

Krisen, Krieg und Klima

Mit kleinen Schritten Lösungen schaffen

**Unternehmensbericht 2022/2023
des Internationalen Bundes**



Der Internationale Bund (IB) ist mit mehr als 14.000 Mitarbeitenden einer der großen Dienstleister in der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit in Deutschland. Er unterstützt Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Senioren*Seniorinnen dabei, ein selbstverantwortetes Leben zu führen – unabhängig von ihrer Herkunft, Religion oder Weltanschauung. Sein Leitsatz „Menschsein stärken“ ist für die Mitarbeiter*innen Motivation und Orientierung.

Der Internationale Bund (IB) wurde 1949 gegründet. In seinen Jugendgemeinschaftswerken brachte er Zehntausende eltern-, heimat- und arbeitslose Jugendliche unter, bildete sie aus und zeigte ihnen neue Perspektiven auf. Heute ist der IB eine große und leistungsfähige Organisation, die jahrzehntelange Erfahrung mit Menschen in schwierigen Lebenslagen, gesamtgesellschaftlichem Engagement und der Übernahme sozialer Verantwortung hat. Er unterhält fast 900 Einrichtungen an 300 Standorten bundesweit, darunter eigene Schulen, Akademien und Hochschulen.

Hauptsitz der Unternehmensgruppe ist Frankfurt am Main.

Menschsein
stärken **IB**

Editorial



Sehr geehrte Damen und Herren,

in den Jahren 2021 und 2022 waren die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie für die IB-Gruppe herausfordernd. Dazu kamen erhebliche Kostensteigerungen, vor allem im Energiebereich, als Folge des völkerrechtswidrigen Überfalls Russlands auf die Ukraine. Bei der Hilfe für ukrainische Flüchtlinge haben wir einmal mehr auch unter großer Beteiligung unserer Mitarbeiter*innen die Leistungsfähigkeit des IB unter Beweis stellen können.

Hatten wir 2021 trotz aller Widrigkeiten noch ein ansehnliches operatives Ergebnis erzielen können, ist uns das 2022 als Folge der erwähnten Sondereffekte leider nicht mehr gelungen. Der IB hat darauf aber entschieden reagiert, für das laufende Jahr rechnen wir mit einer positiven Entwicklung.

Wir haben unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in diesen schwierigen Zeiten viel zu verdanken. Engagiert haben sie dazu beigetragen, das Profil des IB als leistungsfähiger Akteur der Zivilgesellschaft zu schärfen. In der Pandemie und bei der Hilfe für die Ukraine und die Menschen, die seit Beginn des Kriegs bei uns Hilfe und Schutz gesucht haben, haben sie Großartiges geleistet. Ihnen gilt im Namen aller der besondere Dank des IB-Präsidiums und des Vorstands. Besonders eindrucksvoll waren die Hilfen und die Unterstützung für die Stiftung IB Polska. In Krakau betreibt der IB seit vielen Jahren eine Einrichtung für Migranten*Migrantinnen. Der IB Polska entwickelte sich dann auch für viele geflüchtete Menschen aus der Ukraine, aber auch für viele Mitarbeiter*innen, die helfen wollten, zu einer wichtigen Anlaufstelle. Die hohe Einsatzbereitschaft war sehr beeindruckend!

Der IB arbeitet seit Jahren an seiner nachhaltigen Ausrichtung. Seit mehr als zehn Jahren gibt es das Projekt Green IB. Jetzt beraten wir über eine Nachhaltigkeitsstrategie für die gesamte IB-Gruppe, die nach Möglichkeit noch dieses Jahr beschlossen und dann umgesetzt werden soll.

Der IB zeigt Verantwortung für die kommenden Generationen. Nicht nur, indem er Bildung für nachhaltige Entwicklung als Querschnittsaufgabe eingeführt hat. Er nimmt auch die Nachhaltigkeitsziele der UN sehr ernst. Nachhaltiges Handeln unter den Gegebenheiten der Sozialwirtschaft? Der IB will zeigen, wie das geht!

Nächstes Jahr wird der IB 75 Jahre alt. Rückblickend hat er viele Jahrzehnte lang die Sozialpolitik in diesem Land mitgestaltet – unser Ziel ist es, auch in den kommenden Jahrzehnten ein wichtiger Akteur der Zivilgesellschaft zu bleiben!

Petra Merkel

Petra Merkel
Präsidentin

Thimo Fojkar

Thimo Fojkar
Vorsitzender des Vorstands

14



23



42



Inhalt

6	Vorwort
8	Bericht des Vorstands
14	Ausgezeichnet
18	„Vorbild sein, Innovation fördern, Unterstützung bieten“ Interview mit Thimo Fojkar
20	Teil I: Krisen und wie der IB darauf reagiert
23	Ukraine-Krieg
26	Aufleben nach Corona
30	Teil II: Nachhaltigkeit
32	„Wir fangen ja nicht bei null an“ – Interview mit Jo Otte
34	Nachhaltig bilden mit neuen Methoden
42	Nachhaltig leben (lernen) in der Praxis
48	Nachhaltig neues Bewusstsein schaffen
50	Nachhaltig dem Fachkräftemangel begegnen
55	Nachhaltig in eigener Sache
58	Teil III: Zahlen, Daten, Fakten
60	Umsatzentwicklung der IB-Gruppe
64	Die IB-Gruppe im Überblick
66	Mitgliedsorganisationen, Dachverbände, Netzwerke

Vorwort

Covid, Krieg und Klimakollaps – Krisen, wohin man schaut. Wie soll da das Jahrhundertsthema Nachhaltigkeit überhaupt noch Platz haben? Geht das nicht völlig unter in all den akuten und aktuellen Problemen, die unsere Gesellschaft belasten?

Nein, sagen wir vom IB. Krisenbewältigung und das Bestreben, in nächster Zukunft nachhaltig zu wirtschaften, schließen einander nicht aus. Im Gegenteil, sie gehören zusammen. Denn nur wer nachhaltig wirtschaftet, ist auch resilient und damit in großem Maße krisenresistent. Sich krisenfest aufzustellen, das heißt: in Kreisläufen und Interdependenzen denkend, ressourcenschonend statt -ausbeutend, wertschätzend, Kreativität fördernd.

Aus diesem Grund gibt es auch innerhalb des IB eine Vielzahl von Initiativen, Projekten und internen Neustrukturierungen, die Nachhaltigkeit zu ihrer Grundlage machen – und den IB damit auch krisenfester.

Die größte aktuelle Krise – der Krieg in der **Ukraine** – hat uns alle schockiert. Aber er hat uns nicht den Mut genommen. Bemerkenswert sind die spontane Hilfs-

bereitschaft und die vielen Initiativen, die sich im IB gezeigt haben: Wie schnell waren IB-Beschäftigte unterwegs, um den geflüchteten Menschen aus der Ukraine beizustehen! Beim IB in Jena sammelten Kinder von ihrem Taschengeld und spendeten 250 Euro für die Ukraine. Auch Vorstand Thiemo Fojkar packte persönlich mit an, als ein Transport mit Hilfsgütern von der Zentralen Geschäftsführung in Frankfurt am Main aus startete und in Krakau ankam. Bei der Bewältigung der Folgen des Krieges gegen die Ukraine geht es aber nicht nur um die sofortige Hilfe nach der Flucht. Es geht auch um langfristige Perspektiven für jene, deren Fluchtweg sie nach Deutschland geführt hat. Auch hier engagiert sich der IB getreu seinem Motto „Menschsein stärken“.

Prozent seines Strombedarfs aus erneuerbaren Energiequellen; ein IB-eigener Klimaschutzfonds für Kompensationsprojekte wurde eingerichtet. Das große Ziel des IB ist die Klimaneutralität. Die Nachhaltigkeitsstrategie des IB gibt den Rahmen vor, um dieses Ziel möglichst schnell zu erreichen.

Krisen sind Antreiber von Kreativität. Das hat uns die **Corona-Pandemie** deutlich vor Augen geführt. Ein Beispiel unter vielen ist das „Panda-Team“, das der IB Süd eingerichtet hat. Als zentrale Anlaufstelle hat es sich von Anfang an mit den vielen, oft auch verwirrenden Vorgaben rund um die Corona-Pandemie beschäftigt und fortlaufend aktualisierte Konzepte für die Mitarbeitenden herausgegeben, um Ordnung ins Chaos widersprüchlicher Anweisungen zu bringen.

Auch im Bildungsbereich hat Covid uns aufgefordert, vieles neu zu denken. So hat der IB sämtliche Integrations- und Berufssprachkurse innerhalb kürzester Zeit auf digitale Kursformate umgestellt – eine große Herausforderung nicht nur für alle Lehrkräfte für Deutsch als Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache (DaF/DaZ), sondern auch für die Teilnehmenden.

Grundsätzlich hat die Pandemie der **Digitalisierung** einen enormen Schub gegeben – auch im IB, in seinen Schulen und Hochschulen und nicht zuletzt in der IB-Online-Akademie. Mit EU-Mitteln konnte der IB hier das Projekt „go digital“ ins Leben rufen, ein umfangreiches digitales Bildungsangebot mit grund- und medienbildendem Charakter.

Ohne engagierte **Fachkräfte** aber wären alle Angebote des IB nichts. Ohne die Menschen landauf, landab, die sich Tag für Tag für die Ziele des IB einsetzen – für Frieden, soziale Gerechtigkeit und Freiheit –, müssten Kinder-tageseinrichtungen des IB stillgelegt werden, Schulen schließen, Hunderte Weiterbildungen entfallen, genauso wie die soziale Arbeit und die internationale Freiwilligenarbeit. Nur mit unseren Mitarbeitenden und ihrer Kreativität lassen sich die vielen Herausforderungen, vor die uns die vielen Krisen stellen, im Ansatz lösen. Ein herausragendes Beispiel für diese Kreativität ist die bundesweit erste Hitzehilfe, die im Sommer 2022 in Berlin-Schöneberg an den Start ging. Stellvertretend für viele andere sagen wir deshalb an dieser Stelle laut und deutlich: Bravo. Danke. Weiter so!



Gestiegene Preise für **Energie** und Lebensmittel, die Knappheit von Rohstoffen und die Sorgen vor einer Gas-mangellage: Die Auswirkungen des russischen Angriffskriegs in der Ukraine sind auch für jede*n einzelne*n von uns ganz unmittelbar spürbar. Das Bewusstsein für Energiesicherheit und nachhaltige Versorgung ist beim IB zwar schon seit Langem tief verankert, der Überfall auf die Ukraine hat aber dazu geführt, sich noch intensiver mit diesen Themen zu befassen. So wurden den Mitarbeitenden in Anschreiben und auf Postern Energiespartipps an die Hand gegeben, neue Konzepte sollen dabei helfen, noch weniger Strom und Gas zu verbrauchen, und in der Schulsozialarbeit und den Kitas des IB werden bereits Kinder und Jugendliche dafür sensibilisiert, Energie einzusparen und nachhaltig zu handeln.

Das Einsparen von Energie ist auch eines der wichtigsten Mittel, um unser **Klima** zu schützen – neben weiteren Maßnahmen wie beispielsweise der Ausbau erneuerbarer Energien oder die Förderung nachhaltiger Verkehrs- und Mobilitätslösungen. Der IB tut bereits eine Menge in Sachen Klimaschutz: Schon seit 2019 bezieht er 98



Transport mit Hilfsgütern für die Ukraine: Vorstandsvorsitzender Thiemo Fojkar (Zweiter von links) zusammen mit Mitarbeitenden in Krakau

Bericht des Vorstands

Äußere Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen auf die operativen Geschäftsergebnisse 2021 und 2022

Im Berichtszeitraum 2021 bis 2023 hatte die IB-Gruppe wie andere Unternehmen auch vor allem zwei Herausforderungen zu meistern. Zum einen die vor allem 2021 noch vorherrschende Covid-19-Pandemie mit allen negativen Auswirkungen der Kontakteinschränkungen in der unmittelbaren Betreuung unserer Klienten*Klientinnen. Zum anderen den Überfall Russlands auf die Ukraine und die damit einhergehenden Folgen: die bekannte Lieferkettenproblematik, die hohe Inflationsrate und die damit verbundenen Preissteigerungen – vor allem bei den Energiekosten.

Gerade Letztere haben die Wirtschaftsplanung schnell Makulatur werden lassen. Wegen laufender Verträge war es meist nicht möglich, dass die Zuwendungsgeber oder Bedarfsträger unserer Dienstleistungen dieser Entwicklung Rechnung trugen. Öffnungsklauseln mit entsprechenden Anpassungen der Refinanzierungspreise waren nur selten vorhanden. In der Folge belasteten vor allem diese Umstände das Gesamtergebnis erheblich. Bei Neuverträgen konnten Kostensteigerungen meist bereits eingepreist werden. Dies wird sich allerdings frühestens auf das Ergebnis 2023 auswirken.

Ergebnissituation im operativen Bereich

Erfreulich ist, dass das Jahr 2021 – auch aufgrund des Restrukturierungsprojekts und verschiedener Managementmaßnahmen wie zum Beispiel einer konsequenten Verfolgung der Maßnahmenertragsanalyse – operativ sehr positiv gestaltet und dadurch das Eigenkapital deutlich gesteigert werden konnte. Der positive Trend der Konsolidierung der letzten Jahre und eine Verbesserung des operativen Geschäftsergebnisses im Jahr 2021 haben gezeigt, dass die IB-Gruppe widerstandsfähiger gegenüber äußeren Einflüssen geworden ist. Dennoch ließen sich die dramatisch steigenden Inflationsraten nicht so schnell auffangen. Aufgrund dieser Entwicklung konnte das Jahr 2022 nicht mit dem geplanten positiven Ergebnis abgeschlossen werden, auch wenn es im ersten Halbjahr noch lange so aussah. Diesen Trend werden wir dank zahlreicher eingeleiteter Maßnahmen 2023 aber wieder umkehren.



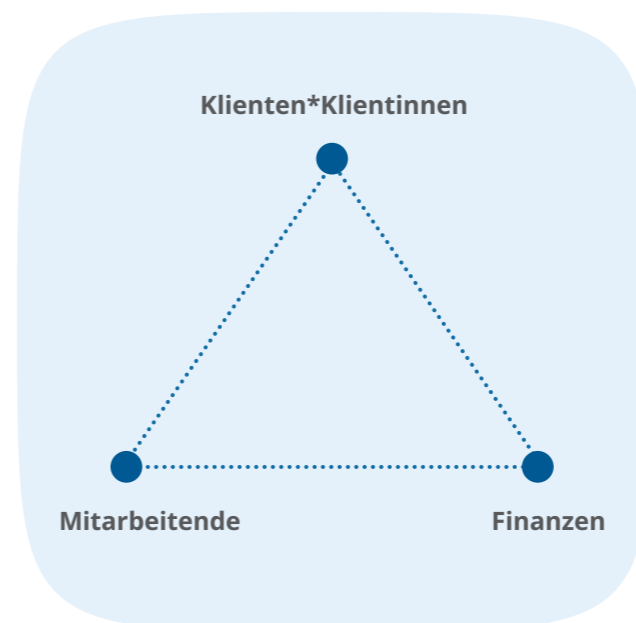
Der Vorstand des IB (von links nach rechts):
Thiemo Fojkar, Vorstandsvorsitzender des IB, Karola Becker,
Mitglied des Vorstands, Janine Krohe, Mitglied des Vorstands

Wesentliche Erfolgsfaktoren der IB-Gruppe

Ausgehend von dem sozial- und bildungspolitischen Auftrag der IB-Gruppe, Menschen eine gesellschaftliche Teilhabe unabhängig von ihrer Herkunft, ihrer Geschlechtsidentität, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer religiösen Zugehörigkeit zu ermöglichen, kommt es auf zwei wesentliche Faktoren an: ein gut und breit aufgestelltes Produktportfolio sowie hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeitende. Beide Aspekte ermöglichen wir durch professionelle Prozesse und Strukturen sowie die Umsetzung einer effizienten Digitalisierungs- und Nachhaltigkeitsstrategie.

Ein differenziertes Produktportfolio garantiert die Zukunftsfähigkeit der IB-Gruppe

Die IB-Gruppe ist in zahlreichen Geschäftsfeldern der Beruflichen Bildung und Sozialen Arbeit unterschiedlich gut aufgestellt. Während die Soziale Arbeit in der Vergangenheit stark gewachsen ist und gute Ergebnisse erzielt, haben wir bei der Beruflichen Bildung in den vergangenen Jahren Einbußen hinnehmen müssen – außer in den Bereichen Schulen und politische Bildung. Angesichts



Das Fundament der IB-Gruppe

unserer langjährigen Konzentration auf die Arbeitsmarktdienstleistungen und deren unzureichende Finanzierung stehen wir hier großen Herausforderungen gegenüber. Die Berufliche Bildung hat gute Chancen, wenn neue Geschäftsaktivitäten erschlossen werden. Hier sehen wir erstklassige Perspektiven für die Zukunft, insbesondere durch die Zusammenarbeit mit Unternehmen und anderen staatlichen Einrichtungen. Deshalb kommt der Fokussierung auf neue Bildungsmodelle und Angebotsformen strategisch eine besondere Bedeutung zu. Erste Ansätze als Leuchtturmprojekte gehen in die richtige Richtung und sind vielversprechend. Es kommt darauf an, dass die IB-Gruppe durch ihre Expertise in der Beruflichen Bildung nicht nur den eigenen wirtschaftlichen und sozial-ökologischen Transformationsprozess bewältigt, sondern auch den anderer Unternehmen – im Interesse von deren Beschäftigten. Es bleibt wichtig, dass die IB-Gruppe ihre beiden Standbeine, die Soziale Arbeit und die Berufliche Bildung, stärkt. Nur so ist ihre Zukunftsfähigkeit gewährleistet.

Die IB-Gruppe leidet wie viele andere Unternehmen auch unter dem Fachkräftemangel. In den vergangenen beiden Jahren konnte trotz deutlicher tarifvertraglicher Entgeltanpassungen und Vereinbarungen zu differenzierten Tätigkeitsmerkmalen eine Vielzahl von Stellen nicht besetzt werden. Dies ist eine spürbare Wachstumsbremse. Diese Entgeltanpassungen waren aufgrund der Refinanzierung durch die Kostenträger grundsätzlich möglich, stoßen aber gerade in der Beruflichen Bildung bei Vergabedienstleistungen an ihre Grenzen. Hier muss verbandspolitisch auf Bundesebene nachjustiert werden. Bildung hat in dieser immer wieder propagierten Bildungsgesellschaft ihren

Preis. Wir erwarten vom kommenden Tarifreuegesetz spürbare Verbesserungen in der Wettbewerbssituation gegenüber Billiganbietern.

Neben dem Entgelt hat für uns die partizipative Unternehmenskultur eine große Bedeutung. Dazu zählen die Umsetzung der Organisationsentwicklung mit mehr Verantwortungsspielräumen in den Regionen und vor Ort und agiles Arbeiten über Hierarchien hinweg. Hier haben wir neue Wege beschritten und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden erhöht. Dem Fachkräftemangel kann schließlich auch dadurch begegnet werden, Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden. Das wichtigste Gut der IB-Gruppe sind ihre Mitarbeitenden. Diesem Verständnis muss gerade jetzt noch mehr Nachdruck verliehen werden. Die IB-Gruppe hat eine großartige Zukunft mit qualifizierten und hoch motivierten Mitarbeitenden, wenn die richtigen Rahmenbedingungen für eine sinnstiftende Arbeit vorliegen. Diese zu schaffen und zu erhalten ist eine besondere Verpflichtung für uns.

Gesellschaftliche Herausforderungen

- Digitalisierung
- Dekarbonisierung
- Demografie
- Disruption
- Demokratiebildung
- Diversität
- De-Bürokratisierung
- De-Materialisierung
- De-Globalisierung

Das 9-D-Modell: die existenziellen Herausforderungen unserer globalisierten Welt

Strategische Schwerpunkte der IB-Gruppe

Ziele im Rahmen der Unternehmensstrategie für die nächsten Jahre

Übergreifende strategische Schwerpunkte

Personal (HR)

Der IB ist für Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen ein attraktives Unternehmen.

Finanzen

Laufende Investitionen (ohne Bauinvestitionen und Investitionen in Großprozesse) können aus dem operativen Cashflow getätigt werden. Dazu werden dauerhaft positive operative Ergebnisse erzielt.

Informationstechnologie

Wir stellen eine sichere und nachhaltige IT-Infrastruktur zur Verfügung und ermöglichen moderne interne und externe Prozesse mit hoher Digitalisierungsexpertise.

