



Gewinnen und halten

Fachkräfte für die Rudolf-Ballin-Stiftung

Die Rudolf-Ballin-Stiftung e.V. ist für Kinder, Eltern und Familien da. Sie bietet umfassende, bedarfsgerechte Leistungen und hohe pädagogische Qualitätsstandards.

Verlässliche Beziehungen und Bildungsqualität, gesunde Ernährung und Gesundheitsförderung kennzeichnen die Arbeit in unseren Kitas und an unseren GBS-Standorten. In den Eltern-Kind-Zentren treffen sich Nachbarn, finden junge Familien individuelle Unterstützung und Begleitung. Erholung und Stärkung in ihrer individuellen Entwicklung finden Kinder und Jugendliche in unseren FeeH-Kureinrichtungen außerhalb von Hamburg an der Ost- und Nordseeküste.

„Ein edler Mensch zieht edle Menschen an und weiß sie festzuhalten.“¹

Persönlich geeignete und gut ausgebildete Fachkräfte sind für die Rudolf-Ballin-Stiftung unverzichtbar – sie stellen die Beziehungs- und Bildungsqualität in unseren Einrichtungen sicher. Das Herz eines Un-

ternehmens ist das Personal. Eine einfache Formel, die zur echten Herausforderung wird, betrachtet man den aktuellen und prognostizierten Mangel an Fachkräften in diesen Arbeitsfeldern.

„Der Arbeitsmarkt der Kindertagesbetreuung hat ein nie dagewesenes Ausmaß erreicht: Die Zahl des pädagogischen und leitenden Personals ist zwischen 2006 und 2016 um 62 % auf rund 571.000 gestiegen. Zählt man die 43.500 Erwerbstätigen in der Kindertagespflege dazu, erreicht die Zahl der pädagogisch Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung inzwischen 615.000 Personen. Damit arbeiten in der frühen Bildung fast genauso viele pädagogisch Beschäftigte wie Lehrkräfte im gesamten allgemeinbildenden Schulwesen (690.300 Personen). In den kommenden Jahren ist von einem weiteren Wachstum auszugehen. Trotz günstiger

Beschäftigungsbedingungen und ebenfalls noch steigender Ausbildungszahlen ist in der frühen Bildung ein Fachkräftemangel zu erwarten. Bis 2025 werden voraussichtlich 260.000 neu ausgebildete Fachkräfte in die frühe Bildung einmünden. Sie können zwar die ca. 171.000 Beschäftigten ersetzen, die das Arbeitsfeld zwischen 2016 und 2025 beispielsweise alters- oder gesundheitsbedingt verlassen. Da aber zugleich durch Geburtenanstieg, durch die Zuwanderung geflüchteter Familien und die anhaltend starke Nachfrage nach weiteren Plätzen für unter Dreijährige noch deutlich mehr Personal benötigt wird, ist in den nächsten Jahren mit einem gravierenden Fachkräftemangel zu rechnen.“²

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen ist es mehr denn je notwendig, wirksame Strategien und Konzepte zu entwi-

ckeln, die darauf abzielen, auf einem hart umkämpften Markt geeignete Fachkräfte zu gewinnen, sie zu qualifizieren und zu halten. Seit einigen Jahren verstärkt die RBS daher ihre Anstrengungen, Fachkräfte auf sich aufmerksam zu machen, passgenau anzusprechen und für sich zu gewinnen. Kreative Werbekampagnen und informative Flyer bilden nur einen Teil dieser Maßnahmen ab.

Auch im Rahmen von interner Qualitätsentwicklung werden Rahmenbedingungen reflektiert und Personalstandards sukzessive weiterentwickelt. Die selbstbewusste Außendarstellung soll sich im Innenverhältnis wiederfinden. Hierfür galt und gilt es, Standards zu entwickeln und zu implementieren. Das Know-how aller Beteiligten soll hierfür genutzt werden und alle sollen befähigt sein, diese Standards mitzutragen und umzusetzen. Ein hoher Anspruch.

