am Rande des Schwarzwalds das Kloster Heiligenbronn als Schwesterngemeinschaft des Dritten Ordens des Hl. Franziskus. Die Zeit war geprägt von Verarmung und Verwahrlosung. David Fuchs setzte sich vor allem für Kinder ein, die diese Not am härtesten traf. Ohne eigenes Kapital, aber mit „unerschämtem Gottvertrauen“ und rastloser Energie baute er die Schwesterngemeinschaft und die „Rettungsanstalt“ auf. Steigende Anforderungen an die soziale Arbeit und die rückläufige Schwesternzahl stellten die Schwesterngemeinschaft in den Achtzigerjahren des 20. Jahrhunderts vor die Zukunftsfrage. Getreu der „Prämisse“, Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung Heimat und Bleibe zu sichern, sollten die Einrichtungen für Menschen mit Behinderung in Baidt und Heiligenbronn fortgeführt werden. Dazu wurde von Bischof Walter Kasper 1991 die Stiftung St. Franziskus errichtet. Zum 1. Juli 1993 übertrug die Kongregation allen Grund und Boden sowie sämtliche Immobilien an die Stiftung unter der Bedingung eines dauerhaften Wohnrechts für die Schwesterngemeinschaft. Heute bietet die Stiftung St. Franziskus an über 30 Standorten in Süddeutschland Perspektiven für das Leben von Kindern und Jugendlichen, Menschen mit Behinderung sowie älteren, pflegebedürftigen Menschen.

Das Unternehmen ist daher in drei Aufgabenfelder beziehungsweise drei Leistungsbereiche unterteilt.

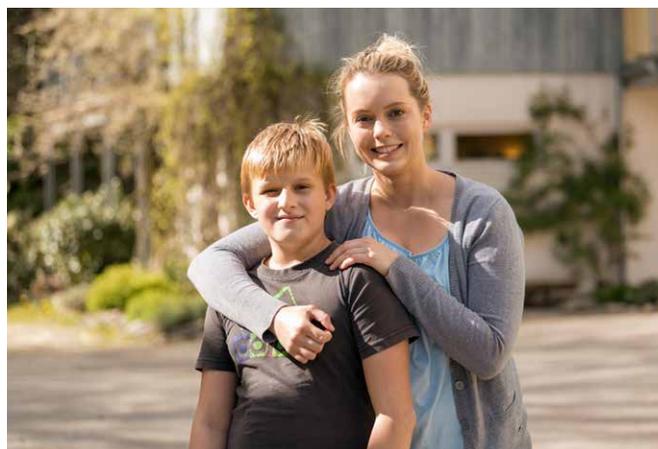
## Einblicke in die Kinder- und Jugendhilfe

Bereits vor über 150 Jahren bot David Fuchs, der Gründer des Klosters, Kindern aus sozial benachteiligten Familien einen geschützten Raum zur Entfaltung ihrer individuellen Persönlichkeit. Diesen Anspruch hat die Kinder- und Jugendhilfe der Stiftung St. Franziskus auch heute noch und möchte zusammen mit den jungen Menschen wertorientiert leben und arbeiten. Die Stiftung begleitet, bildet, unterstützt und fördert um die 1.800 Kinder, Jugendliche und deren Familien in unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensphasen. Kinder und Jugendliche wie der zwölfjährige Julian treffen in den Einrichtungen auf einen schützenden Rahmen und ihnen zugewandte, motivierte Mitarbeiter. Diese unterstützen sie auf verschiedenste Weise in den jeweiligen Lebens- und Lernphasen und entwickeln gemeinsam mit ihnen Zukunftsperspektiven. Mit ihren passgenauen Angeboten schafft die Kinder- und Jugendhilfe Lebensräume und gewährleistet eine ganzheitliche Förderung und Entwicklung junger Menschen, bei Bedarf schon von den ersten Lebenswochen an. Außerdem erfolgt, falls erforderlich, eine Unterstützung der Herkunftsfamilien.

### Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe



- Kindertagesstätten
- Tagesgruppen
- Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum ESENT
- Schulsozialarbeit
- Ganztagsbetreuung an Schulen
- Ambulante Familienhilfen
- Wohngruppen
- Inobhutnahme
- Mutter-Kind-Haus
- Diagnostik, Beratung und Förderung durch unseren Fachdienst
- Sonderpädagogische Förderung
- Ferienbetreuung



Fotos: sptmbr

Kinder und Jugendliche treffen in den Einrichtungen auf einen schützenden Rahmen und ihnen zugewandte, motivierte Mitarbeiter.



## Einblicke in die Altenhilfe

Selbstbestimmt leben –  
dieses Grundbedürfnis unterstützt und  
fördert die Stiftung bei älteren  
Menschen wie der 94 Jahre alten Martha.

Über 2.200 Senioren werden durch die Altenhilfe der Stiftung St. Franziskus betreut. Ob mit Hilfe ambulanter Pflege in ihrer gewohnten Umgebung oder als Bewohner in einem der Altenzentren der Stiftung mit viel Raum zum freien Entfalten und Wohlfühlen. Unterstützt durch engagierte Fachkräfte, die die Arbeit mit Menschen wertschätzen.

In den 13 Altenzentren der Stiftung St. Franziskus finden sich nicht nur Wohneinheiten zur vollstationären, dauerhaften Pflege. Sie bieten auch offene Angebote wie zum Beispiel die Tagespflege zur Betreuung an ausgesuchten Tagen, den offenen Mittagstisch, Cafeterien, Veranstaltungsangebote, Feste und Gottesdienste. Die Einrichtungen in den Landkreisen Rottweil, Schwarzwald-Baar, Tuttlingen, Zollernalb, Tübingen und Ravensburg sind individuell konzipiert und orientieren sich stets am Wohlbefinden und den individuellen Bedarfen der Klienten. Neben stationären Angeboten bieten die Altenzentren auch Plätze für den vorübergehenden Aufenthalt einer pflegebedürftigen Person (Kurzzeitpflege). Wenn beispielsweise wegen Urlaub, Geschäftsreise oder Krankheit eine Betreuung durch Angehörige nicht möglich ist.

### Leistungen der Altenhilfe



- 13 Altenzentren, teilweise mit Tages- und Kurzzeitpflege
- Senioren-Wohnanlagen
- Ambulante Pflegedienste/ Sozialstation
- Hauswirtschaftliche Hilfen
- Offener Mittagstisch



## Einblicke in die Behindertenhilfe

Frühförderung für Menschen mit (mehrfacher) Sinnesbeeinträchtigung durch spezialisierte Fachkräfte und Sonderpädagogen – wie etwa für die sieben Monate alte Sophia – ist nur eine von vielen Facetten und Bereichen der Behindertenhilfe der Stiftung St. Franziskus.

Teilhabe, eine hohe Lebensqualität und persönliche Weiterentwicklung für Menschen mit Behinderungen sind elementarer Bestandteil der täglichen Arbeit. Auf dieser Grundlage bietet die Stiftung verschiedenste Angebote, die sich zudem stets an den individuellen Bedarfen, Wünschen, Interessen und Möglichkeiten der Klienten orientieren (*für das breite Angebotsspektrum der Behindertenhilfe siehe Infokasten auf Seite 11*).

**In zahlreichen spezialisierten Einrichtungen erhalten rund 1.500 Menschen mit Hör-, Seh- und/oder mehrfacher Behinderung die passgenaue Unterstützung, Assistenz und Hilfe.**

Von der frühen Kindheit über die Jugend bis ins hohe Alter. In Heiligenbronn befindet sich außerdem das einzige Kompetenzzentrum für Taubblindheit in Baden-Württemberg.



### Leistungen der Behindertenhilfe



- Frühförderung/Beratung
- (inklusive) Kindergärten
- Schulen:
  - SBBZ Hören in Heiligenbronn
  - SBBZ Sehen in Heiligenbronn
  - SBBZ Sehen in Baidt
  - Zentrum für Ausbildung und Qualifikation
- Werkstatt für Menschen mit Sinnesbehinderung
- Blindenwerkstatt mit Bürsten- und Korbmacherei
- Förder- und Betreuungsbereich
- Teilhabedienste
- Stationäre Wohnmöglichkeiten
- Ambulant betreutes Wohnen
- Seniorenbegleitung
- Pädagogische Diagnostikangebote für Menschen mit Sinnesbehinderung





# Erfahrungen fürs Leben

Die Schulzeit: Für viele eine Berg- und Talfahrt. Hausaufgaben und Klassenarbeiten, Abschlussfahrten und Abschlussprüfungen. Damit beginnt für die Jugendlichen ein neuer Lebensabschnitt. Die einen starten gleich eine Ausbildung oder ein Studium, andere gehen auf Reisen und wieder andere absolvieren ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) – ein Jahr zur persönlichen Orientierung. Solche FSJ-Stellen werden auch von der Stiftung St. Franziskus angeboten.

Ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) ist für viele die erste Möglichkeit, Erfahrungen in einem sozialen Beruf zu sammeln.

Andere nutzen den Einsatz, welcher zwischen sechs und 18 Monate variieren kann, zum Erwerb der Fachhochschulreife, oder um die Zeit bis zum Start der Ausbildung oder des Studiums zu überbrücken. Viele der Freiwilligen haben unterschiedliche Ambitionen, warum sie ein FSJ ausüben. Die meisten unter ihnen aber sind sich einig: Sie sammeln Erfahrungen fürs Leben und investieren in ihre Zukunft.



### Rahmenbedingungen FSJ

- Die Dauer eines FSJs beträgt zwischen sechs bis 18 Monaten.
- Ein flexibler Einstieg ist möglich. In der Regel startet ein FSJ-Jahr aber am 1. September.
- Ein FSJ wird finanziell vergütet.
- Während eines FSJs besteht Urlaubsanspruch.
- Bei bestimmten Ausbildungen oder Studiengängen wird ein FSJ als (Vor-)Praktikum oder Anerkennungsyear angerechnet.
- Das FSJ kann zum Erwerb der Fachhochschulreife angerechnet werden.



## Von Kenia nach Heiligenbronn

Es ist ein kalter aber sonniger Tag in Heiligenbronn. Die Uhr zeigt auf neun. Benson Kuria öffnet die Türe zum Förder- und Betreuungsbe- reich (FuB) 3. Seit Oktober 2022 ist er als FSJler in Heiligenbronn. Eine besondere Stimmung liegt in der Luft: Der Morgenkreis ist in vollem Gange. Unter anderem wird das Lied „What a feeling“ gesungen, begleitet durch die melodischen Klänge einer Gitarre. Ein tägliches Ritual, wie Benson im Interview berichtet:

**Franziskusbote: Herr Kuria, seit Oktober sind Sie als FSJler bei der Stiftung. Was haben Sie davor gemacht?**

**Benson Kuria:** Bevor ich mein FSJ in der Stiftung angefangen habe, habe ich in Kenia gelebt und in einem Krankenhaus gearbeitet. Hier gab es keine Berührungspunkte zu Menschen mit Behinderung. Ich habe mir aber gesagt, dass ich die Arbeit gerne lernen möchte und die Stiftung hat mir dann eine Chance gegeben.

**Wie sind Sie in Kenia auf die Stiftung aufmerksam geworden?**

Das war gar nicht so einfach. Im Internet gibt es viele Möglichkeiten für ein FSJ. Auch die Sprache stellte eine Barriere dar. Aber eine Integrationshelferin, an die ich mich gewandt habe, hat mich bei der Suche unterstützt. Gemeinsam haben wir dann Kontakt zur Stiftung aufgenommen. Hier war der Austausch immer super und ich habe auf alle meine Fragen eine Antwort bekommen. Zum

Beispiel war ich mir unsicher, welche Dokumente ich für die Arbeit in Deutschland benötige. Die Stiftung hat mir dabei geholfen.

**Und wie ging es dann weiter?**

Wir haben verschiedene Termine vereinbart. Beim ersten Vorstellungsgespräch hatte ich noch richtig Angst wegen der Sprache. Ich hatte davor nur ein Jahr Deutschunterricht und dann fand das Vorstellungsgespräch gleich auf Deutsch statt! Ich habe mir aber im Vorfeld Gedanken gemacht, was ich alles sagen möchte. Das habe ich dann im Kopf zuerst ins Englische und dann ins Deutsche übersetzt.

Das war echt eine Herausforderung! Denn meine Muttersprache ist eigentlich Suaheli.

Aber es ging alles gut und so fand ein zweites Gespräch statt. Das war dann eher schon ein Kennenlernen. Da ich die Teilnehmer ja schon kannte, hatte ich dann keine Angst mehr davor.

**Und dann sind Sie von Kenia nach Heiligenbronn gekommen? Wie ging das vonstatten?**

Ich bin am 1. Oktober in Stuttgart angekommen. Das war ein langer Weg: Von Nairobi über Istanbul nach Stuttgart und von dort dann mit dem Bus bis Oberndorf am Neckar. Zum Glück habe ich weder einen Zug noch einen Bus verpasst. Ich wurde dann von einem Integrationshelfer in Oberndorf abgeholt. Gemeinsam sind wir dann einkaufen gegangen. Er hat mir alles über Deutschland und das Leben hier gezeigt, beispiels-



weise über die Eröffnung eines eigenen Bankkontos. Und natürlich über die Gewohnheiten der Schwaben (*lacht*). Mein erster Arbeitstag war der Mittwoch. Das weiß ich noch genau. Am Anfang war alles ein bisschen viel. Ich habe aber tolle Kollegen mit denen ich über alles sprechen kann und die mich immer unterstützen.

### Wie sieht Ihr typischer Arbeitstag aus?

Mein Tag startet um acht Uhr. Wir bereiten alles Nötige im FuB vor und machen uns dann an die Wegebegleitung. Das bedeutet, dass wir die Klienten von ihren Wohnungen abholen. Sobald alle angekommen sind, beginnen wir mit dem Morgenkreis. Hier sitzen alle zusammen, begrüßen sich und singen Lieder oder wir lesen eine Geschichte vor. Danach geht es in die individuelle Begleitung der Menschen mit Behinderung über. Ich sage immer: Jeder hat eine besondere Begabung. Manch einer kann zum Beispiel richtig gut singen, der andere Keyboard spielen. Das kann ich zum Beispiel beides nicht. Am späten Vormittag bereiten wir dann das Mittagessen vor. Beim Essen haben wir ganz unterschiedliche Aufgaben. Dem einen Klienten muss das Essen gereicht werden, bei dem anderen genügt es, wenn wir das Mittagessen begleiten. Nach dem Essen schlafen einige der Klienten. Dann haben auch wir Mitarbeiter Pause.

### Wie geht es nach der Mittagspause weiter?

Die Pflege gehört auch zu unserer Arbeit. Beispielsweise Toilettengänge. Damit geht es dann nach der Pause weiter. Über den Tag verteilt sind verschiedenen Therapeuten wie Logo- oder Physiotherapeuten im Haus.



„Ich wollte die Arbeit mit Menschen mit Behinderung gerne lernen und die Stiftung hat mir eine Chance gegeben.“

– Benson Kuria

Außerdem gibt es verschiedene Angebote. Beispielsweise eine Fuß- oder Handmassage, das Vorlesen einer Geschichte oder Angebote draußen im Garten. Auch hier gilt es, die Angebote an die individuellen Bedarfe der Klienten anzupassen. Werden die Klienten am Ende der FuB-Zeit nicht von Mitarbeitern der Wohnung abgeholt, übernehmen wir auch hier wieder die Wegebegleitung. Danach räumen wir die Räumlichkeiten auf. Anschließend haben wir Feierabend.

### Und dann?

Dann geht es zurück in meine Wohngemeinschaft. Sie befindet sich auf dem Gelände der Stiftung.

In unserer WG sind wir zu viert. Die anderen drei kommen aus Indonesien. Wir lernen viel voneinander, kochen gemeinsam und verbringen unsere Freizeit miteinander. Obwohl es freizeitlich am Anfang etwas schwierig war, weil Heiligenbronn ja ein kleines Dorf ist. Da ist am Wochenende nicht so viel los. Inzwischen habe ich aber einige Freunde gefunden. Darunter sind auch andere FSJler, die zum Teil auch hier in Heiligenbronn leben. Außerdem verstehe ich mich sehr gut mit unserem Azubi. Wir verbringen viel Zeit zusammen, entweder bei ihm oder bei mir, und spielen auf der Playstation.

#wir

### Was würden Sie anderen raten, die sich für ein FSJ interessieren?

Ich habe keinen speziellen Rat. Denn jeder Mensch ist unterschiedlich, es gibt verschiedene Charaktere. Wenn du aber mit Menschen mit Behinderung arbeiten möchtest, dann komm' hier her und arbeite für die Stiftung. Es gibt so viele unterschiedliche Bereiche, beispielsweise die Wohnungen, FuB, Werkstatt für Menschen mit Sinnesbehinderung, Sonderpädagogische Bildung- und Beratungszentrum und vieles mehr. Es gibt so viele Aktivitäten. So viele Möglichkeiten. Für mich ist mein FSJ nicht nur Arbeiten.

### Inwiefern?

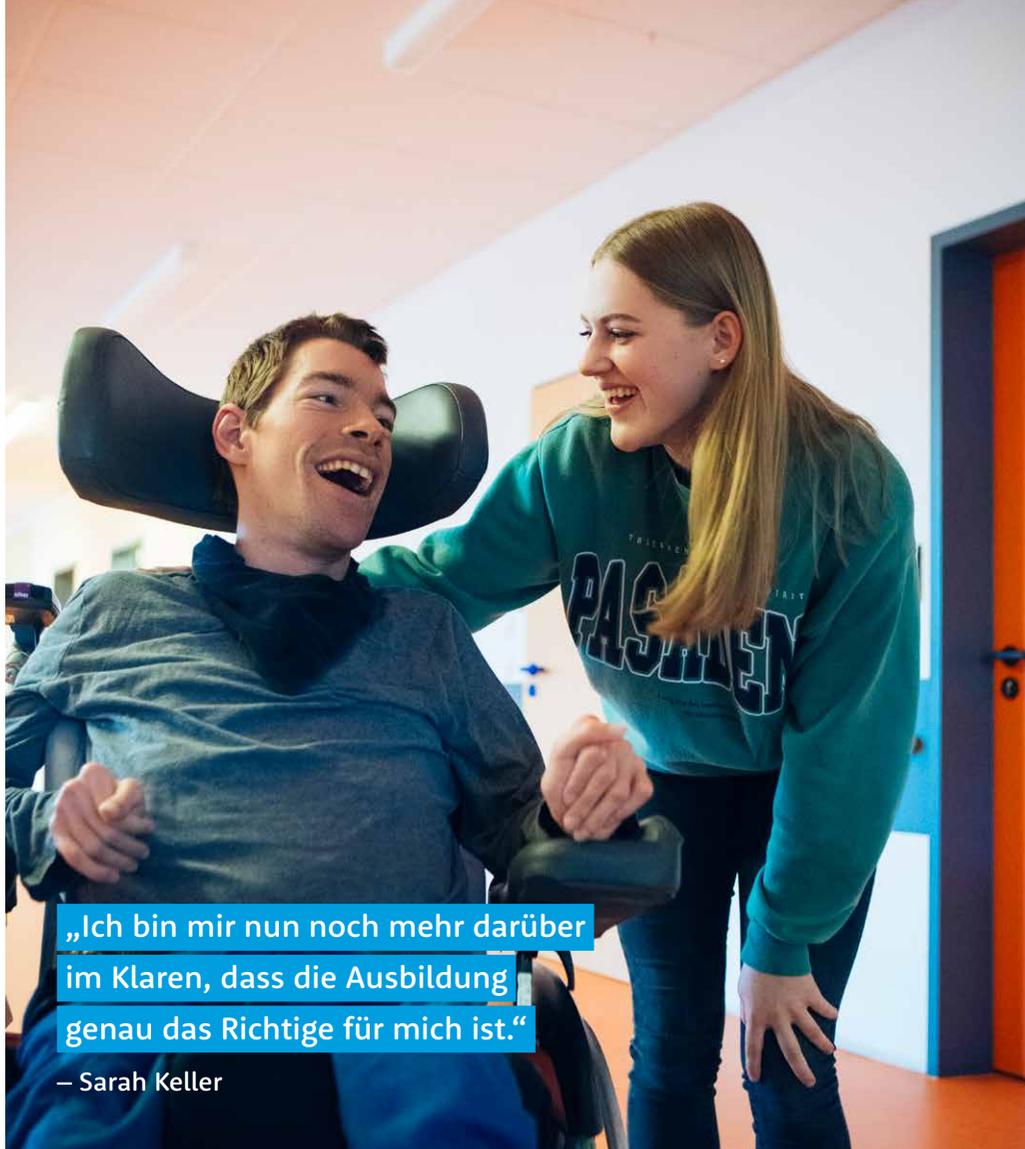
Eine Zeitlang war einer unserer Klienten nicht bei uns im FuB. Ich habe sehr oft an ihn gedacht und mich sehr gefreut, als er endlich wieder da war. Ich verbringe viel Zeit mit ihm und wir reden viel miteinander. Wir haben eine richtige Bindung aufgebaut. Daher auch mein Tipp: Wenn du Lust hast, mit Menschen zu arbeiten und die Arbeit nicht nur als Arbeit ansieht, sondern auch eine Beziehung zu den Menschen aufbauen möchtest, dann bewirb dich für ein FSJ bei der Stiftung – es gibt so viel zu tun.

### Was werden Sie nach ihrem FSJ machen?

Ich habe gerade erst die Zusage für einen Ausbildungsplatz in der Stiftung erhalten.

„Ab September werde ich eine Ausbildung zum Heilerziehungspfleger absolvieren. Darauf freue ich mich schon sehr.“

– Benson Kuria



„Ich bin mir nun noch mehr darüber im Klaren, dass die Ausbildung genau das Richtige für mich ist.“

– Sarah Keller



 SARAH KELLER

## Einblick in die Zukunft

Ein paar Türen weiter arbeitet Sarah Keller. Sie ist FSJlerin im Förder- und Betreuungsbereich 4. Der Morgenkreis geht gerade zu Ende. Nun steht die individuelle Begleitung der Klienten im Mittelpunkt. Von Streckübungen am grünen Krokodil an der Wand,

einem Gerät zur Dehnung und Streckung, bis zum Malen eines Bildes. Für jeden der Klienten gibt es ein passendes Angebot, erklärt Sarah Keller im Interview:

**Franziskusbote: Frau Keller, wie kam es dazu, dass Sie sich für die Stiftung als Einsatzstelle entschieden haben?**

**Sarah Keller:** Dass ich mich für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung interessiere, beruht auf persönlichen Erfahrungen. Mein jüngerer Bruder hat selbst



eine Beeinträchtigung. Er ist Schüler im Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum. Das Gebäude ist direkt gegenüber vom FuB. Ich habe meinen Bruder öfter zur Schule begleitet. So habe ich die Heilerziehungspfleger der Stiftung kennengelernt. Ich habe mich auf der Website der Stiftung informiert und gesehen, dass dieser Ausbildungsberuf auch in Heiligenbronn angeboten wird. Die Berufsschule setzt ein FSJ beziehungsweise ein Anerkennungsjahr für die Ausbildung voraus. Also habe ich mich für ein FSJ beworben und eine Stelle erhalten.

#### Hat sich Ihr Berufswunsch bestätigt?

Auf jeden Fall. Ich bin mir nun noch mehr darüber im Klaren, dass die Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin genau das Richtige für mich ist. Ich habe auch bereits eine Zusage für einen Ausbildungsplatz erhalten und kann es kaum erwarten, bis es endlich losgeht.

#### Was hat Sie in Ihrer Entscheidung bestätigt?

Einfach alles. Die ganze Arbeit und das Miteinander. Wir verbringen den ganzen Tag mit den Klienten. Angefangen vom Morgenkreis bis hin zur individuellen Begleitung. Sogar die Pflege liegt mir. Zu Beginn meines FSJs hatte ich davor echt Respekt. Doch mittlerweile gehört die Pflege fast zu meinen Lieblingsaufgaben. Denn in dieser Zeit kann ich meine komplette Aufmerksamkeit ausschließlich einem Klienten schenken. Das schätze ich sehr. Ich denke, durch meine Arbeit im FuB habe ich einen ganz guten Einblick in meine zukünftige Tätigkeit erhalten.

