Honorar- und Hilfskräfte im System Schule - Gemeinsam stark für Bildung

DOKUMENTATION der TAGUNG vom 10.10.2024

ERGEBNISSE und NÄCHSTE SCHRITTE

Inhalte

- **Dokumentation Tagung**
  - Inhalte der Tagung — Seite 1
  - Hintergrund zur Tagung — Seite 3
  - Blitzlicht und Eindrücke — Seite 4
  - Das Programm RÜCKENWIND — Seite 8
- **ERGEBNISSE** — Seite 10
  - Arbeit in den AGs — Seite 11
  - Allgemeine Herausforderungen — Seite 15
  - Lösungsansätze — Seite 23
- **NÄCHSTE SCHRITTE** — Seite 31
  - RÜCKENWIND — Seite 32
  - Schulen — Seite 33
  - Behörde für Schule und Berufsbildung — Seite 35
  - Honorarkräfte — Seite 36
  - Alle — Seite 37
- **Dank** — Seite 38
- **Kontakt** — Seite 39

Dokumentation: ©Mentor.Ring/RÜCKENWIND

RÜCKENWIND TAGUNG

Honorar- und Hilfskräfte im System Schule – Gemeinsam stark für Bildung

An Hamburger Schulen sind unzählige Hilfskräfte tätig, die aus dem Schulalltag nicht mehr wegzudenken sind. Weit über 10.000 Personen unterstützen im Ganztag, im Unterricht und anderen Bereichen. Da aber die Herausforderungen auf allen Seiten groß sind, steigt die Notwendigkeit, sich vertiefend mit der Zusammenarbeit zwischen Honorarkräften, Schulen, Trägern und Behörde zu beschäftigen. Nach einem kurzen Impuls zu der aktuellen Situation der Honorarkräfte identifizieren die Teilnehmenden in verschiedenen Arbeitsgruppen Stolpersteine und Herausforderungen und entwickeln gemeinsam erste Lösungsansätze.

Wann? Donnerstag, 10. Oktober 2024, 14-18 Uhr

Wo? Gymnasium Allee (Altona), Max-Brauer-Allee 83-85

Wer? Eingeladen sind Honorarkräfte sowie Vertreter:innen von Schulen, der Behörde und Trägern für einen perspektivenreichen Austausch.

Fragen? rueckenwind@mentor-ring.org

zur Anmeldung

Anmeldung bis zum 01.10.24 um 12 Uhr unter www.mentor-ring.org/rw-2024

14:00 Ankommen

14:15 Begrüßung Jette Heger
Geschäftsführerin RÜCKENWIND / Mentor.Ring Hamburg e.V.

14:20 Begrüßung durch die Behörde für Schule und Berufsbildung

14:30 Impulsvortrag Jette Heger

14:45 Moderiertes Kennenlernen

15:10 Arbeit in AGs Teil I

16:00 Pause

16:30 Arbeit in AGs Teil II

17:15 Zusammenführung /Diskussion Ergebnisse

17:45 Abschluss / Blitzlicht

AG 1 Kommunikationsstrukturen

Onboardingprozesse, selbstverständliche Einbindung in schulischen Informationsaustausch, Anbindung ans Kollegium, Vernetzung der Honorarkräfte, Begleitung durch Schulen

AG 2 Rollenklarheit und Zuständigkeiten

Passgenaue Aufgaben, Grenzen und Befugnisse, Kenntnisse von Schul- und Hilfsstrukturen, beidseitiges Erwartungsmanagement

AG 3 Wertschätzung und Potenzialentfaltung

Gegenseitiger Respekt und Anerkennung, wertschätzendes Verhalten, Partizipationsmöglichkeiten, Wahrnehmung der Arbeitsleistung, Honorarkräfte als Potenzial begreifen & Fähigkeiten nutzen

AG 4 Akquise und Bindung

Bedarfsanalyse und Anforderungsprofile, Kriterienliste, Identität als Auftraggebende und Auftragnehmende, Anwerbeprozesse, Strategien für langfristige Bindung

„RÜCKENWIND - Pädagogisches Handwerkszeug für Honorarkräfte“ ist ein Programm des Mentor.Ring Hamburg e.V., welches seit 2022 Fortbildungen und Netzwerkmöglichkeiten für Honorarkräfte anbietet. Finanziert wird RÜCKENWIND von verschiedenen Stiftungen und der Behörde für Schule und Berufsbildung.

Informationen zum Programm
www.mentor-ring.org/rueckenwind

Ein Gemeinschaftsprojekt von

Förderer:

Hamburg | Behörde für Schule und Berufsbildung

Alfred Toepfer Stiftung F.V.S.

ZEIT STIFTUNG BUCERIUS

Claussen Simon Stiftung

Dorit & Alexander Otto Stiftung

Körber Stiftung

hans weisser stiftung

Dürr-Stiftung Hamburg

Joachim Herz Stiftung

Konzeption und Umsetzung:

Mentor.Ring Hamburg

ikm – Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation

Toepfer Stiftung cGmbH

Hintergrund der Tagung

- Tagung ist das Ergebnis aus 2,5 Jahren RÜCKENWIND und daher aus Austausch, Gesprächen, Eindrücken aus den Fortbildungen
- Erstmalige Veranstaltung mit allen Vertreter:innen, um über Herausforderungen und mögliche Verbesserungen in der Zusammenarbeit von Schulen und Honorarkräften zu sprechen
- Anzahl der Honorarkräfte: Über 10.000 Personen, Bedarf steigend
- Große Heterogenität in Anstellungsart, Biographie, Einsatzgebiet und Motivationen
- Heterogenität ist Herausforderung für Schulen, große strukturelle Hürden
- Ziele der Tagung:
  - Austausch über Verbesserung der Zusammenarbeit
  - Aufmerksamkeit auf das Thema lenken
  - Veränderungsprozesse anstoßen