Bereits 2014 entwickelte eine Arbeitsgruppe aus den verschiedenen Arbeitsfeldern der RBS eine Richtlinie zur Personalgewinnung, -auswahl, -einstellung und -qualifizierung. Diese wurde und wird seitdem fortlaufend weiterentwickelt, angepasst und aktualisiert. Das aktuell vorliegende Instrument steht den Leitungskräften in den Einrichtungen handlungsleitend zur Verfügung. Es regelt Verfahren und bietet eine Übersicht über verbindliche Standards und die wesentlichen Arbeitsschrit-

te vor, während und nach der Einstellung neuer Mitarbeiter/-innen. Darüber hinaus bietet die Richtlinie fachliche Hinweise, unterstützende Arbeitshilfen und Checklisten. Die Leitungen finden hier Entwürfe für Stellenausschreibungen, Hinweise zu aktuellen und geeigneten Ausschreibungsplattformen und -foren, Informationen für eine attraktive und wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit und zur Erreichung der Zielgruppen – der aktuellen und künftigen pädagogischen Fachkräfte.

Die Richtlinie zeigt den formalen Ablauf eines Bewerbungs- und Einstellungsverfahrens detailliert auf und unterstützt bei der Vorbereitung und Durchführung von zielführenden Bewerbungsgesprächen und der Gestaltung von Arbeitsversuchen bzw. Hospitationen. Sehr detailliert wird hierin abschließend die Phase der Einarbeitung und Gestaltung der ersten Arbeitsmonate aufgezeigt.

Die genannte Richtlinie bettet sich in die bereits vorhandenen Grundlagen und Personalentwicklungskonzepte ein. Die Leitgedanken und Führungsgrundsätze der Rudolf-Ballin-Stiftung e.V. beschreiben verbindlich für alle Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen die grundlegende Werthaltung und Umgangskultur mit- und untereinander. Bei der Überarbeitung und Anpassung dieser Grundlagen wirkten alle Beschäftigten der RBS mit. Die Leitgedanken und Führungsgrundsätze sind

hoch und finden infolge der Beteiligung auf allen Ebenen eine breite Akzeptanz.

In dem Personalentwicklungskonzept der RBS finden sich u.a. Standards für den Turnus und die Gestaltung von Personalgesprächen, insbesondere z.B. Personalzielgesprächen, Stellenbeschreibungen und Fortbildungskonzepten. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in der RBS hat einen verbrieften Anspruch auf Fortbildung und zugleich auch eine Verpflichtung, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Im gesamten Unternehmen, der Geschäftsstelle, den Kureinrichtungen, Kitas, GBS und EKIZ bieten transparente, verlässliche Kommunikationsstrukturen, Mitarbeiterförderung, -qualifizierung und -beteiligung einen orientierungsgebenden Rahmen und schaffen ein Umfeld, in dem sich die Fachkräfte wohlfühlen und mit ihrer Arbeit identifizieren können. So ein Umfeld bietet die RBS auch außerhalb klassischer Fort- und Weiterbildungsformate. So laden wir alle unsere Beschäftigten einmal jährlich zu einem Sommerfest ein. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten hier verschiedene fachliche Anregungen und Ideen, haben Spaß und vor allem Zeit und Gelegenheit, sich mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Einrichtungen bzw. Arbeitsfeldern auszutauschen. Interne Zusammenkünfte, z.B. aus Anlass erfolgreicher Zertifizierungen (Haus der kleinen Forscher, Kita 21, QE-Verfahren...), bieten

Presse



LOKSTEDT Amsinck-Villa

1868–70 entstand nach Plänen des Hamburger Rathaus-Architekten Martin Haller der Sommersitz des Hamburger Kaufmanns Wilhelm Amsinck als viergliedriger Putzbau. Er wurde abgestimmt auf den ihn umgebenden englischen Landschaftsgarten (Entwurf J. C. Jürgens). Beim Umbau zur Kindertagesstätte wurden bei der aufwendigen Sanierung verschiedene Schichten der Nutzung

und Ausgestaltung sichtbar. An der großzügigen Schlichtheit des Baudenkmals kann die Affinität der wohlhabenden Kaufmannsfamilie zum Stil englischer Landhäuser nachempfunden werden.

Veranstalter: Rudolf Ballin-Stiftung e.V.

Besichtigung der Amsinck-Villa am Tag des offenen Denkmals, 9.9.2017

Beim Amsinckpark 18
Offen: Sa. 10–18 h
Führung: 12, 13 und 14 h. **Treff:** Haupteingang



¹ Johann Wolfgang von Goethe, deutscher Dichter.

² Fachkräftebarometer 2016, Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF), ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), der Robert-Bosch-Stiftung und des Deutschen Jugendinstituts e.V.

uns die Gelegenheit, den Fachkräften für ihre gute und erfolgreiche Arbeit zu danken und ihnen unsere Anerkennung und Wertschätzung auszudrücken.