#### Was sind Ihre weiteren Aufgaben?

Das ist ganz unterschiedlich. Je nachdem, welchem Klienten ich zugewiesen werde. Danach richtet sich dann auch das individuelle Angebot. Das kann von Streckübungen, über Mal- und Bastelarbeiten bis hin zum Sortieren von Wäscheklammern so gut wie alles sein. Mit einer Klientin beispielsweise haben wir ein Blindenmemory ausprobiert. Das klappt super über den Geruchssinn. Die Arbeit ist einfach so abwechslungsreich. Ich persönlich arbeite aber gerne mit Moritz zusammen. Ich glaube, wir harmonieren einfach toll zusammen. Die Arbeit mit ihm ist einfach super und das, obwohl er sich nicht mit der Lautsprache ausdrücken kann.

#### Wie kommunizieren Sie miteinander?

Moritz versteht alles, was ich ihm sage. Er ist kognitiv sehr fit. Er antwortet mir dann durch Mimik und Gestik. Öffnet er den Mund, bedeutet das „ja“, streckt er die Zunge raus, meint er „nein“. Vor meinem FSJ wusste ich gar nicht, dass man auf diese Weise miteinander kommunizieren kann. Moritz ist ein sehr fröhlicher und aufgeschlossener Mensch. Das bringt er auch täglich zum Ausdruck.

„Das inspiriert mich jeden Tag aufs Neue.“



„Es sind Menschen wie du und ich, aber eben mit besonderen Eigenschaften. Ich wünschte, diese Erkenntnis hätten alle Menschen.“

– Sarah Keller

### Worauf müssen Sie bei Ihrer Arbeit ganz besonders achten?

Auf das Thema Nähe und Distanz. Jeder muss seine eigenen Grenzen ziehen und diese auch offen kommunizieren. Ein bestimmter Klient beispielsweise möchte immer sehr viel Körperkontakt. Wenn ich das aber nicht möchte, kommuniziere ich das offen. Diese Grenze wird dann auch akzeptiert. Es ist wichtig, sagen zu können: ‚Stopp, bis hier hin und nicht weiter‘. Das musste ich auch erst lernen. Meine Kollegen in der Stiftung waren mir aber immer eine große Hilfe, egal um welches Thema es sich handelt. Wir sind einfach ein super Team.

### Welche Momente haben Sie besonders geprägt?

Die Bestätigung, die ich für meine Arbeit erhalte. Wir fragen die Klienten am Morgen immer, mit wem sie gerne arbeiten möchten. Es macht mich dann immer total stolz, wenn sie mich aussuchen und das immer wieder aufs Neue. Daher weiß ich, dass ich meine Arbeit gut und richtig mache. Für die Klienten gibt es keinen Unterschied zwischen Fachkraft und FSJler. Der Mensch an sich zählt. Ich glaube, durch diese Erfahrungen habe ich mich auch selbst weiterentwickelt.

### Inwiefern?

Menschen im Rollstuhl gehörten früher beispielsweise nicht zu meinem Alltag. Ist mir solch ein Mensch begegnet, habe ich diesen unbewusst sehr lange angeschaut. Das ist mir früher gar nicht aufgefallen. Heute sehe ich die Menschen mit ganz anderen Augen. Es ist normal für mich geworden. Es sind Menschen wie du und ich, aber eben mit besonderen Eigenschaften. Ich

wünschte, diese Erkenntnis hätten alle Menschen.

 LENA TASCHARECK

## Mein FSJ ist eine Bereicherung

Ein kleines, charmantes Haus mitten in einem Wohngebiet in Villingen-Schwenningen. Es bietet Platz für sieben Kinder und Jugendliche, deren emotionale, soziale oder kognitive Entwicklung nachhaltig gefährdet ist. Im Garten steht ein Fußballtor. Geht man hinein, sind verschiedene Stimmen zu hören. Lena Taschareck sitzt an einem Tisch und spielt ein Brettspiel mit Jannik, einem der Kinder. Eines der vielfältigen Angebote in der Wohngruppe Jona:

### Franziskusbote: Wollten Sie schon immer mit Kindern und Jugendlichen arbeiten?

**Lena Taschareck:** Während meines Abiturs wusste ich schon, dass ich im sozialen Bereich arbeiten möchte. Mein großer Wunsch war seit Langem das Studium der Sozialen Arbeit. Also habe ich mich auf der Homepage der Dualen Hochschule in Villingen-Schwenningen (DHBW) umgesehen. Dabei habe ich gesehen, dass die Stiftung ein dualer Partner der DHBW ist und auch den Studiengang Soziale Arbeit, Jugend-, Familien- und Sozialhilfe, anbietet. Ich habe mich für ein FSJ beworben und die Stelle erhalten. Auch die Zusage für den Studienplatz habe ich bereits.

### Wie kann man sich einen Arbeitstag in der Wohngruppe vorstellen?

Kein Tag gleicht dem anderen. Und trotzdem versuchen wir

„Kein Tag gleicht dem anderen.

Und trotzdem versuchen wir

etwas Routine hineinzubringen.“

– Lena Taschareck



etwas Routine hineinzubringen. Mein Arbeitstag beginnt um 12 Uhr. Nach und nach trudeln dann auch die Kinder ein und wir essen zu Mittag. Danach gehen die Kinder auf ihre Zimmer, um Hausaufgaben zu machen oder ihren Interessen nachzugehen. Danach kommt es immer auf die Termine der Kinder an. Jedes Kind hat seine eigenen Hobbys, Interessen und auch seine eigenen Freunde. Hinzu kommen Arzttermine, zu denen wir die Kinder und Jugendlichen begleiten. Ich sage immer: Wir sind Familienersatz und Taxi zugleich (*lacht*). Auch an Elternabenden nehme ich teil. Seit Beginn meines FSJs im September war ich schon auf mehreren Elternabenden.

### Was ist das ganz Besondere an Ihrem FSJ?

Ganz klar die Bindung zu den Kindern. Wir verbringen sehr viel Zeit mit ihnen. Vor allem am Wochenende unternehmen wir zum Beispiel verschiedene Ausflüge. Das schweißt zusammen. Über einen Kino- oder Schwimmbadbesuch bis hin zum Spielplatz. Alles ist möglich. Man sieht förmlich, wie wichtig solche Ausflüge für die Kinder sind. Sie sind dann einfach glücklich. Man muss aber schon auch sagen, dass es auch anstrengende Tage gibt. Man darf nicht vergessen, dass die meisten Kinder viel erlebt haben. Aber genau dafür sind wir da. Wir unterstützen die Kinder, auch wenn es mal schwierig ist. Auch das macht mich stolz.

### Apropos „viel erlebt“ – belasten Sie die einzelnen Schicksale?

Schon seit Beginn meines FSJs wollte ich verstehen, warum ein Kind auf eine Situation reagiert, wie es eben reagiert. Also habe

ich mich intensiv mit den Erlebnissen der Kinder beschäftigt. Ich wollte sie verstehen. Auch war es mir persönlich wichtig zu wissen, welche Aktionen oder Handlungen ich dem Kind gegenüber vermeiden sollte. Die Schicksale der Kinder habe ich aber nicht an mich herangelassen. Und wenn ich doch mal über etwas nachgedacht habe, konnte ich mich jederzeit mit meinen Kollegen

austauschen. Dieser Austausch ist in unserem Beruf elementar.

### Wie gehen Sie mit schwierigen Situationen auf der Wohngruppe um?

Zu Beginn meines FSJs war ich mit herausfordernden Situationen manchmal etwas überfordert. Ich hatte Bedenken, falsch zu reagieren. Doch auch hier habe ich Unterstützung durch meine



„Einem künftigen FSJler würde ich raten, keine Angst vor der bevorstehenden Aufgabe zu haben. Traut euch einfach, es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen.“

– Lena Taschareck

Kollegen erhalten. Aber auch die Kinder haben mir unbewusst geholfen. Denn aus jeder Situation konnte ich neue Erkenntnisse ziehen. Auch verstehe ich die pädagogischen Hintergründe langsam immer besser. Mit der Zeit lernt man einfach, wie es richtig geht. Man wächst mit seinen Aufgaben und übernimmt auch immer mehr Verantwortung. Ich freue mich darauf, mein vorhandenes Wissen durch das Studium zu vertiefen.

### Was würden Sie künftigen FSJlern raten?

Einem künftigen FSJler würde ich raten, keine Angst vor der bevorstehenden Aufgabe zu haben. Traut euch einfach, es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen. Natürlich klappt nicht alles auf Anhieb. Daher braucht es für unsere Arbeit Zeit, Geduld und viel Empathie. Was man nie vergessen sollte, ist der Spaß im Umgang mit den Kindern. Für mich ist mein FSJ eine absolute Bereicherung. ●



### Praktikum und Freiwilligendienst

Dich interessiert die Arbeit mit Menschen? Du bist dir bei der Wahl deines Jobs aber noch nicht ganz sicher? Kein Problem: Ein Praktikum oder ein Freiwilligendienst bei der Stiftung St. Franziskus bringt dir jede Menge Einblicke und wertvolle Erkenntnisse.

Nutze diese Möglichkeit, damit du dich einfacher für den passenden Berufszweig entscheiden und dich auf die dazu notwendige Ausbildung vorbereiten kannst.

### Kontaktpersonen:



#### Janina Diener

Ansprechpartnerin  
FSJ Kinder- und Jugendhilfe

Telefon: 07422 569-3570  
E-Mail: janina.diener  
@stiftung-st-franziskus.de



#### Jonas Schwer

Ansprechpartner  
FSJ Behindertenhilfe

Telefon: 07422 569-3665  
E-Mail: jonas.schwer  
@stiftung-st-franziskus.de



#### Adelheid Hepp

Ansprechpartnerin  
FSJ Altenhilfe

Telefon: 07422 569-3580  
E-Mail: adelheid.hepp  
@stiftung-st-franziskus.de

# Es bleibt in der Familie

Schon Konfuzius wusste: „Wähle einen Beruf, den du liebst, und du brauchst keinen Tag in deinem Leben mehr zu arbeiten“. Einige Mitarbeiter der Stiftung St. Franziskus haben diese weisen Worte in die Tat umgesetzt: Sie haben eine Arbeit gefunden, die sie lieben. Nicht wenige betrachten ihre Arbeit als Berufung und Erfüllung. So sehr, dass sie auch Angehörige für die Stiftung gewinnen konnten. Seitdem verbringen sie auch ihren beruflichen Alltag gemeinsam.

Text: Selina Reule    Fotos: Annette Cardinale



„Für mich ist es immer wieder schön,  
wenn ich über das Gelände laufe und dem einen  
oder anderen Familienmitglied begegne.“

– Michael Staiger

## Nadja Hilser (31), Michael Staiger (41), Melanie Wegner (35)

Ehrlich gesagt, ich hatte die Stiftung als potenziellen Arbeitgeber gar nicht richtig auf dem Schirm. Ein Arbeitskollege meiner Mutter erzählte uns, dass sein Sohn seinen Zivildienst in der Stiftung macht. Also dachte ich mir: Das könnte ich doch auch mal ausprobieren. 2001 habe ich meinen Zivildienst im Förder- und Betreuungsbereich der Behindertenhilfe in Heiligenbronn absolviert. Danach habe ich ein Studium der Mechatronik begonnen. Doch ich merkte ziemlich schnell, dass ich eigentlich wieder zurück zur Stiftung möchte. Also habe ich das Studium abgebrochen und ein Praktikum in der Wohnung Isabel gemacht. Danach ging es dann direkt weiter in die Ausbildung zum Heilerziehungspfleger.

Nach der Ausbildung landete ich als Fachkraft in der Wohnung Pirmin. Dort bin ich mein bisheriges Berufsleben geblieben. Meine Schwester Melanie hat dadurch natürlich immer viel von mir über das Arbeiten in der Stiftung mitbekommen. » Melanie Wegner: „Nach meinem Abitur 2007 hatte ich das Bedürfnis nach einer Pause. Die positiven Erfahrungen mit Michael und der Stiftung hatte ich aber natürlich immer im Hinterkopf. Also habe ich mich einfach für ein Praktikum beworben und den Platz bekommen. Bereits während meines Praktikums in einer Internatsgruppe habe ich gemerkt, dass diese Arbeit genau mein Ding ist. Weshalb ich Soziale Arbeit studieren wollte. Leider wurde damals aber nur ein Studium der Sozialwirtschaft angeboten, was mir nicht so zusagte. Also habe ich einfach noch mal ein Praktikum im Sozialdienst angehängt. Im Anschluss klappte es dann mit dem gewünschten Studium. Glücklicherweise hat mich die Stiftung 2012 nach meinem erfolgreichen Abschluss übernommen. Ich konnte zu 50 Prozent im Internat arbeiten und zu 50

Prozent im Internat. Beides Bereiche, die ich schon bestens kannte. Derzeit befinde ich mich in der Elternzeit“.

### Melanie und ich sind uns einig: Die Arbeit passt einfach zu uns.

Egal, ob es die Zusammenarbeit mit den Kollegen ist oder die Arbeit mit den Klienten. Zusätzlich zu meinem Job in der Gruppe Pirmin bin ich seit 13 Jahren in der Mitarbeitervertretung aktiv und setze mich für die Belange meiner Kollegen ein. Doch auch weitere Familienmitglieder arbeiten in der Stiftung. » Nadja Hilser: „Nicht nur Melanie, Michael und unser Cousin Oliver arbeiten in der Stiftung, auch meine Schwester hat ihre Ausbildung zur Kauffrau im Gesundheits- und Sozialwesen in der Stiftung absolviert. Von ihr habe ich sehr viel Gutes über die Stiftung gehört. Ich habe einige Jahre in Stuttgart gearbeitet, aber vor vier Jahren hat es mich zurück in den Schwarzwald gezogen. Seit dem vergangenen Jahr bin ich Abteilungsleiterin für Kommunikationsprojekte im Referat Kommunikation der Stiftung. Bisher fühle ich mich sehr wohl und kann an spannenden Projekten arbeiten“, beschreibt unsere Cousine Nadja ihren Start bei der Stiftung.

Für mich ist es immer wieder schön, wenn ich über das Gelände laufe und dem einen oder anderem Familienmitglied begegne. Und wer weiß, vielleicht kommen ja auch noch weitere dazu.

- Michael Staiger





„Mich macht es glücklich, dass meine Familie und ich einen Ort gefunden haben, an dem wir beruflich und menschlich angekommen sind.“

© Selina Reule

## Corina Binder (49), Selina Reule (29), Rebecca Bendig (31)

Ich arbeite bereits seit 2014 bei der Stiftung. Alles hat mit meinem Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) in der Behindertenhilfe im Sozialdienst angefangen. Schon vor meinem FSJ war mir klar, dass ich in der Sozialbranche arbeiten möchte. Mein FSJ hat das nur bestätigt. So startete ich 2015 mit meinem Studium der Sozialwirtschaft. Mein großer Wunsch war es, nach dem Studium von der Stiftung übernommen zu werden. Und so ist es dann auch gekommen. Nach dem Studium arbeitete ich in der Einrichtungsverwaltung, dann für eine Zeitlang wieder im Sozialdienst. Seit 2019 bin ich im Referat Kommunikation. Hier bin ich unter anderem für den Franziskusboten zuständig.

**Meine Begeisterung  
habe ich in  
meine Familie getragen.**

Meine Schwester Rebecca wechselte im Jahr 2017 zur Stiftung und arbeitet seither als Fachlehrerin am Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum. Wie sie immer wieder betont. » *Rebecca Bendig*: „Mein absoluter Traumjob. Ich bin wirklich dankbar, dass ich diese Chance von der Stiftung erhalten habe. Besonders gut gefällt mir aber, dass ich den Unterricht nach meinen Vorstellungen gestalten kann. Auch die Arbeit mit den Kindern ist eine absolute Bereicherung. Ich merke täglich, wie

wichtig unsere Arbeit ist und wie dankbar die Kinder sind.“ Ich werde den Moment nie vergessen, als eine Schülerin meine Schwester zu ihrer Hochzeit überraschen wollte und an der Trauung teilnahm. Das war ein ganz besonderer Moment für alle Beteiligten.

Auch unsere Mutter war schon immer begeistert von der Stiftung. » *Corina Binder*: „Ich war mir sicher, irgendwann möchte ich auch mal bei der Stiftung arbeiten“. Gesagt, getan. Seit 2021 arbeitet sie nun im Hofladen und im Verkaufsladen „Franz“ und ist immer noch hin und weg. Es seien die Begegnungen mit den Kunden, aber auch mit ihren Kollegen, die die Arbeit so besonders machen. So etwas habe unsere Mutter noch nie erlebt: „Ich habe nicht nur einen ganz besonderen Arbeitsplatz gefunden, sondern auch Freundschaften geschlossen. Mir macht die Arbeit einfach Spaß. Hier möchte ich in Rente gehen.“ Mich macht es glücklich, dass meine Familie und ich einen Ort gefunden haben, an dem wir beruflich und menschlich angekommen sind.

- *Selina Reule*



## Monika Schuhmacher (63), Simone Noth (35)

» *Monika Schuhmacher:* Mein Vater, Anton Windhab, hatte einst mit Schwester M. Augustina in Heidelberg studiert. Anfang der Siebzigerjahre boten ihm die Schwestern vom Kloster Heiligenbronn nicht nur die Stelle des Abteilungsleiters in der Gehörlosenschule an, sondern auch eine große Wohnung im Haus Bonaventura. Unsere Großfamilie zog also von Waldshut fort, wo mein Vater als Gehörlosenlehrer tätig war und fand eine neue Heimat im Schwarzwald. Ich und meine sechs Geschwister wuchsen im direkten Kontakt zu einer Gruppe von Schülern mit Sehbeeinträchtigung auf. Dadurch lernte ich schon früh das Handalphabet der Menschen mit Taubblindheit, also das Lormen.

Nach meiner Schulzeit absolvierte ich 1978 ein Vorpraktikum in der Blindenschule. Im Anschluss begann ich eine Ausbildung zur Jugend- und Heimerzieherin in Schwäbisch Gmünd. Nach meiner Ausbildung zog es mich aber wieder zurück nach Heiligenbronn. Ich arbeitete zwei Jahre als Gruppenleiterin im Internatsbereich und begleitete Kinder und Jugendliche mit einer Sehbeeinträchtigung. Darunter übrigens auch Frank Höfle, der später als erfolgreicher Behindertensportler Karriere machte.

Um die Arbeit mit Menschen mit Sonderbedarf zu vertiefen, schloss ich noch eine Zusatzausbildung zur Heilpädagogin in Ravensburg ab. In dieser Zeit setzte ich mich intensiv mit der Archebewegung auseinander, also dem Zusammenleben von Menschen mit und ohne Behinderung. Diese intensive Beziehungsarbeit, die auf dem christlichen Menschenbild aufbaut, überzeugte mich als solide Basis für eine hohe Lebensqualität für die Bewohner und mein heilpädagogisches Handeln.

Nach Heiligenbronn zurückgekehrt übernahm ich die Gruppe von Schwester M. Agnes mit elf erwachsenen Menschen mit Behinderung in einer Wohngruppe und gründete selbst eine Familie. Die Arbeit gefiel mir so sehr, dass ich immer wieder mit dem Gedanken spielte, meinen Lebensmittelpunkt

in die Wohnung Fridolin zu verschieben. 1989 nahm ich das Angebot von Superior Peter Schmid an, mit Bewohnern in ein Gruppenhaus einzuziehen. Dort als Heilpädagogin zu arbeiten, entsprach meinem Lebensplan. Auch mein Mann war einverstanden, dieses außergewöhnliche Projekt mitzutragen. So wurde aus unserer damals noch kleinen Familie mit unserer damals einjährigen Tochter Simone eine buntgemischte Wohngemeinschaft und schlussendlich eine Großfamilie zusammen mit den Bewohnern.

Dann wurde meine zweite Tochter, Katharina, in die Gruppe hineingeboren. Mein Mann, der in der Industrie arbeitete, unterstützte unsere Freizeitaktivitäten, zum Beispiel als Busfahrer bei Ausflügen. Für die Bewohner war er „der Mann im Haus“, der auch für kleinere Reparaturen oder ähnliches immer ansprechbar war.

Unsere Töchter wuchsen gemeinsam mit Menschen mit Behinderung auf. Für die Bewohner wie für die Kinder war das eine große Bereicherung. Der Wohngruppe vermittelte diese Lebensform Sicherheit, Konstanz und eine gewisse „Normalität“. Indem sie sich in die Gemeinschaft mit ihren Stärken einbringen und Verantwortung übernehmen konnten. Meinen Kindern wiederum bot die Gemeinschaft ein großes soziales Lernfeld.

» *Simone Noth:* Dieser Alltag war für uns normal, wir Kinder kannten es ja nicht anders. Natürlich gab es auch Meinungsverschiedenheiten, aber die gibt es ja in jeder Familie. Sowohl wir Kinder als auch die Bewohner mussten Rücksicht nehmen. Es wurde selbstverständlich, dass wir unsere Fahrräder nicht in den Weg stellten. Es lebten auch andere Mitarbeiter mit ihren Kindern auf dem Gelände. Zu denen haben wir heute noch Kontakt.

Der Umgang mit Menschen mit Behinderung war für mich und meine Schwester so attraktiv, dass wir in die Fußstapfen unserer Mutter traten und beide eine Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin abgeschlossen haben. Ich arbeitete einige Jahre im Gruppendienst mit Menschen mit Mehrfachbehinderung und leitete dann den FuB Theresa (Förder- und Betreuungsbereich) der Werkstatt für Menschen mit Sinnesbehinderung. Den Bewohnern, die aufgrund ihrer körperlichen oder psychischen

Verfassung nicht in der Lage waren, einen ganzen Arbeitstag zu bewältigen, bot ich dort neben gezielten Arbeitsmaßnahmen auch kreative Förderung und Gemeinschaftsaktivitäten. Bis zur Geburt meines Sohnes blieb ich dort und während der Elternzeit im Gruppendienst und im FuB. Bis ich die Seniorenbegleitung für Menschen mit Seh- und Hörbehinderung übernahm und in die Seelsorgearbeit der Stiftung einstieg. Aktuell befinde ich mich mit meinem dritten Kind in Elternzeit. Danach möchte ich wieder mit den Bewohnern der Stiftung, die mir sehr vertraut sind, arbeiten und auch meinen Kindern den Kontakt zu Menschen mit Behinderung ermöglichen.

Meine Schwester Katharina arbeitete ebenfalls einige Jahre als Heilerziehungspflegerin in verschiedenen Bereichen der Stiftung. Seit ihrer Zusatzausbildung als Heilpädagogin ist sie bei einem anderen Träger tätig.

» *Monika Schuhmacher*: Die Lebensqualität der Menschen mit Behinderung, die wir als sehr wertvolle und treue Menschen in der Gruppe Fridolin und in der Stiftung kennenlernen durften, ist mir und meinen Töchtern sehr wichtig. Den Inklusionsgedanken, den schon meine Eltern mir vermittelt haben, möchte ich auch meinen Enkeln vermitteln. Ich habe nun 40 Jahre mit Menschen mit Behinderung im Gruppendienst von Kloster und Stiftung gearbeitet und schätze die Bewohner sehr in ihrer Einfachheit und Ehrlichkeit. Deshalb engagiere ich mich sehr gerne weiterhin ehrenamtlich für sie und in der Stiftungsseelsorge. ●

– *Monika  
Schuhmacher*



„Den Inklusionsgedanken, den schon meine Eltern mir vermittelt haben, möchte ich auch meinen Enkeln vermitteln.“

– Monika Schuhmacher



# Ansichtssache

Förderung von Menschen bezieht sich bei der Stiftung St. Franziskus nicht nur auf den anvertrauten Personenkreis. Sondern ebenso auf die Mitarbeiter. Etwa durch verschiedene Optionen zu Fort- und Weiterbildungen zum Ausbau der fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Auch der „franziskanische Perspektivwechsel“ erweitert den Horizont: Er ermöglicht interessante Einblicke in verschiedene Bereiche des vielfältigen Unternehmens.

„Urteile nie über einen anderen Menschen, bevor du nicht einen Mond lang in seinen Mokassins gelaufen bist.“

So lautet ein weiser Spruch eines unbekanntenen Ureinwohners Nordamerikas. Nun, nicht immer haben wir die Zeit, uns über mehrere Wochen mit dem Leben und Alltag eines anderen zu beschäftigen. Uns ausdehnend in andere Lebens- oder Arbeitsbereiche hineinzufühlen.