Strategische Schwerpunkte Produkte

Senioren*Seniorinnenhilfe

Das Portfolio des IB zeichnet sich durch zukunftsorientierte und qualitativ hochwertige Angebote in der Senioren*Seniorinnenhilfe aus. An zusätzlichen Standorten werden Zugänge zur Zielgruppe hergestellt und angepasst an deren Bedarfe wirtschaftlich tragfähige und innovative Angebote umgesetzt, die das Geschäftsfeld im IB stetig wachsen lassen.

Kinderförderung und -bildung

Der IB ist ein hochwertiger Träger der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung und baut entsprechende Angebote wirtschaftlich tragfähig aus. Durch verstärkte Aktivitäten in den Bereichen Fachkonzeption, Marketing und Netzwerkarbeit sowie durch Maßnahmen zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit bestehender Einrichtungen wird die Marktposition des Geschäftsfelds gestärkt.

Hilfen zur Erziehung

Der IB bietet an seinen Standorten bedarfsgerechte und wirtschaftlich tragfähige teilstationäre, stationäre und ambulante Hilfen zur Erziehung an und baut das Angebot bundesweit weiter aus. Mit gut qualifizierten

Politische Lobbyarbeit

Der IB erhöht seine Visibilität auf allen politischen Ebenen, um seine inhaltlichen Arbeitsfelder und seine Expertise kundzutun. Die politische Einflussnahme des IB wächst.

Datenschutz

Der Einsatz eines Datenschutzmanagementsystems gewährleistet die Datenschutzkonformität in der IB-Gruppe.

Nachhaltigkeit

Der Nachhaltigkeitsansatz ist in allen Aktivitäten, Geschäftsfelder und Querschnittsthemen der IB-Gruppe integriert.

Fachkräften ist der IB ein Anbieter qualitativ hochwertiger Hilfen. Gegenüber den öffentlichen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe tritt der IB als gleichwertiger, kompetenter und kooperativer Partner auf.

Angebote für Menschen mit Behinderung

Das Portfolio des IB für Menschen mit Behinderung erstreckt sich über alle Lebensbereiche und Altersstufen und berücksichtigt die Schnittstellen zu anderen Geschäftsfeldern. In enger Anlehnung an die Bedarfe seiner vielfältigen Zielgruppen werden Angebote ausgebaut, die den IB als innovativen Träger gut im Markt positionieren.

Neue Bildungsmodelle / Arbeitsmarkt und Schulen

Neue Bildungsmodelle sind unter Einbeziehung zielgruppenadäquater Lerninhalte entwickelt und digital ausgerichtet. In Ergänzung zum klassischen Ausschreibungsgeschäft werden alternative Finanzierungsformen erschlossen. Die Marktposition der Schulen im IB wird durch eine Dach- und Submarktentwicklung sowie durch synergetisches und vernetztes Arbeiten gestärkt.

Bericht des Vorstands

Aktuelle Herausforderungen

Allgemein ist die IB-Gruppe mit drei großen gesellschaftlichen Herausforderungen konfrontiert. Das sind die Digitalisierung, die Dekarbonisierung und die Demografie.

Digitalisierung zur Optimierung der Arbeitsprozesse und virtuell ausgerichteter Angebote

Um Arbeitsabläufe zu vereinfachen, Overhead-Kosten zu reduzieren und gleichzeitig weiter wachsen zu können, müssen alle Prozesse smarter und digitaler werden. Das wird gleichzeitig auch eine Entbürokratisierung bewirken und damit zusätzlich zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden beitragen. Sie empfinden den IB oft noch als zu schwerfällig, sehen noch Potenzial beim eigenverantwortlichen Handeln und beim Ausbau digitaler Angebote. Die Digitalisierung ist ein Querschnittsprozess. Bei der integrierten IT-Architektur im Rahmen eines sogenannten ERP-Systems hat der IB noch einen langen Weg vor sich. Dafür sind erhebliche finanzielle Anstrengungen nötig. Realistisch sind hier Zeitschienen von drei bis fünf Jahren. Am Ende wird eine Vereinfachung der Verwaltungsabläufe stehen – und damit eine nachhaltige Stärkung unserer Wettbewerbsfähigkeit bei digitalen Angebotsportfolios.

Dekarbonisierung als Teil einer nachhaltigen Unternehmensstrategie

Der IB fühlt sich den 17 Nachhaltigkeitszielen der UN verpflichtet. Diese werden integraler Bestandteil einer Nachhaltigkeitsstrategie der IB-Gruppe sein. Der IB wird sich rechtzeitig auf einen rechtskonformen Nachhaltigkeitsbericht 2025 einstellen und die nötigen Maßnahmen ergreifen. Auf der Mitgliederversammlung 2023 soll die Nachhaltigkeitsstrategie der IB-Gruppe verabschiedet werden. Dies wird den Prozess deutlich beschleunigen.

Fachkräfte sind der Schlüssel zum Erfolg

Aufgrund der demografischen Entwicklung in unserer Gesellschaft werden Arbeitskräfte ein noch wertvolleres Element der professionellen Leistungserstellung. Allgemein wurde aus einem Arbeitgeber- ein Arbeitnehmer*innen-Markt. Deshalb kommt es darauf an, dass die IB-Gruppe durch eine angepasste Tarifpolitik und eine wertschätzende Unternehmenskultur alle Möglichkeiten ausschöpft, um die besten Mitarbeitenden zur richtigen Zeit am richtigen Arbeitsplatz einsetzen zu können.

Ein diversifiziertes Produktportfolio sichert eine breite und damit gut aufgestellte IB-Gruppe

Durch die differenzierte Etablierung der Geschäftsaktivitäten in den Bereichen der Sozialen Arbeit, der Internationalen Arbeit und der Beruflichen Bildung wird die IB-Gruppe weniger anfällig für Krisen sein, wie wir sie in den vergangenen drei Jahren kennengelernt haben. Die Mitgliedschaft im Bundesverband der mittelständischen Wirtschaft e.V. in maßgeblichen ehrenamtlichen Führungspositionen ist für den IB von fundamentaler Bedeutung, um ein enges Netzwerk mit dem Mittelstand und dessen Mitarbeitenden herzustellen. Es ist wichtig, dass die beiden tragenden Säulen Soziale Arbeit und Berufliche Bildung, kombiniert mit den Querschnittsfunktionen wie zum Beispiel Diversität und Inklusion, bundesweit ein systemisches Angebot präsentieren und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit sicherstellen. Fluide Geschäftsmodelle werden den sich ändernden Marktbedingungen gerecht werden. Damit wird die Zukunftsfähigkeit der IB-Gruppe stabilisiert und die Wachstumsstrategie weiterhin realisiert.

Mehr Erfolg durch mehr Sichtbarkeit

Leitmotiv der Arbeit des IB ist „Menschsein stärken“. Darunter verstehen wir, dass wertebasierte Dienstleistungen mit einer integrierten Marketingstrategie angeboten werden, die sich gleichermaßen an Klienten*Klientinnen, Kunden*Kundinnen, Mitarbeitende und Auftraggeber richtet. Die IB-Gruppe arbeitet überkonfessionell und überparteilich. Sie ist als einer der größten freien Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit ein wichtiger Akteur der Zivilgesellschaft und nimmt als Lobbyist die Interessen ihrer Zielgruppen wahr. Um seine Ziele zu erreichen, nutzt der IB alle zur Verfügung stehenden Instrumente und hat beispielsweise die zentrale Unternehmenskommunikation in den vergangenen Jahren ausgebaut. Eine starke Präsenz in den sozialen Medien, eine regelmäßig aktualisierte Homepage und eine starke bundespolitische Präsenz tragen dazu bei, dass der IB immer häufiger gehört wird und dass es uns gelingt, unsere Anliegen beispielsweise in Gesetzgebungsprozesse einfließen zu lassen. Auch die Netzwerkarbeit ist in den vergangenen Jahren deutlich ausgebaut worden. Hierbei ist es uns wichtig, nicht einfach nur dabei zu sein, sondern auch Ehrenämter zu besetzen, um im Sinne unserer Klienten*Klientinnen Einfluss ausüben und Unternehmen aktiv bei ihren Transformationsprozessen unterstützen zu können. Hier sind wir in den vergangenen Jahren deutlich vorangekommen und haben unsere Durchschlagskraft steigern können.

Bericht des Vorstands

Ausblick

Die 17 Nachhaltigkeitsziele der UN – Maßstab des Handelns auch für den IB

Fester Bestandteil einer zukünftigen Unternehmensentwicklung wird die Orientierung an einer Nachhaltigkeitsstrategie sein. Die Zukunftsfähigkeit unserer Erde steht auf dem Spiel, das Überleben folgender Generationen hängt von unser aller Handeln ab. Deshalb stellt sich die IB-Gruppe der vielleicht größten Herausforderung der Menschheitsgeschichte und unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass diese Erde ein lebenswerter Ort bleibt. Es gibt kein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem. Die Schritte zu einem nachhaltig agierenden IB werden von 2025 an in einem Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert.



Tarifpolitik als ein wesentlicher Bestandteil zur Mitarbeitendenbindung und -gewinnung

Die bereits erzielten Verbesserungen bei der Entgeltstruktur in der IB-Gruppe reichen noch nicht aus, um den berechtigten Bedürfnissen des Arbeitnehmer*innen-Marktes gerecht zu werden. Höhere Lebenshaltungskosten sowie höhere Entgeltgruppen, besonders bei den Spitzenverbänden der Wohlfahrtspflege, machen weitere Anpassungen notwendig. Diese Anpassungen müssen von den Auftraggebern refinanziert werden, damit freie Träger wie der IB auch weiterhin die Mitarbeiter*innen bekommen, die sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben brauchen. Dies werden wir den Bedarfsträgern in geeigneter Weise vermitteln, damit diese ihren gesetzlichen Aufgaben nachkommen. Es darf keine Benachteiligung der freien Träger gegenüber den Spitzenverbänden der Wohlfahrtspflege geben. Solche Wettbewerbsverzerrungen werden wir im politischen Umfeld deutlich machen und fordern, sie zu unterbinden. Eine vorausschauende Tarifpolitik ist wichtig, um neue Kollegen*Kolleginnen für die Arbeit beim IB gewinnen und halten zu können.

Organisationsentwicklung als maßgeblicher Impuls zur Steigerung der Innovationsfähigkeit der IB-Gruppe

Die Übertragung von Verantwortung auf Mitarbeitende in den Regionen vor Ort wird einen Innovationsschub auslösen und die Reaktionsgeschwindigkeit in Bezug auf regionale Bedarfe erheblich erhöhen. Die Mitarbeitenden bekommen dadurch mehr Entscheidungskompetenz. Dies wird auch die Arbeitszufriedenheit fördern. Lange Entscheidungswege quer durch alle hierarchischen Instanzen passen nicht mehr zu einem modernen Unternehmen. Zentrale Rahmenbedingungen als einheitliche Leitplanken der Unternehmensgruppe werden auf das notwendige Mindestmaß angepasst, damit vor Ort möglichst viel Spielraum für eigene Entscheidungen bleibt. Gesteuerte Dezentralität wird ihre größte Wirkung dann zeigen, wenn nur diejenigen Prozesse und Strukturen gruppenweit Gültigkeit haben, die vor Ort Handlungssicherheit und Dienstleistungsunterstützung fördern und die Innovationsfähigkeit stärken. Gesetzliche Regelungen werden bei dieser Dezentralisierung selbstverständlich weiterhin konsequent eingehalten, um ein Organisationsverschulden bei Fehlleistungen auszuschließen. Die Verlagerung der Kompetenz in die Regionen ist weit vorangeschritten und kommt gut bei den Mitarbeitenden an.

Agilität als Grundlage einer modernen Form der hierarchieübergreifenden Zusammenarbeit

Viele Herausforderungen bedürfen der Kompetenz vieler Leistungsträger*innen auf den verschiedenen Ebenen, weswegen stets alle verfügbaren Kompetenzträger*innen eingebunden werden sollten. Durch agile Arbeitsgruppen wird die Qualität der Arbeitsergebnisse deutlich steigen. Dazu bedarf es eines partizipativen und wertschätzenden Umgangs auf Augenhöhe, bei dem nicht die hierarchische Funktion handlungsbestimmend ist, sondern die Expertise der jeweiligen Kompetenzträger*innen. Die Zeiten der Entscheidungen nach dem reinen Top-down-Prinzip sind vorbei. Führungsstärke zeichnet sich dadurch aus, dass Führungskräfte sich auf diesen Prozess des agilen Arbeitens einlassen und ihre Rolle im Unternehmensgefüge angepasst an die neuen Arbeitsformen interpretieren.

Erschließung neuer Kundengruppen und neuer Geschäftsmodelle als Sicherung der Zukunftsfähigkeit in einem sich ständig verändernden Gesellschaftsumfeld

Das Produktportfolio des IB wird den sich verändernden Rahmenbedingungen in unserer Gesellschaft und Arbeitswelt durch Flexibilität, aber auch durch die Beibehaltung bewährter Angebote gerecht. Der sozial-ökologische Umbau unserer Gesellschaft – bei gleichzeitiger Sicherung der volkswirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit als Grundlage der Finanzierung von Sozial- und Bildungspolitik und deren Angeboten – muss Handlungsmaxime der Diversifikation der Produkt- und Programmpalette sowie alternativer Geschäftsmodelle sein. Der Erfolg der entsprechenden Maßnahmen wird ständig kontrolliert, um die Bedarfsgerechtigkeit für die Klienten*Klientinnen zu überprüfen. Dabei sind politische Beratungsprozesse für die politischen Mandatsträger*innen bei der Entwicklung und Verabschiedung neuer Gesetzesvorhaben in den relevanten Politikfeldern unabdingbar. Hier werden wir uns noch stärker positionieren und entschieden auf Fehlentwicklungen durch lösungsorientierte Stellungnahmen aufmerksam machen. Die IB-Gruppe wird dabei nicht nur proaktiv auf Entwicklungen reagieren, sondern die Gesellschaft im Rahmen ihrer Möglichkeiten mitgestalten. Die Definition eines neuen Bildungsverständnisses ist der beste Beweis für diesen wirkungsorientierten Ansatz.

Finanzmanagement als Grundlage für die betriebswirtschaftliche Handlungsfähigkeit

Alle Aktivitäten des Produktmanagements müssen sich bei Vollkostenrechnung der IB-Gruppe betriebswirtschaftlich

selbst tragen. Querfinanzierungen von defizitären Maßnahmen sind nur dann sinnvoll, wenn diese in der Summe einen betriebswirtschaftlichen Mehrwert generieren. Ansonsten wird die sogenannte Maßnahmenertragsanalyse defizitäre Produkte und Programme identifizieren und entsprechende Maßnahmen werden eingeleitet. Projekte werden weiterhin im Rahmen von Businessplänen nach intensiver Begutachtung realisiert, und zwar mit der Maßgabe, dass sich diese nach einem festgelegten Zeitraum amortisieren. Konsequenz sind Refinanzierungsstrategien in Zusammenarbeit mit den Bedarfsträgern*Bedarfsträgerinnen zu etablieren und sogenannte Doppelstrukturen zu vermeiden, um die Overhead-Kosten so gering wie möglich zu halten. Das Risikomanagement der IB-Gruppe wird im Rahmen einer Drei-Jahres-Planung noch weiter professionalisiert. Ziel ist es, die Eigenkapitaldecke zu erhöhen. Parallel wird das Immobilienmanagement optimiert, um unseren Immobilienbesitz auf einem guten Niveau zu halten. Dabei sind in den kommenden Jahren insbesondere energetische Sanierungen zu bewältigen, entsprechend unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Unter diesem Aspekt steht auch unser Mobilitätsmanagement, das wir in Richtung alternativer Antriebe neuorientieren werden.

Handlungsmaxime unserer betriebswirtschaftlichen Strategie bleibt als Indikator für unsere Marktpräsenz eine Steigerung des Umsatzes und die konsequente Orientierung auf ein positives operatives Ergebnis – bei hoher Liquidität trotz volatiler Zahlungsströme unserer Auftraggeber. Hier legen wir besonders großes Augenmerk auf das Working Capital. Unser Ziel bleibt die Minderung der Forderungsrelationen.

Compliancemanagement als integraler Bestandteil transparenten Handelns

Unsere Aktivitäten werden zunehmend noch transparenter dargestellt und unterliegen gesetzlichen Vorgaben, die mit Nachdruck verfolgt werden. Das Hinweisgeber*innensystem macht es möglich, in einem geschützten Rahmen auf Fehlentwicklungen aufmerksam zu machen. Insofern werden gesetzliche Vorgaben erfüllt, die aber auch intrinsisch motiviert im Interesse der IB-Gruppe liegen. Korruption kann absolut keinen Platz in unseren Handlungen haben und wird dementsprechend bei Fehlverhalten adäquat aufgearbeitet. Compliancemanagement bedeutet aber auch die Umsetzung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses im Sinne der Prozessoptimierung, hat also nicht nur punitiven Charakter, sondern auch strategische Bedeutung bei der Ablauforganisation der Unternehmensgruppe.

Ausgezeichnet!



Zum siebten Mal in Folge gehört der IB Nord zu „Hamburgs besten Arbeitgebern“: Marion Ellenberger, Regionalleiterin IB Hamburg (links), und Julia Winkel, Programmgeschäftsführerin IB Hamburg, freuen sich über die erneute Auszeichnung.

Für den IB Nord ist es fast schon Routine: Zum siebten Mal in Folge gehört er 2022 wieder zu **Hamburgs besten Arbeitgebern**. Er punktet außerdem auch als eine Institution, die Nachhaltigkeit lebt. Anfang November 2022 zeichnet Hamburgs Sozialbehörde gemeinsam mit der Save Our Future – Umweltstiftung die IB-Kita **Schilfparkkinder** als eine von 26 Hamburger Kitas als „KITA21 2022“ aus. In der Begründung heißt es, die Kita Schilfparkkinder habe Bildung für eine nachhaltige Entwicklung auf vorbildliche Weise in die tägliche Arbeit integriert. Dabei erführen Kinder altersgerecht und spielerisch von Themen wie Energie und Klimaschutz, Biodiversität, Abfall oder Ernährung und lernten, warum es wichtig ist, nachhaltig zu handeln und Ressourcen zu schonen.



Freude über den Dächern Hamburgs: das Team der „Schilfparkkinder“ mit Dr. Dirk Bange, Sozialbehörde Hamburg, und Annette Hennesthal, Vorständin Save Our Future – Umweltstiftung (beide vorne rechts)



Hessischer Integrationspreis für das Theaterprojekt „Zusammenspiel“: Gabriella Strickert (IB), Lehrkraft und Leitung Nähwerkstatt (ganz links), Jürgen Feucht, Geschäftsführung IB Südwest (hinten, Vierter von links), Alan Twitchell (IB), Koordination und Künstlerische Leitung (Fünfter von rechts), Lisa Jaschinski (IB), Bereichsleitung (Vierte von rechts), Kiran Bowry (IB), Koordination Zusammenklang, Chorprojekt (Zweiter von rechts), zusammen mit Teilnehmenden

Auch der IB in Friedberg freut sich 2022 über eine besondere Anerkennung, denn im November 2022 erhält das Theaterprojekt **Zusammenspiel** der IB Südwest gmbH den Hessischen Integrationspreis. Mit dem Preis würdigt die Landesregierung „herausragende Leistungen im Bereich der kulturellen Vielfalt als Bereicherung“. Seit Mai 2022 finden jede Woche Kurse zum kreativen Schreiben und darstellenden Spiel statt und es gibt offene Werkstätten für textiles Gestalten, soziale Medien und Veranstaltungstechnik. Ziel ist eine gemeinsame Aufführung. In den Kursen begegnen sich deutschsprachige Muttersprachler*innen und Menschen, die erst kürzlich in Deutschland angekommen sind – neue Freundschaften entstehen. Und noch etwas: Beim „Zusammenspiel“ lässt sich ihr Deutsch ganz ohne Leistungsdruck verbessern. Das Projekt wird durch das „Bundesprogramm Gesellschaftlicher Zusammenhalt. Vor Ort. Vernetzt. Verbunden“ gefördert.