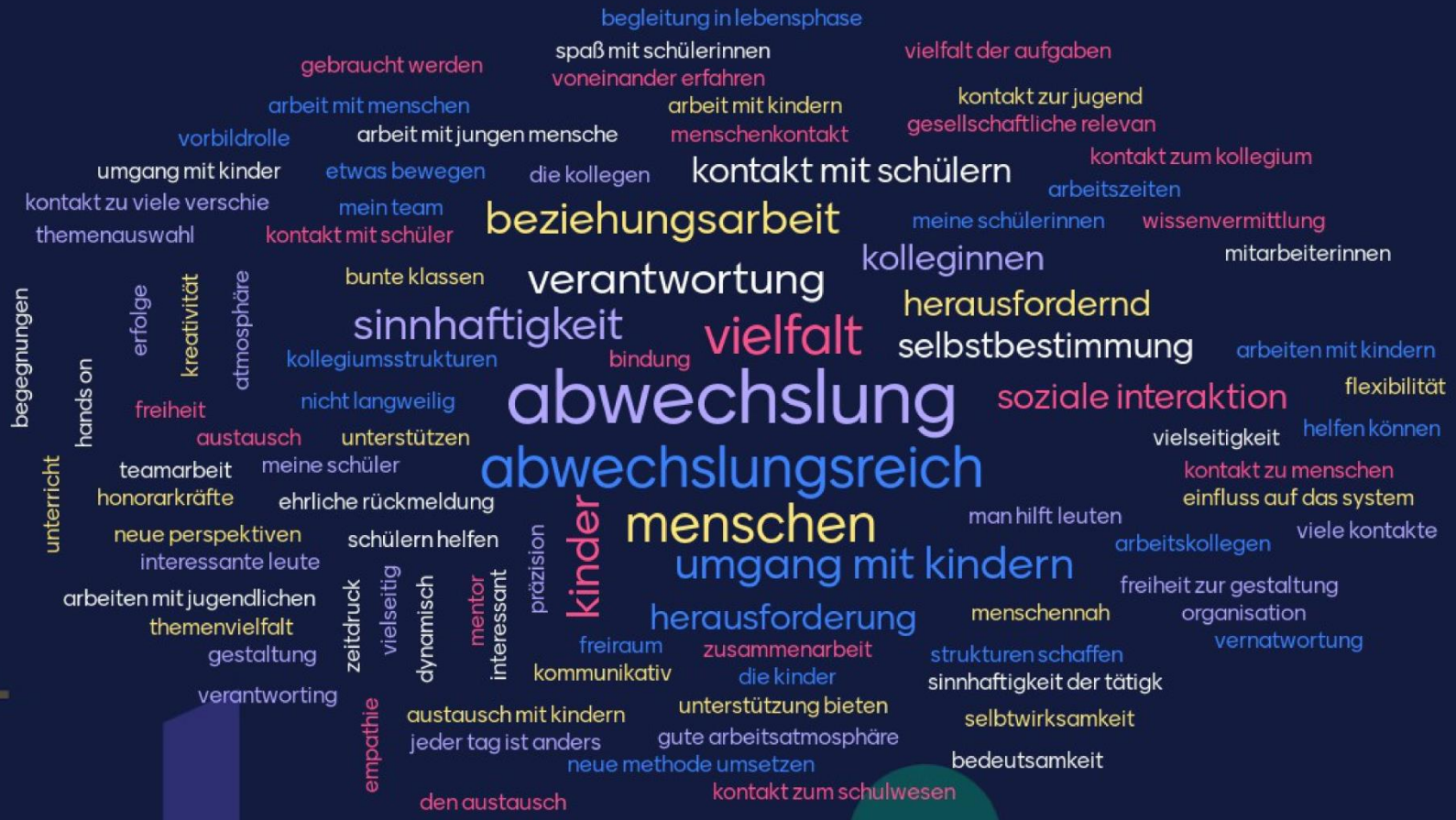
Blitzlicht und Eindrücke

82 Teilnehmende:

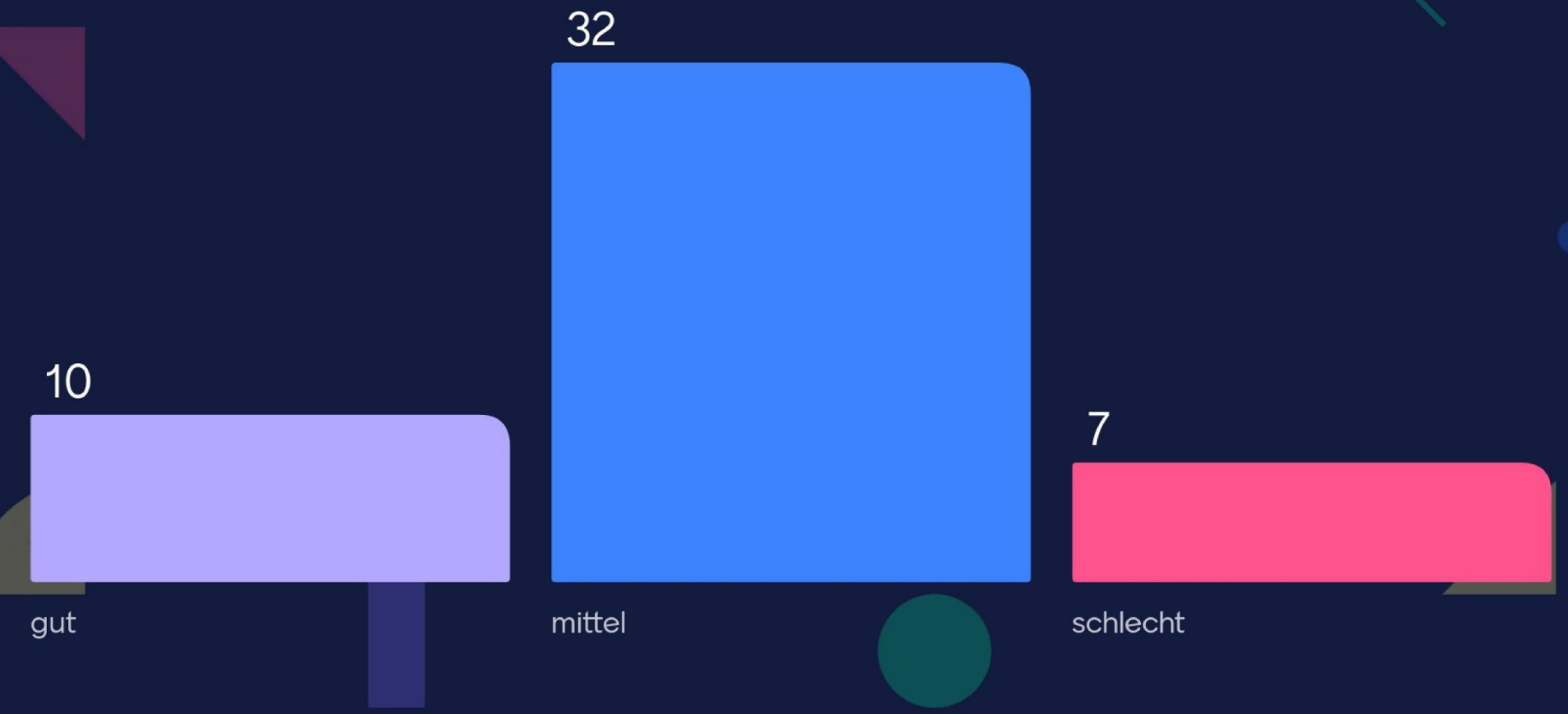
- 41 Honorar- und Hilfskräfte
- 25 schulische Vertreter:innen
- 11 Vertreter:innen von Trägern
- 3 Vertreter:innen von Stiftungen
- 2 behördliche Vertreter:innen
- RÜCKENWIND-Team

Was mögen Sie an Ihrer Arbeit? Nennen Sie 1-3 Begriffe.

135 Antworten



Wie klappt die Zusammenarbeit zwischen den Honorarkräften und Schule aus Ihrer Sicht?



Beschreiben Sie mit 1-3 Adjektiven die Zusammenarbeit zwischen Honorarkräften und Schulen

117 Antworten

Wer steckt hinter RÜCKENWIND?

- Mentor.Ring Hamburg: seit 15 Jahren Bildungsverein, Dachverband für soziales Mentoring, Qualifizierungs- und Netzwerkakteur im Bildungssektor

- 2022 wurde RÜCKENWIND als Kooperation zwischen dem Mentor.Ring, der Alfred Toepfer Stiftung und der Schulbehörde initiiert

- RÜCKENWIND als Unterstützungsangebot für Honorarkräfte an Hamburger Schulen

- RÜCKENWIND in Zahlen:
  - **125** Veranstaltungen
  - **1487** Teilnahmen
  - Teilnehmer:innen aus **254** Schulen

Finanzierung & Umsetzung

Förderer:

Hamburg | Behörde für Schule und Berufsbildung

Alfred Toepfer Stiftung F.V.S.

ZEIT STIFTUNG BUCERIUS

CLAUSSEN SIMON STIFTUNG

Dorit & Alexander Otto STIFTUNG

Körber Stiftung

hans weisser stiftung

Dürr-Stiftung Hamburg

JOACHIM HERZ STIFTUNG

Konzeption und Umsetzung:

Mentor. Ring HAMBURG

ikm
Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation

TOEPFER STIFTUNG GGMBH

Ergebnisse

- Die in den AGs herausgearbeiteten und hier zusammengefassten Problematiken lassen sich **nicht verallgemeinern und ergeben kein Bild über alle Schulen oder Honorarkräfte**. Es hat sich im Gegenteil herausgestellt, dass die Herausforderungen in den Schulen sehr heterogen ausfallen und ebenso heterogen damit umgegangen wird.

- Eine wichtige Gemeinsamkeit ist, dass die **Differenz zwischen Theorie und Praxis häufig sehr groß** ist – das bedeutet, dass es im Schulalltag selten so läuft, wie die Zusammenarbeit von Schulen mit ihren Honorar- und Hilfskräften eigentlich gedacht war.

- In den AGs wurde auch von viel **gelungener Zusammenarbeit** gesprochen und es wurden diverse **positive Praxisbeispiele** genannt. Diese **best-practice-Beispiele**, die in die Lösungsvorschläge einfließen, zeigen, wie viel erreicht werden kann, wenn die Zusammenarbeit von Honorarkräften und Schulen von beiden Seiten in den Fokus gerückt wird.

- Im Folgenden werden die Ergebnisse zusammengefasst, wobei sowohl die Herausforderungen als auch die Lösungen erst einmal nur benannt werden und unbewertet bleiben. Wir möchten **neue Perspektiven eröffnen und Denkansätze schaffen**, um eine Grundlage herzustellen, auf der zukünftige Optimierungen bauen können.

AG 1

Kommuni-kationsstrukturen

In der AG 1 wurde deutlich, dass es insbesondere an **formalisierten Kommunikationsformaten und –strukturen fehlt**. Dadurch entsteht beidseitige **Unwissenheit** und **Unsicherheit** in Bezug auf die Arbeit der Honorarkräfte. Es gab aber auch viele **best-practice-Beispiele**, die zeigen, wie solche Herausforderungen aufgefangen werden können: **Austauschrunden**, **Vernetzungstreffen**, **Supervision**, **Unterstützungsprogramme**, **Feedbackprozesse** u.v.m. können helfen, eine **bessere Kommunikationskultur** zu schaffen. Durch eine bessere Einbindung der Honorarkräfte würde sich auch deren hohe Fluktuation an den Schulen verringern.

Moderation: Janna Hilger-Schneele

AG 2

Rollenklarheit & Zuständigkeiten

Die AG 2 arbeitete heraus, dass die **Rolle der Honorarkräfte häufig nicht gut definiert und damit unklar ist.** Dies führt zu **Konflikten** auf verschiedenen Ebenen, da es zu **Missverständnissen** oder **Unklarheit bzgl. Zuständigkeit** im persönlichen Kontakt und in der strukturellen Zusammenarbeit kommt. Dabei **fehlt** sowohl **Wissen** über fachliche Zuständigkeiten als auch über die schulspezifische Infrastruktur wie Ansprechpersonen etc. Viele Lösungen scheitern an **systemischen Grenzen**, allerdings konnte die AG 2 auch feststellen, dass sich einige Problematiken durch feste **Onboardingprozesse** und **Get Togethers** lösen lassen würden – es braucht also ein **formalisiertes Informationsmanagement**, um die Weitergabe von Informationen zu gewährleisten.

Moderation: Aybike Savaç

AG 3

Wertschätzung & Potenzialentfaltung

Das Gefühl zum Thema **Wertschätzung divergierte** sowohl auf Seite der Schulen als auch auf Seite der Honorarkräfte **sehr stark**: einige schätzten die Zusammenarbeit sehr, während andere starken Verbesserungsbedarf sahen. Insgesamt stellte sich in der AG 3 heraus, dass ein **wertschätzender Umgang** miteinander vor allem an den Räumen zur **Besprechbarkeit**, die von der Schule bereitgestellt werden, hängt. Denn nur durch **Nähe** und **Austausch** können Irritationen und Verletzungen ausgeräumt werden. Auch Ansprechbarkeit und eine allgemein engere **Einbindung in die Schulstruktur** bringen Alltagsbegleitung und damit wertschätzende Momente hervor. Darauf aufbauend können **Potenziale** besser **erkannt** und **entfaltet** werden.

Moderation: Urs Erben

AG 4

Akquise & Bindung

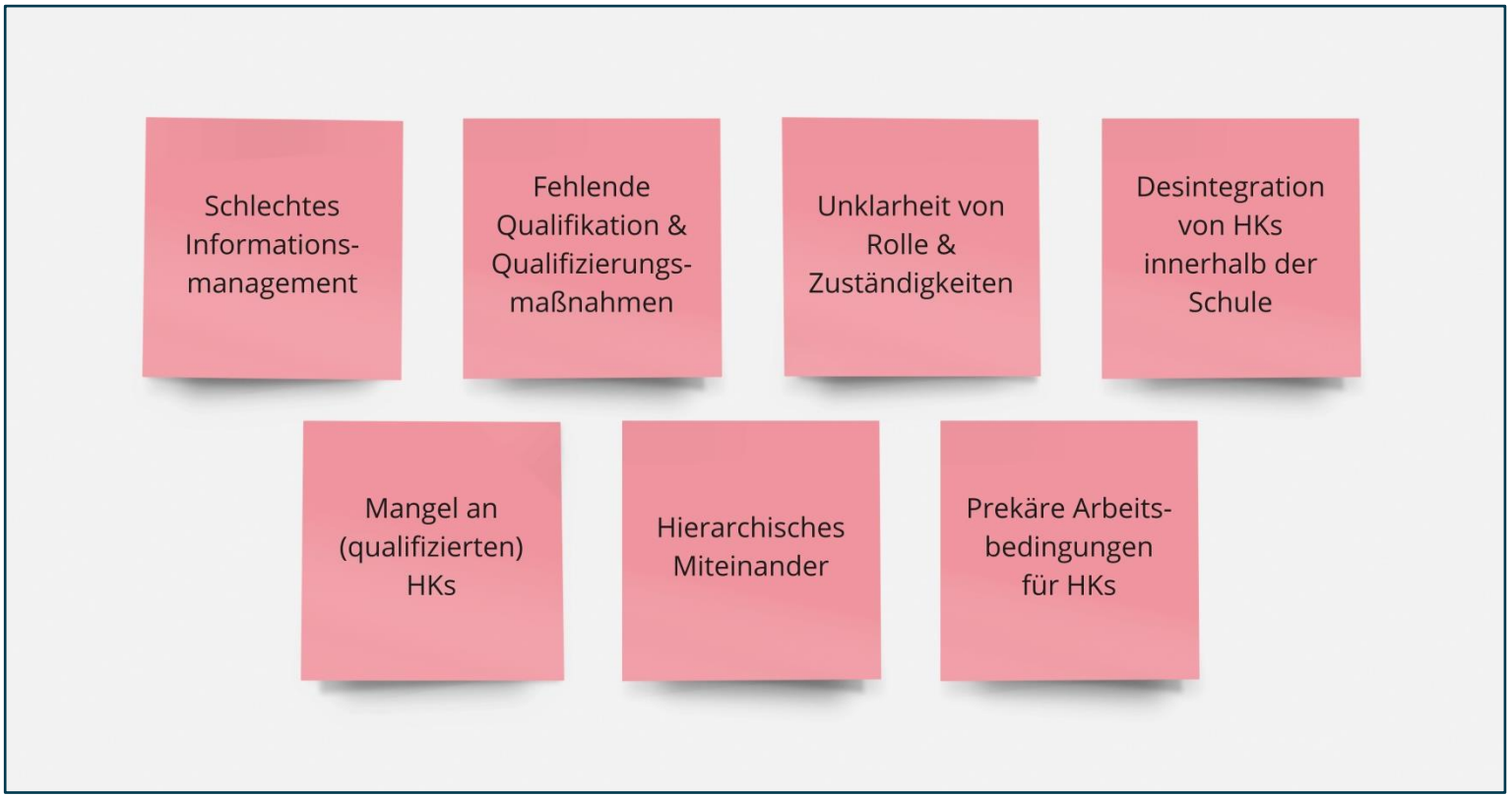
In der AG 4 wurden die **Schwierigkeiten** besprochen, Honorarkräfte zu **akquirieren** und **langfristig zu halten**. Dieses Problem ist insbesondere für Schulen zeitaufwendig und schwierig, da sie **Faktoren**, die die Tätigkeit als Honorarkraft unattraktiv machen (bspw. Honorarsatz), **nicht oder nur geringfügig ändern** können. Dies führt zu viel **Frustration** auf beiden Seiten.