Aber auch schon ein einziger Tag kann wertvolle und bereichernde Eindrücke liefern und den eigenen Horizont erweitern. Weshalb die Stiftung St. Franziskus für alle fest angestellten Mitarbeiter den sogenannten Perspektivwechsel anbietet. Sprich, einen ganzen Arbeitstag lang in einen weitgehend frei wählbaren Bereich des Unternehmens hineinzuschnuppern und zu -spähen, einmal pro Jahr. Das kann in einem der drei Aufgabenfelder sein: Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe, Altenhilfe. Aber auch in einem der Handwerksbetriebe, der Landwirtschaft, der Hauswirtschaft oder einem der vielen Bereiche der Stiftungsverwaltung.



< Die Stiftungsmetzgerei liefert leckere Produkte, zum Beispiel frische Mantaschen. Und Elena Buck lieferte der Perspektivwechsel spannende Eindrücke.

### Eine saubere Sache

Mokassins waren es nicht, die Elena Buck für ihren Perspektivwechsel benötigte. Sondern Gummistiefel. Und zwar ganz in Weiß. Genauso wie die Kittel und Schürzen ihrer Kollegen für einen Tag. Eine blitzsaubere Sache wie auch das ganze Drumherum: weißgekachelte Wände, blanke Böden. Ein ziemliches Kontrastprogramm zu ihrem Alltag in einem Büro der Stiftungsverwaltung. Elena Buck arbeitet im Referat Personal.

An einem kühlen und stockfinsternen Montagmorgen im März vorigen Jahres fand sie sich in der Schlachterei der Stiftung ein. Um 3.30 Uhr. Das Schlachthaus im

Brambach, zwischen Heiligenbronn und Sulgen, wurde vor knapp sieben Jahren von der Stiftung St. Franziskus übernommen. Zwei Mal pro Woche schlachten dort die Metzger der Stiftung, die Anlage wird zudem von örtlichen Metzgern genutzt. Montags werden Schweine aus der Haltung des Stiftungsbauernhofs St. Wendelin geschlachtet, mittwochs Rinder.

Elena Buck erinnert sich an ihre ersten Eindrücke: „Ich war etwas nervös und hatte Bammel wegen der Gerüche.“ Und das auf nüchternen Magen. Doch alles halb so wild. „Es geht alles sehr schnell, die Tiere bekommen dort fast nichts mit“, sagt Elena Buck. Was auch an den kurzen Wegen



liegt: Der Stiftungsbauernhof befindet sich kaum fünf Transportminuten vom Schlachthaus entfernt. Ganz im Sinne regionaler Produktion und ganzheitlicher Nachhaltigkeit. Und nicht zuletzt im Sinne des Tierwohls. Schon vor der aktuell laufenden Umstellung der Landwirtschaft nach Bioland-Kriterien, war eine hohe Tierhaltungsqualität oberstes Ziel auf St. Wendelin.

Und natürlich eine sehr gute Produktqualität. Wozu auch die Untersuchungen durch eine Amtstierärztin zählen, die im Brambach den Gesundheitszustand der Tiere überprüft. Die Vorschriften sind streng und werden von den Beteiligten penibel eingehalten. Ein Großteil der Lebensmittel wird in den Küchen und Kantinen der Stiftung verarbeitet, der andere Teil geht in den freien Verkauf. Das hochwertige Fleisch und die schmackhaften Wurstprodukte aus der Metzgerei sind gefragt: Leberwurst, Schwarzwurst, Saitenwürste und so weiter.



## Hand in Hand

Am Schlachttag wird unmittelbar mit dem Verwürsten begonnen, der Arbeitstag für die Mitarbeiter der Metzgerei ist entsprechend lang. „Das geht alles Hand in Hand“, erklärt Elena Buck, „ein super eingespieltes Team.“ Selbst Hand anlegen konnte sie in der Wurstküche, die sich in einem Wirtschaftsgebäude in Heiligenbronn befindet: Würste, die frisch aus der Maschine kommen, abtrennen und aufhängen sowie gekochte Würste aus einem heißen Kessel per Sieb herausfischen.

Manch einer soll sich ja schon nach einem Besuch in einem Schlachthaus dazu entschlossen haben, kein Fleisch mehr zu essen. Auch Elena Buck? „Im Gegenteil. Dadurch, dass ich jetzt weiß, wie viel Leidenschaft von den Fleischerfachleuten reingelegt wird und wie sehr auf Sauberkeit und Qualität Wert gelegt wird, sehe ich vieles mit anderen Augen. Und weiß unsere Produkte jetzt umso mehr zu schätzen. Die frischen Saitenwürste waren richtig lecker“, schwärmt sie. Sie durfte natürlich gleich vor Ort bei der Herstellung probieren.

„Hängengeblieben“ ist bei ihr auch noch, mit wie viel Hingabe Metzgermeister Paul Fehrenbacher sich um die Würzmischungen für die Würste kümmere.

Alles hat ein Ende: gegen 11 Uhr war der Arbeitstag für Elena Buck beendet. Für die Metzger ging es aber noch weiter: Verpacken, Kühlen, Kommissionieren des

Sortiments – für die Küchen und Kantinen der Stiftung sowie für die Läden. „Die Kollegen müssen sehr logistisch arbeiten und den Überblick behalten“, sagt Elena Buck, „das war richtig beeindruckend.“ Wie auch, dass ihre hemdsärmeligen Kollegen von der Metzgerei ebenso ein wichtiger Teil der Stiftung sind, „obwohl sie etwas völlig anderes machen als ich.“ Im Alltag hat sie hauptsächlich mit Mitarbeitern aus der Behindertenhilfe, der Altenhilfe und der Stiftungsverwaltung zu tun, aber auch mit Auszubildenden und Studenten. Doch genau dieser Kontrast mache es aus: „Der Perspektivwechsel ist eine gute Sache.“ Bei nächster Gelegenheit möchte sie in die Stiftungsbäckerei hineinschnuppern oder einer Nachtwache beiwohnen. Auch dann würde ihr Wecker wieder zu ungewohnten Zeiten klingeln.

## Es brummt

Ganz aufgeweckt ist auch das Team von der Landwirtschaft der Stiftung, die leicht erhöht oberhalb von Heiligenbronn liegt. Als „Landkind“ fühlt sich Margaretha Rink – ihr Vater besaß eine Kelterei, Streuobstwiesen und Wald – dem Landleben sehr verbunden. Sie erinnere sich noch gerne an das gemeinsame Anpacken. Weshalb sie sich für ihren ersten Perspektivwechsel dazu entschlossen hatte, einen Tag auf dem Bauernhof zu verbringen. Ihre „Mokassins“: alte Wanderschuhe. Komplettiert von Funktionsarbeitskleidung, die sie sich von ihrem Sohn ausgeliehen hatte.

Bei der Begrüßung sagte Margaretha Rink zu einer Gesellin der Landwirtschaft: „Heute bist du

meine Chefin und ich deine Praktikantin.“ Ohne viel Federlesens wurde sie in die Hühnerhaltung eingearbeitet. Mehrmals täglich werden auf St. Wendelin Hühnereier eingesammelt. Danach vorsortiert, nach Größen eingeteilt und schließlich in verschiedenen Eierkartons sorgfältig verpackt. Stets mit dabei: Mitarbeiter der Grünen Gruppe, in der Menschen mit Behinderung arbeiten. Sie sind nicht nur für Tätigkeiten rund um die Hühnereier zuständig, sondern helfen auch beim Füttern der Hoftiere und bei anderen anfallenden Arbeiten. „Ich wollte mal wissen, was die Grüne Gruppe den ganzen Tag so für uns leistet“, berichtet Margaretha Rink.

„Ich hätte nicht gedacht, dass alleine das Sammeln und Sortieren der Eier so viel Arbeit macht.“

Es sumnte und brumnte buchstäblich – und das nicht nur, weil der Perspektivwechsel im Sommer stattfand und fleißige Bienen über die Äcker schwirrten. Fleißige Hände schwirrten an diesem Tag auf dem ganzen Hof umher. Sie könne sich nun viel besser in die Kollegen hineinversetzen und habe ein Gespür für deren Arbeit bekommen.

Eine Win-win-Situation, denn Margaretha Rink ist Referentin für Arbeitsschutz und Umweltmanagement im Unternehmen. Praktische Erfahrungen, die der eigenen Tätigkeit unmittelbar zugute kommen, stehen zwar nicht im Hauptfokus eines Perspektivwechsels – aber sind auch nicht ausgeschlossen und wenn sie sich ergeben ein willkommener Nebeneffekt. „Es war wirklich ein



„Es war wirklich ein schöner Tag – die machen einen tollen Job dort oben.“

– Margaretha Rink



schöner Tag“, schwärmt Margaretha Rink, „die machen einen tollen Job dort oben.“

### Nur keine Hemmungen

Sich den Alltag von Kollegen anzusehen und dadurch unmittelbare Einsichten zu gewinnen, erweitert nicht nur den persönlichen Horizont, sondern fördert auch das gegenseitige Verständnis innerhalb eines Unternehmens.

„Der franziskanische Perspektivwechsel trägt zu einer verständnisvollen Haltung im täglichen Handeln und zum konstruktiven Miteinander bei“, erklärt Stefan Guhl.

Der Vorstand der Stiftung unterstützt daher dieses Modul der Unternehmenskultur und ermuntert die Leitungsebene der Stiftung, den Mitarbeitern diese – gewissermaßen – kleinen Auszeiten für große Einsichten zu ermöglichen. Mitarbeiter werden sowohl im Einstellungs- als auch im Jahresgespräch auf den Perspektivwechsel hingewiesen. Die Terminabsprache erfolgt direkt mit dem gewünschten Bereich sowie mit dem direkten Vorgesetzten. Für leitende Führungskräfte ist es übrigens verpflichtend, mindestens alle zwei Jahre für einen Tag an der „Basis“ und wenn möglich in einem anderen Aufgabenfeld mitzuarbeiten.

„Begegnung auf Augenhöhe und ohne Berührungängste oder Distanz war für Franz von Assisi selbstverständlich“, sagt Stefan

Guhl. Die Haltung des Franziskus und seine Spiritualität waren Vorbild für das Kloster Heiligenbronn, „sie leben in der Unternehmenskultur der Stiftung St. Franziskus weiter“, so der Vorstand. Daher ist dem Perspektivwechsel auch das Beiwort „franziskanisch“ vorangestellt – als Symbol und Sinnbild für die Nähe zu den Menschen.

### Bereicherung

Ein konstruktives und menschliches Miteinander ist daher nicht zuletzt auch in der Arbeit mit den Klienten in den drei Aufgabenfeldern der Stiftung – Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe, Altenhilfe – eine wichtige Säule. Mitarbeitern sämtlicher Ebenen haben die Möglichkeit, die Perspektivwechsel in einer der Einrichtungen dieser Aufgabenfelder zu absolvieren.

Wie Ramona Zweigart. Die Mitarbeiterin der Personalabtei-

lung entschied sich dafür, einen Schultag in den Klassen des Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrums (SBBZ ESENT) in Villingen-Schwenningen zu verbringen. Dort werden Kinder und Jugendliche mit Lernbeeinträchtigungen sowie emotionalen und sozialen Schwierigkeiten unterrichtet und gefördert.

„Mit herkömmlichem Unterricht ist das nicht zu vergleichen“, sagt Ramona Zweigart, „die Pädagogen gehen sehr auf die unterschiedlichen Bedarfe ein.“

Und würden viel Aufmerksamkeit und Zuwendung zeigen. Aber, wann und wo immer nötig, auch eine klare Linie. Neben der Wissensvermittlung sei das Erlernen von Sozialverhalten ein wichtiges Ziel dieser Klassen. In

✓ „Menschlich sehr wertvoll“: Ramona Zweigart war beeindruckt von ihren Erfahrungen im SBBZ ESENT.

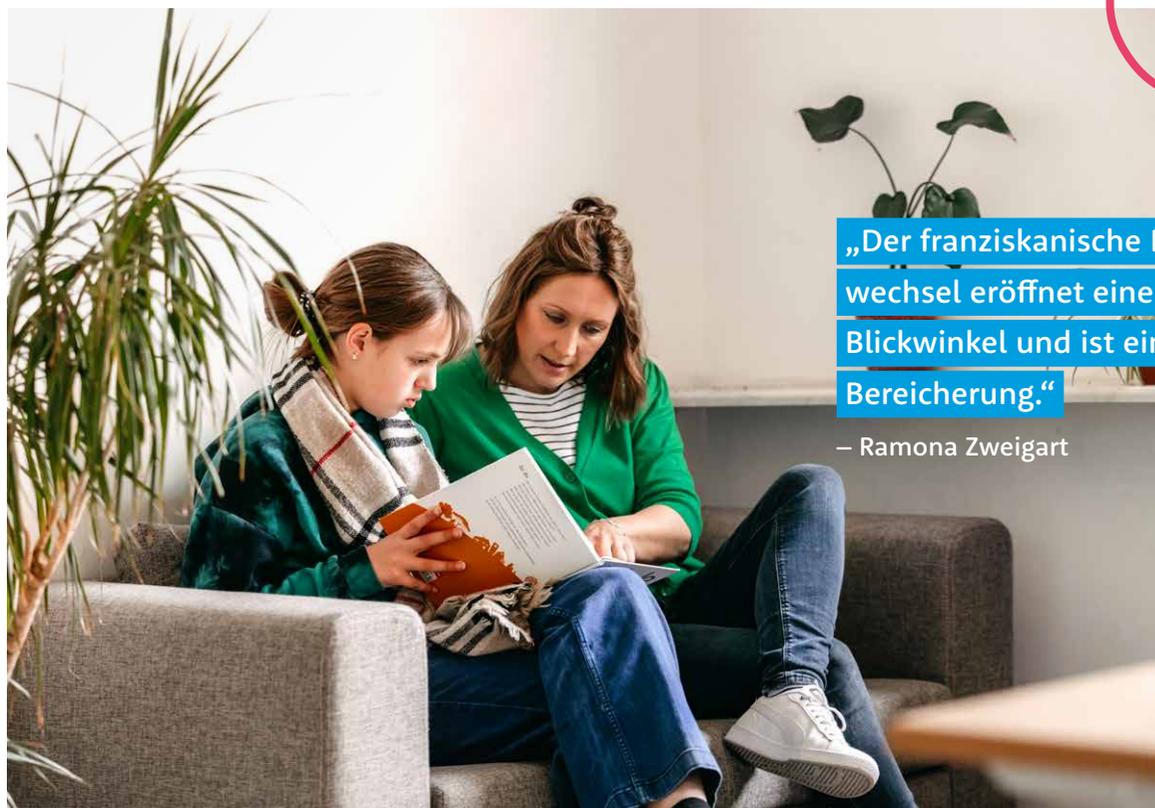
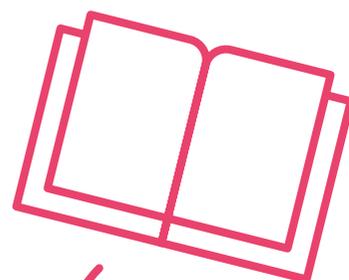


Fotos: BURKart Fotografie & Motions

kürzeren Intervallen als an herkömmlichen Schulen gibt es kleine Pausen. Dann versammeln sich die Schüler beispielsweise an einem runden Tisch im hinteren Teil des Klassenzimmers und spielen Karten oder schauen dabei zu und vespern. „Ein Kind hat mich gefragt, ob ich mitspielen wolle“, lacht Ramona Zweigart. Sie musste sich nicht zweimal bitten lassen, um bei einer Partie Uno mit dabei zu sein. „Die meisten Kinder waren recht kommunikativ und offen“, erinnert sie sich, „manche zeigten mir, was sie schon alles gelernt haben.“ Doch sie wisse, dass es in den Klassen auch zu herausfordernden Situationen für die Pädagogen kommen könne.

Nach der großen Pause wechselte sie in eine Klasse mit älteren Schülern. Dort war „freie Beschäftigung“ angesagt, die Kinder

durften ihren Interessen nachgehen. Mit einem Schüler, der sich gleichermaßen für Holz wie auch für Fußball interessiert, bastelte Ramona Zweigart an dessen selbstgemachtem Tischfußballspiel. „Solche Erfahrungen sind sowohl menschlich als auch fachlich sehr wertvoll“, so ihre Beobachtung, „bei uns in der Verwaltung geht es sehr viel um Prozesse und um Konzeptionelles, aber es ist auch wichtig zu sehen, wie an der Basis mit den Menschen gearbeitet wird.“ Der Perspektivwechsel sei deshalb wichtig, um die Stiftung im Ganzen zu verstehen. Es nehme das Abstrakte: „Ich habe jetzt sofort ein Bild im Kopf, wenn ich vom SBBZ ESENT höre.“ Sie sei dankbar, dass die Stiftung den franziskanischen Perspektivwechsel anbietet – „er eröffnet einen anderen Blickwinkel und ist eine persönliche Bereicherung.“ ●



„Der franziskanische Perspektivwechsel eröffnet einen anderen Blickwinkel und ist eine persönliche Bereicherung.“

– Ramona Zweigart

# Eine große Hilfe

Auch Quereinsteiger ohne Fachausbildung haben in der Stiftung St. Franziskus die Möglichkeit, in einem sozialen Beruf und Umfeld zu arbeiten.

Sogenannte Assistenzkräfte oder Helfer, die gerne mit Menschen arbeiten, sind unter anderem in der Altenhilfe, der Behindertenhilfe und der Kinder- und Jugendhilfe willkommen.

Aber auch in anderen Bereichen der Stiftung ist ihre Mitarbeit gefragt.

Text: Stefanie Keppeler  
Fotos: BURKart Fotografie & Motions



Mit einem fröhlichen „Guten Morgen“ betritt Marion Afrane das Zimmer einer 91-jährigen Bewohnerin im Altenzentrum St. Elisabeth in Rottweil.

Die ältere Dame ist bereits wach und hat sich aufs Bett gesetzt. Marion Afrane ist Pflegehelferin. „Ich unterstütze die Bewohner bei der Morgenhygiene, beispielsweise beim Waschen oder Eincremen. Es ist schön, den älteren Menschen einen guten Start in den Tag zu ermöglichen“, berichtet die 41-Jährige. Auch beim Ankleiden geht sie den Bewohnern zur Hand. Anschließend begleitet sie die Bewohner zum Frühstück, danach zu unterschiedlichsten Aktivitäten, die im Altenzentrum angeboten werden. „Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich, das finde ich großartig“, sagt Marion Afrane. Sie habe schon immer einen Beruf ausüben wollen, bei dem sie mit Menschen arbeiten kann.

Doch es kam nur über einen Umweg zustande: Nach ihrem Schulabschluss begann sie eine Ausbildung zur Altenpflegerin. Aufgrund einer langwierigen Erkrankung musste sie diese aber im zweiten Lehrjahr abbrechen. Nach überstandener Krankheit wurde sie dreifache Mutter und widmete sich später unterschiedlichsten Jobs, in denen sie keine abgeschlossene Ausbildung benötigte. Unter anderem als Raumpflegerin und schließlich als Pflegehelferin bei einem mobilen Pflegeservice.



„Nach zwei Probetagen wusste ich, dass ich hier genau richtig bin.“

– Marion Afrane



< Pflegehelfer stehen sowohl den Bewohnern als auch den Fachkräften zur Seite.

„Eher aus Jux und Tollerei habe ich vor eineinhalb Jahren eine Bewerbung an das Altenzentrum St. Elisabeth geschrieben“, erinnert sich Marion Afrane. Große Erwartungen hätte sie nicht gehabt. Doch die Einrichtungsleitung antwortete. „Nach zwei Probetagen wusste ich, dass ich hier genau richtig bin“, erinnert sich Marion Afrane. Im Oktober 2021 stieg sie schließlich als Halbtagskraft ein. Inzwischen ist sie als Pflegehelferin im Altenzentrum beschäftigt.

### Zweites Zuhause

Pflegehelfer wie Marion Afrane wirken bei der Sicherstellung der Pflege- und Betreuungsqualität mit und sind für Einrichtungen wie das Altenzentrum St. Elisabeth daher unerlässlich. Sie bieten Fachkräften bei sämtlichen Pflege- und Betreuungsaufgaben Unterstützung und helfen Bewohnern bei Alltagsaktivitäten und bei der Förderung ihrer individuellen Ressourcen.

Eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. Nicht zuletzt für



Marion Afrane: Die Kollegen seien von Beginn an offen und freundlich zu ihr gewesen, St. Elisabeth sei zu ihrem zweiten Zuhause geworden. Ausgebildeten Fachkräften gegenüber fühle sie sich im Team gleichgestellt. Dennoch gibt es Unterschiede: Beispielsweise dürfen nur Fachkräfte Medikamente ausgeben und einteilen. Auch medizinische Handgriffe wie Insulin spritzen oder Katheter legen sind Fachkräften vorbehalten. Die Tätigkeiten sind klar geregelt.

Emotionale Distanz zu wahren, sei eine der großen Herausforderungen, die der Job mit sich bringe, denn das Thema Sterben und Tod gehöre zur Arbeit dazu. Auf der anderen Seite erfahre sie unglaublich viel Dankbarkeit von den Bewohnern. „Ich wusste vorher nicht, wie viel mir ein zahnloses Lächeln bedeuten kann“, sagt Marion Afrane. Ob sie die einst begonnene Ausbildung zur Altenpflegerin abschließen und die damit verbundene Verantwortung einer Fachkraft übernehmen will, darüber ist sie sich noch im Unklaren.

**Denn ihre derzeitige Tätigkeit als Pflegehelferin sei bereits „absolut erfüllend“.**

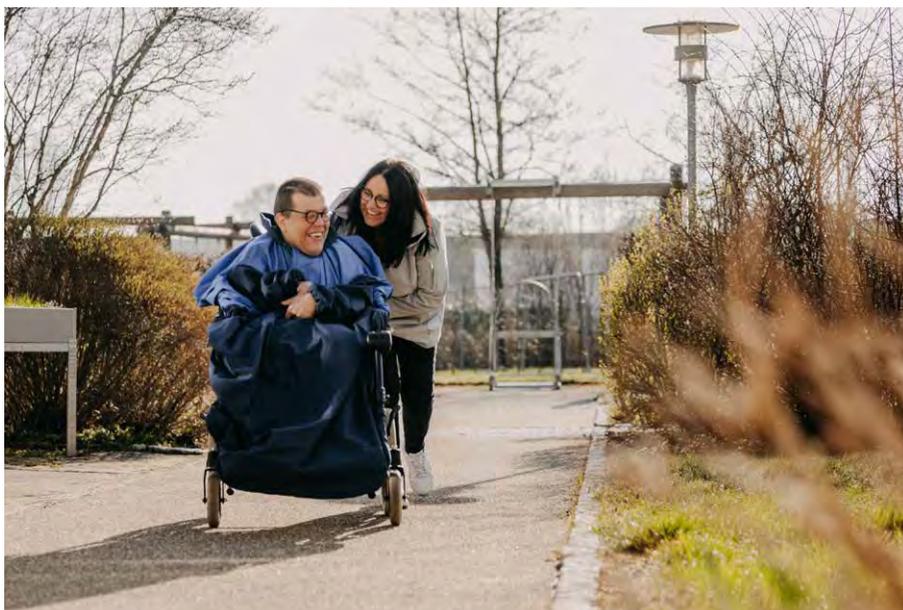
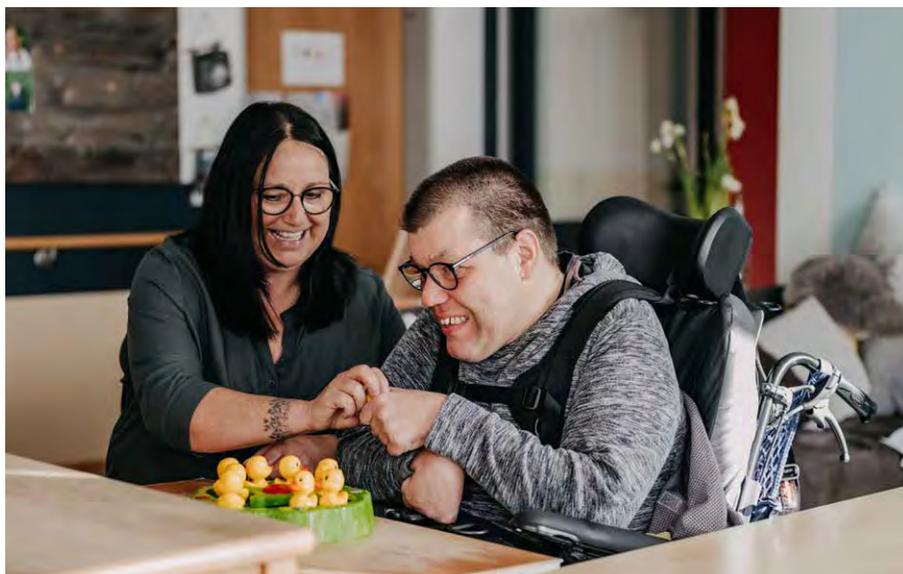
> Ein Quereinstieg in die Sozialbranche ist manchmal ein Sprung ins kalte Wasser, der sich jedoch lohnt. Das weiß auch Stephanie Eismann, die zuvor als Rettungsschwimmerin arbeitete.