Das Deutsche Kinderhilfswerk wiederum findet die **Koch-AG im IB-Freizeitzentrum Nordstern** in Frankfurt an der Oder herausragend. Das Prinzip „gesund, lecker und echt frisch von Hand gemacht“ hat die Jury überzeugt. Sie wählte die Koch-AG zu ihrem „Projekt des Monats Januar 2023“ – eine kleine Prämie gab es inklusive. Jede Woche probieren die Nordstern-Kinder ein neues Rezept aus und lernen so, wie man sich ausgewogen und preiswert ernähren kann.

Und nicht zuletzt kann sich der IB über Auszeichnungen freuen, die ihn als eine Institution ausweisen, die international verantwortliche Personalakquise betreibt (*mehr dazu auf Seite 54*).



Gesund, lecker und echt frisch von Hand gemacht: Die Koch-AG im Freizeitzentrum Nordstern wurde vom Deutschen Kinderhilfswerk ausgezeichnet.



Notunterkünfte gegen die Hitze

Ein IB-Modellprojekt macht 2022 Furore – und schafft es bis in die Medien in den USA

Das Leben auf der Straße ist gefährlich. Im Winter, wenn die Temperaturen unter den Gefrierpunkt fallen, kann es sogar lebensgefährlich sein. Aber dass auch Hitze töten kann – das zeigt erst der Klimawandel, der sich auch in unseren Breitengraden mit immer längeren, intensiveren Hitzeperioden bemerkbar macht.

Wer genau die Idee dazu hatte, kann Artan Zeka, der Koordinator dieses IB-Modellprojekts in Berlin-Schöneberg, beim besten Willen nicht mehr sagen. Ist ja auch egal, wer beim Gespräch mit dem Bezirksamt in Berlin darauf kam, neben einer Kälteeinrichtung in den Wintermonaten auch eine Notunterkunft für Obdachlose im Kiez in den heißen Sommermonaten anzubieten. Eine passende Immobilie war schnell gefunden: Das zum Abriss stehende Haus in der Kurmärkischen Straße 1–3 sollte auf diese Weise sinnvoll zwischengenutzt werden.

Wie sinnvoll diese Nutzung war, zeigte sich sofort, denn das Angebot sprach sich schnell herum. Täglich kamen bis zu 70 Personen in das von 10 bis 20 Uhr geöffnete Haus, um sich hier zu erholen, zu essen und zu trinken, zu duschen, sich mit Sonnencremes, Hygieneprodukten oder Hüten und Schirmen zu versorgen oder einfach nur ein paar Momente der Stille zu genießen. Neben Obdachlosen stand das Haus auch den Sexarbeiterinnen zur Verfügung, die tagsüber für ein paar Minuten auftanken wollten, bevor die Arbeit für sie wieder losging. Aber auch Drogen- und Alkoholabhängige konnten sich hier kurzfristig erholen. Die Hitzeeinrichtung hat einen Nerv getroffen – auch medial. Medien haben das Modellprojekt vorgestellt, bundesweit, europaweit, sogar bis in die USA wurde live aus der Kurmärkischen Straße berichtet. Städte wie Hamburg oder Hannover meldeten ihr Interesse an, ebenfalls eine solche Hitze-Notunterkunft einzurichten, erklärt Zeka. Der Bedarf sei in den vergangenen Jahren immer offensichtlicher geworden. 2023 soll es wieder eine Hitzeeinrichtung in Berlin geben.



Berichterstattung aus der Küche: gemeinsames Kochen in der Kurmärkischen Straße



Ein Ort, um sich zu erholen und Kraft zu schöpfen: Zimmer in der Einrichtung



Medienrummel in der Notunterkunft: Artan Zeka, Koordinator des IB-Modellprojekts (links), und Janette Werner, Regionalleiterin IB Berlin Südwest, zusammen mit einem rbb-Reporter



Besuch aus der Politik: Kerstin Ewert, Geschäftsführerin IB Berlin-Brandenburg gGmbH (rechts), zusammen mit Katja Kipping, DIE LINKE, Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin, und Matthias Steuckardt, CDU, Bezirksstadtrat Tempelhof Schöneberg – Bürgerdienste, Soziales und Senioren

„Vorbild sein, Innovation fördern, Unterstützung bieten“

Die Nachhaltigkeitsstrategie im IB / Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden Thimo Fojkar

Herr Fojkar, auf der Führungskonferenz im Mai 2023 wurde die Nachhaltigkeitsstrategie vorgestellt, im Juli auf der Mitgliederversammlung soll sie verabschiedet werden. Ist das Thema endgültig im IB angekommen?

Das Thema ist im IB schon länger angekommen, aber dieser formale Beschluss ist nun die konkrete Verpflichtung, aus dem IB ein nachhaltiges Unternehmen zu machen. Und mit der Strategie legen wir fest, wie wir es umsetzen wollen. Ursprünglich wollten wir im IB 2030 klimaneutral sein, haben dann aber gesehen, dass wir das realistischerweise nicht schaffen können. Jetzt lautet die Devise, möglichst rasch klimaneutral zu werden, denn Klimaneutralität ist nach wie vor unser großes Ziel. Mit dem angestrebten Beschluss zur Nachhaltigkeitsstrategie treiben wir das noch mehr voran.

Klimaneutral, das Wort klingt nicht gerade mitreißend. Was bringt es dem IB, klimaneutral zu sein?

Wenn der IB klimaneutral ist, dann leisten wir unseren bescheidenen Beitrag dazu, dass die natürlichen Lebensgrundlagen lebendig erhalten werden, dass Menschen in ihrer Umwelt keinen Schaden nehmen und sich die Lebensbedingungen von Menschen spürbar verbessern. Das ist der Grund, warum wir als IB diese Anstrengung unternehmen wollen und das entspricht auch ganz und gar unserem Unternehmensleitpruch: „Menschsein stärken“. Nur ist das in diesem Fall nicht nur individuell und persönlich gemeint, sondern auf unser Menschsein als Ganzes bezogen. Wir können Menschen schließlich nur stärken auf einer Erde, die noch bewohnbar und lebenswert ist – und das auch in Zukunft.

Was erwidern Sie Skeptikern, die alle Bemühungen des IB, zur Beherrschung der Klimakrise beizutragen, für zu gering halten, um global etwas zu ändern?

Wir sind Teil der Weltgemeinschaft. Wir sind nicht allein. Und als ein Akteur der Zivilgesellschaft können wir Teil der Lösung sein. Der IB muss sich wie alle anderen Träger von Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit, wie alle Unterneh-



Thimo Fojkar, Vorstandsvorsitzender des IB

men, ja, wie die gesamte Wirtschaft und Gesellschaft, dem Thema Nachhaltigkeit stellen. Wir sollten die UN-Ziele zur nachhaltigen Entwicklung erfüllen. Es geht nur gemeinsam! Es muss deshalb auch gar nicht unser Ehrgeiz sein, als IB herausragend an erster Stelle zu stehen in Sachen Nachhaltigkeit, aber wir wollen schon tun, was wir können. Unser Ziel muss daher sein, dass Nachhaltigkeit ganz selbstverständlich unsere alltäglichen Entscheidungen bestimmt. Wir müssen uns bei allem, was wir tun, fragen, welche Auswirkungen das hat, und nicht nur eine Haltung dazu haben, sondern sie durch Taten deutlich machen.

Wenn junge Menschen, die sich beim IB bewerben wollen, Sie fragen, was der IB ganz konkret für Nachhaltigkeit tut, was antworten Sie?

Dann sage ich: Wir konzentrieren uns stark auf Bildung für nachhaltige Entwicklung. Ob in unseren Schulen oder in den Kitas – überall, wo wir das Thema platzieren können, tun wir das. Doch Bildung für nachhaltige Entwicklung gilt nicht nur nach außen, sondern genauso nach innen. Wir müssen uns alle miteinander dafür fit machen. Das

Thema zieht sich daher wie ein roter Faden durch alle unsere Geschäftsfelder. Wir betreiben Aufklärung und werden dabei in vielen Punkten konkret. Also zum Beispiel: auf Plastik verzichten, eine Kreislaufwirtschaft etablieren, Müll vermeiden, wenn überhaupt, dann möglichst mit E-Autos fahren, Wasser sparen, Heizung abschalten, Strom sparen, zu 100 Prozent erneuerbare Energie nutzen, selbst Energie produzieren.

Das klingt so schön einfach. Wo sind die Knackpunkte?

Der wichtigste Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind wir selbst. Wir können jede Menge Hochglanzbrochüren veröffentlichen – aber wenn es hinter den Kulissen dann ganz anders aussieht, sind wir unglaublich. Das fängt bei mir an. Ich als Vorstandsvorsitzender muss hier in vorderster Linie stehen, wie jede Führungskraft, jede einzelne Person im IB. Nur wenn wir alle, die Führungsebene voran, Nachhaltigkeit konsequent und positiv in unserem Alltag leben, dann kommen wir Schritt für Schritt weiter auf dem Weg zur Nachhaltigkeit. Ich bin ein Fan von kleinen Schritten, denn den einen großen Schritt gibt es nicht. Aber wenn wir alle einen kleinen Beitrag leisten, kommt in der Summe viel zusammen!

Gibt es dazu Widerspruch im IB?

Nachhaltigkeit generell wird nicht in Frage gestellt, aber alles steht und fällt mit dem täglichen Tun. Beim Verhalten sind wir alle teilweise noch nicht so weit, wie wir sein könnten. Aber ich bin sicher, dass sich das ändern wird. Dafür wollen wir als IB in naher Zukunft auch Anreize schaffen, etwa in der Mobilität über Jobtickets und Rabatte für die Bundesbahn. Und wir wollen Räume schaffen fürs Nachdenken über Nachhaltigkeit und dazu für uns passende Lösungen erarbeiten. Wir sind auf einem guten Weg, ein noch innovativeres und agileres Unternehmen zu werden, haben aber durchaus noch eine gewisse Wegstrecke vor uns. Für uns heißt es vor allem, Hierarchien abzuflachen und die Innovationsfreude unserer Mitarbeitenden zu befeuern. Wir haben 14.000 kluge Köpfe im IB – deren Ideen, deren Kreativität gilt es, als Schatz zu heben.

Das zu leisten, wird vor allem für Ihre Führungskräfte eine Herausforderung werden.

Ja, die Führungskräfte sind hier eine wichtige Schnittstelle. Das ist besonders für das mittlere Management in seiner Sandwich-Position eine große Herausforderung. Führungskräfte müssen auf der einen Seite die Innovations-

„Ich bin ein Fan von kleinen Schritten, denn den einen großen Schritt gibt es nicht. Aber wenn wir alle einen kleinen Beitrag leisten, kommt in der Summe viel zusammen!“

freudigkeit unter den Mitarbeitenden entzünden und kreative Freiräume schaffen, auf der anderen Seite aber auch den Notwendigkeiten und Ansprüchen im Unternehmen gerecht werden und die Zahlen liefern, die für die ökonomische Nachhaltigkeit des IB sorgen. Dazu brauchen sie kontinuierliche Begleitung, Coaching zum Beispiel. Bei der Führungskräfteentwicklung müssen wir darauf achten, dass das Thema Nachhaltigkeit Kopf und Herz erreicht. Denn nur wenn sie aus sich heraus motiviert sind, können sie sich so dafür einsetzen und begeistern, wie wir es uns wünschen. Unsere Führungskräfte sollen wissen: Sie sind mit dieser Aufgabe nicht allein. Wir begleiten sie und stehen an ihrer Seite. Darauf können sie sich verlassen!

Herr Fojkar, noch einmal zusammengefasst, wie beschreiben Sie die Kernpunkte der IB-Nachhaltigkeitsstrategie?

Ganz einfach in drei Schlagworten: Vorbild sein, Innovation fördern, Unterstützung bieten. Das heißt: Die oberste Führungsebene, also auch ich, muss den Wert der Nachhaltigkeit erkennen und uneingeschränkt vorleben. Wir müssen Vorbild sein!

An der Basis wiederum soll die Innovationskraft der Kolleginnen und Kollegen sich voll entfalten können. Unsere Mitarbeitenden sollen wissen, dass wir ihre Kreativität schätzen und fördern.

Und die Führungskräfte, unser mittleres Management, sollen wissen, dass wir sie unterstützen bei der Aufgabe, den vielen parallelen Anforderungen gerecht zu werden. Wir werden sie bei dieser Herausforderung nicht im Regen stehen lassen. Wir müssen alle gemeinsam dieses Thema anpacken! Und zwar schnell!

Teil I: Krisen und wie der IB darauf reagiert

Sich an das Neue anzupassen, ist unverzichtbar

Wie der IB auf Krisen reagiert und ermutigende Erkenntnisse gewinnt

Die vergangenen zwei Jahre waren herausfordernd. Viele unserer Gewohnheiten müssen wir angesichts der neuen Realität – Stichwort Zeitenwende – überdenken. Sich an das Neue anzupassen, das fällt nicht allen leicht. Aber es ist unverzichtbar. Dass es dem IB und seinen Mitarbeitenden gelungen ist, den vielfältigen Krisen mit Kreativität zu begegnen – das ist eine von vielen ermutigenden Erkenntnissen aus den Jahren 2021 und 2022.



Ukraine-Krieg

Menschsein stärken – dieses Motto des IB gilt seit Februar 2022 ganz besonders auch für die Menschen, die von Russlands Krieg gegen die Ukraine betroffen sind. Wie so häufig in Not-situationen hat der Krieg aber auch enorme Kräfte mobilisiert – allen voran in der Ukraine, aber auch in der Unterstützer-Szene, die sich gegen ihn stemmt.

Im IB war, wie deutschlandweit, die Welle der Solidarität enorm und fing schon bei den Kleinen an: In Jena etwa zweigten Kinder für die vom Krieg Getroffenen etwas von ihrem Taschengeld ab. Flankiert von dem großen Spendenaufruf der IB-Stiftung wurden intern Geld und Arbeitszeit oder gar ein Bus gespendet, Benefizkonzerte oder Flohmärkte organisiert, Kleider- und andere Sachspenden gesammelt. Mehrmals fuhr der IB-Küchenbetrieb aus Stralsund mit Mitarbeitenden und mehreren Lieferwagen nach Polen zum IB Polska und brachte über 20 Tonnen Lebensmittel und Sachspenden dorthin. Hilfstransporte wie diese gehen von vielen IB-Standorten aus in Richtung Polen.

Hilfe für die Helfenden

Im Zuge der Betreuung von ukrainischen Geflüchteten hat der IB 2022 verstärkt mit dem Zentrum für Trauma- und Konfliktmanagement (ZTK) in Köln zusammengearbeitet. Hier erfahren die IB-Fachkräfte psychologische Unterstützung, um ihre Erlebnisse aus der Begleitung Geflüchteter zu verarbeiten und professionell einzuordnen.

Bei aller Hilfsbereitschaft für die Ukraine kam jedoch auch die Frage auf nach den vielen Geflüchteten, die aus anderen Ländern kommen. Eine gerechte Balance zu finden – das heißt eine Gruppe von Geflüchteten nicht über eine andere zu stellen – bleibt weiterhin eine Aufgabe für den IB und seine sozialen Dienste.



Christiane Lensch, IB-Südwest, die Ende März 2022 zehn Tage vor Ort in Polen war

„Es ist nie genug“

Obwohl täglich neue Hilfstransporte in Krakau ankommen, fehlt es an vielem: Schlafsäcke, Decken, Medikamente, Lebensmittel – kaum eingetroffen, sind sie schon vergeben. Vor allem die Situation der Kinder bedrückt alle. Damit ihnen das Warten in der Schlange ein bisschen leichter wird, drücken die Helfenden ihnen manchmal ein paar Süßigkeiten in die Hand. „Helfen hilft auch mir. Wenn ich die Ärmel hochkrempele, bin ich aktiv, statt mit einem Gefühl der Ohnmacht zuzuschauen.“

Aus dem IB-Magazin IB Südwest, Ukrainehilfe

Das Ankommen möglich machen

Um das Ankommen in Deutschland für die teils traumatisierten Frauen, Kinder und Alten so leicht wie möglich zu machen, hat der IB deutschlandweit viele Initiativen entwickelt. So hat der Jugendmigrationsdienst (JMD) an allen Standorten deutschlandweit sozialpädagogische Angebote eingerichtet, wo Menschen schnell und unbürokratisch Hilfe erfahren. Seit Frühjahr 2022 werden minderjährige

geflüchtete Mädchen aus der Ukraine aufgenommen und beraten. Für die schnelle Integration in die deutsche Gesellschaft werden ukrainisch-deutsche Sprachführer entwickelt, wie etwa vom JMD in Frankfurt an der Oder, oder Sprachkurse angeboten, wie etwa beim Sprachinstitut in München.

Ukrainische Berufsintegrationsklasse

Morgens deutsch in der Berufsschule, nachmittags ukrainisch für den ukrainischen Abschluss

2022 wurde an der Berufsschule in Fürstfeldbruck vom Jugendmigrationsdienst (JMD) des IB eine 16-köpfige ukrainische Berufsintegrationsklasse mit einer ukrainischen Lehrerin eingerichtet. Auf zwei Jahre ausgelegt, dient dies der Berufsvorbereitung. Während im ersten Jahr der Fokus vor allem auf dem Spracherwerb liegt, rückt im zweiten Jahr die Berufsorientierung nach vorn, um die geflüchteten 16 bis 18 Jahre alten Schülerinnen und Schüler auf eine Ausbildung oder weiterführende Schule vorzubereiten. Hierzu gehören auch die Bausteine „Potenzialanalyse“ und „Werkstatttage“, die die Jugendlichen dabei unterstützen, ihre eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten besser einzuschätzen. Inzwischen wurde die Klasse um drei Schüler aus Afghanistan und einen Schüler aus der Türkei erweitert.

Vormittags nimmt die Klasse am Unterricht in der Berufsschule teil, um einen Schulabschluss in Deutschland zu erwerben. Nachmittags geht es für die meisten ukrainischen Jugendlichen beim Online-Unterricht aus der Ukraine weiter, damit sie auch den ukrainischen Schulabschluss erreichen und Kontakt zu ihren ehemaligen Mitschülern*Mitschülerinnen halten können. Einen ordentlichen Motivationsschub erhielten die Jugendlichen überdies von einer Rest-Cent-Spende der HypoVereinsbank: Im März 2023 überwies das Institut knapp 23.000 Euro. Mit dem Geld können sich die Schülerinnen und Schüler nun Laptops kaufen und müssen den Unterricht in der Ukraine nicht mehr über ihre kleinen Handybildschirme verfolgen.

Vielen Dank, HypoVereinsbank!



Kreatives Projekt mit Ästen: Die ukrainische Berufsintegrationsklasse sammelte Äste im Wald und bemalte sie; entstanden ist unter anderem eine Giraffe.



Was wir selbst gegen Krisen tun können: Schüler*innen in einem Workshop

Kühlen Kopf bewahren

Wie wichtig es ist, in Krisenzeiten einen kühlen, nachdenklichen Kopf zu bewahren – auch das haben uns Covid und der Ukraine-Krieg klargemacht. Denn Krisenzeiten sind Hoch-Zeiten für Verschwörungstheoretiker, deren „Theorien“ und „Ideen“, wenn sie denn ausgelebt werden, sich als brandgefährlich erweisen. Wir müssen gar nicht bis in die USA und den Sturm aufs Kapitol 2021 schauen, um zu wissen, wie gefährdet auch unsere westlichen Demokratien sind.

Denn auch was die Dauerhaftigkeit und Wehrhaftigkeit unserer Demokratie angeht, sind viele von uns in den vergangenen Jahren rüde aus einem Traum geweckt worden. Auch deshalb setzt der IB unvermindert auf ein „altes Schlachtross“ – die politische Bildungsarbeit. Denn

Wehrhaftigkeit beginnt im Kleinen: mit Aufklärung zu Verschwörungstheorien, etwa im Rahmen des Programms „Respekt Coaches“, oder mit Angeboten wie „Wallah. Krise!“, das der IB Süd anbietet. Das Format beschäftigt sich damit, wie wir Krisen wahrnehmen, aber auch, welche wir vergessen, und vor allem: was wir selbst dagegen tun können. Ein Projekt, das die Selbstwirksamkeit in den Mittelpunkt stellt, um in Zeiten wie diesen nicht von einem Gefühl der Sinnlosigkeit und Hoffnungslosigkeit überrannt zu werden.

Aufleben nach Corona

Lockdown und Homeoffice, geschlossene Schulen und Kitas, Unsicherheit über die Auswirkungen der Krankheit – die Covid-19-Pandemie hat alle an den Rand ihrer Kräfte gebracht. Auch in dieser Krise waren schnelles Handeln und Zuversicht gefragt – Ressourcen, über die der IB verfügt.