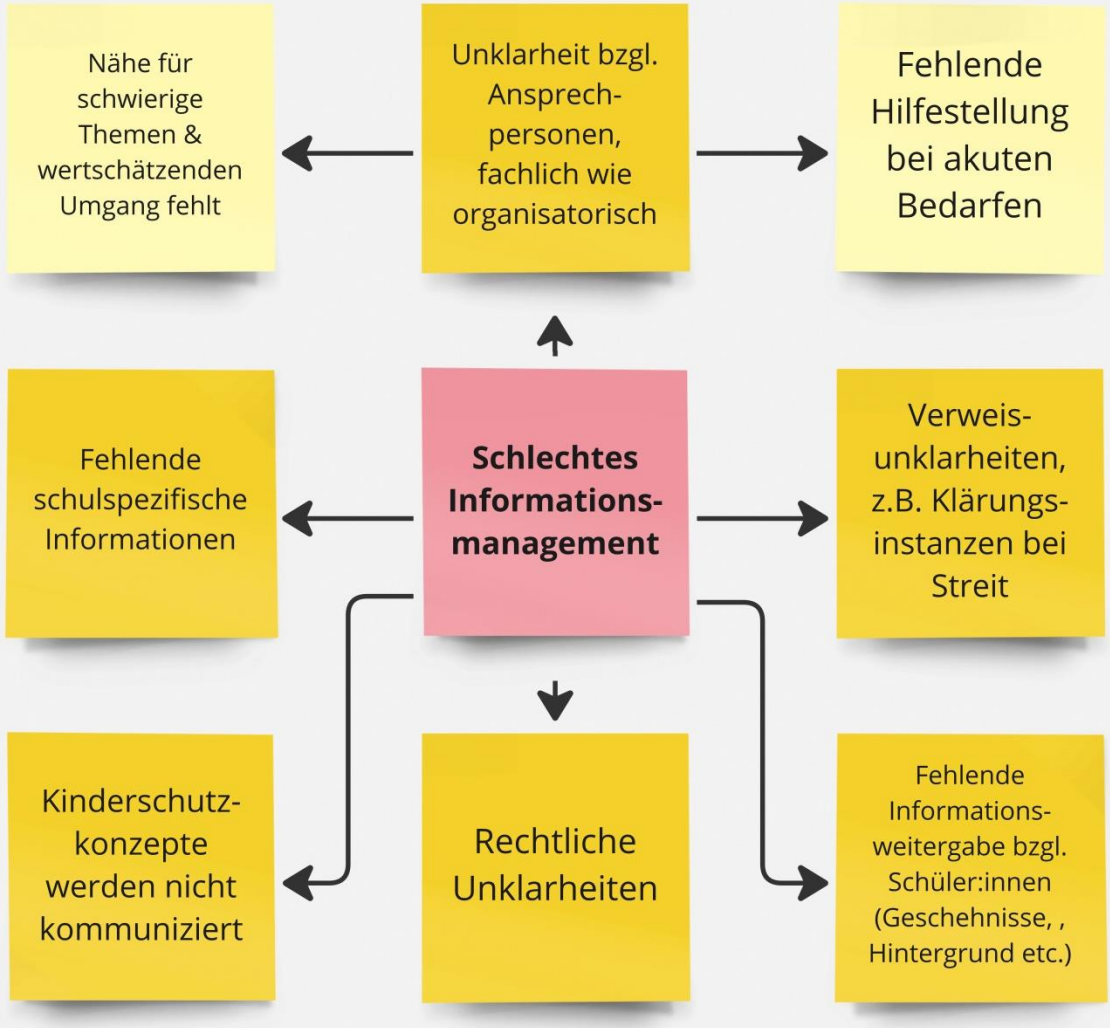
Insgesamt stellte sich heraus, dass es an einer **zentralen Stelle** fehlt, die die **Vermittlung** der Honorarkräfte koordiniert und bündelt. Eine solche Stelle würde nicht nur den Schulen viel Zeit und Mühe sparen, sondern auch Interessierten den Quereinstieg erleichtern. Auch **Kooperationen**, bspw. mit Lehramtsstudiengängen, könnten so formalisiert werden.