### Wenn nicht jetzt, wann dann

Stephanie Eismann ist ebenfalls Quereinsteigerin. Seit zwei Jahren arbeitet sie als Pflege- und Erziehungshelferin in der Behindertenhilfe. „Mein ursprünglicher Beruf ist Zimmerin“, berichtet die 54-Jährige. Doch mit der Geburt ihrer Tochter habe sich einiges verändert. Vor ihrer Anstellung bei der Stiftung sei sie noch als Rettungsschwimmerin in einer Badeanstalt tätig gewesen. Im Bäderbetrieb sei sie auch mit Gästen mit Behinderung in

Berührung gekommen. Der Umgang mit ihnen habe ihr gefallen. „Ich habe schon immer gerne mit unterschiedlichsten Menschen gearbeitet“, sagt Stephanie Eismann. Die Coronapandemie und die vorübergehende Schließung des Bads habe alles auf den Kopf gestellt. „Ich dachte mir ‚wenn nicht jetzt, wann dann‘.“ Sie habe sich kurzerhand bei der Stiftung beworben.

In Heiligenbronn arbeitet sie in der Wohnung Isabel, ein Wohnangebot für erwachsene Menschen



mit Mehrfachbehinderung. In der Gruppe leben acht Personen zwischen Mitte Zwanzig und Mitte Vierzig. Das Alltagsleben beinhaltet auch individuelle oder gemeinsame Freizeitangebote. Weshalb zu den Aufgaben der Mitarbeiter auch die Begleitung zählt beziehungsweise alle Aufgaben, die zur gesellschaftlichen Teilhabe beitragen. Assistenzkräfte, leisten dabei einen wertvollen Beitrag. Vor allem, weil durch die Zunahme an personenzentrierten Leistungen der Bedarf an Assistenzkräften künftig deutlich zunehmen wird. (Siehe hierzu auch Seite 38.)

### Große Gemeinschaft

Der Aspekt der Teilhabe fasziniert Stephanie Eismann. Sie zieht sich gerade eine Jacke an und macht sich auf den Weg, um Maximilian (\*Name geändert) von der Werkstatt für Menschen mit Sinnesbehinderung abzuholen. Sie wird ihn zu einer therapeutischen Reitstunde begleiten, die auf dem Stützungsareal angeboten wird. Maximilian fährt mit seinem E-Rolli vor. Gemeinsam gehen sie zum Reitstall St. Martin. Es sei immer wieder aufs Neue ergreifend zu sehen, wie sehr Maximilian auf die Pferde freue. Sie reicht ihm eine Schüssel mit Futter, welches Maximilian voller Hingabe an das Pferd verfüttert.

„Durch meine Assistenz-tätigkeit kann ich Menschen mit Behinderung mehr am Leben teilhaben lassen.“

„Sie erfahren dadurch mehr Lebensqualität“, sagt die 54-Jährige. Sie schätze die Vielseitigkeit

ihrer Arbeit, die so bunt sei, wie das Leben selbst. So begleitet sie die Bewohner beispielsweise bei Ausflügen oder ins Kino, sogar bei einem Musical und einem Rockkonzert sei sie schon als Assistentin dabei gewesen. Das ist freilich die Kür, zum Alltag gehören auch die üblichen Pflichten, wie in jedem Haushalt. So unterstützt sie etwa bei der Pflege, beim Aufräumen oder beim Wäschewaschen. „Oberste Priorität ist die Lebensqualität und persönliche Weiterentwicklung der Menschen mit Behinderungen. Ich kann mich mit dieser Unternehmensphilosophie absolut identifizieren“, sagt Stephanie Eismann.

Die Stiftung unterstütze auch Mitarbeiter wie sie in außergewöhnlichem Maß. „Über die Stiftung konnte ich ein E-Bike leasen. Mit diesem Rad fahre ich täglich die knapp sechs Kilometer zur Arbeit und nutze es auch privat viel“, berichtet Stephanie Eismann begeistert. Ein guter Ausgleich zur Arbeit, die teilweise körperlich anstrengend sei. Die Tätigkeit verlange zudem Geduld und Einfühlungsvermögen. Die 54-Jährige schätzt den respektvollen Umgang mit Kollegen. Man begegne sich stets auf Augenhöhe. Sie betrachte die Stiftung als große Gemeinschaft, die Mitarbeitern zudem unterschiedlichste Fortbildungsmöglichkeiten wie etwa zum Thema Taubblindheit oder psychologische Themen wie Deeskalation, bietet. „Das sind Bausteine, über die auch Fachkräfte verfügen. Es freut mich, dass ich mich weiterbilden kann“, so Stephanie Eismann.

Ein bestmöglicher Personalmix, individuell auf die jeweilige Einrichtung abgestimmt, ist auch in der Behindertenhilfe essenziell. Da es in der Behindertenhilfe derzeit keine beziehungsweise nur selten vorgegebene Personalschlüssel in der Betreuungstätigkeit gibt, hat die Stiftung bislang mit einer durchschnittlichen Fachkraftquote von 55 bis 70 Prozent in den unterschiedlichen Wohn- und Assistenzangeboten geplant. Der Bedarf an Assistenzkräften wird durch die Umstellungen im Zuge des Bundesteilhabegesetzes vermutlich deutlich steigen. Und deren Mitarbeit hat noch einen weiteren positiven Effekt: „Assistenzkräfte schauen oftmals mit ihrer eigenen Perspektive auf eine Situation“, berichtet Nicole Bauknecht, Aufgabenfeldleitung Behindertenhilfe, „das bietet auch den Klienten einen anderen Zugang zum Alltag.“ Diese frischen Impulse seien eine klare Bereicherung in der Behindertenhilfe.



## Perspektiven

In der Kinder- und Jugendhilfe dagegen sind Quereinsteiger bislang noch eher selten anzutreffen. Eine von ihnen ist Ulrike Mahmic. Seit Sommer vorigen Jahres arbeitet sie im Bruder-Innocenz-Haus in Rottweil für eine interkulturelle Wohngruppe für männliche Kinder und Jugendliche. Mitarbeiterin im Erziehungsdienst ohne Fachausbildung – so lautet die offizielle Bezeichnung ihrer Stelle. In der Einrichtung werde bewusst auf die spezielle Problematik ausländischer Kinder und Jugendlicher und ihrer Entwurzelung eingegangen. In der Gruppe leben aktuell sechs Jugendliche im Alter zwischen 14 und 18 Jahren.

„Ich finde es großartig, welche Perspektiven die Stiftung unseren Klienten aber auch ihren Mitarbeitern bietet“, sagt die 36-Jährige.

Sie ist gelernte Hauswirtschaftlerin. Die einstige Berufswahl sei jedoch der gut gemeinte Wunsch der Eltern gewesen, dem sie sich gebeugt habe. Schon damals habe sie eher in eine pädagogische Richtung gehen wollen. „Nach der Ausbildung habe ich erst einmal einen Cut gemacht und als Verkäuferin gearbeitet“, erinnert sich Ulrike Mahmic – eine Zwischenlösung. Nach einer persönlichen Findungsphase wechselte sie als Hauswirtschaftlerin in die Familienpflege, später in einen Privathaushalt.



^  
Ulrike Mahmic

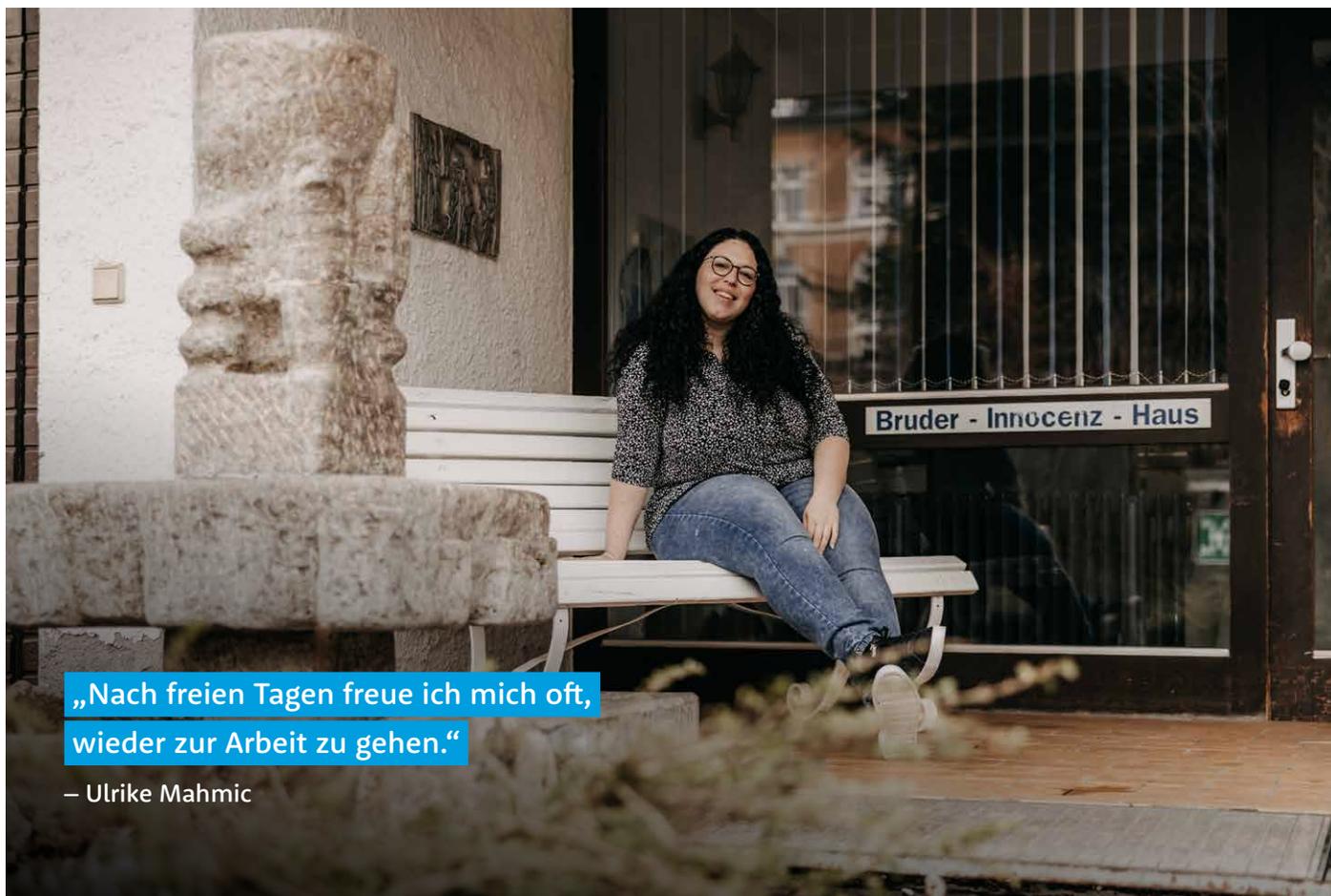
## Glücksfaktor

Als ihr damals neunjähriger Sohn erkrankte, stand seine Versorgung an oberster Stelle. In dieser Zeit konnte sie keiner Arbeit nachgehen, da sie bei den Klinikaufenthalten über längere Phasen bei ihm war. Bis ihr Sohn 12 Jahre alt wurde. Denn ab diesem Alter ist die dauerhafte Begleitung in Krankenhäusern nicht ohne Weiteres möglich. „Also beschloss ich, beruflich wieder Fuß zu fassen“, erzählt Ulrike Mahmic. Durch Zufall sei sie auf die Stiftung aufmerksam geworden. Sie erkundigte sich telefonisch, ob es Möglichkeiten für sie gebe. „Der Erstkontakt war äußerst freundlich“ erinnert sie sich, „ich wurde gleich gefragt, ob ich mir vorstellen könnte, mit männlichen Jugendlichen zu arbeiten.“ Sie sei ein offener Mensch und probiere immer erst aus, bevor sie urteile. Also habe sie das Angebot angenommen. Schon nach der ersten Woche im Bruder-Innocenz-Haus sei ihr klar gewesen, dass sie bleiben will. Derzeit ist sie zu 70 Prozent beschäftigt. „Nach

freien Tagen freue ich mich oft, wieder zur Arbeit zu gehen“, erzählt sie begeistert.

Sie sitzt an einem großen Tisch, ihr gegenüber ein 14-jähriger Junge aus Afghanistan. Gemeinsam machen sie Hausaufgaben. Als Mitarbeiterin im Erziehungsdienst unterstützt sie die Jugendlichen bei allem, was ansteht: Kochen, Begleitung zu Arztterminen, Freizeitaktivitäten, zum Beispiel Tischfußball. Außerdem führt sie viele Gespräche. „Man ist ein Stück weit Familienersatz. Die Jugendlichen haben viel erlebt, manche sind traumatisiert“, berichtet sie. Es sei nicht immer leicht, eine emotionale Distanz zu wahren. Die Schicksale gehen nah, man sei mental gefordert. Eine gute psychische Stabilität sei daher wichtig. Jedoch sei es gerade das Menschliche, was sie an ihrem Job liebe.

Die 36-Jährige hat die Möglichkeit zur Weiterbildung wahrgenommen. Im Sommer kommenden Jahres wird sie die Prüfung zur Jugend- und Heimerzieherin



„Nach freien Tagen freue ich mich oft,  
wieder zur Arbeit zu gehen.“

– Ulrike Mahmic

abschließen. Es mache Spaß, Neues zu lernen. Aktuell befindet sie sich in der Praxisphase. „Ich bin noch keine Fachkraft, fühle mich aber von meinen Kollegen absolut wertgeschätzt.“ Ihr bedeute es viel, dass die Stiftung ihr Potenzial erkannt habe und fördere. Gerade als Frau und als Mutter sei es wichtig, aus der Komfortzone herauszutreten. Weil es für das Selbstwertgefühl gut sei.

„Ich kann alle nur ermutigen, diesen Schritt zu gehen“, sagt die 36-jährige, „es macht glücklicher.“

^  
Ulrike Mahmic hat Neuland betreten und nun beruflich festen Boden unter den Füßen.



# Chancen für Quereinsteiger

Text: Martin Cyris



## Behindertenhilfe:

Assistenzkräfte, also Mitarbeiter in der Behindertenhilfe ohne Fachausbildung oder -studium, werden, so allgemeine Erwartungen, auf dem Arbeitsmarkt künftig stark nachgefragt sein. Denn die Behindertenhilfe erfährt momentan deutschlandweit eine Umstrukturierung und Neuausrichtung. Im Zuge der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) werden die Leistungen für Menschen mit Behinderung künftig „personenzentriert“ angeboten. Die Angebote werden sich also noch deutlicher an den individuellen Bedarfen des Einzelnen orientieren. Es muss davon ausgegangen werden, dass diese Leistungen nur über eine höhere Personalausstattung erbracht werden können (Stichwort: „mehr Hände“).

Quereinsteiger haben deshalb gute Chancen auf einen erfüllenden Job in der Sozialbranche. Denn erstens fehlt es an Fachpersonal, zweitens wird es selbst unter verbesserten Fachausbildungsquoten nicht kurzfristig in signifikant größerer Zahl zur Verfügung stehen. Fachkräfte und angelernte Assistenzkräfte arbeiten gemeinsam, etwa in Wohnungen für Menschen mit

Behinderung. Nicole Bauknecht, Aufgabenfeldleiterin Behindertenhilfe der Stiftung St. Franziskus: „Wenn man die Arbeitsmarktsituation betrachtet, darf man davon ausgehen, dass Assistenzkräfte mit einer intern vermittelten Grundqualifikation eine ganz wesentliche Säule sein werden, um die Leistungsangebote langfristig und zukunftssicher zu gestalten.“ Kurz: Quereinsteiger, die Menschen mit Behinderung offen und mit Interesse begegnen, Empathie mitbringen, Freude an Beziehungsarbeit haben und diese Menschen im Alltag verantwortungsvoll begleiten möchten, sind willkommen, auch ohne entsprechende Ausbildung oder Fachkenntnisse. Die nötige Qualifikation wird über interne Schulungsmaßnahmen der Stiftung vermittelt. Dazu gehören unter anderem Rollenspiele und Selbsterfahrungsseminare, um die Situation von Menschen mit Behinderung besser verstehen zu lernen, ebenso den adäquaten Umgang mit ihnen.

## Altenhilfe:



Die Mitarbeiter in der Pflege setzen sich im Wesentlichen aus drei Gruppen zusammen: Fachkräfte, Altenpflegehelfer (= Pflegehelfer mit einjähriger Pflegeausbildung) sowie angelernte Pflegekräfte (= Mitarbeiter

mit einer gründlichen Einarbeitung und Unterweisung). In allen drei Gruppen sind Neubewerber gefragt.

Über einen langen Zeitraum herrschte in Einrichtungen der Altenhilfe in Baden-Württemberg die 50-Prozent-Quote. Sprich, 50 Prozent der Mitarbeiter müssen beziehungsweise mussten aus Fachkräften bestehen. Zum 1. Juli 2023 aber wird eine Reform greifen: Durch das neue und bundesweit einheitliche Personalbemessungsverfahren entfallen die Personalschlüssel auf Länderebene. Sie werden durch einen einheitlichen Personalschlüssel ersetzt. Dieser unterscheidet nicht mehr in Fachkraftquoten, sondern in vier Qualitätsniveaus:

1. angelernte Kräfte im vorrangig hauswirtschaftlichen Bereich.
2. angelernte Kräfte im sogenannten bewohnernahen Bereich.
3. Pflegekräfte mit einjähriger Ausbildung.
4. Fachkräfte mit dreijähriger Ausbildung.

„Der Anteil der Pflegehilfskräfte wird dadurch deutlich steigen“, erklärt Boris Strehle, Aufgabenfeldleiter Altenhilfe der Stiftung St. Franziskus. Er begrüßt die Reform, da es nicht genug Fachkräfte gäbe, um den Bedarf abzudecken. Kurz: Auch in der Altenhilfe wird die Bedeutung von Quereinsteigern wachsen.

Die Pflegestandards bleiben freilich auch künftig erhalten. Da sind zum einen die stiftungseinheitlichen Standards, die in der Altenhilfe vorrangig durch die Pflegedienstleitungen gemeinsam erarbeitet werden. Diese gelten standortübergreifend und somit in allen Altenzentren und ambulanten Diensten. Zum anderen gibt es die sogenannten Expertenstandards in der Pflege, die bundesweit gelten und durch das Deutsche Netzwerk für Qualitätssicherung in der Pflege in Kooperation mit dem Deutschen Pflegerat entwickelt werden. Diese Standards dienen als Qualitätsinstrumente in der Pflegepraxis und definieren einheitliche Vorgehensweisen, zum Beispiel bei der Förderung der Mobilität, der Pflege von chronischen Wunden oder das Schmerzmanagement in der Pflege. „Eine Top-Versorgung ist unser Kerngeschäft“, sagt Boris Strehle, „wer in Einrichtungen der Stiftung gepflegt und versorgt wird, darf sich auf einen sehr guten pflegerischen Standard verlassen.“



### Kinder- und Jugendhilfe:

In vielen Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe gilt das Fachkräftegebot. Das heißt in diesem Aufgabenbereich spielen Hilfskräf-

te bislang eine untergeordnete Rolle. „Aber das wird sich in Zukunft ändern“, meint Aufgabefeldleiter Matthias Ries. Weil nämlich auch in der Kinder- und Jugendhilfe der Fachkräftemangel immer deutlicher zu spüren sei und gleichzeitig die Bedarfe enorm steigen. Es wird erwartet, dass allein in Baden-Württemberg in den kommenden Jahren circa 150.000 Fachkräfte fehlen werden. Zu erwarten, sei, so Ries, dass Hilfskräfte beziehungsweise Quereinsteiger künftig vor allem als Begleitdienste in den stationären Angeboten eingesetzt werden können. Zudem besteht die Möglichkeit, sich mit einem Jahr Berufserfahrung zum Erzieher ausbilden zu lassen. Was auch sehr wichtig sei, denn das Spannungsfeld zwischen Fachkräftemangel und dem Anstieg der Hilfebedarfe in der Kinder- und Jugendhilfe dürfe nicht zu einem Qualitätsverlust bei den Hilfemaßnahmen führen.



### Hauswirtschaft, Technik & Co:

Auch in anderen Bereichen der Stiftung sind angelernte Mitarbeiter unverzichtbar. In der Hauswirtschaft oder den Küchen und Kantinen etwa „sind sie das entscheidende Häkchen im Zahnrad“, erklärt Elke Nachts-

heim, Leiterin des Referats Hauswirtschaft und Ernährung, „ohne sie würde der ganze Betrieb ins Stocken geraten.“ Sie werden gründlich in ihre Tätigkeiten eingearbeitet und erhalten darüber hinaus regelmäßig Schulungen. Auch flexible Arbeitsmodelle sind nach Absprache möglich, Interessierte jederzeit willkommen.

Das Referat Bau- und Gebäudemanagement baut ebenfalls auf Mitarbeiter in bestimmten Tätigkeitsbereichen, in denen keine spezielle Fachausbildung vonnöten ist. Nach dem Wegfall von Zivildienstleistenden hat das Referat ein Team aufgebaut, das vor allem bei handwerklichen und technischen Arbeiten gefragt ist, darunter auch Quereinsteiger. „Sie sind nicht wegzudenken“, sagt Referatsleiter Rainer Dilger. Ein passgenauer Lebenslauf sei nicht immer entscheidend, sondern Sorgfalt, (Lebens)Erfahrung und Zuverlässigkeit – wie bei den Mitarbeitern in seinem Team, über das er „sehr froh“ ist. ●



# Gemeinsam viel erreichen

Unterstützen Sie starke Leistungen für rund  
5.500 Menschen

**5.500 Klienten, 2.400 Mitarbeiter  
und rund 350 Ehrenamtliche bedanken sich  
herzlichst bei Ihnen!**

**Die Stiftung St. Franziskus.  
Ein modernes, transparentes Unternehmen  
aus der Sozialwirtschaft**

Wir sind stolz darauf, ein modernes, transparentes Unternehmen aus der Sozialwirtschaft zu sein. Wir bauen auf starke Wurzeln und einer ausgeprägten Werteorientierung. Unser eigenständiger, moderner, franziskanischer Weg ist weltoffen, multikulturell, multikonfessionell und traditionsbewusst. Wir bringen viel Fachwissen, Kreativität und Engagement mit und betreiben über 30 Standorte in Süddeutschland für Kinder, Jugendliche und deren Familien, für Menschen mit Behinderung sowie für ältere und pflegebedürftige Menschen.

**Schaffen wir gemeinsam Lebensräume  
und Perspektiven!**

Unterstützen Sie die Stiftung St. Franziskus dabei, personenzentrierte Angebote und Leistungen für unsere Klienten anzubieten. Seit über 160 Jahren können unsere Klienten dank Ihrer Spenden mehr in ihrem Leben erreichen. Mit Ihrer aktiven Mithilfe können wir wirklich viel für diese Menschen bewegen, Teilhabe ermöglichen und ihnen neue Perspektiven für ihr Leben bieten. Ihre Spende hilft, Leben zu verändern – sie ist wichtig und kommt direkt an.

**Ihre Spende hilft Leben –  
Ihre Spende ist wichtig –  
Ihre Spende kommt an.**

Viele unserer wichtigen Leistungen werden nicht ausreichend gefördert, die Refinanzierung reicht oft nicht aus. Unser sozialer Auftrag kann nur mit Hilfe finanzieller Unterstützung von sozial engagierten Menschen und Unternehmen erfüllt werden. Unsere Projekte reichen von der Errichtung neuer Gebäude (z.B. Schulsporthallen für Kinder mit Behinderung) über Investitionen in die Alltagsgestaltung (z.B. Aktivierungsangebote in unseren Altenzentren) bis hin zur individuellen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen in unterschiedlichen Lebenssituationen.

**Transparenz & Spendengelder –  
Einsatz im Sinne aller**

Die Stiftung St. Franziskus setzt Spenden wirksam, nachhaltig und im Sinne der Spender sowie zum Nutzen aller Beteiligten ein. Wir informieren transparent, offen und klar über unsere Arbeit, unsere Struktur, unser Engagement und über die Verwendung der eingesetzten Finanzen und Ressourcen.

