

Liebe KollegInnen,
heute im Newsletter:

1. Personalnebenkosten
2. Coaching und Supervision
3. Weihnachtsgruß

1. Personalnebenkosten

Neu ist die Anlage 8 zum Rahmenvertrag nach § 78 f SGB VIII Baden-Württemberg.
Ab dem 01.01.2025 werden 2 % Personalkosten, statt wie bisher 1,2 % anerkannt.
Darin wird definiert, was unter den Personalnebenkosten verstanden wird.

- a. Aufwand für angemessene Fort- und Weiterbildungen,
- b. Aufwand für Berufsgenossenschaft,
- c. Aufwendungen zur Arbeitssicherheit, (insbesondere Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Brandschutz),
- d. Weitere Aufwendungen für betriebliches Eingliederungsmanagement, den Betriebsarzt
- e. Aufwendungen für gesetzlich vorgeschriebene Beauftragte zur Wahrnehmung der Rechte der Mitarbeitenden einschließlich der Kosten für deren Freistellung (wie z. b. Betriebsrat / Mitarbeitervertretung, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte)
- f. Aufwendungen für Personalgewinnung und -bindung.

Mit der Definition ist es zugleich so, dass diese Kosten dann nicht mehr woanders berücksichtigt werden können. Dazu kurz eine Musterrechnung:

TVöD SuE 2024, Entgeltgruppe 12 Stufe 3 wären ca. 63.300 EUR Arbeitgeber brutto.
Daraus 2% sind 1.266 EUR im Jahr! Im Anhang ist eine Exceltabelle hinterlegt, mit der berechnet werden kann, ob man innerhalb der Plankosten (2%) des KVJS liegt oder nicht. Da für alle die Jahresabschlussprüfungen nahen, kann man diese Tabelle einfach mitlaufen lassen. So sammelt man Daten, die man untereinander abgleichen kann und die dann für die Dachverbände die Basis bilden eventuell nachzuverhandeln.

2. Teamcoaching und Teamsupervision

Das Gleiche, Ähnlich oder Verschieden?

In Anlehnung an Gerhard Roth und Alica Ryba (Coaching, Beratung und Gehirn ; 5. Auflage 2021; Klett-Cotta) erlaube ich mir folgende Abkürzung:

Im Teamcoaching liegt der Fokus auf dem institutionellen Wie?

Die Ideen zu Vision, Mission und daraus abgeleiteten Aufgaben der Institution sind Ausgangspunkt. Es geht um umschriebene berufsbezogene Fragestellungen, Anliegen oder Konflikte

In der Teamsupervision liegt der Fokus auf dem individuellen und kollektiven Warum?

Ausgangspunkt ist subjektives Leiden auf der Ebene des Fühlens, Erlebens und in (beruflichen) Beziehungen, wiederkehrende unbefriedigende Erlebens-, Kommunikations- und Beziehungsmuster (z.B. an unterschiedlichen Arbeitsstellen)

Grundsätzlich ist es empfehlenswert zu klären an welcher Problemstellung gearbeitet werden soll. Teamsupervision als Fallsupervision ist bereits Bestandteil des Fachdienstes in stationären Einrichtungen und sollte Standard sein.

Oft wird eine zusätzliche Teamsupervision zur Verbesserung der Kommunikation gefordert. Hilfreich ist neben der Klärung um was genau es geht (hinter Kommunikation können sich vielfältige Anliegen verbergen), wie das konkrete Anliegen hinsichtlich einer Zeitstruktur ist (brennt es, stehen greifbare Störungen im Mittelpunkt, oder sollte man schon lange..). Ebenfalls ist ein Eindruck von der Bereitschaft sich selbst einzubringen hilfreich. Das Team muss in eine Absprache kommen und (oft in einer Erstsitzung) Ziele und Rahmenbedingungen miteinander vereinbaren. Die Teilnahme von Leitung ist in der Regel eher hinderlich, da es zu einem Rollenkonflikt kommen kann (z.B. Suchtproblematik wird erkennbar). Es empfiehlt sich jedoch zu vereinbaren, dass Leitung auf Wunsch und zu vorher benannten Themen eingeladen werden kann.