Die Rudolf-Ballin-Stiftung e.V. ist ein attraktiver Arbeitgeber. Dies gilt es nach außen und in Richtung potentieller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu transportieren. Die Attraktivität bemisst sich nicht nur im Bewusstsein um die Verantwortung für eine wertschätzende und förderliche Kultur des Miteinanders, sondern auch an guten und messbaren Arbeitgeberleistungen. Auch hier ist die RBS als tariftreuer Arbeitgeber gut aufgestellt. Die Arbeitsbedingungen sind verlässlich und verbindlich geregelt, die Vergütung erfolgt nach Tarif und ist leistungsgerecht. Eine Mitarbeitervertretung unterstützt die Belange der Beschäftigten und steht ihnen als unabhängiger Ansprechpartner bei Fragen oder auch im Konfliktfall zur Verfügung.

Wir bieten unseren Beschäftigten Aufstiegschancen und investieren in Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung. So unterstützt und finanziert die RBS relevante Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungen, z.B. der staatlich anerkannten heilpädagogischen Zusatzqualifikation. Bereits seit mehreren Jahren beschäftigen und unterstützen wir zeitlich

flexibel und fachlich begleitend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der dualen Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher befinden.

Lärmschutzmaßnahmen, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und attraktive Räumlichkeiten fördern die Gesundheit und das Wohlbefinden. In unseren Einrichtungen wird ausgewogen und frisch gekocht. Auch unsere Beschäftigten haben Zugang zu unserem Ernährungsangebot – täglich frisch auf den Tisch.



Alle Beschäftigten in der RBS erhalten auf Wunsch eine Gesundheitskarte als Ergänzung zur gesetzlichen Krankenversicherung. Die umfassenden Leistungen beinhalten Erstattungen und Kostenübernahmen für Zahnersatz, verschiedene Vorsorgeuntersuchungen, Schutzimpfungen

und eine Auslandskrankenversicherung. RBS-Beschäftigte nutzen mit der HVV-ProfiCard die öffentlichen Verkehrsmittel zu einem deutlich niedrigeren Preis. Als besondere Leistung ist hervorzuheben, dass unsere Beschäftigten einen Anspruch auf eine Betriebsrente haben und darüber hinaus – unterstützt und gefördert vom Arbeitgeber – eine betriebliche Altersversorgung, die sogenannte Entgeltumwandlung, in Anspruch nehmen können.

Gut ausgebildete, motivierte und zufriedene Fachkräfte leisten gute Arbeit. Insbesondere im Sinne der Kinder, Jugendlichen und ihrer Familien ist es unsere Aufgabe, hieran weiter mitzuwirken und unseren Beitrag zu leisten. Das nehmen wir ernst und es spornt uns an.



Ulrike Muß
Pädagogische Geschäftsführung



Peter-Mählmann-Stiftung der Haspa spendet 1000 Euro Holz-Tipi steht bei den Kindern der Kita Pfiffikus auf der Wunschliste

Ein Tipi aus Holz soll es sein, sagt Svea Hinrichsen, die Kita-Leiterin. Denn das sei der Ort, an dem sich „ihre“ Kinder gerne aufhalten. Sie weiß es deshalb, weil es bereits ein Spielgerät dieser Art auf dem Gelände der Kita Pfiffikus am Knabeweg 1 in Alt-Osdorf gibt. Große Freude also über die Spende der Peter-Mählmann-Stiftung der Haspa in Höhe von 1000 Euro, damit der Wunsch realisiert werden kann.

75 Kinder werden in der Ganztageeinrichtung betreut. „Unsere alters- und entwicklungsge rechten Kleingruppenangebote sind so ausgerichtet, dass sie vor allem die Neugier, die Aufmerksamkeit und die Konzentration der Kinder fördern. Einmal wöchentlich geht es, auch bei Wind und Wetter, raus in die Natur“, informiert Hinrichsen. Ob im Haus oder auf dem großzügigen Außengelände (einem ehemaligen Verkehrs-

übungsplatz) – es gebe für die Kinder immer etwas zu entdecken. Die Kita Pfiffikus ist eine von

zahlreichen Einrichtungen der Rudolf-Ballin-Stiftung e.V. Sie ist ein freier Träger der Jugendhilfe mit fast 90-jährigen Tradi-