**Jetzt unterstützen, online spenden und  
Menschen direkt weiterhelfen:**

**Spendenkonto**

Kreissparkasse Rottweil  
IBAN DE56 6425 0040 0000 5403 40



**Oder spenden Sie online!**  
[www.stiftung-st-franziskus.de/  
unterstuetzen/jetzt-spenden](http://www.stiftung-st-franziskus.de/unterstuetzen/jetzt-spenden)



# Aktuelle Spendenprojekte

Sie können unsere Arbeit, unsere Leistungen und unsere Beratung für verschiedenste Lebenslagen allgemein unterstützen oder ein konkretes Projekt aus einem unserer drei Aufgabenfelder fördern.

**Nur mit der finanziellen Unterstützung von sozial engagierten Menschen kann die Stiftung St. Franziskus alle notwendigen Leistungen bieten.** ●

## Tiergestützte Therapie und Pädagogik

Eine bessere Lebensqualität für Kinder aus einem sozial benachteiligten Umfeld und Kinder mit Behinderungen, Mehrfachbehinderungen oder Taubblindheit durch spezielle tiergestützte Therapien wie pädagogisches Reiten und Pferdetherapie.

## Interaktiv Erinnerungen wecken

Besondere Momente und Erinnerungen von älteren Menschen wecken und damit mehr Lebensqualität schenken. Jeden unserer Standorte an die individuellen Bedürfnisse ihrer Bewohner anpassen und mit einer Anschaffung unterstützen: mit der gestengesteuerten Spielekonsole memoreCare, dem mobilen Projektor Qwiek.up oder interaktiven Lichtprojektionen über die Tovertafel.

## SEPA-Überweisung/Zahlschein

Name und Sitz des überweisenden Kreditinstituts

BIC

Für Überweisungen  
in Deutschland und  
in anderen EU-/EWR  
Staaten in Euro

Angaben zum Zahlungsempfänger: Name, Vorname/Firma

stiftung st. franziskus heiligenbronn

IBAN

DE56642500400000540340

BIC des Kreditinstituts/Zahlungsdienstleisters

SOLADES1RWL

Betrag: Euro, Cent

Spenden-/Mitgliedsnummer oder Name des Spenders

ggf. Stichwort

PLZ und Straße des Spenders: (max. 27 Stellen)

Angaben zum Kontoinhaber/Zahler: Name, Vorname/Firma, Ort (keine Straßen- oder Postfachangaben)

IBAN

D E

Datum

Unterschrift(en)

SPENDE

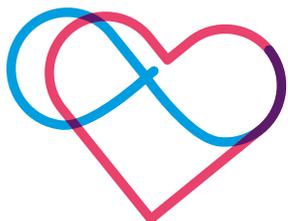
## Ansprechpartnerin:



**Birgit Deibler**

Telefon:  
07422 569-3386

E-Mail:  
birgit.deibler@  
stiftung-st-franziskus.de



# Ein Stückchen Ewigkeit

## Mit dem Nachlass Sinn stiften

Seit mehr als 160 Jahren erhalten Menschen mit Behinderung, pflegebedürftige Menschen sowie Kinder und Jugendliche und deren Familien bei der Stiftung St. Franziskus Unterstützung. Nur dank nachhaltiger Förderung und externer Unterstützung war unsere Arbeit im Dienste der Menschen über solch einen langen Zeitraum möglich. Ihren Ursprung hat die Stiftung St. Franziskus am Hauptstandort Schramberg-Heiligenbronn. Seit ihrer Gründung 1991 führt sie die Arbeit der franziskanischen Schwesterngemeinschaft des Klosters Heiligenbronn fort.

Mit Ihrem Nachlass können auch Sie ein Stückchen Ewigkeit hinterlassen und unsere Arbeit der Nächstenliebe mitgestalten. Wir unterstützen Sie bei der Klärung wichtiger Fragen und der Planung Ihres Nachlasses.

### Unser Service für Sie:

- Unverbindliche und individuelle Infogespräche
- Vorlagen und Checklisten
- Veranstaltungen rund ums Thema Nachlass
- Der Nachlass-Ratgeber „Ein Stückchen Ewigkeit“

### Haben Sie Interesse?

Dann füllen Sie gerne das Formular rechts aus oder wenden Sie sich direkt an Ihre Ansprechpartnerin Isabel von Au. ●

Text: Isabel von Au

### Unseren kostenfreien Nachlass-Ratgeber können Sie per Post oder per E-Mail anfordern:

- Ja, ich möchte den kostenfreien Nachlass-Ratgeber **per Post**, bitte schicken Sie ihn mir zu.
- Ja, ich möchte den kostenfreien Nachlass-Ratgeber **per E-Mail**, bitte schicken Sie ihn mir zu.

Anrede\*

Titel

Vorname, Nachname\*

E-Mail

Straße, Hausnummer\*

PLZ, Wohnort\*

Geburtsdatum

Telefonnummer

- Ich möchte weiterhin Informationen rund um die Arbeit der Stiftung St. Franziskus erhalten (auch postalisch)

Ihre personenbezogenen Daten werden von uns ausschließlich zur Bearbeitung Ihrer Anfrage verwendet und nicht an Dritte weitergegeben. Näheres finden Sie in unserer Datenschutzerklärung.



### Erben und Vererben – nehmen Sie gerne Kontakt zu mir auf.



#### Isabel von Au

Nachlässe, Referat Kommunikation

Telefon: 07422 569-3661

E-Mail: isabel.vonau

@stiftung-st-franziskus.de

Stiftung St. Franziskus · Kloster 2 · 78713 Schramberg



## Einsatz für das große Ganze

Zum 1. Januar 2023 trat Andrea Weidemann das Amt als Vorständin der Stiftung St. Franziskus an.

Zuvor war die 50-jährige Sozialmanagerin und zweifache Mutter in der Aufgabenfeldleitung der Behindertenhilfe der Stiftung.

Der Franziskusbote sprach mit der Vorständin über zeitgemäße Unternehmensführung, aktuelle Herausforderungen im Sozialwesen sowie über die großen Zukunftsthemen der Stiftung.

Interview: Martin Cyris  
Fotos: Annette Cardinale



**Frau Weidemann, seit knapp 30 Jahren sind Sie in der Sozialwirtschaft tätig, seit 1999 Mitarbeiterin der Stiftung. Was kann Sie nach dieser Zeit noch immer faszinieren?**

Wenn ich sehe, wie zu Menschen, die sich nicht oder nur schwer mitteilen können, eine Beziehung aufgebaut werden kann. Wie unsere Mitarbeiter in einer höchst professionellen Art und Weise einen Zugang herstellen und den speziellen Bedarfen dieser Menschen entgegenkommen. Das finde ich faszinierend. Das kann eine taubblinde Schülerin sein, ein älterer Mensch mit Demenzerkrankung oder ein traumatisiertes Kind.

**Es berührt mich jedes Mal aufs Neue, wenn wir für diese Menschen Teilhabe und eine höhere Lebensqualität ermöglichen können. Dafür lohnt sich der ganze Einsatz.**

**Was hat sich mit dem Wechsel in den Vorstand für Sie geändert?**

Ich fange nach wie vor sehr früh an und ich glaube, ich bin auch ein bisschen dafür verschrien, dass keiner vor mir sicher ist, der ebenfalls vor sieben Uhr am Schreibtisch ist (*lacht*). Ich habe unlängst ein Zitat von Benjamin Franklin aufgeschnappt, das ich mir dann zu meiner „Ehrenrettung“ ins Gedächtnis rufe: ‚Früh zu Bett und früh aufstehen macht gesund, reich und klug.‘ (*lacht*) Ansonsten hat sich natürlich meine Perspektive auf Aufgaben, Themen und Fragen geändert. Vorher war ich intensiv in bestimmten Projekten und im operativen Geschäft der Behindertenhilfe eingebunden. Aber im Vorstand schaut man anders auf Themen

und Fragestellungen. Die neue Position eröffnet natürlich ganz andere Gestaltungsmöglichkeiten. Man kann auch nicht überall tief in Details eintauchen, um den Gesamtüberblick über das große Ganze nicht zu verlieren. Gleichzeitig muss man Themen in ihrer Tiefe verstehen, um die richtigen Entscheidungen zu treffen. Im Vorstand eines Unternehmens zu sein, verändert die viel zitierte „Flughöhe“.

**Die Tendenz dabei abzuheben, nehmen wir gewiss nicht an. Aber wie bleiben Sie auf Kurs, um den Überblick zu bewahren?**

(lacht) Indem ich bei Fragen oder Themen regelmäßig zu mir sage: „geh mal einen Schritt zur Seite und schau dann erneut darauf“. Was wäre, wenn ich hier nicht nur aus der Perspektive der Behindertenhilfe darauf schaue? Um dann die Sache für das gesamte Unternehmen zu betrachten. Ich habe naturgemäß zu vielen Themen der Behindertenhilfe einen nahen Bezug. Aber auch in der Altenhilfe war ich schon aktiv tätig. Denn angefangen habe ich dort und ich war bis zur ersten Elternzeit in der Leitungsebene der Altenhilfe. Ich merke, dass ich auch bei deren Themen noch immer recht schnell Feuer fange. Doch wie schon angedeutet, in dieser Position zählen weniger die persönlichen Emotionen, sondern der Einsatz für das große Ganze. Und dazu gehört selbstverständlich auch die Kinder- und Jugendhilfe, für die ich mich mit demselben Elan engagieren werde.

**Die Gesetze und Vorgaben in der Sozialwirtschaft, wie auch ihre Finanzierungsgeflechte, sind außerordentlich komplex. Damit nicht genug, die einzelnen Leistungsbereiche unterscheiden sich in vielen Punkten auch noch voneinander ...**

... weshalb wohl kein Einzelner von sich behaupten kann, sämtliche Rechtsgebiete und Finanzierungszusammenhänge im Detail zu kennen. Es ist daher wichtig, zuzulassen, dass einem zugearbeitet wird und darauf zu vertrauen, dass am Ende alles zum Wohle der Menschen zusammenläuft. Die Stiftung verfügt in allen Bereichen über fachlich hervorragende und sehr engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich um die Basisarbeit und um teilweise sehr komplexe Sachverhalte kümmern, die wir nur gemeinsam lösen können. Der Vorstand muss das am Ende alles zusammenbringen und vor allem auch Orientierung bieten – für die Menschen, das Unternehmen und seine Mitarbeiter.

**Sie sagten mal, als Führungskraft müsse man zuweilen ein gewisses Alphanier sein, gleichzeitig nicht autoritär und selbstherrlich. Wie bekommen diesen Spagat hin und wie würden Sie Ihren Führungsstil beschreiben?**

Jeder Mitarbeiter tut auf seinem Arbeitsplatz das, was ihm an Talenten gegeben ist und stellt sich in den Dienst, um den Auftrag, den wir als Stiftung haben, erfüllen zu können. Dazu zählt jeder, auch ich. Qua Position über alle Köpfe hinwegentscheiden, das ist überholt. Ein Führungsstil, bei dem nur die eigene Meinung zählt, funktioniert meines Erachtens nicht mehr. Ich bin angewiesen auf andere Meinungen und bitte sogar ausdrücklich darum, dass diese geäußert werden. Es darf es nicht ausschließlich die Machtposition sein, anhand welcher Entscheidungen getroffen werden. Sondern ebenso Fachkenntnis, aber auch die jeweilige Haltung. Also: wie gehe ich Herausforderungen an, wie vorurteilsfrei begegne ich Veränderungen oder neuen Fragestellungen, wie flexibel gehe mit den herrschenden Rahmenbedingungen um? All das spielt in unserem Unternehmen eine große Rolle.

**Die Stiftung steht für individuelle Vielfalt, also auch von Meinungen?**

Eindeutig. Nur im Diskurs entwickeln wir uns weiter und erhalten neue Einsichten. Wir werden uns nicht weiterentwickeln, wenn wir uns gegenseitig immer sagen, wie toll wir sind. Es ist deshalb wichtig, andere Sichtweisen zu benennen und deutlich zu machen und mit der eigenen Meinung nicht hinterm Berg zu halten, selbst wenn es vielleicht mal Spannungen erzeugen oder zu Konflikten führen kann. Gerade auch als Vorständin will ich mit anderen Sichtweisen konfrontiert werden. Und ich möchte, dass man sie offen anspricht, ebenso bei anderen Führungskräften. Denn auch wenn ich meine eigene Meinung zuerst besser fand, kann es durchaus sein, dass das Gegenüber Recht hat.

**Offener Diskurs und offene Haltung als Säulen der viel zitierten Unternehmenskultur?**

Unbedingt. Eine positive Unternehmenskultur dient ja dazu, dass sich die Mitarbeiter wohl fühlen, dass sie angehört und ernst genommen werden. Das hat unmittelbar Einfluss auf die Motivation, aber auch darauf, wie schnell und zielgerichtet Entscheidungen getroffen werden. Offener Diskurs darf aber gleichzeitig nicht heißen, sich in endlosen Diskussionen zu verzetteln. Denn wir stehen im Dienst unserer Aufgaben für Menschen. Eine offene und flexible Haltung geht deshalb viel mit umsichtigem und zielorientier-



tem Handeln einher. In diesem Zusammenhang haben wir in den letzten zwei Jahren einen Kompass für die Stiftung entwickelt. Wie eine Art Orientierungshilfe. Deshalb nennen wir diese Impulse auch „Wegweiser“.

### Was kann man sich darunter vorstellen?

Die Wegweiser liefern Handlungs- und Haltungsimpulse oder auch Denkanstöße. Nach umfangreichen Führungskräfteworkshops in den vergangenen Monaten zu diesem Thema haben wir aktuell hierzu zum Beispiel noch einen Würfel entwickelt. Dort stehen unsere Leitsätze wie "WIR gestalten aktiv" oder „Vertraue in das Wissen der Anderen“. Wir sind dabei die Wegweiser mit weiteren Maßnahmen aktiv in die Mitarbeiterschaft zu tragen. Es geht um ein Zulassen anderer Perspektiven und dabei das große Ganze nicht aus den Augen zu verlieren. (siehe Beitrag auf Seite 62)

### Für dieses Umdenken müssen Sie die sprichwörtlichen Köpfe erreichen ...

... natürlich, es ist ein ständiger Lern- und Weiterentwicklungsprozess. Aber was wir uns auf die Fahne geschrieben und seitdem erarbeitet haben, ist spürbar und wird bereits gelebt. Es wirkt spürbar in die Organisation hinein. Das hat viel mit Professionalität zu tun. Das freut mich, ich bin positiv erstaunt. Auf dieser Grundlage können wir noch sehr viel erreichen und uns den Herausforderungen stellen.

**Wir als Führungskräfte sollten Wächter der Wegweiser sein und mit gutem Beispiel vorangehen.**

### Apropos Herausforderungen, die Welt befindet sich in einem rasanten Wandel, die Verkettung globaler Krisen hat nicht zuletzt auch das Sozialwesen getroffen, vor allem wirtschaftlich. Was tun?

Ich bin der Meinung, dass die Strategien der Vergangenheit in den heutigen Zeiten nicht mehr tragen. Die Welt ist in den letzten Jahren aus vielerlei Gründen eine andere geworden. Wir leben in Zeiten ständig zunehmender Unsicherheit und enormer Schnelllebigkeit. Darauf müssen wir uns einstellen. Im letzten Jahr haben wir für uns fünf sogenannte Megathemen erkannt und definiert. Grob gesprochen handelt es sich bei ihnen erstens um Personalgewinnung und -bindung. Zweitens um Finanzierung. Drittens um die Weiterentwicklung unserer Leistungsangebote. Viertens um IT und Digitalisierung. Sowie fünftens um die Entwicklung unserer Organisation und Unterneh-

menskultur. Es ist nun unsere Aufgabe, diese fünf Megathemen zeitnah in eine Strategie zu überführen. Die klare Benennung und verstärkte Besetzung dieser Themen weisen einerseits auf die großen Herausforderungen der Zukunft hin. Andererseits auf Chancen und mögliche Wege für unser Unternehmen, diese Herausforderungen zu bewältigen. Unser Ziel muss es sein, unser bereits hochwertiges Leistungsangebot weiterzuentwickeln. Und damit den Menschen, die wir begleiten, noch mehr gerecht zu werden.

### Was erhoffen Sie sich von dem anstehenden Strategieprozess?

Die Strategie sollte dem Anspruch gerecht werden, uns als Unternehmen Orientierung und Ausrichtung zu geben. Sie muss auch im Dialog zum Leben erweckt werden und vor allem dauerhaft erlebbar bleiben. Es darf und wird keines dieser berüchtigten Schubladenpapiere werden. Wir müssen der Strategie also einen kommunikativen Rahmen geben und sie in Prozesse aktiv einbinden.

### Das Thema Personalgewinnung und -bindung steht vermutlich nicht zufällig an erster Stelle, Stichwort Arbeitskräftemangel. Was unternimmt die Stiftung, um ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben?

Die Aufzählung der Themen sollte keine Gewichtung abbilden. Dennoch wissen wir alle, dass die Personalverfügbarkeit eine der größten Herausforderungen ist, und zwar für die gesamte Gesellschaft, auch und insbesondere für die Gesundheits- und Sozialberufe. Als einzelnes Unternehmen können wir Strukturen für neue und bestehende Mitarbeiter schaffen, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Dazu gehören zum Beispiel unsere vielen Benefits, die im audit beruf und familie zusammengefasst sind und auf sehr viel Anklang und positive Resonanz stoßen. Oder die Möglichkeit zu weiterführenden Qualifizierungsmaßnahmen, etwa Fort- und Weiterbildungen. Da tun wir unser Möglichstes. Und vor allem die verlässliche Dienstplanregelung ist ein entscheidender Faktor. Die Corona-Pandemie hat vieles wieder erschwert. Aber wir arbeiten intensiv daran, den sich verschärfenden Bedingungen auch aufgrund des Arbeitskräftemangels gerecht zu werden. Wichtig ist, dass der Mitarbeiter sich bei uns wohl fühlt und gerne zur Arbeit kommt. Den Sinn, den er oder sie seiner Arbeit findet durch sein Tun auch tatsächlich erleben kann.

### Wie sind Ihre weiteren Prognosen in Sachen Personal?

Das Thema Personalverfügbarkeit wird uns in abseh-

barer Zeit nicht verlassen. Im Gegenteil, wir müssen davon ausgehen, dass sich diese Problematik noch weiter verschärft. Hier werden wir sehr große Anstrengungen unternehmen müssen, um unserem Versorgungsauftrag trotzdem gerecht werden zu können. Wir müssen davon ausgehen, dass wir nicht von einer Veränderung des Arbeitsmarktes sprechen, sondern von einer Transformation.

### **Für 2023 ist die Stiftung erstmals seit ihrem Bestehen nicht mit schwarzen Zahlen ins neue Wirtschaftsjahr gegangen ...**

... was bewusst kalkuliert wurde, um unsere Qualität, allem voran in der Betreuung, zu halten. Wir müssen schon seit jeher auf vielen Ebenen in finanzielle Vorleistung gehen, was schon immer einem Balanceakt glich. Aber die derzeitige Gesamtgemengelage macht es ungleich schwerer. Da sind zum einen die gestiegenen Personalkosten. Aber auch die Inflation und die gestiegenen Energiepreise. Darüber hinaus gibt es Tarifabschlüsse und Lohnerhöhungen. Was uns einerseits für die Mitarbeiter freut. Andererseits sind sie noch nicht durchgängig in den Entgeltsteigerungen durch die Sozialträger enthalten. Diese starre Vorgehensweise, nämlich, dass ein Entgelt für ein Jahr mit großem Vorlauf fix vereinbart wird, bietet kaum Spielraum, auf solche Situationen reagieren zu können. Für die Stiftung bedeutet das eine entsprechende Unterdeckung. Trotzdem muss kein Mitarbeiter Angst um seine Stelle haben. Wir sind dankbar für jeden Mitarbeiter, der bei uns seinen Dienst tut.

### **Die Angebote der Stiftung sollen, so der Plan, trotzdem nicht reduziert, sondern im Gegenteil erweitert werden, unter anderem weil nach wie vor Schul- und Wohnplätze fehlen. Welche Möglichkeiten gibt es, diesem Dilemma beizukommen?**

Es ist in der Tat eine herausfordernde Situation, weil einerseits die Zuschüsse weniger werden. Gleichzeitig ist die Refinanzierung, die über die Entgelte erfolgt immer nur sehr spät gesichert und die Gelder werden oftmals mit sehr großem Abstand ausbezahlt. So dass wir gezwungen sind, in irgendeiner Weise vorzufinanzieren. Vor allem bei Neuinvestitionen, wie zum Beispiel in der jüngeren Vergangenheit bei unserer Schulsporthalle oder aktuell beim geplanten Schulerweiterungsbau namens „Campus Leben“. Es wird daher auch immer unsere Aufgabe sein, Spendenmittel zu akquirieren. Auch Einzelprojekte sind sinnvoll und wichtig und bieten den Menschen in allen unseren Aufgabenfeldern einen Mehrwert, etwa die digitale Teilhabe, Diagnostik für Menschen mit Taubblindheit oder auch die tiergestützte Therapie. Deshalb betrei-

ben wir auch ein aktives Fördermittelmanagement und kümmern uns um Drittmittelakquise. Wobei man sich darauf auch einen kritischen Blick bewahren sollte.

### **Warum?**

Weil ich grundsätzlich der Meinung bin, dass Drittmittel, wie zum Beispiel private Fördermittel, Spenden oder Gelder von privaten Förderstiftungen, keine staatlichen Aufgaben ersetzen dürfen. Die Versorgung von alten Menschen, von Menschen mit Behinderung und von Kindern und Jugendlichen in schwierigen Situationen, muss eine Aufgabe sein, die ein Sozialstaat finanziert bekommen und für die die Gesellschaft einstehen muss. Die qualitativ gute Ausführung dieser Leistungen, eine gute Grundversorgung und Assistenzleistungen zur Sicherung von Teilhabe, dürfen nicht von Spenden abhängen. Spenden sollten einen Mehrwert bieten, nicht mehr und nicht weniger.

### **Welche Rolle werden in absehbarer Zukunft neue Leistungsangebote spielen?**

Wir haben ganz aktuell neue Strukturen zur Entwicklung neuer Angebote geschaffen, auch personell. Wir müssen Leistungen neu denken, auch innovativ. Wir müssen professionelle Handlungskonzepte anwenden, wie zum Beispiel Case-Managemente, die sicherstellen, dass wir vom Klienten aus denken. Das darf nicht nur ein Lippenbekenntnis sein. In der Kinder- und Jugendhilfe etwa hat die Partizipation ein noch größeres Gewicht bekommen, in der Altenhilfe die Individualisierung. Es geht darum, die Menschen mitzunehmen und ihren Bedarfen noch mehr entgegenzukommen und ihnen gerecht zu werden. Also „personenzentriert“ zu denken, ein Fachbegriff aus dem Bundesteilhabegesetz. Das BTHG betrifft zwar die Behindertenhilfe, aber dadurch ist vieles auch in anderen Bereichen des Sozialwesens aufgebrochen. Vergütungsmodelle und Leistungsmodelle werden sich aber noch angleichen müssen, das ist ein zäher Prozess.

### **Bei allen Herausforderungen, auch eine Vorständin braucht ihre Auszeiten. Wie bekommen Sie in ihrer Freizeit den Kopf frei?**

Lesen ist für mich der absolute Ausgleich, da kann ich in andere Welten eintauchen. Ich lese gerne die neueren Bücher von Juli Zeh, auch Daniel Speck mag ich sehr. Im Moment lese ich „Nachmittage“ von Ferdinand von Schirach, einer meiner Favoriten.

### **Wir danken Ihnen für das Gespräch. ●**



# Mit hohem Ideal und Leidenschaft

Der Stiftungsrat ist das Aufsichtsgremium der Stiftung St. Franziskus. Er ist unter anderem für das Aufstellen von Grundsätzen zur Verwirklichung des Stiftungszwecks zuständig, sowie verantwortlich für die Genehmigung des Wirtschaftsplans und die Auswahl der Vorstände.

Dr. Frohmut Jacob, Fachärztin aus Villingen-Schwenningen, ist die Vorsitzende des neunköpfigen Stiftungsrats. Im Interview mit dem Franziskusboten spricht sie über den neu besetzten Vorstand der Stiftung sowie über aktuelle und kommende Herausforderungen.