Moderation: Laura Vanselow

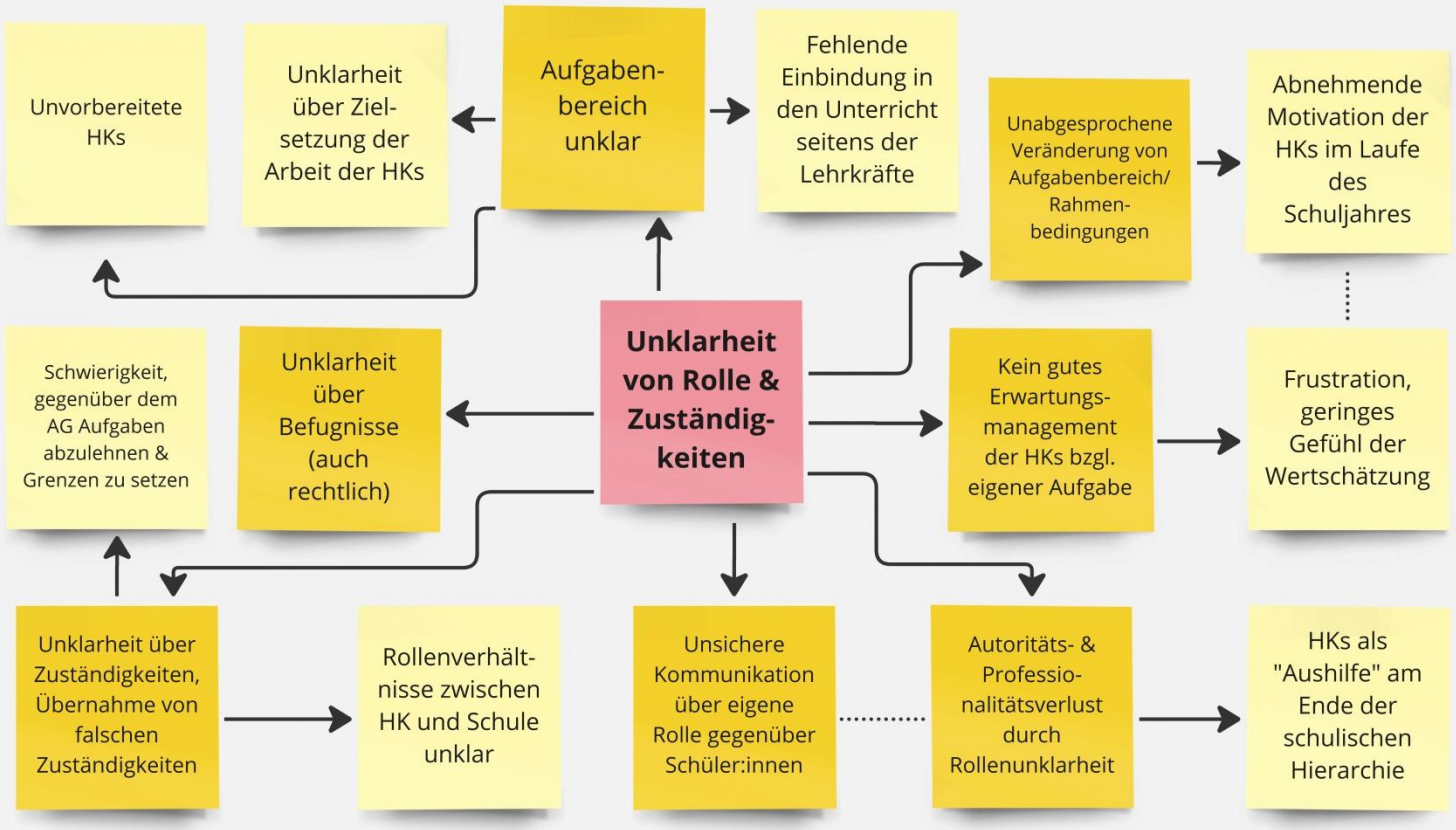
Allgemeine Herausforderungen

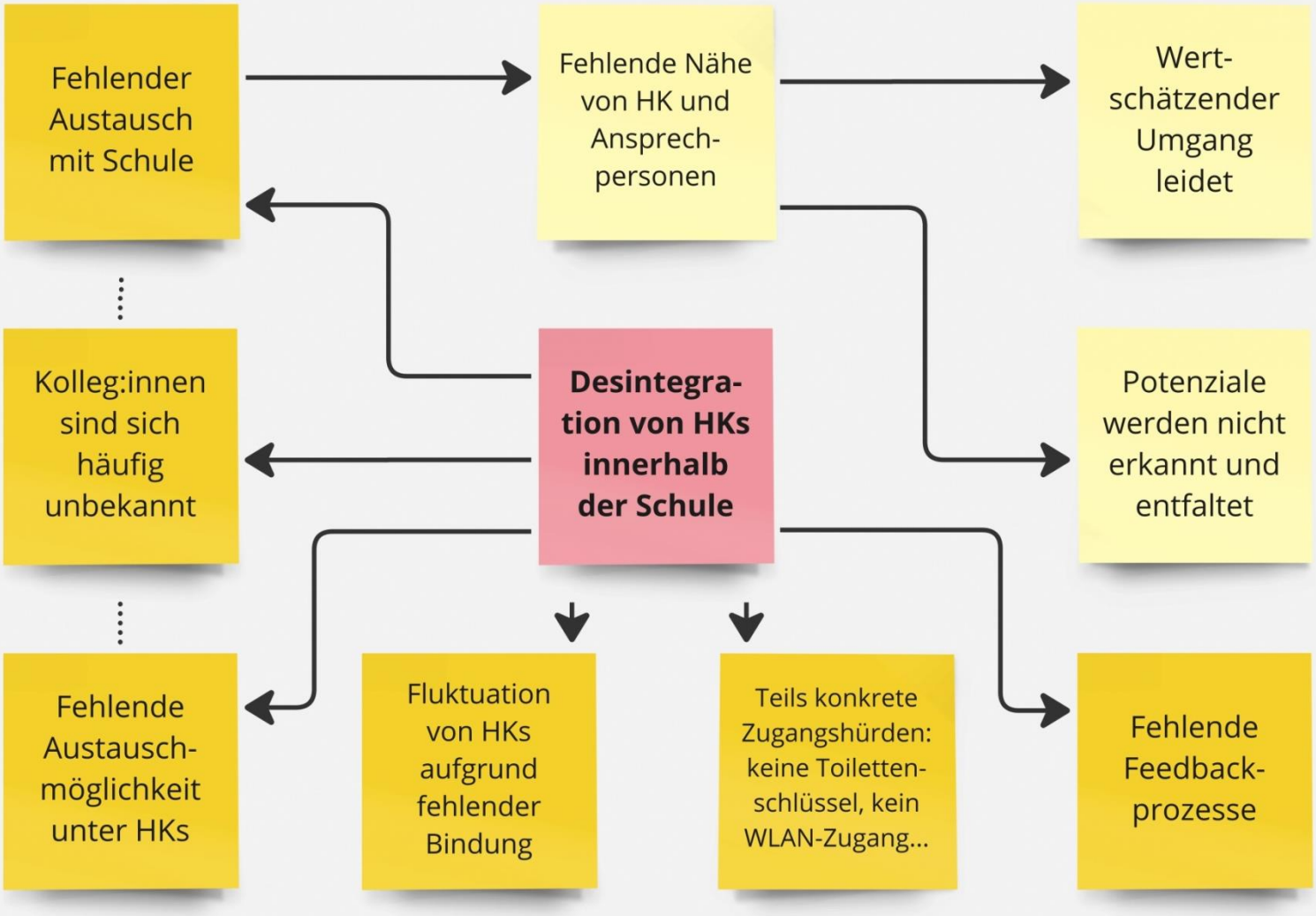
In den AGs wurden Herausforderungen in den verschiedensten Bereichen herausgearbeitet. Zusammengefasst ergeben sie **7** Themenfelder:

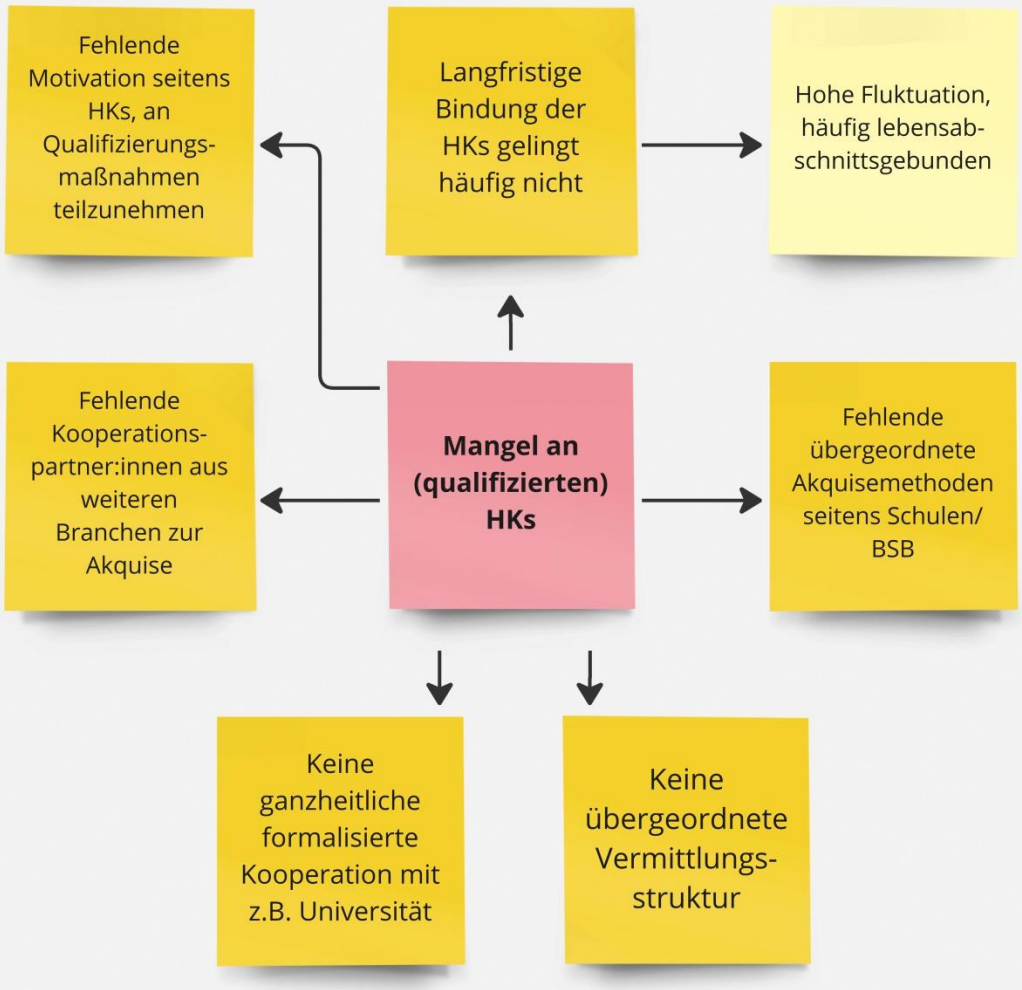



Nähe für schwierige Themen & wertschätzenden Umgang fehlt
Unklarheit bzgl. Ansprech-personen, fachlich wie organisatorisch
Fehlende Hilfestellung bei akuten Bedarfen
Fehlende schulspezifische Informationen
Schlechtes Informations-management
Verweis-unklarheiten, z.B. Klärungs-instanzen bei Streit
Kinderschutz-konzepte werden nicht kommuniziert
Rechtliche Unklarheiten
Fehlende Informations-weitergabe bzgl. Schüler:innen (Geschehnisse, , Hintergrund etc.)

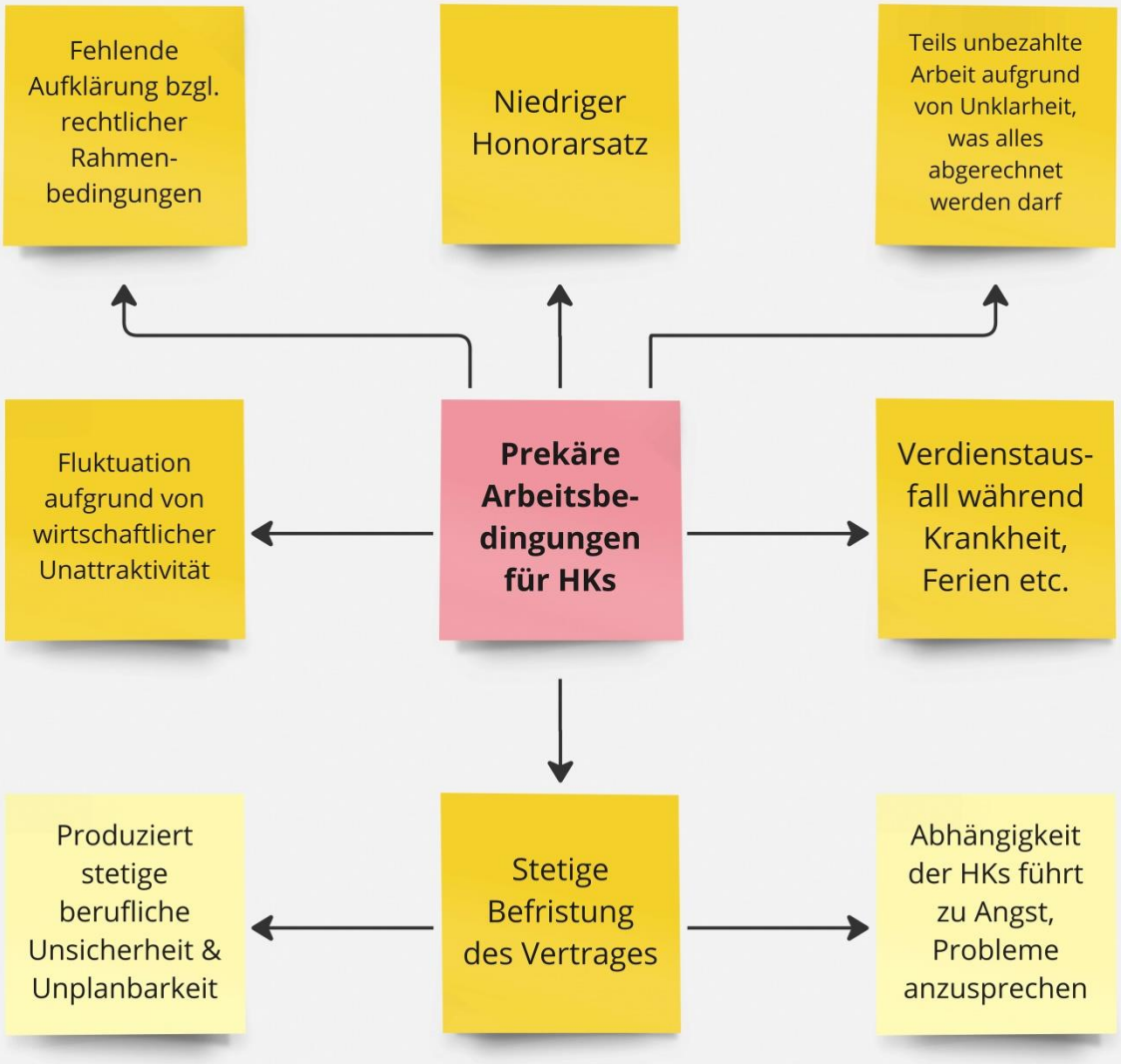
Keine Möglichkeiten für Reflexion oder Austausch vorhanden
Keine Hilfestellung bei fehlender fachlicher Qualifikation
Schwieriger, an eigener Erfahrung zu wachsen
Fehlender Mut, Heraus-forderungen & Probleme anzusprechen
Fehlende Qualifikation & Qualifizierungs-maßnahmen
Fehlende übergeordnete fachliche Qualifikations-angebote (neben RÜCKENWIND)
Geringes professionelles Selbstbewusstsein & Selbstwirksamkeit
Überforde-rung der HKs
Hohe Verantwortung trotz fehlender Qualifizierung
Kinderschutz ist nicht gewährleistet