Beim Teamcoaching gibt Leitung das Ziel vor und bereitet Vereinbarungen vor. Diese sind an den institutionellen Bedürfnissen ausgerichtet. Hier wird das Team in eine Fragestellung, Problemlösung, Konfliktanalyse aktiv einbezogen um an Ergebnissen zu arbeiten. Je nach Größe des Teams bedeutet dies, dass der Prozess nicht nur von einem Coach alleine begleitet werden kann. Die Termine finden idealerweise in Anwesenheit aller Teammitglieder statt, und für den oder die Coaches ist es von hoher Bedeutung, das Team als Einheit, als das Dritte, das entsteht, zu begleiten und wahrzunehmen. Das ist deswegen so wichtig, weil es bedeutet, dass es im Coaching dieses Teams nicht um die individuellen Anliegen der Einzelpersonen geht – die sich möglicherweise gar nicht miteinander verbinden lassen. Das Team entwickelt sich schon allein dadurch, dass es lernt, dieses „Dritte“ als eigenständige Einheit, als lebendiges System zu betrachten und an dessen Entwicklung zu arbeiten.

In beiden Fällen, Teamcoaching oder Supervision, sollten Ziele, Absprachen wie Zusammenwirken, Informationen und Austausch mit Leitung, sowie Überprüfungszyklen vertraglich fixiert werden. Das schafft Klarheit und Transparenz. Diese Fragen können helfen, ein klares Bild von den Erwartungen und Zielen zu erhalten.

1. **Zielsetzung:**

- Was soll erreicht werden?
- Welche konkreten Ziele können benannt werden?
-

2. **Aktuelle Situation:**

- Wie kann die derzeitige berufliche und/oder persönliche Situation benannt werden?
- Vor welche Herausforderungen sehen sich aktuell gestellt?
-

3. Erwartungen und Wünsche:

- Was erwarten Sie vom Prozess?
- Welche Veränderungen oder Ergebnisse wünschen Sie sich?
- Wie motiviert sind Sie, die notwendigen Schritte zu unternehmen?
-

4. Zeitlicher Rahmen:

- Wie viel Zeit können Sie in den Prozess investieren unter der Voraussetzung der verbindlichen Teilnahme?
- Gibt es einen bestimmten Zeitrahmen, in dem Sie Ihre Ziele erreichen möchten?

In beiden Fällen gibt es über Dachverbände, wie z.B. Deutsche Gesellschaft für Supervision <https://www.dgsv.de/> , Deutscher Bundesverband Coaching <https://www.dbvc.de/> , Kontaktdaten zu geschulten und ausgebildeten SupervisorInnen und Coaches. Darüber ist auch Qualität gewährleistet.

Mein Ansatz orientiert sich an meiner Ausbildung im Qualitätsmanagement und dem Studium zum Dipl.- Diakoniewissenschaftler. Die Entwicklung/Überprüfung von institutioneller Vision und Mission mit institutionellen Zielen, der Transfer in die Erlebenswelt der Mitarbeitenden mit dem zugehörigen Dialog zur Modifikation und die Abbildung in operativen Prozessen und Strukturen ist meine Vorgehensweise.

3. Weihnachtsgruß

Ein Duft, ein Lied, ein Ton, ein Geschmack und schon fühlt man sich zurückversetzt in das Weihnachten der Kindheit. Der Duft von Zimt oder Wunderkerzen, das Weihnachtslied, der Geschmack von Vanillekipferl.

Für jeden ist das etwas anderes, was Erinnerungen hervorruft. Im Kern geht es an Weihnachten immer um Hoffnung. Für Christen in der Geburt Jesus, dass die Menschen nicht verloren sind. Für uns alle angesichts der Ereignisse in Europa und der Welt, dass wir zurück zu den Zielen finden, die in der UN-Charta unter den Nationen geeint wurden.

Was wir wohl im nächsten Jahr erleben werden? Die Jahreslosung: **Prüft alles und behaltet das Gute!** (1. Thessalonicher 5,21) stellt sich uns als Aufgabe. Was wird von all den Aufgaben im sozialen Bereich angesichts der Diskrepanz zwischen kommunalen Ressourcen, personalen Ressourcen und individuellem Rechtsanspruch unabhängig von allen finanziellen Ressourcen realisierbar sein? Und was ist das Gute, das uns allen nützt und die soziale Gemeinschaft trägt? Prüfen bedeutet, darüber ins Gespräch und in den Austausch zu kommen.

Ich freue mich darauf und auf viele Begegnungen.

Ich wünsche nun ein hoffnungsvolles, frohes Weihnachten und mit der Jahreslosung 2025 ein gesegnetes neues Jahr

Michael Schröpfer

old is not dead UG
Karl-Schrempp-Str. 9
76133 Karlsruhe

0174 76 15 732
www.oind.de

Wer sich gerne austragen möchte, bitte einfach auf diese Mail antworten und „bitte austragen“ schreiben. Wer in den Verteiler aufgenommen werden möchte bitte ebenfalls einfach ein kurze Mail senden.