Interview: Martin Cyris Foto: Stiftung St. Franziskus



**Frau Dr. Jacob, die Tätigkeit im Stiftungsrat geschieht ehrenamtlich, gleichzeitig trägt dieses Gremium wichtige Verantwortung. Was animiert Sie, sich dort zu engagieren?**

Ich habe zuvor schon, neben meiner Tätigkeit als Ärztin, längere Zeit als Familien- und Eheberaterin gearbeitet. Ich kannte daher das Kinder- und Familienzentrum der Stiftung. Als Medizinerin weiß ich außerdem, wie schwierig es ist, Plätze für Menschen in Alten- oder Pflegeheimen zu finden. In der Stiftung kommt die Kombination aus drei Aufgabenfeldern hinzu. Auf diese Bereiche zu schauen und auf der anderen Seite, die eigene berufliche Erfahrung einzubringen, das finde ich sehr reizvoll. Ebenso den Kontakt mit den Klienten und den Mitarbeitern. Es ist ein Ehrenamt, aber es erfordert ein professionelles Handling.

**Also bietet dieses Ehrenamt einen immateriellen Zugewinn?**

Das Amt im Stiftungsrat ist zwar eine herausfordernde, aber gleichfalls eine erfüllende Aufgabe. Auch die Zusammenarbeit innerhalb des Stiftungsrats empfinde ich als sehr bereichernd. Kollegen, die noch in anderen Aufsichtsräten sitzen, sagen, solch eine gute und konstruktive Zusammenarbeit sei außergewöhnlich. Es ist ein Mit- und ein Füreinander und kein Gegeneinander. Wir ziehen an einem Strang im Sinne für die Stiftung und die Menschen. Auch die Möglichkeit daran mitzuwirken, ein christliches Weltbild zu vermitteln, ist uns allen ein Anliegen. Ich kannte zuvor das Kloster Heiligenbronn, aber jetzt stehe ich im direkteren Kontakt mit den Schwestern. *(Anm. d. Red.: das Kloster Heiligenbronn ist durch Schwester M. Agnes Löber, Schwester M. Dorothea Thomalla und Pfarrer Thomas Fürst im Stiftungsrat vertreten)*

**Was hatte Sie anfangs am meisten überrascht oder beeindruckt?**

Es hat mich betroffen gemacht, unter welchen wirtschaftlichen Herausforderungen die Sozialwirtschaft steht, welche Rahmenbedingungen gegeben sind und

wie eng mitunter die finanziellen Spielräume sind, etwa um auch mal Innovatives zu wagen und zu gestalten. Wir sind eine kirchliche Stiftung, bekommen aber keine Gelder aus der Kirchensteuer. Man muss extrem gut wirtschaften und gleichzeitig die Qualität der Angebote und der Leistungen hoch halten, genauso wie die Motivation der Mitarbeiter. Umso mehr freut es mich, mit welcher Leidenschaft und mit welchem hohem Ideal sich die Menschen in der Sozialwirtschaft und gerade in der Stiftung St. Franziskus engagieren.

### **Apropos an einem Strang ziehen: Wie haben Sie sich für Andrea Weidemann als neue Vorständin entschieden?**

Wir haben ein genaues Anforderungsprofil erstellt und uns dafür gründlich Zeit genommen: Was braucht die Stiftung? Welche großen Themen stehen an? Welche Kompetenzen sind dafür notwendig? Kann sich der Bewerber mit den christlichen Werten identifizieren? Im nächsten Schritt wurde eine spezialisierte Personalagentur von uns beauftragt, diese Stelle auszuschreiben. Zu diesem Zeitpunkt wussten wir noch nicht, ob sich Frau Weidemann oder andere Mitarbeiter aus der Stiftung bewerben würden. Wir hatten dann ein großes und gutes Bewerberfeld. Ein Ausschuss nahm sechs Kandidaten in die engere Auswahl. Zwei davon durften sich schließlich vor dem Stiftungsrat präsentieren und unsere Fragen beantworten. Andrea Weidemann hat sich am Ende durchgesetzt. Ich bin davon überzeugt, dass es eine sehr gute Entscheidung war.

### **Dazu wüssten wir gerne Näheres ...**

Es stehen ja in nahezu allen Bereichen der Sozialwirtschaft ständige Umwälzungen und große Herausforderungen an. Etwa die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (*Anm. d. Red.: das BTHG fördert die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung, Leistungen, Angebote und Finanzierungen müssen sukzessive angepasst werden*), um nur das prominenteste Beispiel zu nennen. Daher ist es von großem Interesse, den Vorstand mit Persönlichkeiten zu besetzen, die einerseits gut vernetzt sind und andererseits über große Erfahrungen in der Sozialwirtschaft verfügen. Andrea Weidemann bringt beides mit. Sie ist vielen Bereichen sehr versiert und kann Situationen daher gut einschätzen. Außerdem hat sie sich in der Vergangenheit dadurch ausgezeichnet, dass sie sehr genau arbeitet und eine verlässliche Ansprechpartnerin ist, weil sie offen kommuniziert.

### **Interne Kommunikation wird im modernen Management ja immer wichtiger ...**

... eben, und Andrea Weidemann hat schon oft

bewiesen, dass das eine ihrer Stärken ist. Und zwar auf allen Ebenen, nicht nur auf der Führungsebene. Das war und ist uns sehr wichtig, dass sich alle Ebenen nicht nur angesprochen fühlen, sondern auch miteinander in Kommunikation kommen.

### **Worauf wird bei der Besetzung des Stiftungsrats geachtet?**

Die Satzung des Stiftungsrats macht da gewisse Vorgaben. Es dürfen maximal neun Personen in das Gremium gewählt werden. Das Kloster Heiligenbronn muss vertreten sein, ebenso die Caritas. Derzeit in Person von Oliver Merkelbach, Diözesancaritasdirektor im Caritasverband. Der Rest kann frei zu besetzt werden. Wobei wir darauf achten, dass gewisse Kompetenzen vertreten sind. Zum einen wirtschaftliche Kompetenz. Da haben wir mit Werner Krahl, Regionaldirektor der Kreissparkasse Heilbronn, und Sigrun Schmalzriedt, einer international tätigen Finanzexpertin, hervorragende Fachleute. Besondere Fachkenntnis in Sachen Sozialwirtschaft bringt Prof. Dr. Paul-Stefan Roß, Dekan für Sozialwesen an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg mit. Mein Stellvertreter, Georg Dlugosch, und ich, stehen unter anderem auch für regionale Kompetenz. Sprich, welche politischen und sozialen Themen sind in den Landkreisen aktuell, wo gibt es Investitionsmöglichkeiten und wo könnten Entscheidungsträger angesprochen werden.

### **Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig und die Herausforderungen werden dadurch nicht geringer. Sie sind noch für rund drei Jahre als Vorsitzende des Stiftungsrats gewählt. Welche Etappenziele würden Sie in dieser Zeit gerne noch erfüllt sehen?**

Wir begleiten die Stiftung und den Vorstand ja „nur“ ... (*lacht*). Aber klar, wir wollen dazu beitragen, dass das Unternehmen auf einem stabilen Fundament durch diese unsicheren Zeiten kommt, indem wir unsere Kompetenzen und Gedanken auf kooperative Weise einbringen. So verabschieden wir beispielsweise auch gemeinsam mit dem Vorstand die Strategie der Stiftung. Und dazu gehört es durchaus auch, den Menschen „da draußen“ von der Stiftung zu berichten und sie als attraktiven Arbeitgeber bekannt zu machen. In der Stiftung gibt es auf breitester Ebene viele Möglichkeiten, etwas zu bewegen und sich mit seinen Fähigkeiten einzubringen. Seinen Platz finden und in seiner Arbeit aufgehen, das ist mein Verständnis einer gelungenen beruflichen Karriere. Und diese Chancen bietet die Stiftung allemal.

**Wir danken Ihnen für das Gespräch. ●**





# Aufgeben ist keine Option

Arbeitgebern wird es in Zukunft nur dann gelingen, ihre Stellen besetzen zu können, wenn es ein Miteinander im Unternehmen gibt. So die Einschätzung von Elfriede Dierstein, Leiterin des Referats Personal der Stiftung St. Franziskus, und Julia Müller, Abteilungsleiterin Recruiting und Personalentwicklung, in ihrem Gastbeitrag für den Franziskusboten.

Foto: Adobe Stock (WavebreakmediaMicro)





**Die Schlagzeilen malen ein deutliches Bild:  
In Deutschland herrscht seit mehreren Jahren  
ein großer Fachkräftemangel – insbesondere  
die Sozialbranche ist davon betroffen.**

Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln fehlen bundesweit bis 2026 circa 23.000 Erzieher sowie weitere 20.000 Sozialpädagogen, 20.000 Pflegefachkräfte in der Altenhilfe und weitere 20.000 in der Gesundheits- und Krankenpflege.

Arbeitgeber sind gezwungen im Kampf um diese begehrte Zielgruppen völlig neue Wege zu gehen. Auch die Stiftung St. Franziskus steht vor dieser Herausforderung. Die Gewinnung von Personal sowie die Personalbindung beherrschen den Alltag der Personalabteilungen. „Mittlerweile sprechen wir nicht mehr vom Fachkräftemangel, wir haben einen Arbeitskräfte-

mangel“, sagt Elfriede Dierstein, Leiterin des Referats Personal der Stiftung St. Franziskus.

Wer sich die Daten des statistischen Bundesamts anschaut, stellt fest, dass im nächsten Jahrzehnt die Anzahl der derzeit Erwerbstätigen um bis zu 30 Prozent zurückgehen wird. Die geburtenstarke Baby-boomer-Generation tritt in den Ruhestand, während die nachfolgenden Generationen die entstehenden Lücken nicht füllen können.

Hinzu kommt, dass das steigende Durchschnittsalter der Bevölkerung (vgl. Bevölkerungspyramide des Statistischen Bundesamts 2022) für erhöhte Bedarfe in den pflegerischen Dienstleistungen sorgt. Und damit automatisch zu einem höheren Bedarf an Pflegepersonal. Ohne die Gewinnung weiterer Zielgruppen, innerhalb und außerhalb Deutschlands, werden die Dienstleistungsangebote in der bisherigen Anzahl nicht bestehen können.

Auch die Corona-Pandemie zeigt ein klares Ergebnis: Neben der Beschleunigung des Fachkräftemangels wurde das bis dahin stetige ökonomische Wachstum jäh ausgebremst. Infolgedessen setzen sich die Unternehmen intensiv mit der Knappheit der drei zentralen Ressourcen auseinander: Zeit, Geld und Personal.

Die Vorzeichen könnten also nicht schlechter stehen für ein sozialwirtschaftliches Unternehmen, das Pflegeeinrichtungen betreibt, Kindergärten und Schulen unterhält und Wohnraum und Arbeit für Menschen mit Behinderung zur Verfügung stellt.

Wie lassen sich diese Dienstleistungen nun mit weniger Personal, damit automatisch weniger Zeit und nun auch noch mit geringeren finanziellen Ressourcen abbilden?

**Eine schnelle und einfache Antwort auf diese Frage gibt es nicht. Dennoch: „Aufgeben ist keine Option! Neudenken ist das Stichwort“ – das ist unisono die klare Haltung der Personalleitungen der Stiftung St. Franziskus.**

„Wir setzen uns intern derzeit ganz konsequent mit der Frage auseinander, was Bewerber und Mitarbeitende dazu bewegt, einen Arbeitsvertrag zu unterschreiben,

sich täglich wieder neu für uns zu entscheiden und damit im Unternehmen zu bleiben“, so Elfriede Dierstein. „Natürlich kommen wir da sofort auf das Thema Gehalt: Wir definieren es intern als eines der wesentlichen Grundbedürfnisse der Bindung. Auch wenn wir in der Sozialwirtschaft viele Mitarbeitende haben, die ihrem Beruf aus Berufung nachgehen, sichert der Job für jeden von uns das finanzielle Überleben und ermöglicht uns die gewünschte Ausgestaltung des Privatlebens. Glücklicherweise haben die Gehälter in Pflege und Betreuung in den letzten Jahren, insbesondere bei den Fachkräften, einen großen Sprung nach vorne gemacht. Inzwischen müssen wir uns nicht mehr mit unseren Gehältern verstecken.“

Als Pflegefachkraft in der Stiftung liegt das Gehalt nach drei Jahren Berufserfahrung bei mehr als 45.000 Euro pro Jahr. Erzieher in Kitas verdienen im dritten Berufsjahr 44.000 Euro im Jahr, also ca. 3.700 Euro pro Monat.

Aber Geld ist nicht alles – auch das eine Erkenntnis vieler Menschen aus der Zeit der Pandemie. Für diejenigen, die einen Sinn in ihrer Arbeit suchen, gibt es innerhalb der Stiftung St. Franziskus vielfältige Möglichkeiten. Ein Einstieg ist auch ohne berufliche Qualifikation möglich. Die Stiftung setzt schon seit vielen Jahren den Fokus auf die eigene Ausbildung und interne Qualifizierung, um Menschen zu finden und zu binden, die zur Stiftung passen.

Gute Mitarbeiter gilt es dabei unbedingt in der Stiftung zu halten. Es wird deshalb darauf geachtet, dass jeder Mitarbeiter einen geeigneten Entwicklungsweg gehen kann. Unabhängig davon, ob eine fachliche Spezialisierung gewünscht ist oder eine Führungslaufbahn. Die Generationen, die aktuell und zukünftig ins Berufsleben eintreten werden, suchen sich gezielt ihre Arbeitgeber aus. Unternehmen sind gefordert, nachhaltig zu handeln, Wünsche nach Selbstverwirklichung zu beantworten und Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse zu integrieren. Jüngere Mitarbeiter möchten insgesamt weniger Zeit bei der Arbeit verbringen und Arbeit muss Spaß machen.

Um auf diese veränderten Anforderungen zu reagieren, hat die Stiftung die Personalgewinnung und -bindung zum sogenannten Mega-Thema ausgerufen: „Das Megathema ist die Plattform, um uns gemeinsam auf den Weg zu machen und strategische Leitplanken für die Personalgewinnung und -bindung der nächsten

Jahre zu erarbeiten. Nur mit konsequenter Ausrichtung auf die wesentlichen Bestandteile, die Mitarbeitende im Unternehmen hält und kreativer Suche nach weiteren Zielgruppen, werden wir als Stiftung dem Arbeitskräftemangel langfristig begegnen können. Eng im Fokus sind dabei die individuelle Entwicklung, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, die Entlastungspotenziale in Prozessabläufen, der Kulturwandel im Unternehmen und die Rahmenbedingungen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, um Privat- und Berufsleben flexibel und mitarbeiterindividuell abbilden zu können.“

**Die Welt ist kompliziert und wird auch in Zukunft nicht einfacher werden: jeder Geschäftsbereich hat andere Rahmenbedingungen.**

Partizipation und Teilhabe stärken die Wünsche von Klienten, und auch die Wünsche künftiger Mitarbeiter werden vielfältiger und individueller. Arbeitgebern wird es in Zukunft nur dann gelingen, ihre Stellen besetzen zu können, wenn es ein Miteinander im Unternehmen gibt.

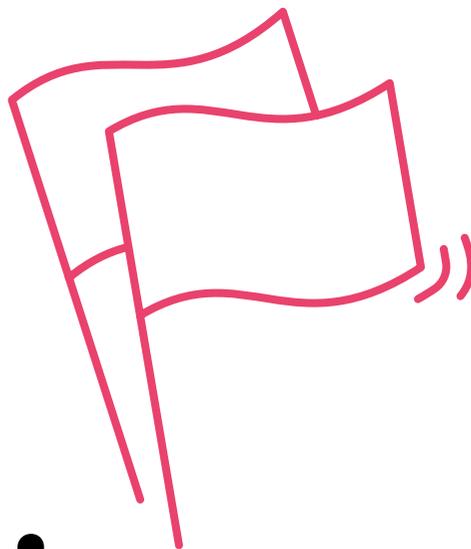
Diesen Kulturwandel hat die Stiftung eingeläutet, es wird aber ein stetiger Veränderungs- und Anpassungsprozess bleiben. Und auch hier gilt:

**Aufgeben ist keine Option!** ●





Plädoyer zum Thema  
Fachkräftemangel



# S.O.S.

Das Sozial- und Gesundheitssystem lag schon länger selbst im Krankenbett – inzwischen aber auf der Intensivstation.

Die globalen Krisen haben die Mängel des Systems, das nur noch auf Kante genäht war, gnadenlos aufgedeckt. Tendenz: Es droht noch schlimmer zu kommen.

Die Branche schlägt Alarm. Es fehlt an allem: an Personal, an Plätzen, an Geld. Und offenbar auch an einer ganzheitlichen politischen Strategie, um die Zustände nachhaltig zu verbessern.

Ein Einwurf von Harald Blocher

Aufgezeichnet von Martin Cyris  
Foto: sptmbr



Harald Blocher  
Leiter Referat Kommunikation

Wir haben einen Auftrag. Nämlich dafür zu sorgen, dass sensible Gruppen unserer Gesellschaft ein selbstbestimmtes Leben führen können. Ältere Menschen, Menschen mit Behinderung, jüngere Menschen. Diesen Auftrag haben wir als Stiftung St. Franziskus. Als Sozialunternehmen ist unsere Kernkompetenz, sich um die mitunter hochspeziellen Bedarfe dieser Gruppen zu kümmern, Leistungen für sie anzubieten und Angebote zu entwickeln. Um diesen Menschen Lebensqualität und Teilhabe zu ermöglichen.

Es ist grundsätzlich eine sehr erfüllende Aufgabe. „Ich wusste vorher gar nicht, wie viel mir ein zahnloses Lächeln bedeuten kann“, sagt etwa eine Mitarbeiterin unserer Altenhilfe. Nachzulesen auf Seite 34 in dieser Ausgabe des Franziskusboten. Die Mitarbeiter der Stiftung kommen diesem Auftrag mit hoher Motivation und mit großem Engagement nach. Auch und erst recht in Krisenzeiten, wie während der Corona-Pandemie zu sehen war. Trotz erheblich erschwelter Bedingungen, etwa durch den erhöhten Krankenstand und damit

höherer Belastung, waren sie rund um die Uhr für die Menschen da.

Die Situation hat sich indessen beruhigt, andere Themen beherrschen mittlerweile die Schlagzeilen. Und damit sind auch die Anliegen der Tätigen im Sozial- und Gesundheitswesen von den Titelseiten verschwunden. Aus den Augen, aus dem Sinn? Weitermachen wie bisher? Das wäre ein schwerwiegender Fehler mit eklatanten Folgen, die sich nicht mehr wie früher weit weg am Horizont abzeichnen, sondern quasi vor unserer Haustüre. Denn die Lage im Sozial- und Gesundheitswesen ist heute noch bedrohlicher als vor der großen Zäsur, die Corona mit sich brachte. Es fehlt an Personal, an Betreuungs-, Wohn- und Schulplätzen für sensible Gruppen und an Geld. Und damit an den Grundlagen, um unseren Auftrag vollumfänglich zu erfüllen.

Ein Beispiel, das dieses Dilemma aufzeigt, ist unser Haus Tobias in Waldmössingen. Dieses Wohnangebot für Erwachsene mit Mehrfachbehinderung konnte erst nach einem großen finanziellen und jahrelangen planerischen Kraftakt durch die Stiftung St. Franziskus realisiert werden. Das Haus steht nun da, aber es fehlt an Arbeitskräften, um die Assistenzleistungen für die Menschen zu erbringen, die dort ein Zuhause finden wollen. Und die Wartelisten der Menschen, die diese Wohnplätze benötigen, werden immer länger. Gleiches gilt für die Aufnahme von Schülern in allen unseren Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ). Auch hier braucht es größte Kraftanstrengungen, um den Bedarfen personell und auch räumlich überhaupt gerecht werden zu

können. Und die Perspektiven für die Zukunft sind nicht rosig, während gleichzeitig die Anforderungen immer höher werden.

Um ihre teilweise sehr spezialisierten Leistungen und gleichzeitig dringend benötigten Angebote aufrechterhalten zu können, ging die Stiftung St. Franziskus erstmals seit ihrem Bestehen mit einer Minuskalkulation ins aktuelle Wirtschaftsjahr. So etwas kann „mal“ aufgefangen werden. Aber sicherlich nicht auf lange Sicht. Denn das gesamte Sozial- und Gesundheitssystem wankt merklich. Eine Auswahl an Schlagzeilen der vergangenen Wochen: „Unser Gesundheitssystem fährt mit 300 Stundenkilometern auf eine Betonwand zu“. „Pflege ist fast überall am Limit“. „Pleitewelle in der Pflege“. „Lockdown-Schäden für Kinder dramatisch“. „Jugendhilfe vor dem Kollaps“. Es gibt unzählige weitere, die alle dasselbe signalisieren: Die Systeme, die für den Schutz vulnerabler Gruppen da sind, sind am Anschlag.

Der „entgegengesetzte“ demographische Wandel – der sich seit Jahrzehnten angekündigt hatte – macht sich nun voll bemerkbar. Sprich, die Nachfrage nach Fachkräften steigt, gleichzeitig gibt es immer weniger Auszubildende in diesen Branchen. Vor allem die Sozialwirtschaft leidet unter einem eklatanten Personalmangel bei gleichzeitig steigendem Bedarf. Eine Auswertung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) listet jene Branchen auf, in denen am meisten Fachkräfte fehlen. Auf Platz eins: Sozialarbeit. Gefolgt von Kinderbetreuung und -erziehung und der Altenpflege.

Um es mit Bundeskanzler Olaf Scholz zu sagen: Um dem Fachkräftemangel entgegenzusteuern – vor allem durch eine spürbar bessere Bezahlung in allen Lohngruppen – muss ein „Doppel-Wumms“ her. Oder noch besser ein Dreifach-Wumms. Auch der Stiftung St. Franziskus fehlen Arbeitskräfte, derzeit rund einhundert. Wir unternehmen große Anstrengungen, um für potenzielle Bewerber ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Bis 2030 werden rund 500 Mitarbeiter der Stiftung das Rentenalter erreichen. Und damit rund 22 Prozent der aktuellen Belegschaft. In anderen sozialwirtschaftlichen Unternehmen dürfte die Entwicklung ganz ähnlich verlaufen – und die Aussichten damit nicht rosig erscheinen lassen. Für diejenigen Mitmenschen, die Unterstützung benötigen aber wegen Personal- und Geldmangel nicht erhalten, hat das erhebliche Auswirkungen auf die Lebensqualität. Und das sollte sich ein Gemeinwesen wie unseres, das sich als Sozialstaat versteht, unter keinen Umständen erlauben. Die Stärke einer Gesellschaft zeigt sich immer daran, wie sie mit den Schwachen in ihrer Mitte umgeht. Viele Träger und Leistungserbringer funken daher unisono S.O.S.! Die Notrufabkürzung wird oftmals als *save our souls* übersetzt, rettet unsere Seelen.

**Aktuell könnte es auch  
lauten: save our  
Sozialsystem – rettet unser  
Sozialsystem. •**



# „Einfach ausprobieren“

Ein Ehrenamt in der  
Stiftung St. Franziskus



Von Tübingen über Heiligenbronn bis Baidt spenden rund 350 Menschen zugunsten der Stiftung St. Franziskus etwas sehr Kostbares: ihre Zeit.

Ehrenamtliche engagieren sich in den verschiedensten Bereichen für Menschen. Der Einsatz hat für die Stiftung und für die Menschen eine herausragende Bedeutung.

Vier Ehrenamtliche berichten über ihre Erfahrungen und ihren ganz persönlichen Antrieb.

Isabelle visiert den Korb an, geht leicht in die Hocke und schnell mit den Beinen und Armen nach oben. Sie zielt. Wirft. Der Basketball tänzelt an der Umrandung entlang – und fällt dann in den Korb. Es folgt lautstarker Jubel bei der Sportgruppe in Heiligenbronn. Das Besondere an dem Treffer: Isabelle ist stark sehbehindert. Das hindert sie aber nicht daran, ins Schwarze zu treffen.

Mit ihr freuen sich ihre Teamkollegen aber auch Carolin Armbruster und Wulf Frey. Beide helfen ehrenamtlich in der Stiftung St. Franziskus mit. Während Carolin Armbruster erst vor Kurzem eingestiegen ist, ist Wulf Frey bereits ein „alter Hase“. „Es ist eine rundum sinnvolle Tätigkeit“, erzählt Frey, der hauptberuflich als Vertriebsleiter eines Industrieunternehmens arbeitet.