Unvorbereitete HKs
Unklarheit über Ziel-setzung der Arbeit der HKs
Aufgaben-bereich unklar
Fehlende Einbindung in den Unterricht seitens der Lehrkräfte
Unabgesprochene Veränderung von Aufgabenbereich/ Rahmen-bedingungen
Abnehmende Motivation der HKs im Laufe des Schuljahres
Schwierigkeit, gegenüber dem AG Aufgaben abzulehnen & Grenzen zu setzen
Unklarheit über Befugnisse (auch rechtlich)
Unklarheit von Rolle & Zuständig-keiten
Kein gutes Erwartungs-management der HKs bzgl. eigener Aufgabe
Frustration, geringes Gefühl der Wertschätzung
Unklarheit über Zuständigkeiten, Übernahme von falschen Zuständigkeiten
Rollenverhält-nisse zwischen HK und Schule unklar
Unsichere Kommunikation über eigene Rolle gegenüber Schüler:innen
Autoritäts- & Professio-nalitätsverlust durch Rollenunklarheit
HKs als "Aushilfe" am Ende der schulischen Hierarchie


Fehlender Austausch mit Schule
Fehlende Nähe von HK und Ansprech-personen
Wert-schätzender Umgang leidet
Kolleg:innen sind sich häufig unbekannt
Desintegra-tion von HKs innerhalb der Schule
Potenziale werden nicht erkannt und entfaltet
Fehlende Austausch-möglichkeit unter HKs
Fluktuation von HKs aufgrund fehlender Bindung
Teils konkrete Zugangshürden: keine Toiletten-schlüssel, kein WLAN-Zugang...
Fehlende Feedback-prozesse

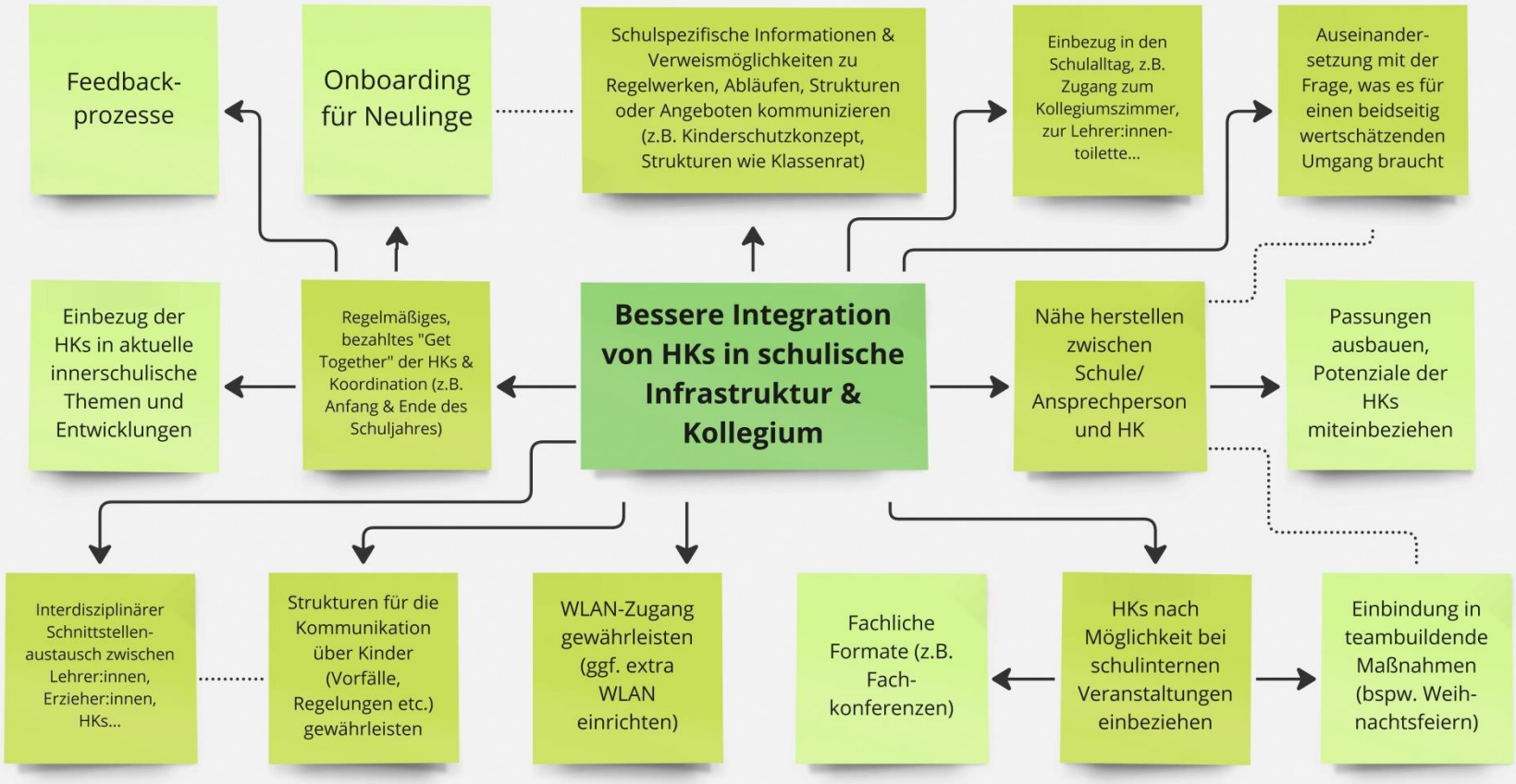

Fehlende Motivation seitens HKs, an Qualifizierungs-maßnahmen teilzunehmen
Langfristige Bindung der HKs gelingt häufig nicht
Hohe Fluktuation, häufig lebensab-schnittsgebunden
Fehlende Kooperations-partner:innen aus weiteren Branchen zur Akquise
Mangel an (qualifizierten) HKs
Fehlende übergeordnete Akquisemethoden seitens Schulen/ BSB
Keine ganzheitliche formalisierte Kooperation mit z.B. Universität
Keine übergeordnete Vermittlungs-struktur

Beein-
trächtigte
Kommuni-
kation
Kein Umgang
auf
Augenhöhe
Allgemeines Klima
der Schule (z.B.
Stress) trifft auch
die HKs, diese
können sich am
wenigsten wehren
Hierar-
chisches
Miteinander
Schüler:innen sind
sich der Hierarchie
bewusst & verhalten
sich gegenüber HKs
anders als
gegenüber
Lehrer:innen

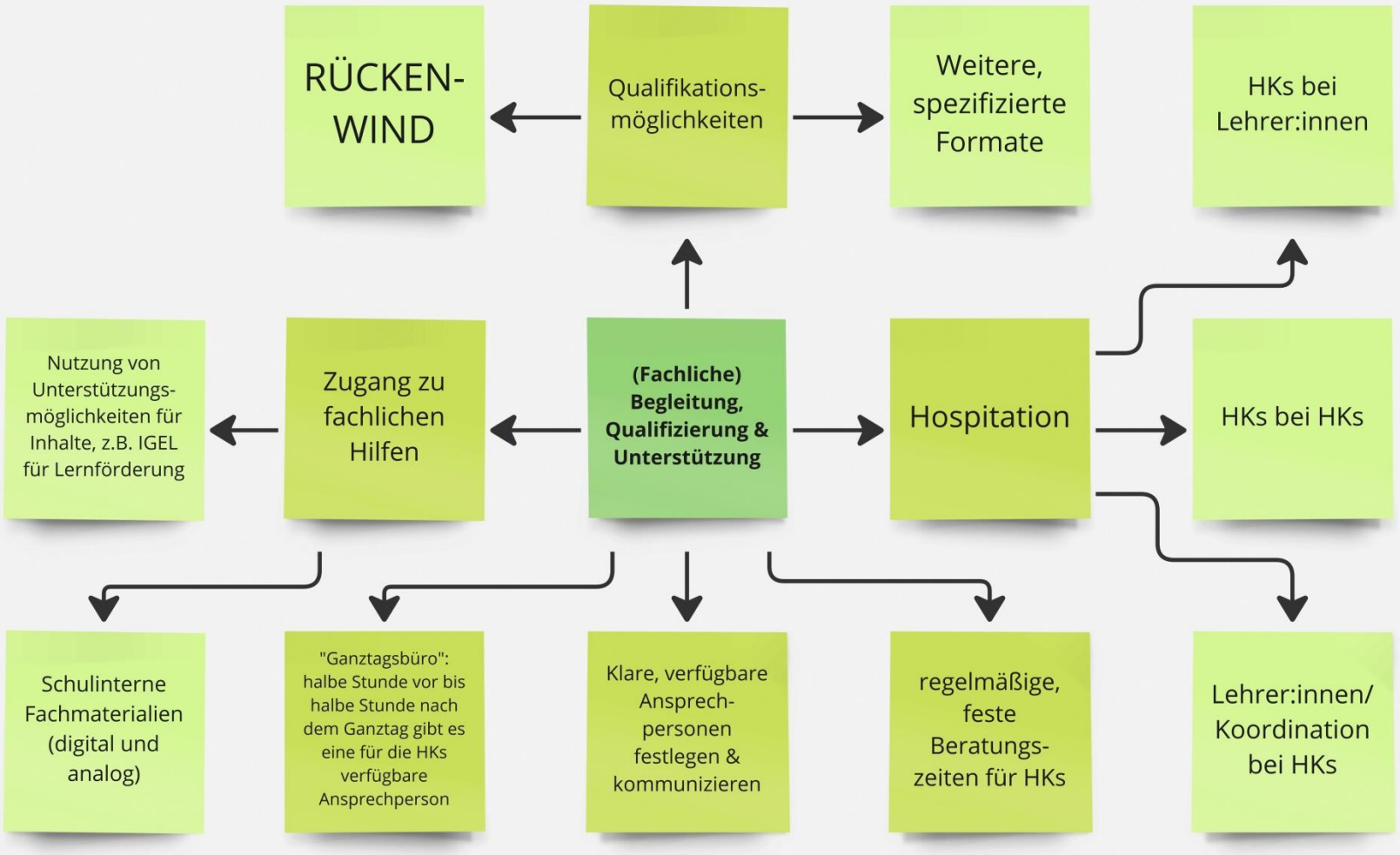

Fehlende Aufklärung bzgl. rechtlicher Rahmen-bedingungen
Niedriger Honorarsatz
Teils unbezahlte Arbeit aufgrund von Unklarheit, was alles abgerechnet werden darf
Fluktuation aufgrund von wirtschaftlicher Unattraktivität
Prekäre Arbeitsbe-dingungen für HKs
Verdienstaus-fall während Krankheit, Ferien etc.
Produziert stetige berufliche Unsicherheit & Unplanbarkeit
Stetige Befristung des Vertrages
Abhängigkeit der HKs führt zu Angst, Probleme anzusprechen