Wie kreativ der Umgang mit Corona mancherorts aussah, das konnte man in den vergangenen Corona-Jahren an vielen Orten des IB erleben, sei es intern bei der schnellen Umstellung auf mobiles Arbeiten, sei es extern im Kontakt mit den Kunden und Kundinnen des IB. So vergab eine Kita in Leipzig ab Februar 2021 **ein ganz spezielles Diplom** an Kinder und Eltern, Voraussetzung: tüchtiges Händewaschen. Denn Kinder und Eltern wurden beim Besuch der integrativen Kindertageseinrichtungen UniKidsLeipzig und miniUNiversum nach der obligatorischen Desinfektion der Hände regelrecht „abgestempelt“. Wer es regelmäßig schaffte, den Stempel bis zum Ende des Kita-Tags durch gründliches Händewaschen zu entfernen, erhielt am Ende der Woche ein Hände-Wasch-Diplom.

An anderen IB-Standorten halfen **Podcasts** dabei, in Zeiten der Isolierung in Kontakt zu bleiben. So entwickelte eine IB-Kita in Leipzig einen Podcast, um Kontakt zu Kindern zu halten, die etwa aufgrund von Quarantänemaßnahmen für längere Zeit die Kindertageseinrichtung nicht besuchen konnten (*mehr dazu auf Seite 35*).

Beim Projekt **Nachhaltig glücklich in meiner Klasse** des IB Süd ging es um die Frage, was uns glücklich macht. Es gab unterschiedliche Formate in mehreren Klassen und einen Kunstwettbewerb, an dem sich alle Schüler*innen beteiligen konnten. Bei dem Wettbewerb der Schulsozialarbeit reichten 110 Kinder ein Bild ein. Am Ende gab es für die Gewinner*innen Gutscheine für den Pausenverkauf. Eine sechste Ganztagsklasse beschäftigte sich mit der Verbesserung des Klassenklimas und des Verhaltens im Ganztagsschulbereich. Zudem ging es bei allen achten Klassen darum, das eigene Wohlbefinden nach den Schulschließungen in der Corona-Zeit zu verbessern. Es war deutlich geworden, dass das positive Erleben der eigenen Person und des eigenen Körpers allein und in der Gemeinschaft in der Zeit der Corona-Maßnahmen zu kurz gekommen war. Deshalb wurden in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse Trainer*innen von „Aufwind“ engagiert. Mit viel Spaß wurde an den Themen Freude an Bewegung, gemeinsames Aktivsein, „Kognifit“, Resilienz und Entspannung gearbeitet.

Abgestempelt: Die Kitas UniKidsLeipzig und miniUNiversum vergaben ein Hände-waschdiplom.



Kunstwettbewerb beim IB Süd: Ausstellung mit Bildern von über 100 Schülern* Schülerinnen



Projekt zur Verbesserung des Klassenklimas: Bild einer sechsten Ganztagsklasse



Projekt der achten Klassen: Freude an Bewegung, gemeinsames Aktivsein, „Kognifit“, Resilienz und Entspannung – ...



... an diesen Themen wurde in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse mit viel Spaß gearbeitet.



Mit Begegnungen gegen den Corona-Blues

Gegen den Corona-Blues half mancherorts auch das Vorhaben des IB, mit seiner Stiftung „Schwarz-Rot-Bunt“ einen **Schwarz-Rot-Bunten Sommer der Begegnung** auszurufen. 2022 wurde die Stiftung, die sich gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Intoleranz und für mehr Demokratie einsetzt, 20 Jahre alt. Zu diesem Anlass förderte sie sieben Projekte, in denen es darum ging, Orte zu schaffen, die der zunehmenden Spaltung der Gesellschaft und der Entsolidarisierung etwas entgegensetzen. In der Region Berlin-Brandenburg gab es zum Beispiel ein generationsübergreifendes Kiezfest; im Frankfurter Gallusviertel begleiteten die ugendmigrationsdienste des IB Südwest das Projekt „Gallus braucht Frauen*Raum“, das deutlich macht, dass der Sozialraum im Viertel für alle da ist, unabhängig vom Geschlecht.

AUF!leben – Zukunft ist jetzt hieß das Programm der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung, das bundesweit Kinder und Jugendliche in den beiden Corona-Jahren 2021 und 2022 dabei unterstützte, die Folgen der Corona-Pandemie zu bewältigen und den Alltag peu à peu zurückzugewinnen. Auch der IB nahm daran teil. Im Sommer 2022 bot er zum Beispiel in München Ausflüge für junge Menschen in die Natur oder den Zoo, in den Kletterwald oder die Berge an.



AUF!leben – Zukunft ist jetzt: Ausflug in den Kletterwald

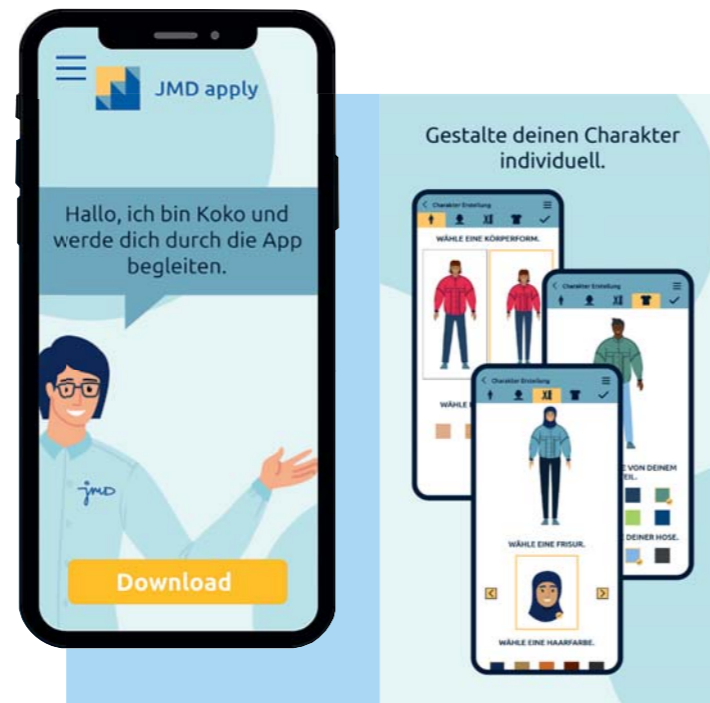
Digitalisierungsschub dank Corona

Die langen Monate und Jahre der Pandemie haben nicht nur einen überraschend kreativen Umgang mit den Einschränkungen hervorgebracht. Die Lockdowns haben auch der Digitalisierung zu einem enormen Schub verholfen. Ohne die flexible Umstellung von Lehr- und Lernangeboten auf digitale Formate, ohne digitale Hilfsmittel wie Tablets, Headsets oder Laptops wäre es dem IB nicht möglich gewesen, die Arbeit fortzusetzen und seine verschiedenen Zielgruppen zu erreichen – seien es jene in der Sozialen Arbeit, im Gesundheitsbereich oder auch in der internationalen Arbeit der Jugendmigrationsdienste.

Dass Teilhabe auch digital funktioniert – und in Zeiten von Corona auch muss –, zeigte sich im IB allerorten. Exemplarisch in der Region Südbayern: Allein 2022 fanden sechs Schulungen und ein zweiteiliger Praxisfilmworkshop für die IB-Mitarbeiter*innen statt; knapp 2.200 Tablets und Headsets wurden für die JMD-Standorte angeschafft, mit dem Effekt, dass junge Menschen Zugang zu digitalen Angeboten wie Sprachkursen erhielten. Auch in Nach-Covid-Zeiten ist die Umstellung und Erweiterung des Fortbildungs- und Fachtagsangebots auf digitale und hybride Formate vorteilhaft. Bei den stationären Angeboten der Jugendhilfe und der Wohnungslosenhilfe sollen für die Klienten und Klientinnen ebenfalls ausreichend Endgeräte und WLAN vorhanden sein. Das Ziel ist es, allen Zielgruppen die Kenntnisse zu vermitteln, die es ihnen ermöglichen, ihre eigenen Daten zu schützen, digital verlässliche Informationen zu gewinnen und sich online beteiligen zu können.

Digitale Angebote wie die Workshopreihe **JMD digital Camp** erprobten zum Beispiel Digital Street Work, digitale Aufsuchendenarbeit, um die Jugendlichen zu mindestens über Social Media zu erreichen. Die digitale Sozialarbeit war ursprünglich vor allem für junge Migrantinnen und Migranten im ländlichen Raum gedacht, hat aber auch Menschen in Städten angezogen, die auf der Suche nach entsprechenden Informationen waren. Offizielle Sprache ist Deutsch, aber beraten wird mehr und mehr auch auf Arabisch, Türkisch und – seit Februar 2022 – auch auf Ukrainisch und Russisch.

Hinter **JMD4you** verbirgt sich die Onlineberatung der Jugendmigrationsdienste – „das Beratungsportal für dein Leben in Deutschland“. Es hilft mit individuellen Angeboten und professioneller Beratung bei der



JMD Apply ist ein Produkt des JMD Digital-Projekts. Die App mit dem Slogan „So macht Bewerbung Spaß!“ hilft dabei, sich in der neuen Heimat Deutschland bei anstehenden Bewerbungen zurechtzufinden. Mit Hilfe der App können sich Jugendliche eine Spielfigur basteln, die eine fiktive Bewerbung durchläuft. Man lernt, welche Unterlagen man dazu braucht, und erhält, um Missverständnisse auszuräumen, nützliche Tipps zur Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch. Wer die Informationen der App auf Deutsch nicht versteht, kann sie sich übersetzen lassen. Die App vermittelt auch Kontakt zu echten Beraterinnen und Beratern des JMD.

schulischen, beruflichen und sozialen Integration in Deutschland. Die Nutzer*innen können wählen, ob sie per Mail oder im Chat beraten werden wollen – und das mit garantiert sicherer Verbindung in einem geschützten Beratungsraum. Denn alles, was geschrieben wird und wer es schreibt, bleibt anonym und somit geschützt.

Weitere Informationen:



JMD digital Camp



JMD Apply



JMD4you

Intern für Datensicherheit sorgen

Auch im IB selbst wird die Digitalisierung immer wichtiger, etwa beim Thema Arbeitssicherheit. So gab es beim IB Südwest eine erste erfolgreiche Einführung von Online-Tutorials zu diesem Thema. Und um sich gut gegen Cyberattacken zu rüsten, entwickelte der IB ein internes Schulungsprogramm, das wirksam vor Cyberkriminalität schützen soll. Dazu ist es nötig, alle in die Lage zu versetzen, früh die Anzeichen eines möglichen Sicherheitsrisikos zu erkennen und richtig zu reagieren.

IB-Online-Akademie:

Zentrale digitale Lernplattform für das Lernen von heute und morgen

Weitere Informationen:



Die Corona-Pandemie hat zu einem großen digitalen Schub geführt, der auch in Schule, Ausbildung, Beruf sowie Fort- und Weiterbildung zu spüren ist. Zunehmend werden digitale Elemente eingesetzt. Jobsuche und Bewerbung, Meldungen bei Behörden – fast alles wird online erledigt. Doch oft fehlt den Nutzern*Nutzerinnen das digitale Know-how, die Unterstützung bei der Nutzung oder auch die notwendige technische Ausstattung. „go digital“, eine Präsenz-Workshopreihe des IB für junge Menschen, geht diese Lücke an.

Junge Menschen wachsen heute mit neuen Medien auf. Formate wie Netflix, Instagram oder WhatsApp bestimmen Unterhaltung und Kommunikation. Was dabei jedoch oft zu kurz kommt, ist der Schutz vor Stress, Hass, Sucht und anderen Gefahren im Netz. „go digital“, eine Workshopreihe in Präsenz für Azubis und Schüler*innen ab der achten Klasse, beschäftigt sich mit diesen Themen und hilft, sie digital zu meistern. Mit vielen spielerischen Elementen wie Quiz oder Apps

können die jungen Leute überprüfen, was sie bereits wissen, ehe sie sich vertieft den jeweiligen Themenfeldern widmen. Für drei der vier „go digital“-Workshops verfügt die IB-Online-Akademie über Fachbibliotheken für Kursleitungen und Lehrkräfte.

„go digital“ ist auf der IB-Online-Akademie verankert, der zentralen digitalen Lernplattform des IB für das Lernen von heute und morgen. Die Workshopreihe steht allen Interessierten zur Verfügung, die beim IB digitale Bildung mit jungen Menschen machen möchten. 2022 erhielt die Plattform ein grundsätzliches „Facelifting“. Sie basiert auf dem Lernmanagementsystem Moodle.

Das Projekt wurde aus Mitteln der Europäischen Union, REACT-EU gefördert, die Teilnahme war kostenlos.



GEFÖRDERT VOM MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION AUS MITTELN DER EUROPÄISCHEN UNION IM RAHMEN DER REAKTION AUF DIE COVID-19-PANDEMIE



Teil II: Nachhaltigkeit

Mehr als ein Wort

Nachhaltigkeit ist mehr als ein Wort. Es ist eine Haltung, ein Denken, ein Handeln und zugleich: ein Lassen.

Im IB hat das Thema in den vergangenen Jahren deutlich an Zugkraft gewonnen. Viele Projekte und viele Bereiche definieren, was Nachhaltigkeit konkret für sie bedeutet: ob in der Betreuung von Geflüchteten, dem Management von Kitas, Schulen und Hochschulen, der sozialen oder kulturellen Arbeit. Dabei gilt: Nachhaltigkeit im Draußen bewirken – und Nachhaltigkeit nach innen erreichen.

„Wir fangen ja nicht bei null an“

Jo Otte, Referent für Nachhaltigkeitsmanagement, über den Weg zu einem nachhaltigen IB

Das erste Halbjahr 2023 war ein wuseliges Jahr für Jo Otte. Im Januar 2023 der Nachhaltigkeits-Workshop in Jena zum Thema Energie, kurz darauf ein Workshop in Schwerin beim IB Nord zum Thema Nachhaltigkeit und anschließend noch einmal beim IB Süd in Stuttgart – mit anderen Worten: Das Thema beschäftigt nicht nur Vorstand und Geschäftsführungen des IB. Es hat landauf, landab große Konjunktur.

Herr Otte, ist es angesichts der vielen aktuellen Krisen derzeit nicht ungünstig, über Wege zur Nachhaltigkeit nachzudenken? Was entgegnen Sie dem Vorwurf „Haben Sie keine anderen Sorgen?“?

Ich antworte darauf: Kriege, Krisen und die Covid-19-Pandemie sind Teil von Nachhaltigkeit. Das heißt, ohne mit ihnen klug umzugehen, sie effektiv zu bewältigen, ihnen künftig vorzubeugen, gibt es keine Nachhaltigkeit. Nachhaltigkeit anzustreben steht also nicht im Widerspruch zu den aktuellen Krisen. Im Gegenteil. Zur Nachhaltigkeit gehören Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen: Nachhaltigkeit beinhaltet, krisenresistent zu sein, gewappnet zu sein für Krisen, mit Krisen umgehen zu können, sie durchzustehen. Wenn wir auf die Nachhaltigkeitsziele der UN schauen, die sogenannten SDGs der Agenda 2030, dann sehen wir ja, dass unser Handeln darauf ausgerichtet sein muss, diese Krisen zu bewältigen. Das heißt, wir müssen Soziales, Wirtschaftliches, Ökologisches so ausrichten, dass wir das gesamte Leben nachhaltig gestalten. Und wir können das schaffen.

Und wie weit ist der IB auf dem Weg dorthin schon vorangekommen?

Es kommt darauf an, wie ehrgeizig man ist. Für mich als Referent für das Nachhaltigkeitsmanagement des IB kann es natürlich noch nicht weit genug sein. Aber eines ist klar: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hierzu schon längst auf dem Weg. Ein kleines, sehr schönes Beispiel aus dem IB Hamburg dazu: Dort hat es im vergangenen Jahr einen digitalen Adventskalender gegeben, der die 17 Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030 zum Thema



Jo Otte, Vorstandsreferent für das Nachhaltigkeitsmanagement im IB

gemacht hat. An vielen Orten im IB – in den Kitas, bei den Freiwilligendiensten, im Immobilienmanagement – arbeiten wir ernsthaft und mit großer Leidenschaft daran, Nachhaltigkeit in den jeweiligen Geschäfts- und Arbeitsfeldern zu leben.

Es gibt innerhalb des IB schon seit etlichen Jahren einige Vorzeigeprojekte in Sachen „grüner werden im IB“. Mal ehrlich, wird mit diesen Projekten nicht ein wenig „Greenwashing“ betrieben?

Ganz ehrlich: nein. Wir wissen und kommunizieren das auch, dass wir nicht vollkommen klimaneutral wirtschaften können. Es bleibt immer etwas übrig, das uns nicht klimaneutral sein lässt. Immer noch sind ab und an Flüge nötig, sparen wir nicht genug Energie, sind unsere Immobilien nicht entsprechend saniert. Aber zusätzlich zum Vermeiden und Reduzieren von CO₂-Emissionen können wir das, was nicht klimaneutral bei uns ist, auch kompensieren. Dazu haben wir einen IB-eigenen Klimaschutzfonds eingerichtet. Hier können sich Mitarbeitende bei mir um Zuschüsse bewerben für Kompensationsprojekte, etwa Bäume pflanzen in einem Wald, Streu-

obstwiesen anlegen oder alte Leuchtmittel durch LED-Lampen ersetzen. Und schon seit 2019 bezieht der IB 98 Prozent seines Strombedarfs aus erneuerbaren Energiequellen. Wir tun also schon eine Menge, um klimaneutral zu werden.

Immer wieder gibt es das Argument zu hören, dass es zu teuer sei, Nachhaltigkeit zu gestalten.

Natürlich gibt es diese Bedenken, auch im IB. Aber wir haben darauf gute Antworten. Die wichtigste: Wir müssen den Widerspruch zwischen Ökologie und Ökonomie endlich auflösen. Denn es wird viel teurer, wenn wir jetzt nicht investieren und Nachhaltigkeit zur Grundlage unseres Denkens und Handelns machen. Eine nachhaltige Gesellschaft schafft überhaupt erst die Bedingungen, sozial und wirtschaftlich zu überleben. Wir müssen die Kosten, die schlechte ökologische Bedingungen verursachen, daher ehrlicherweise mit in unsere Bilanzen hineinrechnen. Jede Naturkatastrophe, jede Hitzewelle führt uns das deutlich vor Augen.

Was halten Sie für den wichtigsten Punkt, damit die Nachhaltigkeitsstrategie des IB aufgeht?

Für zentral erachte ich zwei Dinge. Erstens: Beteiligung organisieren. Denn Beteiligung ist mehr als zu sagen: „Ihr müsst die Fenster ordentlich schließen, die Heizung runterschalten und LED-Lampen reinschrauben.“ Nachhaltigkeit kann nur funktionieren, wenn sich Menschen dafür persönlich verantwortlich fühlen und einsetzen. Wenn sie selbst die Ziele mitformulieren, Maßnahmen umsetzen und dann auch kontrollieren, ob sie funktionieren.



Nachhaltigkeit zu denken und zu leben – das ist ein offener Prozess. Wie können wir ihn gestalten? Dazu suchen wir nach großen, effektiven Lösungen – aber in konkreten Schritten. Und hierfür müssen wir Räume schaffen, in denen sich das Nachhaltigkeitsdenken entfalten kann.

Und zweitens: Wir müssen dafür sorgen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, was Nachhaltigkeit im Konkreten bedeutet und wie sie sich ganz persönlich und mit anderen zusammen dafür einsetzen können. Mit anderen Worten, wie sie die Kompetenzen dafür entwickeln können, nachhaltig zu arbeiten, zu führen, zu entscheiden. Dafür brauchen sie aber auch die entsprechenden Räume – in Workshops oder Weiterbildungen zum Beispiel. Das heißt auch: Zeit zu haben zum Kreativsein, Brainstormen und für das gemeinsame Entwickeln von Lösungen.

Das fängt bei den Onboarding-Prozessen an, also bei den Einstellungs- und Bewerbungsgesprächen, und geht weiter mit dem Verhalten von Führungskräften, der Gestaltung von Kitas und Schulen und so weiter. Der zentrale Punkt ist meines Erachtens, die Menschen zu befähigen und zu ermächtigen, sich einzumischen und die Wege mitzubestimmen, die wir im IB und als Gesellschaft gehen wollen.