Über die Spende der Haspa freuen sich Kinder und Erwachsene gleichermaßen: Birte Hartig-Celik (Mitglied des Elternbeirats), Harald Clemens (geschäftsführender Vorstand der Rudolf-Ballin-Stiftung), Svea Hinrichsen (Leiterin der Kita Pfiffikus), Lars Niebuhr (Haspa), Andrea Eick (Haspa) und die Kita-Kinder

tion in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien. Bis heute zeichnet sich die Stiftung durch Beständigkeit und zeitgerechten Wandel in Hinblick auf ihre pädagogische Arbeit, Bildungsarbeit und Arbeit der präventiven Gesundheitsfürsorge aus. 15 Kindertagesstätten mit mehr als 1.700 Plätzen und zwei Eltern-Kind-Zentren (EKIZ) begleiten Kinder und ihre Familien in partnerschaftlicher Zusammenarbeit bedarfsgerecht und individuell.

„Unser Ziel ist es, Kinder und Jugendliche im Geschäftsgebiet der Haspa in den Bereichen Bildung, Erziehung, Kultur und Sport zu fördern“, sagt Lars Niebuhr von der Haspa. Die Spendenmittel aus der Peter-Mählmann-Stiftung werden auf Antrag bereitgestellt und sind für kleinere investive Maßnahmen gedacht, wie beispielsweise für die Anschaffung von Sport- und Spielgeräten. (ue)

Osdorfer Kurier,
8.6.2016

So wird aus Wasser eine blaue Brause

FORSCHERTAGE Kita-Kinder aus Neuallermöhe experimentieren – Basis für die Schule

Neuallermöhe (rpf). Sie basteln dreidimensionale Körper, experimentieren mit Licht und bringen Leitungswasser zum Sprudeln: 33 Vorschulkinder zwischen fünf und sechs Jahren bekommen in der Kita „Kinderland – Haus am Fleer“ in dieser Woche bei den Forschertagen ganz praktische Einblicke in die Welt der Naturwissenschaften – am Ende gibt es dafür sogar ein „Forscherdiplom“. Ein Konzept, das für die Kita, die zur Rudolf-Ballin-Stiftung gehört, bestens aufgeht.

Lisa Isinger nimmt einen Messbecher. Dann füllt sie ganz normales Leitungswasser sowie Natron und Zitronensäure hinein: Schon wird aus der stillen Flüssigkeit eine blubbernde Brause. Mit einem blauen Lebensmittelfarbstoff oder einem Saft gemischt ergibt das schließlich eine bunte Erfrischung für die Sommerzeit.

Dazu kommen drei weitere Experimente. Mit rohen Spaghetti, mit Marshmallows zusammengehalten, probieren sich die Kinder als Architekten und formen kleine Bauwerke wie eine Pyramide oder ein Quader. In einem dunklen Raum experimentieren sie mit Taschenlampen und den Farben des Lichts. Oder sie zerteilen Toastbrotstücken in vier Teile und lernen dabei, was



Blau wie ein Hustenbonbon: Lisa Isinger zeigt stolz das Ergebnis des Forschungsexperiments. Brigitte Lempik (hinten) zeigt den Kindern, wie es gelingt. Foto: Pfennig

ein gleichschenkliges Dreieck ist. „Es geht nicht darum, einen solchen Begriff schon zu verinnerlichen, aber es hilft den Kindern für die Schule, wenn sie das schon einmal gehört haben“, erläutert Brigitte Lempik.

Die Erzieherin ließ sich 2008 mit ihrer Kollegin Stefanie Rasmus als erste aus der

Kita an der Margit-Zinke-Straße fortbilden. Die gleichnamige Stiftung verlieh der Kita dann 2010 den Titel als „Haus der kleinen Forscher“. Inzwischen ist dort die Hälfte des Personals in den Experimenten geschult, immer montags gibt es einen Forschertag.

„Das Erfahrungslernen ist ganz wichtig. Es geht um Be-

greifen im wahrsten Sinne des Wortes“, sagt die Kita-Leiterin Rosemarie Bock. Wer chemische Reaktionen früh beobachtet, dem diene diese Erinnerung später auch im Unterricht. „Der Erzieher ist der Impulsgeber. Manche Kinder brauchen diesen Anstoß aber gar nicht“, so Bock. Der Forscherdrang sei oft schon da.

Bergedorfer Zeitung,
20.7.2016