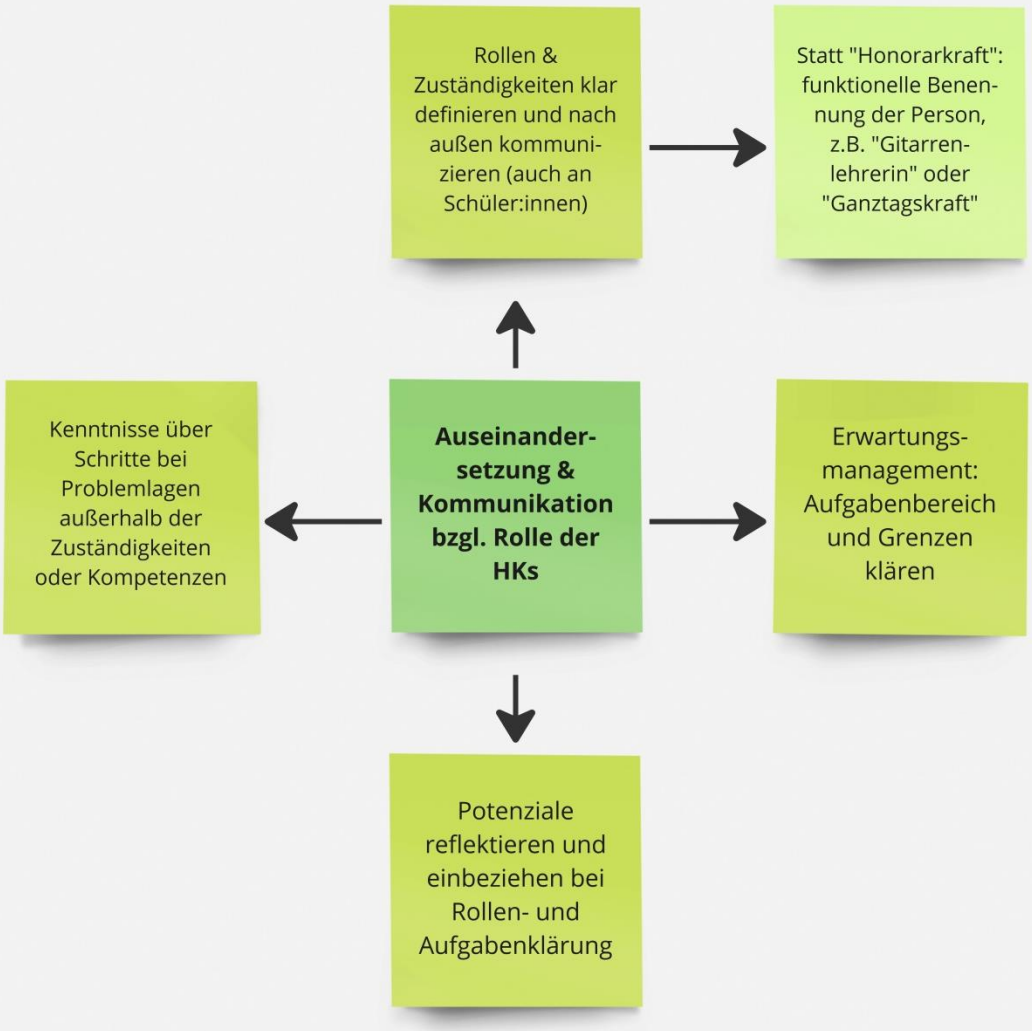
Lösungsansätze

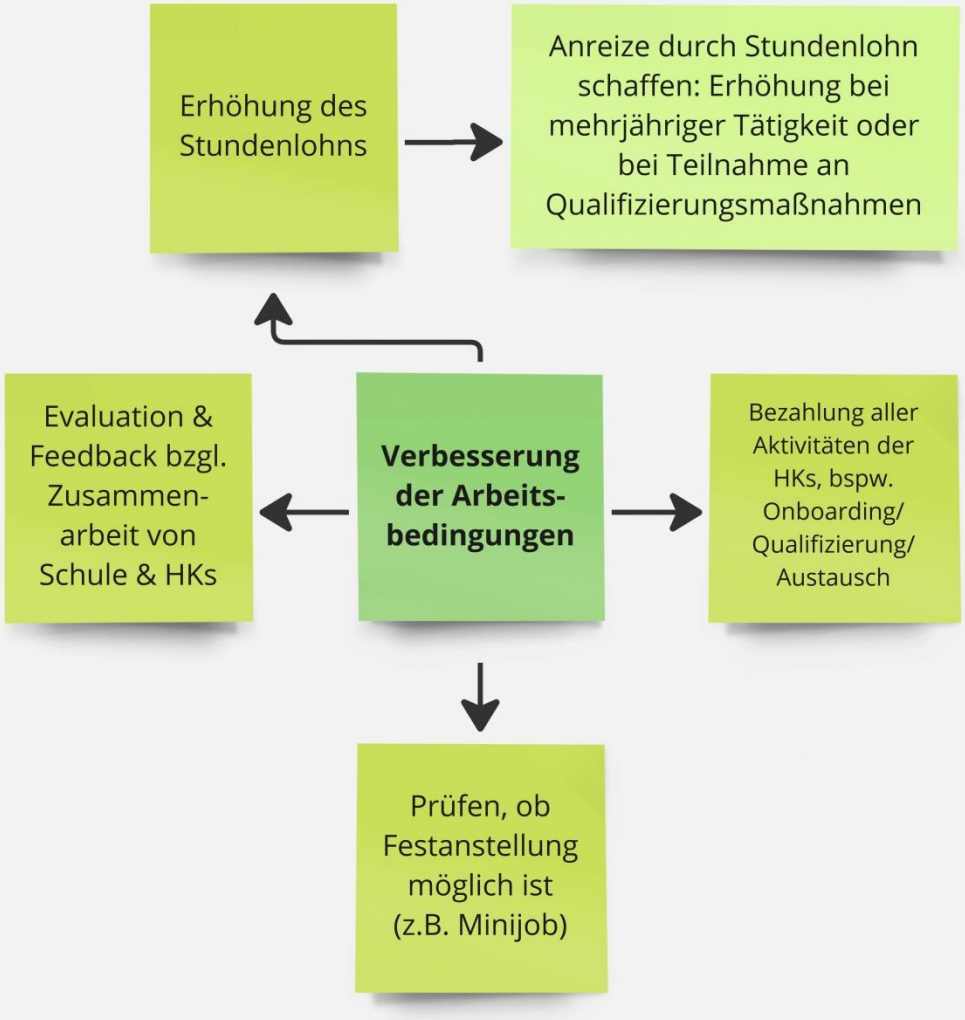
Folgende **7** Lösungsansätze sind in den AGs und von RÜCKENWIND erarbeitet worden. Sie sind den geschilderten Herausforderungen nicht monokausal zuzuordnen, sondern bieten Ideen für verschiedene Problematiken.

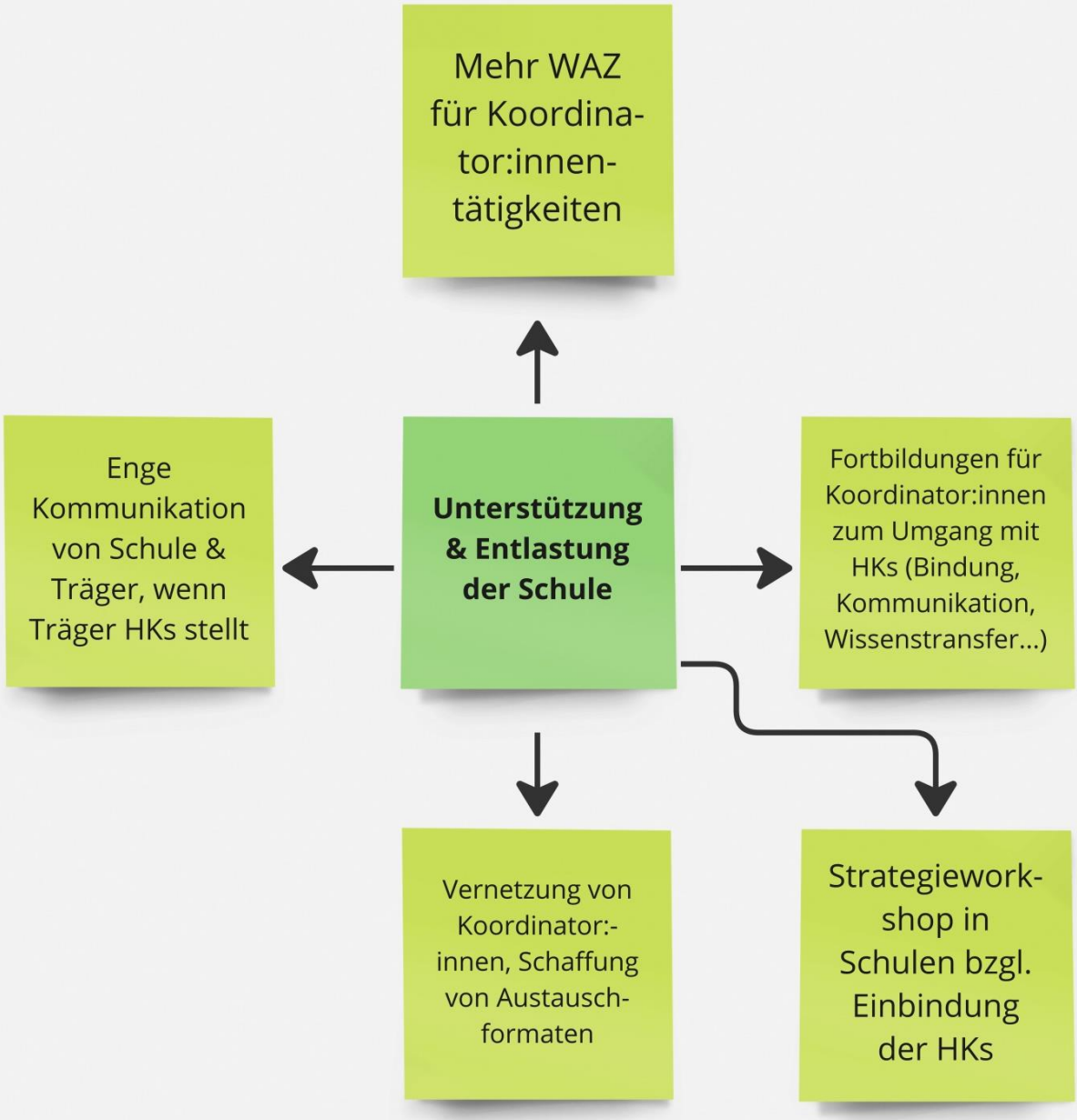

Feedback-prozesse
Onboarding für Neulinge
Schulspezifische Informationen & Verweismöglichkeiten zu Regelwerken, Abläufen, Strukturen oder Angeboten kommunizieren (z.B. Kinderschutzkonzept, Strukturen wie Klassenrat)
Einbezug in den Schulalltag, z.B. Zugang zum Kollegiumszimmer, zur Lehrer:innen-toilette...
Auseinander-setzung mit der Frage, was es für einen beidseitig wertschätzenden Umgang braucht
Einbezug der HKs in aktuelle innerschulische Themen und Entwicklungen
Regelmäßiges, bezahltes "Get Together" der HKs & Koordination (z.B. Anfang & Ende des Schuljahres)
Bessere Integration von HKs in schulische Infrastruktur & Kollegium
Nähe herstellen zwischen Schule/ Ansprechperson und HK
Passungen ausbauen, Potenziale der HKs miteinbeziehen
Interdisziplinärer Schnittstellen-austausch zwischen Lehrer:innen, Erzieher:innen, HKs...
Strukturen für die Kommunikation über Kinder (Vorfälle, Regelungen etc.) gewährleisten
WLAN-Zugang gewährleisten (ggf. extra WLAN einrichten)
Fachliche Formate (z.B. Fach-konferenzen)
HKs nach Möglichkeit bei schulinternen Veranstaltungen einbeziehen
Einbindung in teambuildende Maßnahmen (bspw. Weih-nachtsfeiern)