Wir müssen Menschen dafür gewinnen, das Thema Nachhaltigkeit und Klimaneutralität zu ihrem eigenen Thema zu machen. Es gibt nur diesen Weg.

Nachhaltig bilden mit neuen Methoden

Nachhaltigkeit ist Bildungssache, und die fängt schon ganz früh an

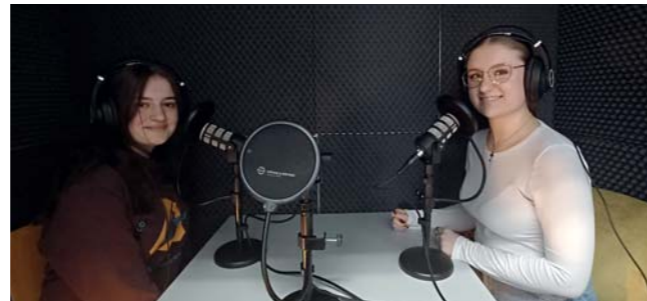
Um nachhaltiges Denken zu etablieren und zu verankern, ist vor allem eines wichtig: Bildung von Anfang an. Wie konsequent der IB diesen Weg verfolgt, zeigt sich nicht nur in Auszeichnungen wie für die Kita „Schilfparkkinder“ in Hamburg (mehr dazu auf Seite 14). Nachhaltiges Denken und Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) werden an vielen Stellen innerhalb des IB eingeübt: in Kitas, Grundschulen und Akademien.

Damit Nachhaltigkeitsdenken sich tatsächlich verankern kann, bedarf es neuer und zeitgemäßer Methoden der Vermittlung. Eigene Podcasts sind solch eine Methode – aufwändig, aber effektiv. Der IB arbeitet mit diesem Medium an mehreren Stellen – in der Kita wie in der Erwachsenenbildung. So hat der IB Baden zum Beispiel den Klimapodcast „Tree Talk“ entwickelt, der einmal monatlich mit einer neuen Folge erscheint. Die Teilnehmenden sind junge Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte im Alter von 17 bis 27 Jahren. Im Projekt lernen sie, wie ein Podcast produziert wird und wie sie gemeinsam mit anderen ihrer Stimme zum Thema Klima- und Umweltschutz Gehör verschaffen können. Gefördert wird dieses Projekt vom Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) im Rahmen des Bundesprogramms „Gesellschaftlicher Zusammenhalt“.

Alle bisherigen Folgen gibt es unter



Weitere Infos:



Klimapodcast „Tree Talk“: Aufnahmen, ...



... Redaktionssitzung ...

... und professionelles Fotoshooting



Ein bisschen „Sendung mit der Maus“

Tobias Nielen, stellvertretende Leitung der Kita „UniKidsLeipzig“

Ein Podcast ist eine schöne, aber auch sehr aufwändige Sache. Auf spielerische Weise lernen die Kinder der Kita „UniKidsLeipzig“ nicht nur, was eine gute Hörspiel-Geschichte ist und wie viel Geduld man braucht, um eine Rolle gut zu sprechen. Sie erfahren auch etwas darüber, wie Medien arbeiten. Und dass es mit der „Wahrheit“ so eine Sache ist ...



Sie machen mit Vorschulkindern Ihrer Kita dreimal pro Jahr einen Podcast. Wie kamen Sie auf die Idee?

Angefangen haben wir mit einer klassischen Zeitung, weil wir den Kindern Medien nahebringen wollten. Das wurde den Kindern aber schnell langweilig, weil es

zu textlastig war. Dann hatte ich die Idee, es mit einem Podcast zu versuchen. An dem sind die Kinder selbst ja auch viel mehr beteiligt.

Wie ist solch ein Podcast aufgebaut?

Immer dabei ist ein Hörspiel. Die Kinder denken sich dazu die Figuren aus und sprechen deren Rollen ein, ich mache die Geschichte und bearbeite die Aufnahmen so, dass das Ganze „hörbar“ wird. Die Kinder vergleichen, was sie eingesprochen haben und was am Ende dabei herauskommt, nämlich nicht immer eins zu eins das gesprochene Wort, und erleben, dass es mit der „Wahrheit“ so eine Sache ist. Daneben gibt es immer ein Interview mit einer Erzieherin oder einem Erzieher, das die Kinder führen, außerdem Lieder aus dem Alltag in den Gruppen. Und schließlich gibt der Podcast auch Einblicke in den Alltag unserer Kita, zum Beispiel, wenn ich eine Kindergruppe auf einen Ausflug begleite und Stimmen dazu einhole. Apropos Stimmen einfangen: Außerdem gibt es in jedem Podcast den „Vogel der Sendung“.

Was ist denn das?

Ich habe vor ein paar Jahren die Ornithologie für mich entdeckt. Seither schaue ich, welche Vögel zu dem Zeitpunkt der Aufnahme des jeweiligen Podcasts gerade draußen zu hören sind, und baue sie in die Sendung ein. Das macht mir Spaß und die Kinder lernen etwas

dabei. Ein bisschen „Sendung mit der Maus“-Charakter sollte unser Podcast schon haben.

Ein Ansatz, der die Eltern sicher freuen wird.

Für die Eltern ist es gut zu wissen, was ihre Kinder hier bei uns machen. Dazu muss man wissen, dass unsere Kita auf dem Gelände der Uniklinik Leipzig steht und die Kinder hauptsächlich vom Personal der Uniklinik stammen. Manche Kinder verbringen 50 Stunden in der Woche bei uns. Da ist es gut, dass wir mit den Eltern auch über den Weg des Podcasts kommunizieren können und sie so erfahren, wie bei uns der Alltag aussieht.

Was ist Ihr Motiv, bei aller Personalnot, einen Podcast zu produzieren, jetzt immerhin schon den sechsten? Das ist ja recht aufwändig.

Ja, es ist aufwändig, aber ich sehe auch, wie viel Spaß es den Kindern macht, dabei mitzumachen. Und gerade für die etwas Schüchternen unter ihnen ist solch ein Podcast eine sehr schöne Sache. Theater zu spielen trauen sie sich oft nicht, aber ihre Stimme zu hören im Podcast – das stärkt ihre Selbstwirksamkeit sehr. Das ist wichtig. Aber das Allerwichtigste ist doch, dass sie Freude am Lernen haben. Dass sie sich selbst einbringen können, aber auch lernen, sich anzustrengen, und für diese Anstrengung dann belohnt werden.



Mit viel Spaß bei der Sache: zwei UniKids beim Einsprechen für das Podcast-Hörspiel



Viele Facetten: Bildung für nachhaltige Entwicklung

Auch an Fachschulen und Berufsfachschulen des IB wird konkret an Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) gearbeitet, zum Beispiel beim IB in Tübingen. An der Fachschule für Jugend- und Heimerziehung werden die 17 sogenannten Sustainable Development Goals (SDG) der Agenda 2030 in allen Fächern behandelt: in der Medien-, Natur-, Kunst- und Theaterpädagogik, in Gesundheits-erziehung und Gemeinschaftskunde sowie in Pädagogik, Psychologie, Soziologie, Rechtskunde und Didaktik/Methodik. Als Teilnehmer des Projekts „Grenzenlos – Globales Lernen in der Beruflichen Bildung“ strebt die Fachschule das BNE-Siegel „Grenzenlos – Schule“ an. Und an der Berufsfachschule für Sozialpädagogische Assistenz gibt

es seit Kurzem das BNE-Wahlpflichtfach. Zum Unterricht gehören Projektwochen auf der extra dafür gepachteten Streuobstwiese, wo Workshops zu den 17 Zielen stattfinden. Auch beim IB in Bamberg wird die Streuobstwiese mit „17 Bäume, 17 Ziele“ zu einem Lern- und Erlebnispfad. Freiwilligendienstgruppen lernen hier, sich inhaltlich mit den Zielen für eine nachhaltige Welt zu befassen. Ausgezeichnet in Sachen BNE wurden die Freiwilligendienste des IB in Mecklenburg-Vorpommern bereits 2018. Sie wurden durch die „NUN norddeutsch und nachhaltig“ zertifiziert. In Seminarwochen beschäftigen sich Freiwilligendienstgruppen mit Themen wie beispielsweise Flucht und Migration, Achtsamkeit oder Fairtrade.

„Für BNE muss man nicht fünfmal pro Woche in den Wald“

Hendrik Lang, Mitarbeiter in der Zentralen Geschäftsführung und der Kita TraumBaum in Frankfurt am Main



Hendrik Lang ist derzeit in der Zentralen Geschäftsführung vertretungsweise für Kinderförderung und -bildung zuständig. Außerdem ist er seit 2015 in der Frankfurter Kita TraumBaum mit dem Schwerpunkt Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) tätig.

Was ist nötig, um mit BNE anzufangen?

Zuerst einmal die Rahmenbedingungen anschauen: Also welche Reinigungsprodukte nehmen wir in der Kita, welche Zutaten zum Essen, trennen wir den Müll? Das ist schon BNE. Dazu kommt natürlich die Arbeit mit den Kindern und ihren Familien. In meiner Kita zum Beispiel sprechen wir die Themen der Vorschule sehr stark mit der Grundschule ab. Wir unternehmen mit den Kindern Spaziergänge in der Natur und fragen sie etwa unterwegs, wo sie Kreise oder Vierecke entdecken. Oder wir pausieren einmal pro Woche an einer Hecke und machen dort immer an derselben Stelle ein Foto. Und dann schauen wir, wie sich die Hecke an diesem Punkt übers Jahr verändert, und machen daraus ein Stop-Motion-Video.

Das heißt, Sie kooperieren viel, um nachhaltiges Denken zu entwickeln?

Auf jeden Fall. Denn BNE betrifft ja uns alle, nicht nur die Kinder. Und wir merken in unserem Alltag, dass viele Eltern ihre Gewohnheiten nach und nach verändern, wenn ihre Kinder bei uns sind. Sie verändern beispielsweise ihre Ernährung oder ihre Kleidung. Das ist natürlich wunderbar für uns. Und liegt ganz sicher auch daran, dass wir ihnen nicht nur sagen, *was* wir mit den Kindern machen, sondern auch *warum*.

Herr Lang, was zeichnet BNE Ihrer Meinung nach aus?

Vorweg: BNE kann sehr abschreckend klingen, zum Beispiel wenn man meint, mit den Kindern dauernd in den Wald zu müssen. Wie sollen das Kitas in Großstädten mitten im Kiez schaffen? Nein, BNE ist viel bodenständiger. Es reicht, wenn wir gemeinsam das erforschen, was vor unserer Haustür ist, im Garten, auf dem Weg zur Kita. Ein Blick in die Erde, unter die Blätter – das ist genug, um aufmerksam zu machen auf das, was vor unseren Augen ist. Für BNE muss man nicht fünfmal pro Woche in den Wald. Und wir müssen auch nicht dauernd etwas ganz Bestimmtes tun. Es geht vielmehr um den Perspektivwechsel, nämlich dass wir den Alltag bewusster wahrnehmen und schätzen lernen, was uns die Natur alles gibt.

„Alles fängt mit ersten kleinen Schritten an. Eine Reise startet ja auch nicht mit dem Ziel.“

BNE und Naturwahrnehmung – also das bewusste Erkennen des Werts der Natur – hängen also zusammen?

Unbedingt! Wir Menschen gestalten ja unsere Umwelt. Und wir können es auf die ein oder andere Weise machen. Mir ist wichtig zu betonen, dass wir BNE nicht zu groß denken sollten. Alles fängt mit ersten kleinen Schritten an. Eine Reise startet ja auch nicht mit dem Ziel.



Kreativ sein in der Kita TraumBaum: Collagen der Vorschulkinder

Nur was man liebt, kann man erhalten

Wie die Wurzelkinder der IB-Kita Kirchfeldmäuse in Karlsruhe lernen, was Nachhaltigkeit bedeutet

Den Kindern so gut es geht die Natur und die Umwelt in allen ihren Facetten zeigen – das ist das Leitmotiv der Kita Kirchfeldmäuse in Karlsruhe. Die Montage und Donnerstagstage verbringen die Kinder bis zum Mittagessen im Wald. Sie erleben die Natur hautnah, und der Ressourcenverbrauch in der Kita sinkt: weniger Wasser, weniger Strom, weniger Heizkosten. Auch sonst achtet die Kita darauf, sparsam zu sein: Ihr Platz ist auf dem Gelände eines Sportvereins im Wald, nachmittags nutzen ihn Vereine. Es gibt kein Plastikspielzeug in der Kita, dafür wenige, wiederkehrend wechselnde Materialien, die von der Kita gestellt werden, zudem wird viel gesammelt. Die Kommunikation mit den Eltern funktioniert papierlos per App; für die Kinder gibt es „Secondhand“-Papier.

Im Umgang mit den Bienen und Hühnern auf dem Gelände lernen die Kinder – zum Beispiel im Kükenprojekt –, Verantwortung zu übernehmen und wie wir Menschen uns verhalten müssen, damit es den

Tieren gut geht, weil sie auch fühlende Wesen sind. Die Kinder erforschen zudem Fragen wie: Woher kommen Milch, Fleisch und Wolle? Woher kommt unser Papier? Wie lange brauchen Bäume zum Wachsen? Wie durchdacht dieser Bezug zu Natur und Umwelt ist, zeigt sich an den vielen Alltagsdetails der Kita: Es gibt Beete und Obstbäume, die zu pflegen sind; mithilfe von Bakterien und einem speziellen Verfahren entsteht nährstoffreiche Pflanzenerde. Dazu gibt es Fortbildungen fürs Team, etwa zum Thema Permakultur, und jede Menge „Do it yourself“. Denn bevor externe Arbeitskräfte für Arbeiten rund um den eigenen Platz bestellt werden, legt das Team, oft gemeinsam mit den Eltern, selbst Hand an – ob beim Bau eines Hühnerstalls oder im Tiergehege. Das Wichtigste ist, so findet die Kita, die Freude am Entdecken und die Haltung: „Selbst Kind bleiben!“



Mit Schutzhandschuhen und Imkerhut: In der Kita Wurzelkinder lernen die Kinder einen verantwortungsbewussten Umgang mit Bienen und anderen Tieren.



233 Kartons, gezipftes Papier und gelbe Tapete: das „Bananenhaus“ in der Kita Lichtenhainer Zwerge

Upcycling XXL

Das Bananenhaus, das die Kinder der Jenaer Kita Lichtenhainer Zwerge im Herbst 2022 gebaut haben, besteht aus 203 kleinen und 30 großen Pappkartons – und ist ihr ganzer Stolz. Statt die Kartons, in denen das Essen geliefert wird, einfach wegzuworfen, haben die Kinder der Kita sie gesammelt und in einer Gemeinschaftsaktion zu ihrem „Bananenhaus“ verbaut – mit gelben Tapetenstreifen außen und einer Lichterkette drinnen. Wegen der gelben Farbe der Tapete bekam das Haus seinen Namen. Für 2023 hat das Kinderparlament schon das nächste Upcycling beschlossen: eine Bobbycar-Autowaschanlage.



Übrigens

www.ib-schulen.de:
alle IB-Schulen im Überblick

Seit Oktober 2022 ist die Website www.ib-schulen.de online. Die neu gestaltete Website bündelt für Schüler*innen vor Ort wie auch für potenzielle neue Lehrkräfte das Bildungsangebot der IB-Schulen und liefert einen Überblick über die vielen Bildungswege, die der IB zu bieten hat – Zeichen für die große Vielfalt an Schulen, die der IB unter seinem Dach vereint.

International Nachhaltigkeit fördern

Auch international bringt der IB sein Wissen im Bildungsbereich nutzbringend ein, zum Beispiel in Georgien. Die IB Mthiebi Boarding School in der georgischen Hauptstadt Tiflis musste 2020 mehrfach geschlossen, die Schüler*innen online unterrichtet werden. Im März 2021 nahm die Schule ihren regulären Schulbetrieb wieder auf. Um weiteren Unterrichtsausfall zu verhindern, wurden zusätzlich

hybride Unterrichtsformate – online und in Präsenz – entwickelt. Das Ressort Informationstechnologie des IB in Frankfurt am Main stellte den Kontakt zu der Hannover Leasing GmbH & Co. KG her, die das entsprechende IT-Equipment spendete: insgesamt 108 Bildschirme und 52 Computer.

Holz-Projekt in Ruanda nimmt Fahrt auf



Projekt „ProWOOD“: In Ruanda werden Fachkräfte für den Holzsektor ausgebildet.

Das Ziel: den Holzsektor in Ruanda stärken und den Hausbau mit Holzelementen fördern. Dazu startete das IB-Ressort „Internationale Arbeit“ 2021 das Projekt „ProWOOD“, das die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften in Planung, Produktion und Montage von Holzelementen im Hausbau verbessern will. Auch sollen neue Arbeitsplätze entstehen, die Zusammenarbeit mit lokalen Bildungsträgern und Unternehmen verbessert und die Digitalisierung vorangetrieben werden. Dazu

gibt es praxisorientierte Trainings und Workshops sowie Beratungen für Auszubildende und Unternehmen vor Ort, um die Chancen für eine Beschäftigung von Fachkräften zu verbessern. Das Projekt wird im Rahmen des PartnerAfrika-Programmes vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanziert und mit der weltweit tätigen Entwicklungsorganisation sequa durchgeführt.



Hoffnung auf eine Zukunft im eigenen Land: das Team von „Altazir“ im Einsatz

In Marokko fördert der IB Synergie

In Marokko wiederum arbeitet der IB im Rahmen des Altazir-Projekts daran, jungen Menschen Hoffnung auf eine Zukunft im eigenen Land zu geben. Altazir bedeutet „Synergie“ – ein passender Name, denn das Projekt fördert berufliche Bildung und Jobchancen marokkanischer Jugendlicher, indem es die Wirtschaft vor Ort einbezieht: 120 junge Menschen in Casablanca erhalten die Möglichkeit, unterstützt von Job-Coaches und in engem Kontakt zu Unternehmen, eine duale Ausbildung als Industrie-Elektriker*in oder Klima-Techniker*in zu absolvieren. Beide Ausbildungen wurden vom IB koordiniert und von deutschen Fachleuten entwickelt. Zwei Job-Coaches begleiten die jungen Menschen während der gesamten Ausbildungszeit. Sie wurden von deutschen Experten*Expertinnen dafür geschult, die Teilnehmenden zu beraten und zu motivieren und gleichzeitig eine Brücke zu den Betrieben zu schlagen. Die deutsche Auslandshandelskammer Casablanca hilft, passende Unternehmen zu finden. Gefördert wird auch dieses Projekt vom BMZ.



Markt in Bouskoura: Hier werden junge Menschen auf die Bildungsprogramme der Berufsschule l'Heure Joyeuse aufmerksam gemacht, in der sie unter anderem von deutschen Experten*Expertinnen beraten werden.

Nachhaltig leben (lernen) in der Praxis

Im IB arbeiten viele daran, unseren Alltag sozialer und nachhaltiger zu machen

Wie lassen sich die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der Welt in die Praxis umsetzen?

An vielen Orten wird dies ganz konkret geübt: ob in sozialarbeiterischen Projekten, auf Ausflügen in die Natur oder mit Workshops zu klimaneutraler Ernährung. Auch der Umgang mit Hühnern oder Zweirädern kann dazu dienen, Nachhaltigkeit in der Praxis auszuprobieren.

An der Medizinischen Akademie Baden-Baden wird unser Konsumverhalten, das sich zu einem Brandbeschleuniger in der Klimakrise entwickelt hat, zum Thema. Um dem etwas entgegenzusetzen, gibt es an deren Standort nun einen FAIRTEILER für Kleidung, der fleißig genutzt wird. Nach dem Motto „Nimm mit, was Dir gefällt, und häng hin,

was andere brauchen könnten“ ist so ein reger Besitzerwechsel entstanden – ein Angebot, das übrigens auch von benachbarten Schülerinnen und Schülern gern angenommen wird. Ein zweiter FAIRTEILER für sie ist geplant.



Faires Teilen für die Nachhaltigkeit: Schulleiterin Tanja Hüttner (Mitte) mit Schülerinnen der Logopädieschule der medizinischen Akademie des IB in Baden-Baden



Kein Plan(et) B – was tun?