**„Die Menschen sind unglaublich herzlich und dankbar für jede Kleinigkeit.“**

– Wulf Frey

## Feuer und Flamme

Wulf Frey meldete sich 2017 spontan auf eine Anzeige im Gemeindeblatt mit der Suche nach ehrenamtlichen Helfern – und er war sofort Feuer und Flamme. Als Bildungsassistent betreut er Menschen mit Behinderung bei inklusiven Kursen an der Volkshochschule, etwa Korbflechten, oder betätigt sich – wie Carolin Armbruster – in der Sportgruppe. Dort haben Menschen mit Sehbehinderung sowie solche mit kognitiven und motorischen Einschränkungen gemeinsam großen Spaß und ziehen an einem Strang.

Außerdem engagiert Carolin Armbruster sich in der Wohnung Julian als Vorleserin und liest mehreren Menschen aus der Gruppe einmal pro Woche vor. „Wenn ich vorlese, sind alle mucksmäuschenstill und hören aufmerksam zu“, lächelt sie. Selbst Bewohner, die zuvor innere Unruhe zeigten. Eine unscheinbare Tätigkeit zwar, aber die geballte Aufmerksamkeit zeige, wie sinnvoll solche Einsätze seien.



Es gibt keine Verlierer, nur Sieger –  
denn ein Ehrenamt ist immer ein Gewinn.





„Sich aufraffen, das kann jeder.“

– Carolin Armbruster

^  
Sie könnten in ihrer Freizeit auch eine ruhige Kugel schieben, doch Ehrenamtliche wie Carolin Armbruster zwacken davon gerne etwas für Andere ab.

>  
Rührende Erfahrungen sind keine Seltenheit im Ehrenamt, denn die Menschen sind froh und dankbar.

Carolin Armbruster wollte nach einem sozialen Jahr in einem Kindergarten neben ihrer Ausbildung zur Bürokauffrau weiterhin im sozialen Bereich tätig sein. „Ob ich zu Hause zwei Stunden auf der Couch sitze oder in der Stiftung mithelfe, macht für mich keinen Unterschied“, sagt sie. Für die Menschen aber schon. Sich aufzuraffen, „das kann jeder“, schiebt sie hinterher.

### Ruck ohne Reue

Einer, der das auch kann, ist Edgar King. Auch wenn es bei ihm etwas gedauert hat bis der Stein ins Rollen kam. „Ich habe einen Kochkurs für Menschen mit und ohne Behinderung mitgemacht“, erinnert er sich. Eine Betreuerin fragte ihn, ob er nicht Lust habe, ehrenamtlich in diesem Bereich tätig zu werden. Edgar King grübelte eine Zeit lang über die Frage. „Kann ich das? Was ist, wenn ich mich ungeschickt anstelle?“, fragte er sich – bis er sich 2013 einen Ruck gab, den er bis heute nicht bereut hat. „Im Beruf war ich immer ein Zahlenmensch, der in der Kostenrechnung tätig war. Das Menschliche hat da mitunter etwas gelitten“, erzählt er.

Schnell wurde klar: Edgar King fühlte sich pudelwohl bei seinen Tätigkeiten.

„Ich bin zwar fachfremd, aber das Ehrenamt ist kein Hexenwerk“, stellte er schnell fest. Er übernahm Begleitungen und Fahrdienste – etwa zu Koch- und Backkursen der VHS –, betreut Menschen mit Behinderung bei Aqua-Fitness-Kursen oder geht mit ihnen zum Trommeln. „Da mache ich dann auch selbst mit“, lacht er. Fast immer heißt es danach: „Das war heute wieder schön. Und dann freue ich mich mit“, sagt Edgar King.

Edgar King begleitet seit acht Jahren Joachim, einen blinden Rentner. Zu ihm hat er eine ganz besondere Beziehung aufgebaut. Zuerst begleitete er ihn zum Kochkurs. Als dieser vorüber war, erkundigte sich Joachim, ob Edgar King ihn auch zum nächsten Kurs begleiten wolle. „Das freut einen, es tut gut und die Tätigkeit macht einfach Sinn“, sagt er. Der gemeinsame Besuch des Heiligenbronner Adventsmarktes ist mittlerweile ein echtes Ritual: „Da trinken wir erst einen Kaffee, dann gehen wir in die Kirche und danach zum Ehrenamtstreff“. Anschließend schlendern beide über den Markt.

### Das Herz geht auf

„Ich kann solch eine ehrenamtliche Tätigkeit nur empfehlen“, sagt Edgar King. „Man lernt tolle, bemerkenswerte Menschen kennen“, schwärmt er. Das gelte sowohl für die unterstützten Menschen als auch für die Mitarbeiter der Stiftung. „Wie liebevoll sie mit den Menschen umgehen, da geht einem das Herz auf“, erzählt er. Edgar King sieht seine Tätigkeit dahingehend wichtig, dass er das jeweilige Handicap des Menschen ein Stück weit ausgleichen und ihm so eine Teilhabe am „ganz normalen Leben“ ermöglichen kann. Er schildert einem blinden Menschen beispielsweise die Umgebung, um ihm die Augen zu „ersetzen“.

### Wie auch Wulf Frey absolvierte er bereits ein Mobilitätstraining.

Das heißt, die Teilnehmer müssen unter anderem mit verbundenen Augen essen und laufen, um ein Gefühl für die Welt der Menschen mit Sehbeeinträchtigungen zu bekommen. Anschließend konnte das gewonnene Wissen eingesetzt werden, beispielsweise bei Spaziergängen. „Danach heißt es dann manchmal: ‚danke, dass du da warst‘“, erzählt Wulf Frey.

Natürlich gebe es auch Tage, wo nicht alles glatt laufe. „Manchmal kann man sie nur schwer motivieren“, sagt Wulf Frey. Sie wollten dann einfach ihre Ruhe. Aber das ginge ja jedem so und sei eher die Ausnahme. Zum großen Teil seien die Menschen mit Behinderung interessiert, wer da vor ihnen stehe. „Wo kommst du her, wollen sie meist sofort wissen“, schmunzelt er. „Man muss so ein Ehrenamt einfach ausprobieren“, sagt Carolin Armbruster. „Ich habe das gemacht und siehe da: es macht Spaß“, blickt sie zurück. Insbesondere die Sportgruppe ist für die Menschen ein willkommener Ausbruch aus dem Alltag. „Sport ist notwendig, da viele sonst eher wenig Bewegung haben“, sagt Wulf Frey. Als Ausdauersportler, der sich auch von Wind und Wetter nicht abschrecken lässt, muss er es wissen. Seine Kniffe hat er durchaus: Sime motiviert er zum Beispiel mit der Smartwatch. „Da steht er total drauf“, lacht der Betreuer. Und wenn er es gut macht, darf er „eine“ rauchen.

### Große Bandbreite

Derlei Motivation brauchen Ines und Michaela nicht. Denn sie wollten mit aller Macht das Sportabzeichen holen. 2.000 Meter galt es dabei im Stadion zu laufen – und das alles bei brütender Hitze mit 33 Grad. „Sie

„Ich bin zwar fachfremd, aber das Ehrenamt ist kein Hexenwerk.“

– Edgar King



haben alles gegeben und übers ganze Gesicht gestrahlt, als sie es geschafft haben“, erzählt der Betreuer.

Es gibt aber nicht nur den Sport, die Bandbreite an ehrenamtlichen Tätigkeiten ist groß: angefangen von der Begleitung bei Spaziergängen und Nordic Walking über Kurse oder Vorlesen.

**Jeder Ehrenamtliche kann nach seinen Wünschen und Vorstellungen eingesetzt werden.**

Mitunter gibt es aber auch echte Highlights für alle Beteiligten: Edgar King erzählt mit leuchtenden Augen von einer Fahrt mit dem Katamaran von Konstanz nach Friedrichshafen. Noch beeindruckender war eine viertägige Reise nach Eisenach, wo unter anderem die berühmte Wartburg besichtigt wurde. Edgar King war die gesamte Zeit über für die Begleitung eines Mannes mit körperlichen Einschränkungen eingeteilt. Das habe super funktioniert, sagt er. Beim großen „Ehrenamts-hock“ hingegen gibt es ein tolles Miteinander, wo Kontakte geknüpft und gepflegt werden. Das ist ein kleines Dankeschön für die Ehrenamtlichen, die längst unverzichtbar sind.

### Wie ein Geschenk

Mehr als 30 Millionen Menschen engagieren sich hierzulande ehrenamtlich. Das bedeutet, dass rund 40 Prozent der Bevölkerung ab zehn Jahren ein Ehrenamt ausüben. Sie trainieren Kinder und Jugendliche im Sportverein, helfen im Elternverein der Schule, betreuen Geflüchtete, arbeiten bei der freiwilligen Feuerwehr, veranstalten Kaffee- oder Gesangstunden in Altenzentren, kümmern sich um pflegebedürftige Menschen – oder eben um Menschen mit Behinderung. Männer sind dabei tendenziell eher mehr im Bereich des Sports oder der Rettungsdienste tätig, Frauen eher in Schulen, Altenheimen und Kirchengemeinden.

Es wird deutlich: Ohne Ehrenamt geht nichts. Nicht nur bei der Stiftung St. Franziskus. Szenenwechsel. „Horch, was kommt von draußen rein“ oder „Kein schöner Land“ schallt es jeden Freitag um 16 Uhr im Altenzentrum St. Elisabeth Rottweil. Dann bittet Bernhard Baiker zum Singen – und der Zulauf gibt dem pensionierten Musiklehrer, der nach wie vor als Sänger im Rottweiler

Predigerchor aktiv ist, Recht. „Die Volkslieder sind bei den älteren Menschen tief verwurzelt“, sagt Baiker. Besonders freut er sich über Klienten, die sonst auf so gut wie nichts mehr reagieren – und dann wippt plötzlich die Hand im Takt mit. Oder die Lippen bewegen sich zum Text. „Das ist dann wie ein Geschenk für mich. Man merkt, dass man etwas Sinnvolles und Gutes macht“, strahlt Bernhard Baiker.

Mitunter geht es sogar richtig rund: „Beim Schneewalzer habe ich gefragt, ob jemand Lust zum Tanzen hat. Und siehe da: Es haben tatsächlich sogar welche getanzt oder zumindest geschunkelt“, sagt Baiker. Eine andere Bewohnerin habe gar mit dem Rollstuhl einen Solotanz hingelegt. „Da war richtig Partystimmung und alle haben den Alltag vergessen“, freut sich Baiker.



**„Man merkt, dass man etwas Sinnvolles und Gutes macht.“**

– Bernhard Baiker

Während er Gitarre spielt, hat er Blickkontakt mit den Menschen – und von denen kommt etwas zurück, selbst wenn es „nur“ ein Lächeln ist.

Im „Liederkranz“ – so haben alle das Singen genannt – werden aber nicht nur Volkslieder gesungen. Die Senioren forderten Schlager – und die bekamen sie. „Titel wie ‚Liebeskummer lohnt sich nicht‘ haben wir auch im Repertoire“, schmunzelt Baiker. Hinzu kommen Lieder zur jeweiligen Jahreszeit. Auch der Abschluss ist jedes Mal ein Ritual: Dann erklingt stets „Kein schöner Land“ mit allen vier Strophen. Nur in Corona-Zeiten, da war es eher belastend. „Ich habe mir immer gedacht: Wie wird es den Leuten gehen? Ich hätte ihnen da gerne mit dem Singen was gegeben. Aber es ging nicht“, erinnert er sich.

„Anfangs war ich schon aufgeregt“, gibt Baiker zu. Mittlerweile wird er fast wie ein Stargast mit viel Beifall von den Bewohnern empfangen. Bereits seit zehn Jahren leitet er den „Liederkranz“, den er nicht mehr missen mag. „Der Termin ist fest im Kalender“, lächelt er. Das Ehrenamt gebe ihm selbst auch eine Struktur. Schon Tage im Voraus überlege er sich, welche Lieder er ins Altenzentrum mitbringen könne.

**Kurzum: Ein Leben ohne Ehrenamt kann er sich nicht mehr vorstellen.**

Genauso wenig wie Edgar King, Carolin Armbruster, Wulf Frey und über 350 weitere Ehrenamtliche der Stiftung St. Franziskus. ●

<  
Musik an sich ist ja schon ein Geschenk – aber freiwillig für ältere Menschen vorgetragen, ist sie eine Gabe des Herzens.



#### Kontaktpersonen:



#### **Bianca Schweitzer**

Ehrenamt Behindertenhilfe  
Heiligenbronn

Telefon: 07422 569-3204

E-Mail: bianca.schweitzer  
@stiftung-st-franziskus.de



#### **Janina Diener**

Recruiting, Ehrenamt Kinder- und  
Jugendhilfe

Telefon: 07422 569-3570

E-Mail: janina.diener  
@stiftung-st-franziskus.de



#### **Kai Marchfeld**

Ehrenamt Altenhilfe

Telefon: 0741 94239-123

E-Mail: kai.marchfeld  
@stiftung-st-franziskus.de



# Los geht's!

Der große Wurf mit den  
„Wegweisern“ der Stiftung



Viele Köche verderben nicht immer den Brei. Ganz im Gegenteil. Wenn Menschen an einem Strang ziehen, können sie miteinander erfolgreich sein und die gemeinsame Arbeitszeit als persönliche Bereicherung erfahren. Zumal sich die heutige Arbeitswelt stark gewandelt hat.

Teams wollen ein konstruktives Miteinander erfahren, der Einzelne möchte wahrgenommen werden. Und sollte es auch. Denn jeder kann etwas, jeder verfügt über besondere Kompetenzen. Am Ende läuft alles zusammen, im Sinne der Menschen, für die die Stiftung St. Franziskus Leistungen anbietet. Dafür braucht es passende Rahmenbedingungen und eine Zusammenarbeit, die die Individualität des Einzelnen achtet.

Eine solche Erfolg versprechende und gemeinsame Arbeitskultur ist vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ein entscheidender Faktor für die Stiftung und ihre Marke als Arbeitgeber – und damit ihrer Zukunftssicherheit. Eine Kommission der Stiftung namens „Stiftungskompass“ hat dafür sogenannte „Wegweiser“ erarbeitet. Sie sollen die Zusammenarbeit stärken und zur Orientierung und Inspiration dienen. Und zwar durchaus spielerisch, denn ein Würfel spielt dabei keine unwichtige Rolle.

Vom kleinen Mann im Ohr hat jeder schon mal gehört. Und zwar im wahrsten Sinne des Wortes. Denn immer wieder vernimmt unsereins die leise aber äußerst hartnäckige Stimme des kleinen Einflüsterers, der mitunter keinen richtigen Gedanken zulässt, uns aber dafür umso mehr ausbremst.

So viel zum kleinen Mann im Ohr. Der „Hättemann“, der „Solltemann“, der „Müsstemann“ und der „Könntemann“ sind dagegen nicht ganz so geläufig. Dabei kennt sie auch jeder. Sind diese heimtückischen Gesellen doch die Komplizen des kleinen Mannes im Ohr. Klammheimlich verführen sie uns zum Zaudern und Zögern: man könnte, man müsste, man sollte, man hätte.

Die Gründe, warum ein Mensch und Mitarbeiter nicht ins Handeln kommt, können äußerst mannigfaltig sein. Weshalb wir an dieser Stelle erst gar nicht näher darauf eingehen wollen. Zumal es in erster Linie nicht ums Problemewälzen gehen soll, sondern um Lösungen. Ums Machen. Denn moderne Arbeitskultur bedeutet auch, sich nicht im Kreis zu drehen, sondern sich weiterzuentwickeln und voranzukommen. Als System, als Organisation, als Gruppe und als Einzelner. Und im Zuge dessen wichtige Koordinaten und Parameter des guten und menschlichen Miteinanders zu (be)achten.

In jedem agilen und vielfältig aufgestellten Unternehmen gilt das alte Platon-Zitat, das später als Werbespruch eines Ölmultis berühmt wurde: Es gibt viel zu tun, packen wir's an.

Spaßvögel dichteten ihn später um: Es gibt viel zu tun, lassen wir's ruh'n. Doch das ist freilich weder im Sinne des Erfinders, noch im Interesse eines Arbeitgebers.

Schon gar nicht, wenn ein Unternehmen wie die Stiftung St. Franziskus Dienstleistungen für Menschen anbietet und als Organisation den multiplen Herausforderungen dieser Zeit begegnen muss – und begegnen will. Denn zu einer modernen Unternehmens- und Arbeitskultur gehört agiles Management. Es reagiert nicht nur, sondern agiert und ermöglicht die nötigen Rahmenbedingungen.



### Triebfeder

Unternehmenskultur? Arbeitskultur? Das mag für den einen oder anderen etwas verkopft und BWL-lastig klingen. Dabei geht es schlicht und ergreifend darum, wie man zusammen arbeitet und zusammenarbeitet. Also um das Arbeitsklima genauso wie um Prozesse und Gegebenheiten. Um gemeinsame Werte und Maßstäbe. Denn die Arbeitskultur ist einerseits entscheidender Faktor für die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Andererseits für den Erfolg und die Zukunftssicherheit eines Unternehmens. Beides beeinflusst sich gegenseitig. Die Arbeitskultur ist also ein bedeutender Faktor, um den Herausforderungen gemeinsam gerecht werden zu können. Denn sie wirkt sich unmittelbar darauf aus, ob Veränderungsprozesse und Innovationen innerhalb eines Unternehmens erfolgreich umgesetzt werden können. Sie ist die Triebfeder für die Gewinnung, Motivation und Bindung von Personal. Begriffe, die derzeit jeden Personaler in Atem halten.

**Denn der Fachkräftemangel ist eine der großen aktuellen Herausforderungen für Unternehmen im Allgemeinen. Und für Unternehmen in der Sozialwirtschaft im Besonderen.**

„Auf uns als Stiftung prasseln zahlreiche Themen und Umbrüche ein“, erklärt Lisa Schreijäg, Vorstandsreferentin der Stiftung St. Franziskus. Die Kommission „Stiftungskompass“ hat gemeinsam mit unterschiedlichen Leitungsgruppen der Stiftung sogenannte Wegweiser für eine „gemeinsame Arbeitskultur“ innerhalb der Stiftung entwickelt. Als neue Leiterin einer Arbeitsgruppe koordiniert Lisa Schreijäg die

Weiterentwicklung dieser Wegweiser, die sukzessive in die weit verzweigte Stiftung „gestreut“ und ständig aufs Neue mit Leben gefüllt werden sollen.

**Denn die Themen reißen nicht ab und einige davon werden Wirtschaft und Gesellschaft noch eine ganze Weile beschäftigen.**

Etwa die Veränderungen in den Familien- und Sozialstrukturen. Bedrohungsängste durch globale Krisen, Inflation und Energieknappheit. Aber auch die Kirchenkritik innerhalb der Gesellschaft. Hinzu kommen Modernisierungs- und Umwälzungsprozesse, ausgelöst durch neue Technik und neue Arbeitsformen. Stichwort: Digitalisierung, Home-Office und der Verlust klassischer Arbeitsplätze.

Und das alles vor dem Hintergrund einer komplexen Welt, die sich im dauerhaften Krisenmodus befindet. Man könnte sie „VUCA-Welt“ nennen. VUCA ist ein Erklärungsmodell, das auch im Management angewendet wird. (siehe Infokasten) Für Unternehmen bedeutet VUCA vor allem eines: Sie müssen stets flexibel und anpassungsfähig sein, um auf Unvorhergesehenes reagieren zu können. „Um die VUCA-Welt besser meistern und unsere Zusammenarbeit stärken zu können, haben wir die stiftungsinternen Wegweiser entwickelt“, berichtet Stefan Guhl, Vorstand der Stiftung.

In der Sozialwirtschaft findet gleichzeitig ein bedeutender Paradigmenwechsel statt: Weg von der mitunter als paternalistisch erlebten Fürsorge, hin zur größtmöglichen Selbstbestimmung der Klienten. Der deswegen stattfindende Umbau der Leistungsangebote und damit die Umstrukturierung der Leistungsentgelte – also im Großen und Ganzen der Finanzierung der Angebote für die Menschen – verlangt einen Umstrukturierungsprozess, der weitere Jahre in Anspruch nehmen wird. Und damit auch viele Personalressourcen. Umso wichtiger sind Rahmenbedingungen, in denen diesem allumfassenden Wandel auf einem gedeihlichen und auch künftig tragfähigem Fundament begegnet werden kann. Auch soll das Unternehmen mit seinen über 30 Standorten noch stärker in seiner Ganzheit, also als Einheit wahrgenommen werden. Dieser Kulturwandel wird durch die beiden Vorstände der Stiftung unterstützt und begleitet. „Es steht ganz klar in unserem Fokus, wie wir uns als Organisation

weiterentwickeln, um den Herausforderungen begegnen zu können“, sagt Andrea Weidemann, Vorständin der Stiftung, „zu unserer Haltung gehört es, auch andere Meinungen anzuhören und zuzulassen.“ Gleichzeitig dürfe man sich nicht in endlosen Diskussionen verzetteln. Um diesen Spagat zu meistern, dabei sollen die „Wegweiser“ helfen.

### Der große Wurf

Arbeitszeit wird gemeinhin in die Kategorie „Ernst des Lebens“ eingeordnet. Doch warum eigentlich? Denn es geht auch mit Freude. Wie etwa viele Mitarbeiter der Stiftung St. Franziskus immer wieder sagen, wenn sie von ihrer erfüllenden Aufgabe in der Arbeit mit Menschen berichten. Und zumal es auch durchaus spielerische Lösungen für so manche Alltagssituation gibt. Die aber im Alltag allzu schnell „untergehen“. Weil es beispielsweise an Zeit mangelt.

Und damit an der Muße, mal eine andere Perspektive einzunehmen und anders als gewohnt auf eine Situation zu schauen.

Ein Würfel soll helfen,  
Abhilfe zu schaffen.

Auf dem selbst entworfenen Holzwürfel befinden sich schmissige Statements, wie etwa „Los geht's!“ oder „Mein Glas? Halbvoll!“. Sie sollen Anregungen geben und damit als Inspirationsquelle dienen. Jeder Mitarbeiter kann/soll/darf diesen Würfel benutzen. Zum Beispiel zu Beginn einer Teambesprechung oder ganz für sich allein, in den Pausen oder zwischendurch – wann immer es gerade passt. Deshalb werden die Würfel in jedem Konferenz-, Pausen- und Gemeinschaftsraum ausgelegt. Eine



„Es ist spürbar, dass wir  
anders miteinander  
umgehen und Dinge aufbrechen.“

– Stefan Guhl



Broschüre hilft dabei, die Gedanken über die Aussage, die gewürfelt wurde, kreisen zu lassen. Auch da sind der Fantasie keine Grenzen gesetzt. Jede anwesende Person kann beispielsweise spontan einen Satz zum Thema äußern. Oder es wird zum „Wegweiser der Woche“ deklariert und begleitet die Teams durch den Alltag. Auch ein „Mindmapping“ ist denkbar: Mitarbeiter können ihre eigenen Impulse zu der gewürfelten Aussage auf Kärtchen notieren und sie gut sichtbar, zum Beispiel neben einer Präsentations- oder Wandtafel anbringen.

### Rein in die Kooperation

Ein weiterer Impuls lautet: „Raus aus dem Silo, rein in die Kooperation!“ In der Begleitbroschüre, einer Art Spielanleitung, steht als Inspiration dazu: „Wir sehen nicht nur unseren Arbeitsbereich, sondern kooperieren und handeln bewusst gemeinsam, zusammen ist man weniger allein – und stärker. Ich will wissen, was du darüber denkst, ich ziehe rechtzeitig betroffene Abteilungen und Personen hinzu“. Ein anderer Impuls wird mit folgenden Anregungen bebildert: „Man kann und muss nicht alles wissen, Vertrauen zahlt sich aus und spart Zeit. Ich weiß, was ich kann, weiß aber auch was ich nicht kann. Ich bin gespannt auf die andere Meinung oder Perspektive“.

Die Wegweiser wurden bewusst offen formuliert, damit frei nachgedacht und reflektiert werden kann – und somit individuell gelebt werden können. Sie bieten Freiraum an, sich gemeinsam weiterzuentwickeln. Das Individuum bleibt dabei Individuum, aber auch Teil des Ganzen. „Es geht darum, die Kräfte zu

bündeln und das Vertrauen untereinander zu stärken“, so Lisa Schreijäg. Gleichzeitig sei es nicht das Ziel, die Rahmenbedingungen für Veränderungen starr vorzugehen. Im Gegenteil.