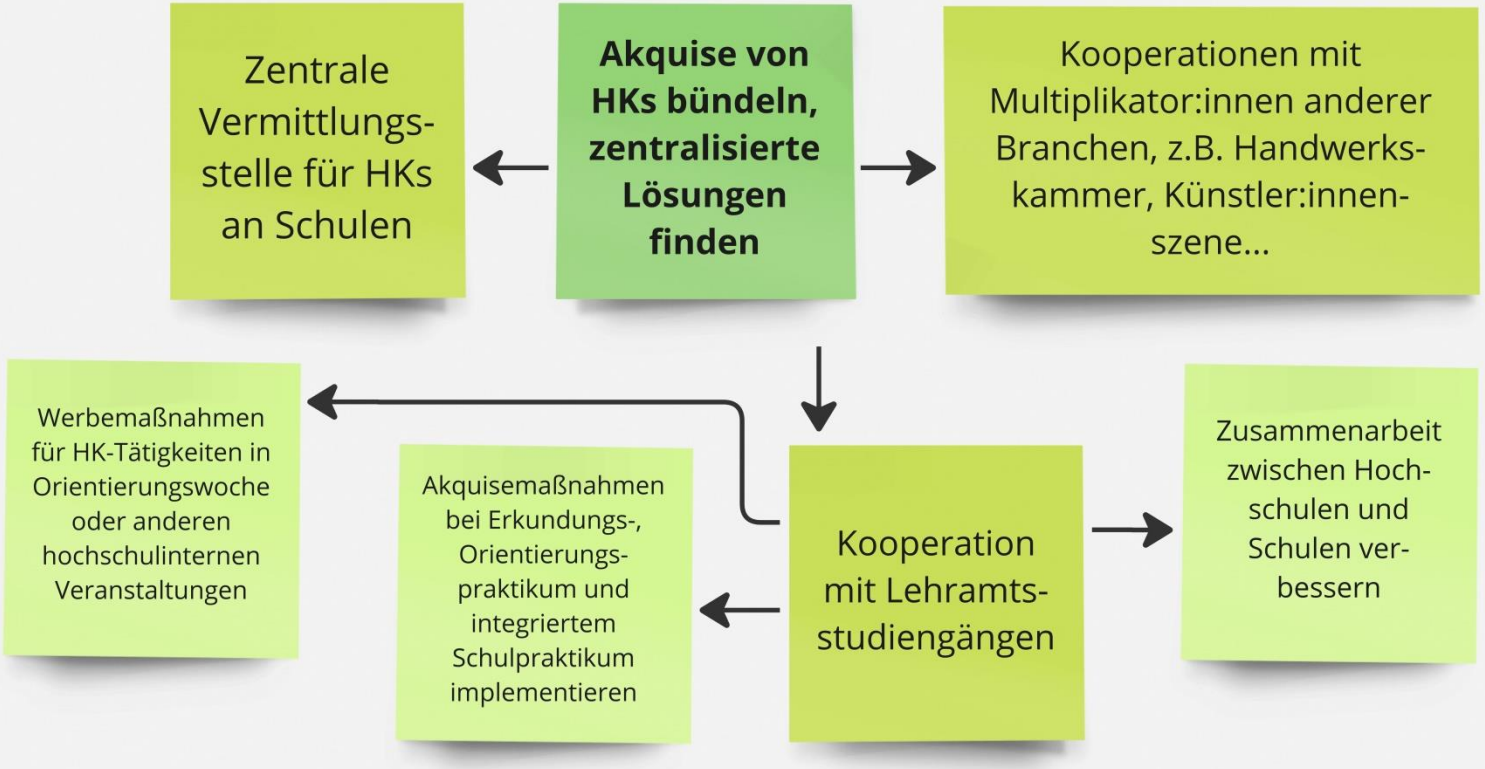
Innerschulisch, begleitet von Lehrer:in oder Koordinator:in
Supervision
Schulüber-greifend über RÜCKENWIND
Regelmäßiges Vernetzungs- und Austauschangebot für HKs, z.B. monatlicher "HK-Nachmittag"
Schaffung von Austausch- und Vernetzungs-strukturen
Vernetzungsplatt-formen für HKs, z.B. über datenschutz-konforme Messengerdienste


RÜCKEN-WIND
Qualifikations-möglichkeiten
Weitere, spezifizierte Formate
HKs bei Lehrer:innen
Nutzung von Unterstützungs-möglichkeiten für Inhalte, z.B. IGEL für Lernförderung
Zugang zu fachlichen Hilfen
(Fachliche) Begleitung, Qualifizierung & Unterstützung
Hospitation
HKs bei HKs
Schulinterne Fachmaterialien (digital und analog)
"Ganztagsbüro": halbe Stunde vor bis halbe Stunde nach dem Ganztag gibt es eine für die HKs verfügbare Ansprechperson
Klare, verfügbare Ansprech-personen festlegen & kommunizieren
regelmäßige, feste Beratungs-zeiten für HKs
Lehrer:innen/ Koordination bei HKs


Rollen & Zuständigkeiten klar definieren und nach außen kommuni-zieren (auch an Schüler:innen)
Statt "Honorarkraft": funktionelle Benen-nung der Person, z.B. "Gitarren-lehrerin" oder "Ganztagskraft"
Kenntnisse über Schritte bei Problemlagen außerhalb der Zuständigkeiten oder Kompetenzen
Auseinander-setzung & Kommunikation bzgl. Rolle der HKs
Erwartungs-management: Aufgabenbereich und Grenzen klären
Potenziale reflektieren und einbeziehen bei Rollen- und Aufgabenklärung


Erhöhung des Stundenlohns
Anreize durch Stundenlohn schaffen: Erhöhung bei mehrjähriger Tätigkeit oder bei Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen
Evaluation & Feedback bzgl. Zusammen-arbeit von Schule & HKs
Verbesserung der Arbeits-bedingungen
Bezahlung aller Aktivitäten der HKs, bspw. Onboarding/ Qualifizierung/ Austausch
Prüfen, ob Festanstellung möglich ist (z.B. Minijob)


Mehr WAZ für Koordina-tor:innen-tätigkeiten
Enge Kommunikation von Schule & Träger, wenn Träger HKs stellt
Unterstützung & Entlastung der Schule
Fortbildungen für Koordinator:innen zum Umgang mit HKs (Bindung, Kommunikation, Wissenstransfer...)
Vernetzung von Koordinator:-innen, Schaffung von Austausch-formaten
Strategiework-shop in Schulen bzgl. Einbindung der HKs


Zentrale Vermittlungs-stelle für HKs an Schulen
Akquise von HKs bündeln, zentralisierte Lösungen finden
Kooperationen mit Multiplikator:innen anderer Branchen, z.B. Handwerks-kammer, Künstler:innen-szene...
Werbemaßnahmen für HK-Tätigkeiten in Orientierungswoche oder anderen hochschulinternen Veranstaltungen
Akquisemaßnahmen bei Erkundungs-, Orientierungs-praktikum und integriertem Schulpraktikum implementieren
Kooperation mit Lehramts-studiengängen
Zusammenarbeit zwischen Hoch-schulen und Schulen ver-bessern

Nächste Schritte

- Die hier aufgezeigten Probleme und Lösungen unterscheiden sich in ihrer Komplexität, Umsetzbarkeit, potenziellen Relevanz und Wirkungsmacht.
- Alle Adressat:innen (Behörde, Schulen, Honorarkräfte, RÜCKENWIND) können auf ihre Art Einfluss nehmen.
- Die Schritte sind Empfehlungen und stellen nur eine Auswahl von Verbesserungsmöglichkeiten dar.
- Lesen Sie gerne auch die Folien zu allen Adressat:innen, das gibt Ihnen ein Gesamtbild über die aufeinander abgestimmten Lösungsvorschläge.

RÜCKENWIND

- **Vorlage für Onboardingmappe erstellen**
  - → Mithilfe einer Onboardingmappe, die an neue (und alte) Honorar- und Hilfskräfte ausgeteilt wird, können viele Herausforderungen in der Zusammenarbeit bewältigt werden. Inhalte sind bspw. eine Liste mit Ansprechpersonen, das schulische Kinderschutzkonzept, Verhalten in Notfällen, Raumpläne, etc. RÜCKENWIND erstellt eine Vorlage für eine solche Onboardingmappe und gibt diese an die Schulen.

- **Möglichkeit einer zentralen Vermittlungsstelle ausloten**
  - → In Absprache mit der BSB muss geprüft werden, ob RÜCKENWIND nicht nur als Qualifizierungsinstitution, sondern auch als Vermittlungsbörse für Honorar- und Hilfskräfte an Schulen genutzt werden könnte. Über eine Website könnten bspw. Angebote und Gesuche aufgegeben werden. Zudem könnten damit Kooperationen innerhalb der Hamburger Bildungslandschaft (bspw. Schule – Universität) oder mit anderen Branchen ausgebaut und gestärkt werden.

- **Feedback- und Evaluationsstrukturen erarbeiten**
  - → Es braucht eine regelmäßige und strukturell im Schuljahresablauf verankerte Feedback- und Evaluationsstruktur, um auch auf den schulspezifischen Charakter sowie Veränderungen in der Zusammenarbeit zwischen Honorarkräften und Schule reagieren zu können. Hierfür wird RÜCKENWIND Vorschläge erarbeiten und an die Schulen geben.