Diese Frage erkundete ein sozialarbeiterisches Projekt des IB-Süd mit einer Gruppe benachteiligter Jugendlicher im Alter von 16 bis 25 Jahren. Plastik und Abfall, Kleidung und Lebensmittel – alles wurde angeschaut, um Alternativen zum „normalen“ nachlässigen Umgang mit wertvollen Ressourcen zu finden. In Präsenz-Workshops fertigten die Jugendlichen zum Beispiel Bienenwachstücher als Alternative zu Plastikverpackungen oder Seifen ohne Mikroplastik. Diese praktischen Erfahrungen zeigten den jungen Menschen, wie sie Nachhaltigkeit ganz selbstverständlich und individuell in ihren Alltag integrieren können. Im Zuge des Projekts, das aus Mitteln der Glücksspirale des Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft gefördert wurde, ist auch ein „Tablet-Projekt-Koffer“ entstanden. Er beinhaltet jede Menge Materialien, die das Thema Nachhaltigkeit weiter vertiefen, zum Beispiel Spiele, Kurzfilme, Apps, Anleitungen zum Upcycling oder einen CO₂-Rechner. Der Koffer steht auch nach dem Ende des Projekts weiterhin zur Verfügung.

Tiere als Türöffner fürs Soziale

Die jungen Männer, die sich um die 25 Hühner des Resozialisierungwohnheims Köln-Brück beim IB West kümmern, haben allesamt Probleme mit Menschen. Deshalb sind sie hier: Weil sie mit anderen aneinandergelassen sind und dabei legale Grenzen überschritten haben. Hier, im Wohnheim, sollen sie nun lernen, sich (wieder) in die Gemeinschaft einzufügen. Helfen soll ihnen dabei der „Umweg“ über die Tiere. Denn der Umgang und die Pflege der verschiedenrassigen Legehennen hat therapeutische Wirkung. Schließlich lernen die Bewohner des Heims hier, sich verantwortlich zu fühlen für ihre Tiere, Arbeiten verlässlich zu erledigen, sich im Team abzusprechen. Wichtig ist es, über die Pflege der Tiere in Kontakt zu kommen und Gesprächsansätze zu den oft zurückgezogenen jungen Männern zu finden. Auf dem großzügigen Gelände des Wohnheims werden auch diverse Obst- und Gemüsesorten biologisch angebaut. Die Früchte ihrer Arbeit landen in der hauseigenen Küche.



Resozialisierungwohnheim Köln-Brück: Bewohner Michael Leuer beim Füttern der Hühner



Weitere Informationen:



Essen retten statt wegwerfen

Wie umfassend die Neuorientierung der Gesellschaft – hin zu wirklich nachhaltiger Wirtschaftsweise und Klimaneutralität – sein muss, offenbart sich an vielen Stellen des Alltags. Zum Beispiel im Umgang mit Nahrungsmitteln und anderen Rohstoffen. Der IB etwa stellt mit seinem Küchenbetrieb in Stralsund rund 9.000 Mahlzeiten pro Tag her. Damit ist er der größte Caterer in Mecklenburg-Vorpommern. Da es bei diesen Mengen an Speisen zu unvermeidbaren Überproduktionen kommt, hat sich der Küchenbetrieb der App „Too Good To Go“ angeschlossen. Die App verbindet Kunden und Kundinnen mit Restaurants und Geschäften, die überschüssige Lebensmittel haben und diese zu einem günstigen Preis an Selbstaholer verkaufen. Seit Oktober 2022 hält nun ein Foodtruck täglich für 80 bis 150 Menschen



Überschüssige Lebensmittel zum günstigen Preis: Foodtruck des IB-Küchenbetriebs

günstiges Essen bereit und vermeidet damit nicht nur die Verschwendung von Lebensmitteln, sondern erweitert auch sein Dienstleistungsspektrum.

Gesunde Ernährung – eine Frage der Haltung

Eine grundsätzlich andere Ernährung steht im Mittelpunkt eines Seminarworkshops, den der Freiwilligendienst Lübeck anbietet. Er fragt zum Beispiel danach, welche Vorteile vegetarische oder vegane Ernährung etwa für die Themen Energiesparen und Klimawandel mit sich bringen. In der Gruppe wird darüber abgestimmt, ob im Selbstversorger-Seminar eine vegetarische oder vegane Woche stattfindet, um diese Ernährungsweisen besser kennenzulernen.



Vorteile fürs Klima: vegetarische und vegane Ernährung

Um einen verantwortlichen ressourcenschonenden Umgang mit Rohstoffen geht es auch in der Zweiradwerkstatt 180° beim IB in Köln. Das Arbeits- und Qualifizierungsangebot in der professionell ausgestatteten Werkstatt richtet sich an akut Drogengebrauchende mit Wohnsitz in Köln. Die Zweiradwerkstatt 180° ist ein Kooperationsprojekt von Aidshilfe Köln und dem IB-Arbeitsprojekt und bietet 15 Arbeits- und Qualifizierungsplätze in einem eingetragenen Handwerksbetrieb.



Qualifizierungsangebot für Drogengebrauchende: Teilnehmer in der Zweiradwerkstatt 180° in Köln

FÖJ in Thüringen

Verantwortung übernehmen

Über 30 Jahre gibt es das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ) in Thüringen bereits. Seit 1992 lernen junge Menschen zwischen 16 und 26 hier, was es heißt, Verantwortung zu übernehmen – für die Gesellschaft, für die Natur und Umwelt, in der wir leben. Am Standort Jena bietet ihnen der IB Mitte ein Jahr lang die Möglichkeit, sich auszuprobieren, und dabei die wesentlichen Lernfelder der Ökologie näher kennenzulernen. Sie unternehmen fünf einwöchige Seminarfahrten und betreuen jeweils ein Projekt, das sie selbst individuell verantworten. So erfahren die jungen Menschen etwas über Tierchutz und Tierpflege, über ökologische Landwirtschaft und auch über Landschaftspflege und Forstwirtschaft. Die Einblicke in verschiedene ökologische Berufsfelder bereiten sie zugleich auch auf eine Ausbildung oder ein Studium vor, denn hier lernen sie Dinge, die sie überall brauchen werden: teamfähig zu sein, selbstständig zu arbeiten und in Zusammenhängen zu denken.



Freiwilliges Ökologisches Jahr in Thüringen: Junge Menschen lernen Verantwortung für Gesellschaft, Natur und Umwelt zu übernehmen.



IB goes green

Auch wenn der Überfall auf die Ukraine ein Brandbeschleuniger war – das Denken in Energiesicherheit und nachhaltiger Versorgung hat im IB schon vor dem 24. Februar 2022 begonnen. In einem Schreiben zur Energiekrise an alle Mitarbeitenden im IB West wird zum Beispiel darum gebeten, mit entsprechenden Maßnahmen zum Energiesparen und zur Energieeffizienz beizutragen. Auch unterschiedliche Aushänge weisen auf Möglichkeiten zum Einsparen von Energie hin. Zudem werden hier eigens

Energiesparkonzepte für die jeweiligen Arbeitsbereiche in den Regionen entwickelt und umgesetzt.

Was zunächst klein anmutet, kann in der Summe zu einer beachtlichen Energieeinspar-Bewegung werden. Überall im IB trifft man nun auf Tipps, wie sich im Büroalltag schnell und effektiv Energie einsparen lässt – mit Postern wie dem vom IB Südwest oder mit neuen Druckerkonzepten, um Müll, Strom und CO₂ einzusparen.

Erste Elektroautos fahren im Odenwaldkreis

In der neuen Wohnanlage mit integrierter Tagesstruktur für Menschen mit Behinderung in Breuberg fahren die Dienstwagen, ein VW ID.3 und ein Opel Vivario, seit Juli 2021 umweltfreundlich mit Strom. Die Ladestation mit zwei Ladepunkten (Typ II, 22 KW) wurde installiert, und der zukunftsweisende „grüne Weg“ konnte beschrritten werden. Die neuen Fahrzeuge passen optimal zum „Spirit“ der IB-Wohnanlage wie auch der Stadt Breuberg, denn beide verfolgen ein „grünes Konzept“ der Nachhaltigkeit. Hier lautet die Devise „in der Natur und mit ihr“. Die E-Fahrzeuge sind leise, stoßen keine Abgase aus und sind angenehm zu fahren. Sie müssen weniger gewartet werden. Und auch beim Tanken spürt man finanziell eine deutliche Ersparnis. Um die elektrische Mobilität flächendeckend zu ermöglichen, werden nun künftig die Standorte für den Einsatz von Elektroautos geprüft, denn der verstärkte Einsatz von „grüner Energie“ in der Automobilflotte ist nicht nur im IB Südwest ein großes Zukunftsprojekt, an dem konsequent weitergearbeitet wird.



Unterwegs mit grüner Energie: Maximilian Lutz, IB-Bereichsleitung Eingliederungshilfe Odenwald (Zweiter von links), zusammen mit seinem Team

Gemeinsam Energie sparen

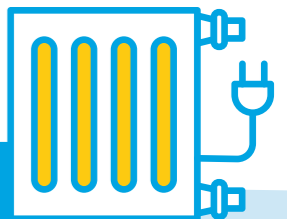


Energiekosten clever senken

Energiesparen ist das Gebot der Stunde. Auf diesem Plakat finden Sie einige Beispiele, um deren Umsetzung wir Sie verbindlich bitten.

Elektrogeräte „grün“ betreiben:

- PC, Monitore, Drucker etc. nach Dienstende ausschalten
- Lichtschalter, wenn möglich, durch Bewegungsmelder ersetzen
- Beim Verlassen der Räume Licht ausschalten
- Energiesparlampen verwenden
- Geräte, wenn möglich, vom Netz nehmen
- Ladekabel aus der Steckdose ziehen
- WLAN und Bluetooth des Handys ausschalten
- Aufladbare Akkus verwenden
- Energieeffizienzklassen beachten



TIPP:

Durch regelmäßiges Entlüften Heizkosten sparen

Raumtemperatur im Blick behalten:

- Thermostate auf Funktionsfähigkeit prüfen
- Basistemperatur der Heizung auf 20 Grad regulieren
- Abends und am Wochenende Temperatur absenken
- Beim Verlassen der Einrichtung prüfen, ob alle Fenster geschlossen sind
- Fenster und Türen so gut wie möglich abdichten
- Zeitschaltungen der Heizung nutzen und nur in den Bürozeiten heizen
- Effizientes Lüften – 5 bis 10 Minuten Fenster und Innentüren weit öffnen
- Gegenstände vor den Heizkörpern wegräumen



Nachhaltig neues Bewusstsein schaffen

Workshops und Alternative berufliche Bildung

Nachhaltigkeit in ihrem Facettenreichtum zu erkennen und zu leben erfordert Institutionen, die das „Sich einmischen“ als mündige Bürger*innen kultivieren. Der IB hat sich seit jeher als eine solche Institution verstanden, die politische Bildung, politisches Denken und politisches Handeln fördert.

Workshops zur politischen Bildung

Workshops der politischen Bildung beim IB Süd schaffen „Lernorte gegen das Vergessen“ und regen zum Nachdenken darüber an, was Gesellschaften brauchen, um demokratiefähig zu sein. So bietet der Freiwilligendienst in Ulm gemeinsam mit dem Dokumentationszentrum Oberer Kuhberg in Ulm Workshops zur Demokratiebildung an. Hier ist der Raum, um auf die Geschichte unseres Landes und des Nationalsozialismus zu schauen und anschließend den Fokus auf heutige Krisen und Lebensrealitäten zu lenken – und daraus zu lernen. Andere Workshops befassen sich mit Methoden gegen Hatespeech und (Cyber-)Mobbing, gegen die es sich zu wehren gilt. Weitere Angebote drehen sich um Extremismus- und Gewaltprävention und fragen danach, wie in einer Demokratie mehr Teilhabe zu ermöglichen ist oder wie wir interkulturell und interreligiös voneinander lernen können.



Gefühlte Wahrheiten im Doppelpack

„Es ist mir egal, ob Du Recht hast, ich bleibe bei meiner Meinung.“ In politischen Diskussionen taucht solch eine Haltung immer mal wieder auf. Dass die Corona-Pandemie viel Anlass zur Legendenbildung bot und sogenannte Verschwörungstheorien in den vergangenen drei Jahren mehr und mehr zunahm, gehört zur neuen Alltäglichkeit. Zwei Workshops der politischen Bildung, die der IB Süd jungen Menschen anbietet, greifen das Thema spielerisch auf. In den „Gefühlten Wahrheiten“ geht es um diese „Narrative“ (Erzählungen), welche Gründe es gibt, an sie zu glauben, aber auch darum, was man konkret gegen sie tun kann. Der zweite Workshop ist genau genommen ein Spiel: Im „Escape Room“ befasst man sich mit der eigenen selektiven Wahrnehmung. Ist man möglicherweise selbst – ohne es zu merken – voreingenommen und agiert auch so? Die beiden Workshops gibt es auch im Doppelpack.

Selbstkritik – Voraussetzung für jede Demokratie

Ohne die Fähigkeit, sich selbst kritisch in Frage zu stellen, kann keine Demokratie leben. „Wie hältst du’s mit der Inklusion?“ etwa steht im Mittelpunkt des Projekts „abBi“ des IB Südwest. Für junge Menschen mit Einschränkungen ist die Zukunft oft unklar. Um auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, brauchen sie nach der Schule weitere Förderung. Für sie hat der IB Südwest im hessischen Friedberg „abBi“ entwickelt – die Alternative berufliche Bildung, die für inklusive Teilhabe im Bereich berufliche Bildung und Beschäftigung steht. 2020 absolvierten die ersten drei jungen Menschen Praktika in einem Seniorenheim, einem Kindergarten und einer Wohnanlage. Mittlerweile ist eine zweite Gruppe an den Start gegangen.

27 Monate verbringen die jungen Menschen je einige Monate als Langzeitpraktikanten und -praktikantinnen in einem Betrieb und beim IB Südwest, um dort alltagspraktische und berufsspezifische Dinge zu üben: Wäsche zu waschen, den Tisch zu decken oder auch eine Aufgabe in einer vorgegebenen Zeit zu schaffen. Brauchen die Teilnehmenden besondere Hilfen, stehen ihnen Coaches zur Seite. Vorab wird in Gesprächen mit den Bewerbern und Bewerberinnen und deren Betreuungspersonen geklärt, ob „abBi“ wirklich das Richtige für die betreffende Person ist oder nicht.



Durch das Projekt „abBi“ fit für den ersten Arbeitsmarkt: Julia Rolle und Lukas Szardin

Julia Rolle und Lukas Szardin, die beide zu den ersten Teilnehmenden des Projekts zählen, ist es gelungen, eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt zu finden. Julia arbeitet in einer Seniorenresidenz. Dort kümmert sie sich um das Frühstücksgeschirr, legt Handtücher zusammen und macht die Betten. Auch Lukas trat nach dem Projekt eine Stelle in einer Seniorenresidenz an – als Hausmeister und in der Hauswirtschaft.

Dass „abBi“ etwas ganz Besonderes ist, zeigt sich auch an der Resonanz in den Medien. Denn auch die Hessenschau hat im Oktober 2022 darüber berichtet.

Weitere Informationen:



Bei der täglichen Arbeit in der Seniorenresidenz: Julia Rolle kümmert sich um das Frühstücksgeschirr.



Nachhaltig dem Fachkräftemangel begegnen

Im IB und als Dienstleister für andere

Ob Handwerksbetriebe, Großunternehmen oder Schulen – alle haben dasselbe Problem: den Mangel an Fachkräften. Das heißt, alle konkurrieren als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt. Wie behauptet sich der IB gegen diese Konkurrenz? Eine Antwort, die laut Umfragen ganz oben auf der Liste der Wünsche junger Menschen steht, die in die Arbeitswelt einsteigen, lautet: Nachhaltig soll er sein, ihr Arbeitgeber.

Um auch in Zukunft die Arbeit zu leisten, für die er geschätzt wird, hat der IB in den vergangenen zwei Jahren viel investiert, um Fachkräfte zu finden, die zum IB passen und zu denen der IB passt. Ob in Imagefilmen, Anzeigen, Postkarten oder Plakaten, ob auf der Website, in Print oder über Social Media – über alle Medienkanäle hat der IB signalisiert, dass er zuversichtlich nach neuen Fachkräften sucht, die seine vielfach ausgezeichnete Arbeit fortführen und mitgestalten.

Neben der klassischen Suche im Internet, auf Job- und Karrieremessen und über Personal-kampagnen gibt es Praxistage für Studenten*Studentinnen beim IB Süd, Social-Media-Posts oder Videos. Ein besonders kreatives Beispiel dafür liefert eine Kita in Schlangenbad bei Wiesbaden. Mal ganz fix einen Eindruck über einen potenziellen neuen Arbeitgeber erhalten? Kein Problem. Beim dortigen „Speed-dating“ konnten sich 2022 schon zum zweiten Mal Bewerber*innen vorstellen – mit dem Erfolg, dass fünf zu einem Bewerbungsgespräch oder einer Hospitanz eingeladen wurden. Zuvor wurde der Termin medial breit gestreut und alle relevanten Infos wurden auf einer Landingpage gut lesbar gebündelt.

**KITA
BÄRENHÖHLE**

**2. JOB-SPEED-DATING
DEIN DATE MIT UNS!
Der Schnuppertag für
Erzieher*innen
Sa, 05.11.22
9-11 Uhr**

Personalakquise auf allen Kanälen

Der IB Nord gestaltet seit 2021 eine jährliche Personal-kampagne mit eigenen Mitarbeitenden: Vor der Kamera stehen Sozialpädagogen*Sozialpädagoginnen und Erzieher*innen sowie Führungskräfte und erzählen, wie sie den IB als Arbeitgeber erleben, wie sie zum IB gelangt sind und was die Arbeit beim IB lohnenswert macht. Die Fotos und Videos werden für Online-Anzeigen mit Links und Bildmaterial in den sozialen Medien verwertet. Über diese Anzeigen nehmen die potenziellen neuen Mitarbeitenden dann Kontakt auf. Entstanden ist ein Werkzeugkasten mit allen Maßnahmen und Instrumenten für Stellenausschreibungen des IB Nord. Dabei sind alle Medienkanäle – Print, online und Social Media – für die externe und interne Kommunikation berücksichtigt. 2023 wird der IB Nord auf über 30 öffentlichen Veranstaltungen und Messen in Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern präsent sein.

Das bieten wir dir

- TARIFVERTRAG** ... einen sicheren, unbefristeten (Teilzeit-)Job und eine leistungsgerechte Vergütung nach IB-Tarifvertrag
- FORTBILDUNG** ... die Möglichkeit, regelmäßig an externen oder internen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten teilzunehmen – einzeln oder auch im Team
- GESTALTUNGSFREIHEIT** ... die Freiheit, deine Fähigkeiten und Ideen einzubringen und weiterzuentwickeln. Du kannst bei der Gestaltung der Dienstpläne mitentscheiden.
- GESUNDHEITSMANAGEMENT** ... gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen, Gesundheitstage und ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- BENEFITS** ... betriebliche Altersvorsorge, Weihnachtsgeld, Rabatte (unter anderem JobRad, Corporate-Benefits-Portal)
- BEGLEITETE EINARBEITUNG** ... Einarbeitung nach einem festgelegten Konzept. Auch regelmäßige Feedbackgespräche mit der Führungskraft stehen bei uns auf der Tagesordnung.
- WOHLFÜHLFAKTOR** ... eine freundliche und wertschätzende Atmosphäre. Uns liegt deine Work-Life-Balance am Herzen.
- URLAUB** ... 30 Tage, stationärer Bereich maximal 36 Tage Urlaub im Jahr und eine sichere Jahresplanung



IB gehört bundesweit zu den Top-Diversity Arbeitgebern



Heidi Heberlein

Schon zum dritten Mal gehört der IB zu den Top-Arbeitgebern – einmal bei Frauen, einmal beim Thema Diversity. Das ergaben 2022 die Arbeitgeberstudien der Zeitschrift „Brigitte“ und des „stern“. Im Interview erklärt Heidi Heberlein, Abteilungsleiterin für Personalentwicklung und Recruiting in der Zentralen Geschäftsführung in Frankfurt am Main, warum das so ist.

Wo ist der IB beim Arbeitgeber-Ranking in Sachen Diversity gelandet, Frau Heberlein?

Für die Untersuchung der Zeitschrift „stern“ wurden 45.500 Beschäftigte in ganz Deutschland befragt. Die Teilnehmenden bewerteten die Vielfalt bei ihrem jeweiligen Arbeitgeber im Hinblick auf sechs Aspekte: Allgemeine Diversität, LGBTQIA (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender/transsexual, Queer/questioning, Intersex, Asexual), Geschlecht, Alter, Ethnizität und körperliche Einschränkung. Der IB hat es unter die 25 besten Arbeitgeber aus dem Bereich „Gesundheit und Soziales“ geschafft. Das ist ein tolles Ergebnis – gerade für den IB, der als einziger sozialer Träger zu den aktiven Mitgliedern der Charta der Vielfalt zählt.