Durch die Beschäftigung und regelmäßige Auseinandersetzung mit den Wegweisern sollen die kulturellen Rahmenbedingungen der Arbeit gemeinsam verändert werden.

Aktiv von jedem Einzelnen. Die Wegweiser aber auch die Broschüre wurden daher bewusst umgangssprachlich und mit einem Augenzwinkern formuliert – damit der Zugang leichter fällt.

Gleichzeitig orientieren sie sich an Werten, die für die Stiftung St. Franziskus essenziell sind. Denn am Ende des Tages geht es um soziale Arbeit für und mit Menschen in allen Leistungsbereichen. Offenbar mit Erfolg. Oder mit anderen Worten: Mit den Wegweisern scheint dem Unternehmen ein Wurf gelungen zu sein. „Es ist spürbar, dass wir anders miteinander umgehen und Dinge aufbrechen“, sagt Stefan Guhl. Vorstandskollegin Andrea Weidemann ergänzt: „Es ist eine große Freude zu beobachten, dass Veränderungen auf der Grundlage der Wegweiser schon gelebt werden.“ Aber es bleibe ein stetiger Entwicklungs- und Lernprozess. Eben ganz so wie das Leben selbst. ●

„Es ist eine große Freude zu beobachten, dass Veränderungen auf der Grundlage der Wegweiser schon gelebt werden.“

– Andrea Weidemann





## Sind wir nicht alle ein bisschen VUCA?

Diese englische Abkürzung steht im Deutschen für: Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity).

Dieses Erklärungsmodell wurde ursprünglich entwickelt, um sich neu formierende Zustände und Umwälzungsprozesse in Katastrophen-, Konflikt- und Krisengebieten zu beschreiben.

Doch es funktioniert auch eine Nummer kleiner, sprich, das Modell wird nunmehr auch herangezogen, um Herausforderungen in einer sich rasant verändernden (Arbeits-) Welt zu definieren und es soll somit helfen, Lösungsstrategien zu entwickeln.



### → V = Volatilität

Veränderungen werden dynamischer und geschehen in höherer Geschwindigkeit. Gleichzeitig sind sie in ihrer Komplexität größer.



### → U = Unsicherheit

Themen und Ereignisse können nicht mehr so leicht und genau vorhergesehen und vorhergesagt werden. Die Konsequenzen von Handlungen und Entscheidungen werden unkalkulierbarer.



### → C = Komplexität

Es gibt immer mehrere Handlungsmöglichkeiten, zudem ist es nicht mehr möglich zu sagen, welche Handlung was genau ausgelöst hat, was die Ursache war und was die Wirkung sein wird.



### → A = Mehrdeutigkeit

Einfache Erklärungen funktionieren nicht mehr, Informationen werden in Windeseile verbreitet und sind mehrdeutig zu interpretieren.

# Alles Gurt

Innovative Technik zur gesundheitlichen  
Vorsorge für die Pflege



Um den Alltag ihrer Pflegekräfte zu erleichtern, beschäftigt sich die Stiftung St. Franziskus kontinuierlich mit verschiedensten Maßnahmen zur gesundheitlichen Vorsorge. Dazu zählt auch innovative Technik wie Exoskelette. Diese könnten in Zukunft in der Pflege zum Einsatz kommen. Denn sie vermögen zur physischen Entlastung der Mitarbeiter beitragen – so das Fazit eines mehrwöchigen Tests, der im Altenzentrum St. Anna in Tuttlingen durchgeführt wurde.

Text: Martin Cyris Fotos: Stiftung St. Franziskus

Haltung ist das  
halbe Leben. Zumal die  
„richtige“ Haltung.

Das gilt gerade für Mitarbeiter in Pflegeberufen. Einerseits den Menschen, andererseits dem eigenen Körper gegenüber. Um die physische Beanspruchung im Alltag ihrer Pflegekräfte in den Altenzentren, etwa beim Heben von Bewohnern, zu reduzieren und körperliche Beschwerden zu vermeiden, ist die Stiftung St. Franziskus kontinuierlich auf der Suche nach der Umsetzung von sinnvollen Maßnahmen. Dabei geht es vor allem um die Entlastung des Rückens und der Gelenke.

Dazu zählen Schulungen über schonende Bewegungen unter ergonomischen und kinästhetischen Gesichtspunkten – schon in der Ausbildung und im weiteren Verlauf der Beschäftigung –, sowie Rückenschule oder Yoga-Angebote. Aber auch die Investition in sinnvolle technische Maßnahmen. Eine solche wurde zuletzt im Altenzentrum St. Anna in Tuttlingen erprobt. In Kooperation mit der Hochschule Furtwangen und der Herstellerfirma Hunic wurde der Einsatz von sogenannten Soft-Exoskeletten getestet. In dem mehrwöchigen Praxistest ging es zum einen um die Handhabung sowie um die Effekte auf die Gesundheit der Mitarbeiter. Zum anderen um die Akzeptanz bei den Bewohnern und den Pflegekräften.

Denn diese Assistenzsysteme, bestehend aus Gurten und elastischen Bändern, verändern nicht nur das äußere Erscheinungsbild, sondern auch das Bewegungsverhalten der Mitarbeiter. Soft-Exoskelette „zwingen“ den Nutzer auf sanfte Weise, Bewegungen gelenk- und rücken-schonend auszuführen, sodass der Körper nicht überstrapaziert wird.

Einer von fünf Probanden im Altenzentrum St. Anna war Alen Ferhatbegovic: „Ich bin positiv überrascht“, erklärt der 33-jährige Altenpfleger, „das Exoskelett ist eine gute Unterstützung.“ Er habe auch in der Freizeit verstärkt auf die richtige Haltung geachtet. Ebenso die Bewohner hätten sich schnell daran gewöhnt und zum Beispiel die Haltegriffe an den Hüften der Pflegekräfte gerne genutzt, um sich beim Aufrichten daran festzuhalten.



^ Exoskelette bieten festen Halt und unterstützen die Körperhaltung.

Apropos Griff: Um alles in den Griff zu bekommen, so das Fazit nach der Testphase, sind eine ausführliche Einweisung, der korrekte Sitz sowie ein konsequentes Tragen durch die Mitarbeiter entscheidend – damit sich die Investitionen bezahlt machen und die positiven Effekte für die Gesundheit nach-

haltig genutzt werden können. Eher jüngere Mitarbeiter, wie Alen Ferhatbegovic, so die Beobachtung, sind technischen Innovationen gegenüber tendenziell aufgeschlossen, was sich auch bei der Handhabung zeigte: „Bei mir dauerte das Anlegen nur ein paar Sekunden.“ Doch er wisse, dass nicht jeder damit so schnell zurechtkam. Die Auswertung etwa ergab, dass der Gang zur Toilette tendenziell aufgeschoben wird, um das An- und Ablegen zu vermeiden. Was vor allem von den weiblichen Probanden bemängelt wurde. Auch wurden Nachbesserungen bezüglich des festen Sitzes der Gurte vorgeschlagen, vor allem im Kniebereich. Ein zu lockerer Sitz wurde als störend empfunden. Auch bestehe die Gefahr des gelegentlichen „Hängenbleibens“ damit an Türgriffen oder Stühlen. Solcherlei Komplikationen müssen natürlich weitgehend ausgeschlossen werden.

Grundsätzlich aber können Pflegekräfte jeglichen Alters, auch „altgediente“, von den Exoskeletten profitieren. „Wenn man sich einmal daran gewöhnt hat, ist es eine gute Sache“ berichtet Eduard Klos. Die 52-jährige Fachkraft hat ebenfalls gute Erfahrungen mit den Haltegriffen gemacht: „Die geben den Bewohnern ein gutes Gefühl.“ Und diese hätten sich auch schnell an die veränderte Arbeitsmontur der Pflegekräfte gewöhnt. „Die meisten waren eher neugierig und interessiert“, sagt Eduard Klos, „die Bewohner sind grundsätzlich auch daran interessiert, dass es uns Pflegern gutgeht.“

Ein Interesse, das sie mit der Stiftung St. Franziskus teilen. Dem



^ Das Anschnallen will geübt sein.

Wohlergehen der Mitarbeiter wird in vielerlei Hinsicht Beachtung geschenkt, es wird durch verschiedenste Maßnahmen und auf vielen Ebenen unterstützt. „Wir wissen um den Wert unserer Mitarbeiter, daher prüfen wir unterschiedlichste, insbesondere innovative Möglichkeiten, um einen entlastenderen und positiven Arbeitsalltag für unsere Mitarbeiter zu schaffen“, sagt Julia Müller, Abteilungsleiterin Recruiting und Personalentwicklung bei der Stiftung. Nach der Testphase würden nun die Verbesserungsvorschläge der Probanden analysiert, weitere Erkenntnisse anderer Testprojekte hinzugezogen und darüber nachgedacht, wie man die Exoskelette in den betrieblichen Ablauf in den Altenzentren sinnvoll und nutzbringend integrieren könne. Eventuell sei weitere Forschungs- und Entwicklungsarbeit vonnöten.

„Man wird auch abwarten müssen, ob Exoskelette in die Förderkataloge der Versicherungsträger aufgenommen werden“, so Selina Kühn, Personalentwicklerin bei der Stiftung.

**Die Arbeit in der Pflege könnte also tatsächlich in naher oder mittlerer Zukunft mit Soft-Exoskeletten zusammenhängen.**

Und dann werden scherzhafte Fragen der Bewohner nach der Montur der Altenpfleger der Vergangenheit angehören. Etwa, ob die Pflegekräfte damit zum Mond fliegen, zum Fallschirmspringen oder zum Wandern gehen wollen. Wandern nicht gerade – aber durchaus neue Wege in der Pflege beschreiten. ●

# Corporate Benefits



Profiziert der Mitarbeiter, profitieren alle

In der aktuellen Arbeitsmarkt-Situation müssen Unternehmen weit mehr bieten, als einen sicheren Arbeitsplatz. Sollen gute Mitarbeiter angezogen und insbesondere auch gehalten werden, muss ein Arbeitgeber kreativ werden und auch mal tiefer in das Portemonnaie greifen. Kleine finanzielle, kulturelle und moralische Vorteile spielen eine immer wichtiger werdende Rolle – die Corporate Benefits.

Text: Jonas Ramm Fotos: Unsplash (Hugo Ruiz), sptmbr

„Welche Zusatzleistungen können Sie bieten?“ oder „Welche Mitarbeiter Vorteile hätte ich bei Ihnen?“, das sind häufig gestellte Fragen, mit denen sich Recruiter und Personaler eines Unternehmens in einem Bewerbungsverfahren umschlagen müssen. Wenn ein potentieller Mitarbeiter nach Corporate Benefits fragt, will er in Erfahrung bringen, welche Vorteile, Leistungen, Angebote und Besonderheiten ihm das Unternehmen bieten kann – kurz: Gemeint sind Nutzen, Vergünstigungen und Leistungen, die ein Unternehmen über das reguläre Gehalt hinaus anbietet. Ob sich ein Bewerber dadurch überzeugen lässt, hängt davon ab, wie innovativ und lukrativ sich die Corporate Benefits von denen der Konkurrenz abzeichnet. Dasselbe

gilt für bereits angestellte Arbeitnehmer – je lukrativer das Benefit-Angebot, desto attraktiver der Arbeitgeber.

Je nachdem, welche soziodemografische Merkmale potentielle sowie bestehende Mitarbeiter aufweisen, kann sich ein Unternehmen in Sachen Benefits individuell und strategisch effizient aufstellen. Weist ein Betrieb eine überwiegend junge weibliche Mitarbeiterschaft auf, könnte hier der Benefit-Fokus auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt werden: Ferien- und Kinderbetreuungszuschüsse, Mobiles Arbeiten, Pflege von Angehörigen etc.

Zeigen sich die Arbeitnehmer und potentiellen Bewerber eher als

finanziell stark belastet, etwa durch geringe Tarifvergütung und/oder steigender Inflationen, kann ein Arbeitnehmer seine Benefits in Richtung finanzielle Vorteile ausrichten: Altersvorsorge, Gehaltsvorschuss, Mitarbeiterabbatte etc.

So bietet die effiziente Konstellation verschiedenster Benefits einem Arbeitgeber die Chance, sich von anderen Unternehmen in Sachen Mitarbeitergewinnung und -bindung abzuheben.



^ Die Benefits der Stiftung sorgen für den Extraschub.

Gut aufgestellt

Mit einem großen Repertoire an vielseitigen Benefits engagiert sich die Stiftung St. Franziskus für ihre Mitarbeiter finanziell, sozial, familienfreundlich, gesundheitlich, politisch sowie persönlich – denn die Förderung von Menschen bezieht sich nicht nur auf die Klienten.

## Mehr finanzielle Vorteile

- Vergütung nach AVR: tarif- und leistungsgerecht nach den Richtlinien der Caritas
- 30 Tage Urlaub (5-Tage-Woche)
- Überwiegend arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge: Betriebsrente und Zuschuss für die private Vorsorge
- 10 Prozent Rabatt auf alle Eigenprodukte der stiftungseigenen Werkstätten und Läden
- Kostenloses Quellwasser in Heiligenbronn (auch für zu Hause)
- Urlaubs- und Weihnachtswahlleistung oder alternativ Jahressonderzahlung (im Rahmen der AVR Caritas) – bis zu 82 Prozent der Regelvergütung
- Vergünstigtes Mittagessen (Speisen können auch mit nach Hause genommen werden)
- Gehaltsvorschuss
- Anrechnung von Arbeitszeit sowie Kostenübernahme für Fort- und Weiterbildungen
- Freistellung für Anlässe wie Hochzeit oder Geburt
- Für (werdende) Eltern:
  - Geburtsbeihilfe
  - Elterngeld bzw. ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus
  - Kindergeld
  - Kinderzulage
  - Zuschuss zur Kinderbetreuung





## Mehr soziale und familienfreundliche Vorteile

Die Stiftung St. Franziskus bietet zahlreiche Maßnahmen für ein Leben in Balance und die optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie – hierzu zählen beispielsweise:

- Mutterschutz, Elternzeit und anschließend Begleitung für eine erfolgreiche Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz
- Kinderbetreuungszuschuss für Kinder bis 3 Jahre
- Zuschuss für Ferienbetreuungsangebote für Kinder bis 6 Jahre
- Bevorzugte Aufnahme von Mitarbeiterkindern in der stiftungseigenen Krippe/Kita in Villingen-Schwenningen
- Notfallmitnahme von Kindern an den Arbeitsplatz
- Förderung gemeinsamer Veranstaltungen, Feiern, Feste, Betriebsausflüge und Mitarbeiterversammlungen
- Seelsorge-Angebote und spirituelle Auszeiten
- Berücksichtigung individueller Bedürfnisse bei der Arbeitszeitgestaltung: z.B. Mutti-Dienste als Teil der verlässlichen Dienstplanung, Gleitzeit in Verwaltungsbereichen etc.
- Pflege von Angehörigen: Beratung und Vermittlung von Pflegeleistungen, kurz- oder längerfristige Auszeiten für die Pflege von Mitarbeiter-Angehörigen
- Mobiles Arbeiten für Arbeitnehmer der Verwaltung



### Noch mehr Vorteile:

Die Stiftung St. Franziskus ist zertifiziert nach dem „audit berufundfamilie“ und erarbeitet hierbei immer wieder neue Unterstützungsangebote und Vergünstigungen für Mitarbeitende.



[www.stiftung-st-franziskus.de/  
die-stiftung/profil/  
audit-berufundfamilie](http://www.stiftung-st-franziskus.de/die-stiftung/profil/audit-berufundfamilie)



## Mehr Vorteile im Bereich Gesundheitsförderung

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Begleitung der Mitarbeiter bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerem Krankheitsausfall
- JobRad
- Angebote aus den Bereichen Ernährung, Bewegung und Entspannung: z.B. gesundes Kochen, BENE-Pause, Klettern, Yoga, Massage etc.
- Einbindung kinästhetischer Ansätze in den Pflegealltag
- Psychische Gesundheit: Einzelberatung durch den Arbeitspsychologen, Gesprächsangebote im Rahmen der Stiftungsseelsorge



Durch die Gründung aus einem Franziskanerinnenkloster genießen Mitarbeiter in der Stiftung St. Franziskus eine bunte Vielzahl an Vorzügen. So engagiert sich die Stiftung für ihre Mitarbeiterschaft finanziell, sozial, familienfreundlich und gesundheitlich sowie politisch und persönlich. „Unseren Mitarbeitern soll es gut gehen, denn sie sorgen für die Qualität unserer Leistungen. Sie sind unser größtes Kapital“, begründet Stiftungsvorständin Andrea Weidemann die Wichtigkeit einer guten Benefit-Aufstellung für die Stiftung St. Franziskus, mit positivem Blick nach vorn. ●

## Mehr Fort- und Weiterbildungs- möglichkeiten



- Fachliche und persönliche Bildungsangebote
- Bis zu drei Exerzitien-Tage pro Jahr (zusätzliche freie Arbeitstage für spirituelle Fortbildungen und Auszeiten) – inkl. Zuschuss von bis zu 100 Euro
- Franziskanischer Perspektivwechsel: Mitarbeiter können an einem Arbeitstag im Jahr Kollegen aus einem anderen Bereich sowie deren Aufgaben und Arbeitsweisen kennen lernen und dadurch Perspektiven öffnen.
- Jahresgespräch zwischen dem Mitarbeiter und der Führungskraft: Gegenseitiges Feedback zum vergangenen Arbeitsjahr, Ausblick auf die kommenden Ziele und Aufgaben sowie die Bedarfe der Mitarbeiter hinsichtlich der Work-Life-Balance.

### Ansprechpartnerin audit berufundfamilie:



**Selina Kühn**

Telefon: 07422 569-3644  
E-Mail: selina.kuehn  
@stiftung-st-franziskus.de



**Benjamin Föller**  
Controlling

*Lebensfreude geht nur  
gemeinsam.*

Jetzt mehr  
erfahren und  
bewerben!

**Kommen Sie in unser Team! Wir bieten Ihnen:**

- tarif- und leistungsgerechte Vergütung
- umfangreiche Sozialleistungen
- individuelle Angebote zur persönlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- die Zukunftssicherheit einer Stiftung mit 2.400 Mitarbeitenden an über 30 Standorten

**[www.stiftung-st-franziskus.de/karriere](http://www.stiftung-st-franziskus.de/karriere)**

**Arbeiten für und mit Menschen.**  
Leistungen für Kinder, Jugendliche und Familien |  
Menschen mit Behinderung |  
ältere, pflegebedürftige Menschen

**Stiftung**   
**St. Franziskus**

**Impressum**

**Franziskusbote**  
Magazin der Stiftung St. Franziskus

**Herausgeber:**  
Stefan Guhl (Vorstand),  
Andrea Weidemann (Vorständin)

**Auflage:** 9.000

**Verantwortlich:**  
Harald Blocher, Selina Reule

**Freie redaktionelle Mitarbeit:**  
Martin Cyris, Martin Dold, Stefanie Keppeler

**Konzeption:**  
Stiftung St. Franziskus,  
Referat Kommunikation,  
Harald Blocher, Selina Reule

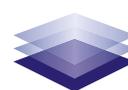
**Gestaltung und Umsetzung:**  
Stiftung St. Franziskus,  
Referat Kommunikation,  
ZWEI14 GmbH

**Fotografie:**  
Adobe Stock (WavebreakmediaMicro),  
Annette Cardinale, Bohrerhof / Markus Edgar Ruf,  
BURKart Fotografie & Motions, iStock (FG Trade), sptmbr,  
Stiftung St. Franziskus, Unsplash (Hugo Ruiz)

**Druck & Versand:**  
ottodruck, Oberndorf  
Papier: Recyclingpapier Circleoffset  
Premiumwhite

**Postanschrift:**  
Redaktion Franziskusbote  
Kloster 2, 78713 Schramberg-Heiligenbronn  
Telefon 07422 569-3869, Fax 07422 569-3300  
E-Mail [franziskus-bote@stiftung-st-franziskus.de](mailto:franziskus-bote@stiftung-st-franziskus.de)

Änderungen der Anschrift, Ab- und Neu-  
bestellungen bitte an die obige Adresse.  
Auch Ausgaben in Blindenschrift sind erhältlich.



**Initiative**  
Transparente  
Zivilgesellschaft

# Gewinnspiel

Gewinnen kann nur einer. Aber man kann unser Gewinnspiel natürlich gemeinsam lösen – und den Preis anschließend teilen. Hinweise zu der einen oder anderen Frage finden Sie in dieser Ausgabe. Wenn Sie die Buchstabenkombinationen der jeweils richtigen Antwort aneinanderreihen, erhalten Sie das Lösungswort.

1. „Zusammen“ – Clueso sang diesen Song gemeinsam mit welcher schwäbischen HipHop-Band?
  - a) Culcha Candela **UNS**
  - b) Die Fantastischen Vier **WIR**
  - c) Die Flippers **GE**
2. Wie werden Mitarbeiter ohne Fachausbildung in der Behindertenhilfe genannt?
  - a) Assistenzkräfte **KUN**
  - b) Facharbeiter **ER**
  - c) Zuarbeiter **MEI**
3. Die exakte Zahl schwankt, doch wie viele Ehrenamtliche sind ungefähr für die Stiftung St. Franziskus tätig?
  - a) 350 **GS**
  - b) 20 **SP**
  - c) 10 **EN**
4. Wie werden innerhalb der Stiftung St. Franziskus die Orientierungspunkte für eine gemeinsam und aktiv gestaltete Arbeitskultur genannt?
  - a) Stoppschilder **AM**
  - b) Ampeln **TT**
  - c) Wegweiser **VO**
5. Wie viele Mitglieder hat der aktuelle Stiftungsrat der Stiftung St. Franziskus?
  - a) Neun **LL**
  - b) Fünf **EN**
  - c) Zwei **ER**



Foto: Bohrerhof / Markus Edgar Ruf

Mitmachen  
und  
gewinnen!

**Haben Sie das Rätsel gelöst?  
Dann machen Sie mit und gewinnen Sie  
einen von unseren tollen Preisen:**

**1. Preis:**

1 Genuss-Gutschein für das Landhotel Bohrerhof ([www.bohrerhof.de](http://www.bohrerhof.de)) in Hartheim am Rhein, mit Restaurant „Bohrers“, das in der Spargelzeit sein 20-jähriges Jubiläum feiert, und täglichem Landmarkt mit erntefrischen Produkten aus eigenem nachhaltigen Anbau – im Wert von 80 Euro.

**2. Preis:**

4 Eintrittskarten für die SUBIACO-Kinos (Schramberg, Alpirsbach, Freudenstadt).

**3. Preis:**

1 Einkaufsgutschein, einlösbar in den Läden der Stiftung, im Wert von 15 Euro.

Einsendungen mit dem richtigen Lösungswort und Ihrer Adresse per Post an:  
Stiftung St. Franziskus, Redaktion Franziskusbote,  
Kloster 2, 78713 Schramberg  
oder per Fax an 07422 569-3300  
oder per E-Mail an  
[franziskus-bote@stiftung-st-franziskus.de](mailto:franziskus-bote@stiftung-st-franziskus.de)

**Einsendeschluss: 30. Juni 2023**

Die Auflösung und die Gewinner finden Sie in der nächsten Ausgabe des Franziskusboten #2 - 2023.

Personen unter 18 Jahren dürfen nicht teilnehmen. Ausgeschlossen von der Teilnahme sind auch die Mitglieder der Redaktion und des Referats Kommunikation. Die Gewinne werden unter den Einsendern mit dem richtigen Lösungswort ausgelost. Die Teilnehmer erklären sich mit der Veröffentlichung ihres Namens und Wohnorts im Franziskusboten einverstanden. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

**Auflösung des Gewinnspiels aus Heft Nr. 3/2022:  
Der richtige Lösungsbegriff lautete „Raumschiff“.**

**Die Gewinner der Verlosung sind:**

1. Preis (VRITZ – Virtuelle Welten): Tanja Schmidt, Sulz am Neckar
2. Preis (Einkaufsgutschein): Elisabeth Klinger, Bösinggen
3. Preis (Franziskus-Zünderle): Ralf Simon, Immendingen

## Standorte der Stiftung St. Franziskus



- Leistungen für ältere Menschen
- Leistungen für Menschen mit Behinderung
- Leistungen für Kinder, Jugendliche und Familien
- Kloster
- Bulgarisch-Deutsches Sozialwerk St. Andreas e. V.