- **Schüler:innenkonzept erarbeiten**
  - → Wiederholt erreicht RÜCKENWIND die Anfrage, ob auch Schüler:innen an den Maßnahmen von RÜCKENWIND teilnehmen können. Mit einer Anpassung der Veranstaltungen könnte dies möglich sein. Dadurch könnten Schulen in einer Art „Alumnistruktur“ eigene qualifizierte Honorarkräfte mobilisieren. Über ein solches Konzept wird RÜCKENWIND mit der BSB und dem LI sprechen.

Schulen

- **Onboardingmappe ergänzen & nutzen**
  - → Eine von RÜCKENWIND erarbeitete Onboardinmappe sollten die Schulen nutzen, um schulspezifische Informationen ergänzen und an Ihre Honorarkräfte weitergeben. Die Onboardinmappe kann auch der eigenen Bewusstmachung von Informationslücken im Kontakt mit den Honorarkräften dienen.

- **„Get Together" einführen**
  - → Ein bezahltes „Get Together" zu Anfang und Ende des Schuljahres zu etablieren deckt gleich mehrere Probleme ab. Es können Onboardingprozesse für Neulinge angestoßen, Vernetzung gewährleistet, Feedbackprozesse eingeleitet und innerschulische Themen und Entwicklungen kommuniziert werden.

- **Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten bereitstellen**
  - → Es kostet kaum Zeit und Geld: Schulen sollten all ihre Honorar- und Hilfskräfte anregen, sich untereinander zu vernetzen. Beispielsweise kann die Bereitstellung eines Raums einmal im Monat den Austausch der Honorarkräfte untereinander fördern. Wenn es dann noch die Möglichkeit gibt, dieses Treffen durch eine Koordinations- oder Lehrkraft zu begleiten, gelangen wichtige Informationen an die relevanten Stellen. Auch könnten Kommunikationsplattformen eingerichtet oder Namenslisten/Übersichten verteilt werden.

- **Begleitung von Honorar- und Hilfskräften**
  - → Für diesen Punkt braucht es zusätzliche WAZ. Wenn diese jedoch vorhanden sind, könnten die Schulen die Arbeit ihrer Honorarkräfte intensiver begleiten. So ermöglichen sie ihnen, Erfahrung in Expertise umzuwandeln. Vielversprechende Möglichkeiten sind Supervisionen, Hospitationen, feste Beratungszeiten oder Modelle wie das „Ganztagsbüro".

- **Personalmangel mit Honorarkräften besser begegnen**
  - → Wenn es zwingend nötig ist, Personalausfall durch Honorarkräfte auszugleichen, könnte eine Änderung des Vertragsverhältnisses und ein transparentes Sprechen über Rechte von und Weisungsbefugnisse gegenüber Honorarkräften allen Beteiligten juristische Handlungssicherheit geben. Siehe „Rechtliche Unklarheiten bereinigen", Seite 35.

Schulen

- **Informationsfluss über Schüler:innen gewährleisten**
  - → Die Schulen könnten sich fragen: Wie können Informationen über Schüler:innen zwischen Lehr- und Honorarkräften ausgetauscht werden? Einige Informationen sind so relevant, dass ihre Weitergabe unumgänglich ist. So kann ein sicherer und pädagogisch wertvoller Umgang zwischen Hilfskräften und Schüler:innen gewährleistet werden. Wie wahrt man dabei die Persönlichkeitsrechte? Koordinator:innen könnten die geregelte Weiterleitung von Informationen übernehmen, sofern WAZ und die Infrastruktur dafür bereitgestellt wird.

- **Honorarkräfte mitdenken**
  - → Viele Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit von Honorar- und Hilfskräften mit ihren Schulen liegen darin begründet, dass erstere institutionell und strukturell aber auch im Alltag nicht mitgedacht werden. Dadurch gehen wertvolle Potenziale oder sogar Mitarbeitende verloren. Schulen sollten versuchen, Honorar- und Hilfskräfte als integralen und prägenden Bestandteil des Hamburger Schulsystems zu fassen und dementsprechend auch bei schulinternen Prozessen und Strukturen stets mitzudenken.

- **RÜCKENWIND bewerben**
  - → Noch immer wissen viele der Honorar- und Hilfskräfte nichts vom Programm oder brauchen einen Anstoß, um sich anzumelden. Regelmäßige Werbung hilft, dieses Angebot präsent zu machen und die Honorar- und Hilfskräfte zu motivieren, daran teilzunehmen. Dabei ist RÜCKENWIND auf die Schulen angewiesen, weil es keinen zentralen Verteiler gibt. Sollte es möglich sein, die Zeit für die Teilnahme zu bezahlen, würde noch mehr Anreiz geschaffen werden.

- **Feedback- und Evaluationsprozesse einleiten**
  - → RÜCKENWIND wird Feedback- und Evaluationshilfen und –angebote erarbeiten, mithilfe derer die Zusammenarbeit von Honorarkräften mit ihren Schulen reflektiert und verbessert werden kann. Diese Strukturen könnten von den Schulen genutzt und umgesetzt werden.

Behörde für Schule und Berufsbildung

- **Schulen stärken und entlasten**
  - → Wenn Schulen mehr WAZ zur Verfügung bekommen, können sie diese an die Koordinator:innen weitergeben. Mehr WAZ wäre für eine verbesserte Begleitung (siehe „Begleitung von Honorar- und Hilfskräften“, Seite 33) sowie für Akquise- und Bindungsmaßnahmen wertvoll.
  - → Allerdings sind auch strukturelle Veränderungen möglich, bspw. weitere Angebote des LI, um Schulen noch besser im Umgang mit Hilfskräften zu unterstützen und zu schulen. RÜCKENWIND unterstützt dabei gerne.

- **Arbeitsbedingungen verbessern**
  - → Maßgeblich für die schwierige Akquise und Bindung von Honorar- und Hilfskräften sind die prekären Arbeitsbedingungen. Besondern der niedrige Stundelohn macht eine Tätigkeit als Honorarkraft an einer Schule unattraktiv. Verändert man diese Variable, gewinnt man mehr Honorarkräfte. Erhöht man das Budget für Honorarkräfte kann man diese weiteren Stunden für Qualifizierung, Austausch oder Supervision nutzen und gewinnt besser eingebundene Hilfskräfte, die auch länger bleiben.

- **Rechtliche Unklarheiten bereinigen**
  - → Sowohl Schulen als auch Honorarkräfte sind sich häufig unsicher, was die rechtlichen Rahmenbedingungen der Tätigkeit angeht. Da die Fragen und Unklarheiten stets die gleichen sind, könnte ein Merkblatt, FAQ, o.ä., in dem grundlegende Möglichkeiten und Grenzen einer Honorartätigkeit geklärt werden, einen Mehrwert bedeuten. Dies verleiht den Schulen Handlungssicherheit und stärkt die Honorarkräfte in der Einhaltung von Grenzen und der Einforderung von Rechten. Gerne kann RÜCKENWIND in der Sammlung von Unklarheiten unterstützen.

Honorarkräfte

- **Vernetzungsstrukturen aufbauen**
  - → Honorar- und Hilfskräfte agieren als Einzelpersonen und werden nicht institutionell vertreten. Jede Honorarkraft kann daran etwas verbessern, indem sie sich mit anderen Honorarkräften vernetzt und so aus der Isolation der Einzelarbeit hinaustritt.

- **Informationen weitergeben und einfordern**
  - → Eben weil es keine institutionelle Vertretung gibt, fehlt es Honorarkräften oft an wichtigen Informationen, seien es schulinterne Regelungen oder Behördenvorgaben, zu RÜCKENWIND selbst, u.v.m. Daher ist es äußerst wichtig, dass sie Informationen aktiv von der Schule einfordern und diese im Zweifel untereinander selbstständig weitergeben. Siehe „Onboardingmappe“, Seite 32.

- **Sich des eigenen Wertes bewusst sein**
  - → Schulen und Schulbehörde können auf Honorar- und Hilfskräfte nicht verzichten. Die Aufgabe, die sie ausfüllen, ist immens wichtig – eine Wahrnehmung, die sich im Selbstbild der Honorarkräfte widerspiegeln sollte. Das verschafft ihnen Stärke um für die eigenen Rechte einzutreten und um dem Arbeitgeber und den Schüler:innen gegenüber selbstbewusst auftreten zu können.

Alle

In allen AGs wurden drei zentrale Elemente hervorgehoben, die alle Akteur:innen gleichermaßen betreffen:

- **Wertschätzender Umgang**
  - → Alle Beteiligten agieren in einem herausfordernden Umfeld. In den AGs wurde hervorgehoben, dass Potenziale besser genutzt, gegenseitige Arbeit und Überlastung wahrgenommen und mehr Anerkennungsstrukturen etabliert werden sollten.

- **Sensibilität für Machtgefälle**
  - → Zwischen den Akteur:innen gibt es ein Machtgefälle. Es wurde deutlich, dass es für Ängste, Unsicherheiten und Überforderung mehr Raum und es einen sensibleren Umgang mit den verschiedenen Ausgangslagen und finanziellen Situationen geben sollte.

- **Erwartungsmanagement**
  - → In den AGs wurde deutlich, dass ein insgesamt klareres Erwartungsmanagement bezüglich der verschiedenen Rollen, Aufgaben, Zuständigkeiten und Befugnissen zwischen den Akteur:innen zu einer besseren Kommunikation führen kann.

Wir bedanken uns…

- Bei dem **Gymnasium Allee**, das uns Räumlichkeiten zur Verfügung stellte und uns mit Rat und Tat zur Seite stand
- Bei unseren **AG-Leitungen** für die sensible und fruchtbare Arbeit
- Bei **Thomas Bressau** für die treue Unterstützung und das Grußwort aus der Behörde
- Bei **Marika Schwaiger** für den starken Einsatz und die Perspektive des LI
- Bei unseren **Förderern**, durch die die Tagung umgesetzt werden konnte:

Alfred Toepfer Stiftung F.V.S.

ZEIT STIFTUNG BUCERIUS

Körber Stiftung

hans weisser stiftung

CLAUSSEN SIMON STIFTUNG

Dorit & Alexander Otto STIFTUNG

JOACHIM HERZ STIFTUNG

Dürr-Stiftung Hamburg

Hamburg | Behörde für Schule und Berufsbildung

Kontakt

Wir freuen uns über **Rückmeldungen** zur Tagung und den Ergebnissen. Kommen Sie gern auf uns zu:

→ rueckenwind@mentor-ring.org

Mehr **Informationen** zum Verein und Programm erhalten Sie online, indem Sie auf das jeweilige Logo klicken:

Zudem sind wir immer dankbar über Hilfe bei der Bewerbung des Programms – erzählen Sie gern von RÜCKENWIND oder fordern Sie Werbematerialien bei uns an!

Dokumentation: ©Mentor.Ring/RÜCKENWIND