Warum ist Diversität für den IB wichtig?

Der IB lebt von der Vielfalt seiner Mitarbeiter*innen, die im Idealfall ein Spiegel der Gesellschaft sind. Vielfalt sorgt für neue Ideen, fördert Kreativität sowie neue Denk- und Lösungsansätze. Im IB sind wir überzeugt, dass unterschiedliche Sicht- und Herangehensweisen unseren Unternehmenserfolg stärken.

„Je bunter und offener wir sind, desto besser können wir uns auf gesellschaftliche Entwicklungen und individuelle Bedürfnisse einstellen.“

In unseren Angeboten in der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit haben wir es mit sehr unterschiedlichen Lebensgeschichten und -entwürfen zu tun. „Menschsein stärken“ ist dabei unser Motto – basierend auf unserer Satzung und dem Leitbild ist es unser Ziel, Menschen dabei zu helfen, sich in Freiheit zu entfalten, ihren Alltag selbst zu gestalten, sich in die Gesellschaft einzugliedern, persönliche Verantwortung zu übernehmen und die gesellschaftliche Entwicklung mitzugestalten.

Was macht einen Arbeitgeber generell attraktiv für Arbeitnehmer*innen?

Neben einer sinnstiftenden Aufgabe, einer angemessenen Bezahlung und einer wertschätzenden Führungs- und Unternehmenskultur ist es entscheidend, dass sich der Job gut mit den individuellen Lebensumständen vereinbaren lässt. Dafür können wir als Arbeitgeber die Rahmenbedingungen schaffen. Je nach Lebenssituation stehen flexible Arbeitszeitmodelle, Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung oder andere Themen im Vordergrund.

Wie versucht der IB ganz konkret, für Arbeitnehmer*innen attraktiv zu sein?

Neben den Rahmenbedingungen, die wir ständig weiterentwickeln, ist es uns wichtig, dass sich jede*r mit den eigenen Stärken und Ideen einbringen und die Weiterentwicklung des Unternehmens mitgestalten kann. Hier wird es auch in Zukunft weitere Möglichkeiten der Partizipation geben.

2022 haben wir zudem ein zeitgemäßes Bewerbermanagementsystem eingeführt. Bis April 2023 wurde der Roll-out in allen IB-Einheiten abgeschlossen und verbessert durch digitalisierte Abläufe den Bewerbungsprozess für alle Beteiligten.

Gut landen und sich gut entwickeln können – der IB nutzt viele HR-Instrumente

Nachhaltige Personalentwicklung bedeutet nicht nur, den Mitarbeitenden kontinuierlich Fortbildungen anzubieten. Wer sich beim IB weiterentwickeln möchte, hat dazu viel Gelegenheit. So nutzt der IB regelmäßig Assessment-Center, um aus den eigenen Reihen neue Führungskräfte zu identifizieren, zu entwickeln und zu fördern. Die Einrichtung Jugendhilfe & Migration in der Region Südbayern des IB setzt mit einem Arbeitskreis ein intensives Qualitätsmanagement um. In einem weiteren Arbeitskreis kümmert sie sich um das Onboarding und will dafür sorgen, dass ihre neuen Mitarbeitenden gut im IB ankommen können. Alle neuen Mitarbeitenden erhalten eine Woche

vor Arbeitsbeginn ein Welcome-Paket mit Blöcken, Bleistiften und Broschüren. Auch Willkommenskarten wurden für die neuen Kollegen*Kolleginnen entwickelt und sind im Paket enthalten. Wer würde sich nicht freuen, wenn er*sie so herzlich aufgenommen wird? Manchmal muss es gar nichts Großes sein, auf die Geste kommt es an – das zeigen die vielen positiven Rückmeldungen.

Inzwischen hat der „Arbeitskreis Onboarding“ auch das Thema „Offboarding“ besprochen und ist zu guten Ergebnissen gekommen.



„Herzlich willkommen!“ heißt es für alle neuen Kollegen*Kolleginnen bei Jugendhilfe & Migration in München: Inhalt des Willkommenspakets für neue Mitarbeitende

Ausgezeichnet für faire Personalakquise im Ausland

Auch international sucht der IB nach Fachkräften. Im Rahmen der Internationalen Migrationsdienste des IB werden Fachkräfte aus dem Ausland für den IB-internen Arbeitsmarkt und externe Kooperationspartner akquiriert, begleitet und qualifiziert. Das Ziel: eine nachhaltige Vermittlung in den deutschen Arbeitsmarkt und die soziale Integration in unsere Gesellschaft.

Und weil er sich als verlässlicher gemeinnütziger Träger einen Namen gemacht hat, ist der IB auch selbst als Personalvermittler gefragt. Universitätskliniken, kommunale Kindertagesstätten oder andere Einrichtungen schalten den IB ein, um Fachkräfte zu finden – im europäischen wie auch im außereuropäischen Ausland. Für dieses Engagement ist der IB im Jahr 2022 sogar ausgezeichnet worden: So erhielt er als erste gemeinnützige Organisation in Deutschland das staatliche Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“, das vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) verliehen wird. Es gilt Unternehmen, die beim Anwerbeprozess von Pflegekräften verlässliche Informationen, Transparenz, bestimmte ethische Grundsätze und Fairness garantieren.

Im IB widmet sich der Bereich Internationale Migrationsdienste (IMD) der Akquise von internationalen Fachkräften. Seit 2011 haben so etwa 3.000 Personen eine berufliche Perspektive in deutschen Unternehmen gefunden. Zur Personalvermittlung des IB gehören neben der Auswahl der Menschen vor Ort und deren Begleitung während der Sprachkurse auch die Unterstützung für die Anerkennung von ausländischen Fachausbildungen hierzulande. Die Phase der sozialen und beruflichen Integration in Deutschland wird ebenfalls vom IMD-Team des IB begleitet. Alles in allem ein längerer Prozess, der Zeit, Geduld und Geld erfordert, und den sich vor allem größere Institutionen wie Universitätskliniken leisten können, die deshalb zum Kundenstamm des IB gehören. „Unsere Kunden entscheiden sich bewusst für uns, weil wir eine gemeinnützige Organisation sind, und wir suchen Fachpersonal ja auch für den eigenen Bedarf, etwa

im Hotel- und Gaststättengewerbe oder auch für unsere eigenen Pflegeeinrichtungen. Oder im pädagogischen Bereich für Kitas, das Jugendwohnen oder Hilfen zur Erziehung“, erklärt Verena Schneeweiß vom IMD.

Um zu dokumentieren, dass es bei der Akquise von Fachkräften aus dem Ausland fair zugeht, ist der IB seit April 2022 auch Mitglied der „Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e. V.“. „Uns ist der sogenannte Braindrain, also das Abziehen ausgebildeter, kluger Fachkräfte aus den Ländern des Südens, natürlich nicht egal“, so Schneeweiß. „Aber wir können jungen Menschen zum Beispiel aus Albanien, die als ausgebildete Pflegekräfte in ihrer Heimat in Callcentern arbeiten, weil sie keinen Job in ihrem Beruf gefunden haben, bei uns in Deutschland sehr gute Perspektiven bieten. Das hilft beiden Seiten.“



International auf der Suche nach Fachkräften: Verena Schneeweiß, Internationale Migrationsdienste, und Richard Schottendorf, Geschäftsführer Ressort Internationales, mit der Verleihungs-urkunde für das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“



Weitere Informationen:

Nachhaltig in eigener Sache

Workshops und Arbeitsgruppen im IB

Wie sehr der IB mittlerweile die eigenen Arbeitsabläufe auf Nachhaltigkeit hin ausleuchtet, zeigen die vielen Arbeitsgruppen, Initiativen und Workshops, die innerhalb des IB stattfinden. Ob im IB Süd, im IB West oder in den Freiwilligendiensten: Überall ist das Thema präsent.

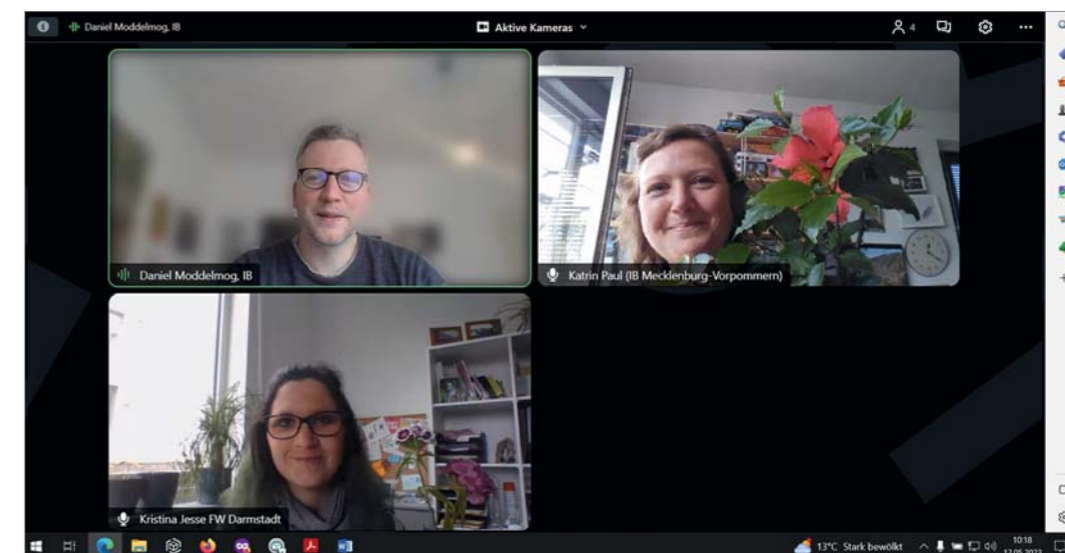
Der Jugendmigrationsdienst des IB Süd verschickte bereits seit September 2019 regelmäßig, einmal pro Quartal, seinen **Green JuHiMi-Newsletter**. Er beinhaltet politische Themen zur Nachhaltigkeit, viele Links, nachhaltige Rezepte und Beispiele für nachhaltige Organisationen und Initiativen in München oder für Nachhaltigkeit in der Arbeit mit den Zielgruppen. Im Zuge der Energiekrise gab es im Newsletter der Einrichtung Jugendhilfe & Migration zudem viele Energiespartipps fürs Büro und für zu Hause. Da der Newsletter so viel Anklang fand, gibt die Arbeitsgruppe Green IB Südbayern ihn inzwischen als E-Mailing an einen noch größeren Verteilerkreis heraus: Ende März 2023 ging das Mailing zum ersten Mal an die rund 500 E-Mail-Adressen der Mitarbeitenden und Einrichtungen in der Region Südbayern.

Um ganz konkret durchzubuchstabieren, was Nachhaltigkeit im praktischen Tun bedeutet, sind in den vergangenen Jahren systematisch auch die IB-Verbünde einbezogen worden. Ob Angebote nach außen oder Führung nach innen – in Workshops kommt (fast) alles auf den Prüfstand und wird danach begutachtet, wo Optimierungen, Neuerungen oder gar ein radikales Umdenken erforderlich sind. Der IB Nord etwa hielt im Sommer 2022 einen **Nachhaltigkeitsworkshop** im Freilichtmuseum Mueß in Schwerin ab. Hier bot sich den Teilnehmenden die Gelegenheit, sich zu persönlichen Erfahrungen, Ideen und Wünschen auszutauschen. Ende Februar 2023 folgte ein großer **Auftaktworkshop**, an dem Mitarbeitende aus allen Organisationseinheiten teilnahmen. Schon jetzt wird in den beiden Projekten **Kita der Zukunft** und **Hilfen zur Erziehung** das Thema Nachhaltigkeit als Querschnittsthema mitgedacht; viele Maßnahmen in ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht wurden in einzelnen Teilprojekten erarbeitet.

Im IB West kümmert sich eine **agile Arbeitsgruppe** darum, nicht nur alle Mitarbeitenden für das Thema „Nachhaltigkeit“ zu gewinnen, sondern sie auch aktiv in die Umsetzung und Weiterentwicklung einzubeziehen.

Wie sich nachhaltiges Handeln im IB etablieren kann, erkundet derzeit auch die **Motivationsgruppe Nachhaltigkeit** in Hamburg. Sie schlägt dazu unspektakuläre, aber wirksame Schritte vor, die den Alltag peu à peu verändern: gebrauchte Dinge zu erwerben statt neue, das Radfahren für Beschäftigte attraktiver zu machen oder E-Schrott zu recyceln und entsprechende Informationen klar und deutlich zu kommunizieren.

In den **Freiwilligendiensten** des IB geschieht zurzeit Ähnliches: 2022 gegründet auf einer internen Leitungstagung, will eine Arbeitsgruppe die 17 Ziele einer nachhaltigen Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG) stärker in der praktischen Arbeit sichtbar machen. Hierfür stellt sie in jedem Newsletter der IB-Freiwilligendienste ein Ziel vor und verknüpft es mit der praktischen Arbeit der Kollegen*Kolleginnen vor Ort. Kleine Dinge, die im Großen viel bewirken können.



Die Freiwilligendienste wollen die 17 Ziele einer nachhaltigen Entwicklung in der praktischen Arbeit sichtbar machen: Arbeitsgruppe mit Daniel Modellmog, ZGF, Katrin Paul, IB Nord – Mecklenburg-Vorpommern, und Kristina Jesse, IB Südwest (unten); ebenfalls Teil der Arbeitsgruppe (nicht im Bild) sind Svenja Burmester, IB Nord – Schleswig-Holstein, und Anke Roese, Marburger Krankenpflegeteam.



Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch: Nachhaltigkeitsworkshop des IB Nord im Freilichtmuseum Mueß in Schwerin

Herz-Check, Wanderungen und Classic-Fit für mehr Gesundheit

Bei allem Nachdenken über Nachhaltigkeit – eine Voraussetzung dafür sind gesunde Beschäftigte. Und so startete nach langer Corona-Pause beim IB Schleswig-Holstein im Vorsommer die zweite Gesundheitswoche, die der Arbeitskreis innerbetriebliches Gesundheitsmanagement auf die Beine gestellt hatte: Neben Yoga und einer Wanderung gab es die Möglichkeit, eine neue Sportart – „Classic Fit“ – kennenzulernen. Zeit für Austausch und Gespräche boten ein ausgewogenes Frühstück und im Anschluss daran Grillen – natürlich gesund! Und auch in Hamburg fanden 2022 endlich wieder Tage für die Gesundheit statt. Hier konnten die Besucher*innen an Achtsamkeitsübungen teilnehmen, bei einer Ernährungsberatung mitmachen, Selbstmassage ausprobieren oder eine Einheit „Yoga für Faule“ genießen.



Ausgewogene Ernährung, Bewegung und Entspannung: Gesundheitswoche beim IB in Schleswig-Holstein

Energieeffizient? Sanierung von IB-Immobilien

Auch in Sachen Energieeffizienz hat sich der IB auf den Weg gemacht. So hat der Vorstand 2022 beschlossen, die rund 80 Immobilien, die sich im Besitz des IB befinden, energetisch zu sanieren – soweit dies möglich und wirtschaftlich sinnvoll ist.

Auch in Zukunft wird weiterhin grundsätzlich überlegt, was nützt, um Nachhaltigkeit in die DNA des IB einzuschreiben. Schließlich ist es das nicht ganz so ferne Ziel des IB, klimaneutral zu werden. Wir haben keine Zeit zu verlieren.

Teil III: Zahlen, Daten, Fakten

Finanzen, Rechnungswesen, Controlling

Umsatzentwicklung, IB-Gruppe, Mitgliedsorganisationen,
Dachverbände, Netzwerke

Nachhaltigkeit impliziert eine ganzheitliche Sichtweise, bei der soziale, ökologische und wirtschaftliche Handlungen nicht isoliert betrachtet, sondern konsequent zusammen gedacht werden. Dieser Grundsatz zieht sich auch durch den Finanzsektor des IB – sei es in Bezug auf den Einkauf oder beim Thema Immobilienmanagement.

Zahlen, Daten, Fakten

Umsatzentwicklung der IB-Gruppe

Im Konzernabschluss der IB-Gruppe werden insgesamt 30 verbundene Unternehmen und Beteiligungen konsolidiert. Seit 2019 wird der Abschluss von den beauftragten Wirtschaftsprüfern einer Vollprüfung unterzogen und ist seitdem vollumfänglich testiert worden.

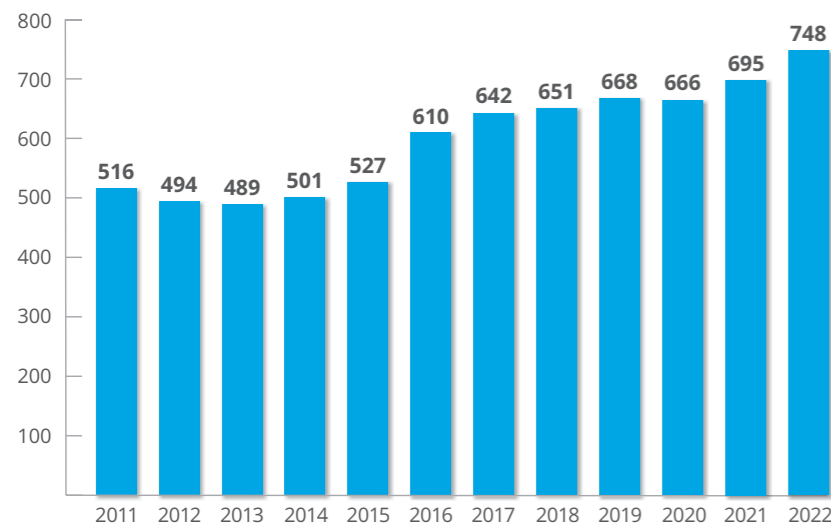
Die erfolgreiche Arbeit der IB-Gruppe und ihrer Gesellschaften spiegelt sich auch im Jahr 2022 in einer fortgesetzten positiven Umsatzentwicklung wider. Bezogen auf die Einzelgesellschaften waren Umsatzzuwächse bei dem IB e.V. ebenso zu verzeichnen wie bei der IB West gGmbH, der IB Südwest gGmbH, der IB Berlin-Brandenburg gGmbH und der IB Mitte gGmbH. Weiterhin konnten die PWG gGmbH und die IB BV GmbH ihre Erlöse steigern. Lediglich bei der IB GIS gGmbH und der HdWM waren negative Umsatzentwicklungen im Vergleich zum Vorjahr festzustellen.

Das diversifizierte Angebotsportfolio forcierte diese positive Entwicklung. Der Anteil der Sozialen Arbeit am Gesamtumsatz wurde auch im Jahr 2022 gesteigert und betrug 63,9 Prozent, der Anteil der Beruflichen Bildung lag bei 30,3 Prozent. Die umsatzstärksten Geschäftsfelder waren, wie im Vorjahr, die Kinderförderung und -bildung/Offene Kinder- und Jugendarbeit mit einem Anteil von 17,7 Prozent und die Erziehungshilfen mit einem Anteil von 13,4 Prozent.

Die fortgeführte Verschiebung der Geschäftsaktivitäten hin zu einem größeren Anteil in der Sozialen Arbeit bildet sich auch aufseiten der Auftraggeber der IB-Gruppe ab. Während früher die Bundesagentur für Arbeit der größte Auftraggeber war, tragen die Länder, Regierungspräsidien, Kreise und Kommunen mit ihren Aufträgen mittlerweile mit einem Anteil von 56,5 Prozent zum Gesamtumsatz bei.

Umsatzentwicklung des IB-Konzerns

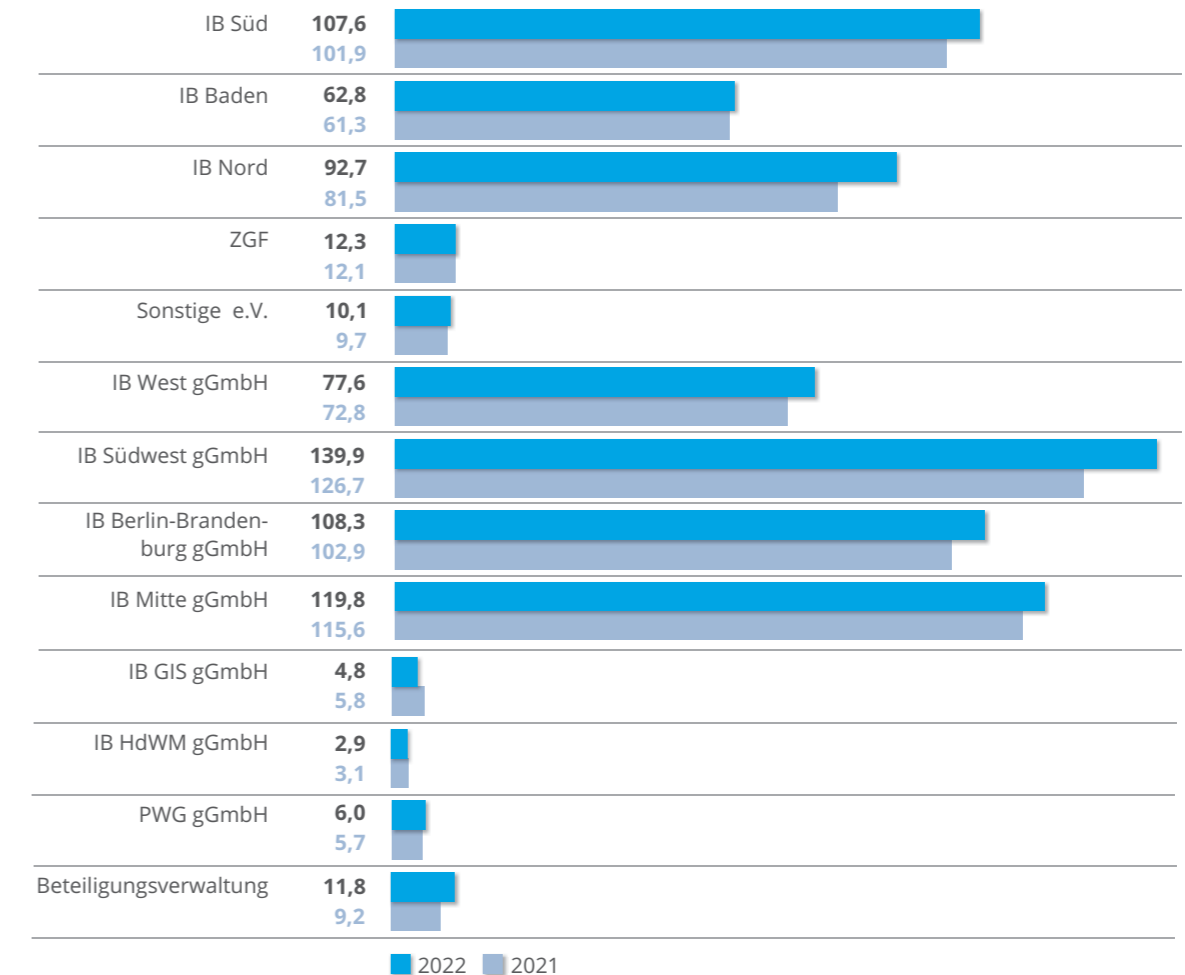
(in Millionen €)



Quelle 2022: vorläufiger Abschluss 2022, Stand 02.05.2023

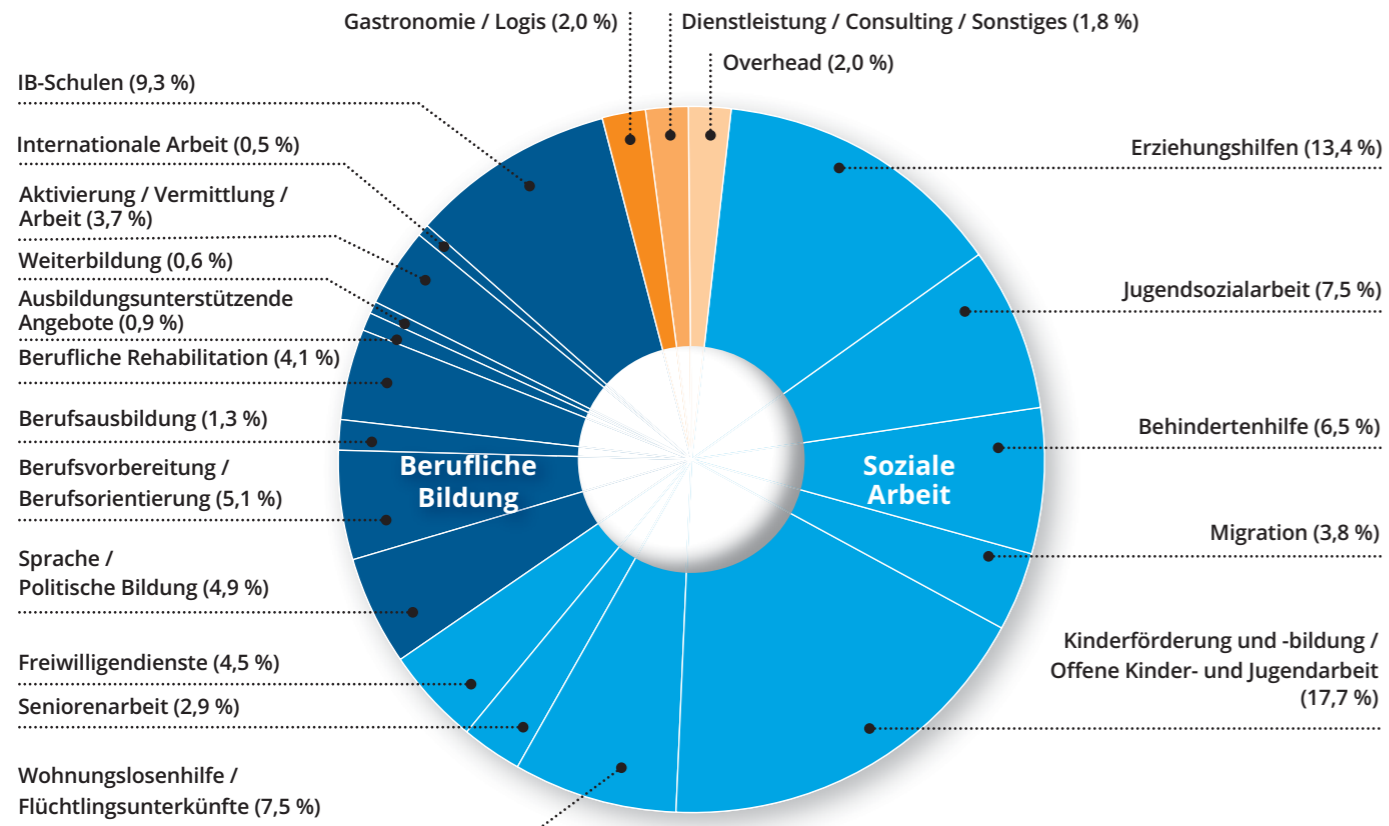
Umsatzentwicklung in den IB-Gesellschaften

(in Millionen €)



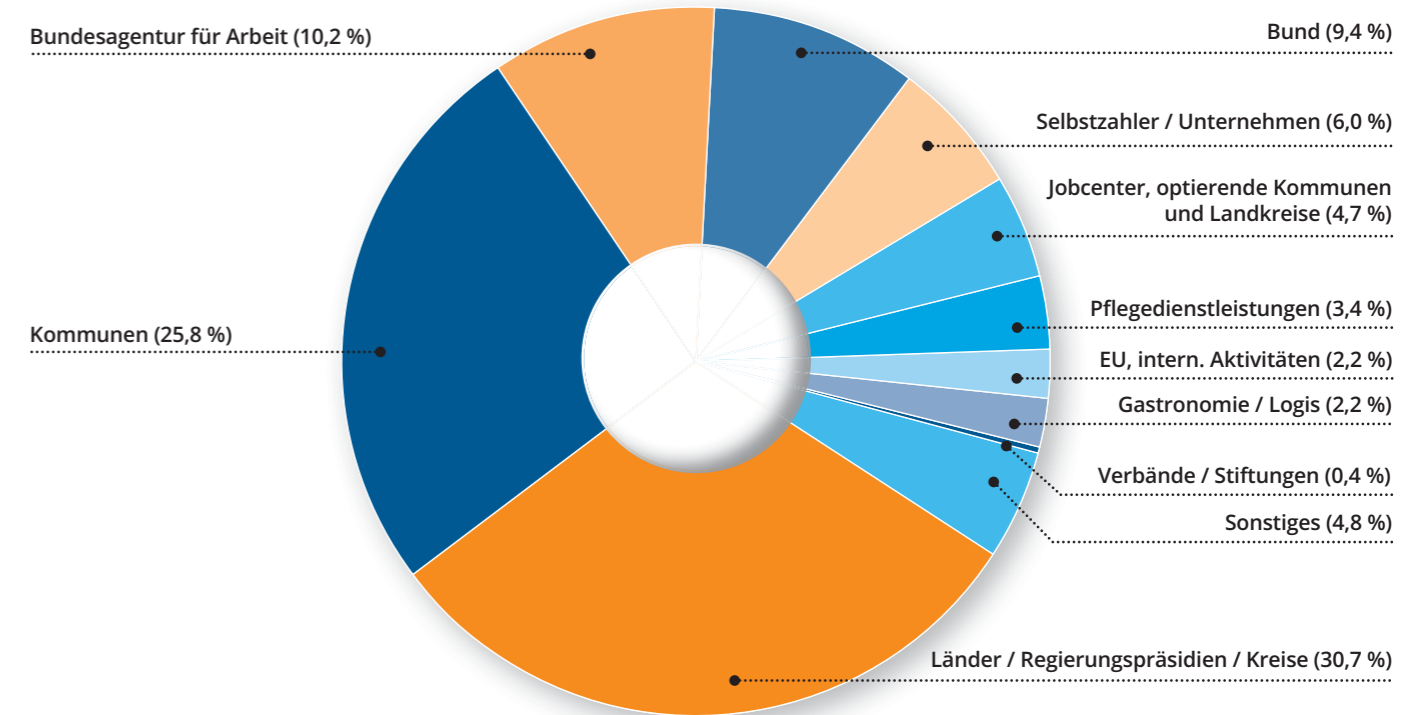
(Zahlen 2022: vorläufiger Stand 18.04.2023)

Umsatz nach Geschäftsfeldern



(vorläufiger Stand 18.04.2023)

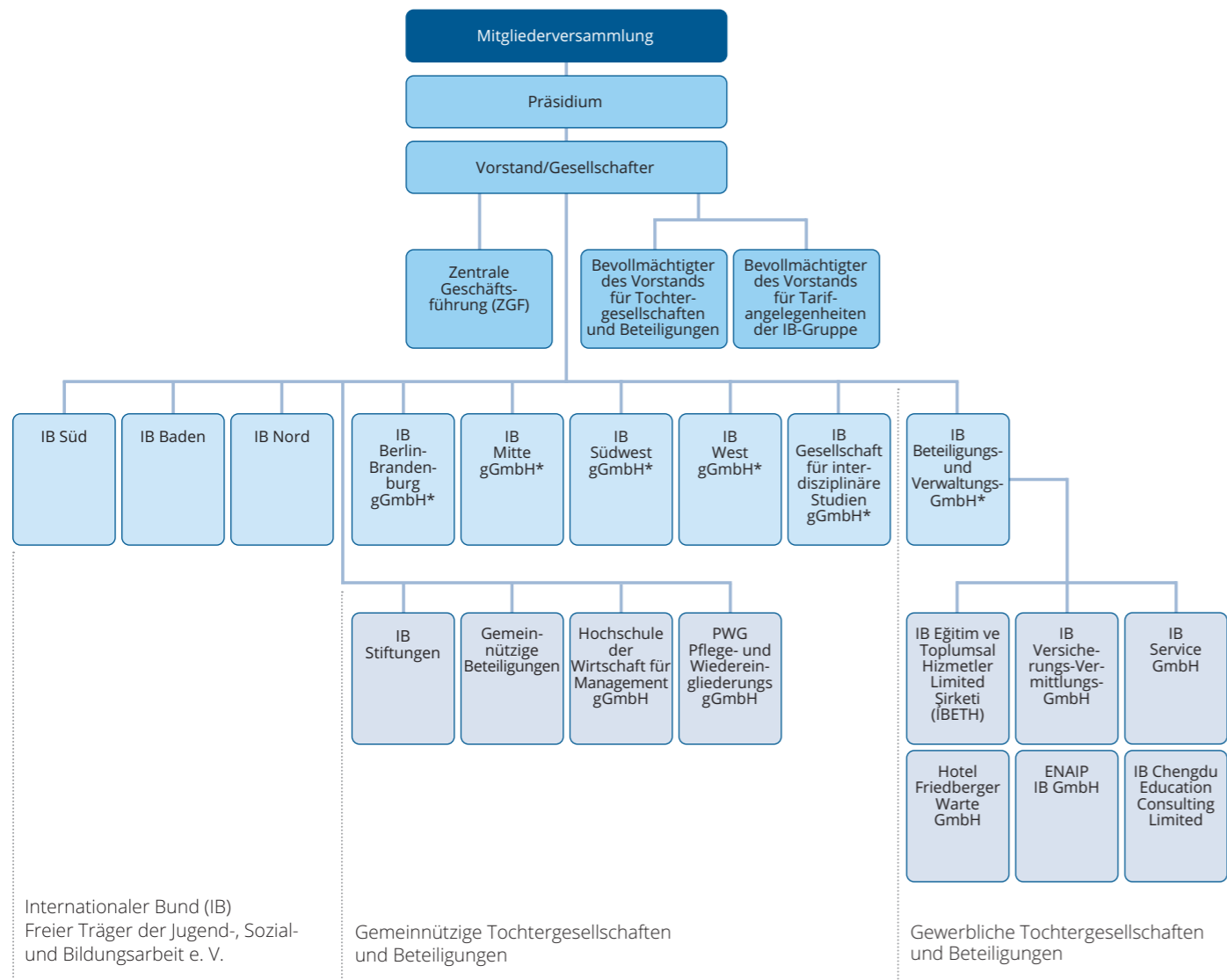
Umsatz nach Auftraggebern



(vorläufiger Stand 18.04.2023)

Zahlen, Daten, Fakten

Die IB-Gruppe im Überblick



* Der Aufsichtsrat der Gesellschaft ist besetzt mit Vertretern aus Präsidium, Vorstand und Betriebsrat.

Stand 02/2023

Präsidium

Petra Merkel (Präsidentin)
Uwe Berner (Vizepräsident)
Herbert Mai (Vizepräsident)
Senator e. h. Georg Mehl (Vizepräsident)

Ehrenpräsident

Senator e. h. Bruno W. Köbele

Weitere Mitglieder des Präsidiums

Dr. Lale Akgün
Mechthild Bayer
Steffen Bockhahn
Carola von Braun
Harald Denecken
Dr. Sabine Graf
Marion Johannsen
Katharina Landgraf
Dr. Altfried M. Lütkenhaus
Dr. Reinhard Müller
Omid Nouripour
Prof. Dr. Franz Prüß
Prof. Dr. h. c. Christa Randzio-Plath
Dietrich von Reyher
Harald Schartau
Wilhelm Schickler
Konrad Tack
Hans-Joachim Wilms

Beirat

Anne Kathrin Beck
Dr. Martin Blumhofer
Lucas Modler
Jana Rickhoff
Peter Zinken

Vorstand

Thiemo Fojkar
(Vorsitzender des Vorstands)
Karola Becker
(Mitglied des Vorstands)
Janine Krohe
(Mitglied des Vorstands)

Kuratorium

Die Arbeit des IB wird von einem Bundeskuratorium und Verbund- und Einrichtungskuratorien sowie Fördervereinen unterstützt. Das Bundeskuratorium berät zu aktuellen sozialpolitischen Fragen und gibt dem Präsidium Empfehlungen. Die Verbund- und Einrichtungskuratorien sowie die Fördervereine beraten und unterstützen Verbünde und Einrichtungen des IB. Ihre Mitglieder sollen nach Erfahrung und Tätigkeit eine vielfältige Förderung der Einrichtung und der dort betreuten Menschen möglich machen.

Mitglieder des Bundeskuratoriums

Dr. Hans Geisler (Vorsitzender bis 10/2022)
Dr. Sabine Bergmann-Pohl (Stellv. Vorsitzende)

Weitere Mitglieder des Bundeskuratoriums

Heinrich Alt
Dr. Hans Arnold (†)
Hannelore Beer
Prof. Dr. Wolfgang Böhmer
Anke Brunn
Armin Clauss
Dr. h. c. Jan Cremers
Heinz-Günther Dachrodt
Peter Deutschland
Prof. Dr. Franz Egle
Prof. Dr. Karen Ellwanger
Udo Gebhardt
Cemile Giousouf
Dr. Regina Görner
Prof. Dr. Barbara John
Peter Kippenberg
Christiane Krajewski
Dr. Stefanie Lejeune
Ass. jur. Daniela Luster-Hagedorn
Dorothea Melchior
Dr. Heinz Muschel (†)
Dr. Albin Nees
Bernd Neuendorf M.A.
Anton Pfeifer
Dieter Pitthan
Joachim E. Pulley
Prof. Dr. Helmut Pütz
Otto Semmler
Dr. Dorothee Wilms
Alwin Ziel

Zahlen, Daten, Fakten

Mitgliedsorganisationen, Dachverbände, Netzwerke

- Arbeitsgemeinschaft für Erziehungshilfe e.V. (AFET)
- Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ)
- Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit (BAG)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisation e.V. (BAGSO)
- Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe
- Bundesinitiative Energieeffizienznetzwerke der Bundesregierung (EEN)
- Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)
- Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V. (BBB)
- Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (Bitkom)
- Bundesverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge e.V. (BUMF)
- Bündnis für Bildung
- Bündnis für gute Pflege
- Bündnis für ökonomische Bildung (BÖB)
- Charta der Vielfalt e. V.
- Der Mittelstand, Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Unternehmensverband Deutschland e.V. (BVMW)
- Deutsch-Arabisches Freundschaftsgesellschaft (DAFG)
- Deutsch-Polnisches Jugendwerk (DPJW)
- Deutsch-Türkische Gesellschaft e.V. (DTG)
- Deutsch-Türkisches Institut für Arbeit und Bildung e.V. (DTI)
- Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V. (DGVN)
- Deutsche Olympische Gesellschaft e.V. (DOG)
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (DV)
- Deutscher Weiterbildungstag
- Deutsches Jugendinstitut (DJI)
- Didacta Verband e.V.
- Europa-Union Bundesverband (EUD)
- Europäische Bewegung Deutschland (EBD)
- Europäischer Verband Beruflicher Bildungsträger (EVBB)
- Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V.
- Internationale Gesellschaft für erzieherische Hilfen (IGFH)
- iMove – Training made in Germany
- Karawane 2000 International (Netzwerk für Vielfalt und Verständigung in Europa)
- Kooperationsverbund gesundheitliche Chancengleichheit
- Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (KOVJSA)
- Kooperationsverbund Schulsozialarbeit
- Kooperationsverbund Offene Kinder- und Jugendarbeit (KVOKJA)
- National Coalition – Netzwerk zur Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention in Deutschland e.V.
- Nationale Armutskonferenz (NAK)
- PHINEO gemeinnützige AG
- Senat der Wirtschaft
- Special Olympics Deutschland (SOD)
- Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe deutscher Nichtregierungsorganisationen e.V. (VENRO)
- Y.E.S. Forum (Youth and Social Work)



Mit Ihrer Hilfe können wir helfen.

Unsere Arbeit ist als gemeinnützig und förderungswürdig anerkannt. Spenden und Förderbeiträge sind steuerabzugsfähig.

Unsere Bankverbindung:

Commerzbank AG

IBAN DE55 5008 0000 0093 2498 00

BIC DRESDEFFXXX

Internationaler Bund (IB)

Sitz: Frankfurt am Main

Vereinsregister Nr. 5259

Herausgeber: Thimeo Fojkar,

Vorsitzender des Vorstands

Unternehmenskommunikation

Leitung: Dirk Altbürger

Redaktion: Angelika Bieck,

pfiff – Pressefrauen in Frankfurt

Gestaltung: Claudia Ochsenbauer

Valentin-Senger-Str. 5

60389 Frankfurt am Main

Tel. 069 94545-0

info@ib.de

Repräsentanz der

Zentralen Geschäftsführung des IB:

Hannoversche Straße 19 a

10115 Berlin

Tel. 030 214096-0

-  facebook.com/InternationalerBund
-  instagram.com/internationalerbund
-  twitter.com/IntBund
-  ib.de