

anspiel.

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen

Schwerpunkt

Alles Bildung, oder was?!

Gastbeitrag

Bildung - Ein Begriff mit vielen Ebenen
Prof. Dr. Gerd Stecklina

Jugendhilfe

Lernen, die Kontrolle abzugeben

Teilhabe

**Berufsbildung in
Werkstätten neu gedacht**

Pflege

**Geragogik -
Wissen im
Alter erneuern**



Verbandsthemen

**Bundesteilhabegesetz:
Gutgemeintes auch gut
machen**

**Projekt berät zur
interkulturellen Öffnung
und bietet Weiterbildung**

**Pflegestärkungsgesetz
II & III: Umsetzung in der
Praxis läuft**

Editorial

3 Anspiel?! anspiel.!

Schwerpunkt: Bildung

4 Gastbeitrag Bildung – Ein Begriff mit vielen Ebenen



6 Freiwilligendienste „In der Begegnung sind wir Schüler und Lehrer gleichermaßen.“

8 Teilhabe Berufsbildung in Werkstätten neu gedacht

10 Kindertagespflege Lebenslanges Lernen in der Kindertagespflege

12 Kindertagesbetreuung Wo Eltern lernen

14 Jugendhilfe Lernen, die Kontrolle abzugeben



16 Freie Schulen Freiwilliges Lernen motiviert

18 Altenhilfe/ Pflege Geragogik – Wissen erneuern bei Pflegebedürftigkeit im Alter

20 Migration Bei der Bildungspatenschaft lernt das Patenkind. Oder?

22 Weiterbildung Mit Lernkultur Beschäftigte motivieren

Wissen

24 Gut kommunizieren. Drei Aspekte, auf die Sie achten sollten

Verband

26 Für eine offensive Sozialpolitik: Umverteilen tut not – aber nicht weh



27 Armutskongress Umsteuern: Armut stoppen – Zukunft schaffen

28 Das Bundesteilhabegesetz: Gutgemeintes auch gut machen

29 Projekt zur interkulturellen Öffnung

29 Pflegestärkungsgesetz II & III: Umsetzung in der Praxis läuft

30 parikom GmbH auf gutem Weg

30 Auszeichnungsfahrt für Ehrenamtliche

31 Auf ein Wort... Was macht Ihren Führungsstil aus?

Impressum

anspiel.
Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes
Sachsen

Herausgeber:



Paritätischer Sachsen e.V.
Am Brauhaus 8
01099 Dresden
Tel.: 0351/ 491 66 0
Fax: 0351/ 491 66 14
E-Mail: info@parisax.de
Web: www.parisax.de

V.i.S.d.P.: Michael Richter, Landesgeschäftsführer

Redaktion: Thomas Neumann (Leitung), Franziska Marx
Titelfoto: Robert Strehler

Layout/ Satz: Thomas Neumann

Autor(inn)en dieser Ausgabe: Karolin Amlung, Nicole Börner (NB), Charlotte Beck, Ulrike Czech, Henrik Ebenbeck, Roland Frickenhaus (RF), Wibke Haspach (WH), Thomas Neumann, Michael Richter, Juliane Röder, Andreas Schareck, Dr. Ulrich Schneider, Julia Schulz (JS), Sebastian Steger, Janina Trebing

Druck: SAXOPRINT GmbH, Dresden

Erscheinungsweise: 2x jährlich

Anspiel?! anspiel.!



In Ihren Händen halten Sie die erste Ausgabe unseres neuen Verbandsmagazins **anspiel**. Aber es gibt doch schon so viele Zeitschriften. Auch solche, die Einblicke in die Arbeit von Sozial- und Bildungseinrichtungen geben. Jetzt also auch noch vom Paritätischen Sachsen?

Vielerorts können Sie sich zu Fachthemen informieren. Wenn Sie an den aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen unserer Mitgliedseinrichtungen vor Ort interessiert sind, besuchen Sie am besten deren Online-Angebote. Oder noch besser: Sie schauen persönlich vorbei. Denn soziale Arbeit ist nicht nur bunt und vielfältig, sondern auch offen und transparent.

Diese bunte Vielfalt im Paritätischen versetzt uns als Verband in eine besonders privilegierte Lage: Wir bekommen ganz früh die aktuellsten Entwicklungen mit, kennen Chancen und Risiken, erleben die Umsetzung auf Landes- wie auf regionaler Ebene. Bei uns laufen viele Informationen so zusammen, dass wir schnell große Linien und Trends erkennen und Schlüsse ziehen können. Unsere Erkenntnisse spielen wir dann wieder an die Mitglieder vor Ort zurück.

Genau deshalb haben wir uns dafür entschieden, Sie mit unserem neuen Verbandsmagazin mitzunehmen – hinein in die großen Themen und Trends, mit denen wir uns neben den fachspezifischen Fragen tagtäglich befassen. Ein solches Schwerpunktthema wird in jeder Ausgabe von verschiedenen Seiten beleuchtet.

Für die erste Ausgabe haben wir uns die Bildung ausgesucht. Jeder unserer Fachbereiche hat sich die Frage gestellt, was Bildung eigentlich für uns bedeutet. Zudem haben wir uns bei unseren fast 500 Mitgliedsorganisationen in Sachsen nach interessanten Projekten, neuen Ideen oder innovativen Herangehensweisen umgeschaut. Eine kleine Auswahl finden Sie nun hier im Heft. Dabei wird in allen Beiträgen deutlich: Es gibt nichts geschenkt - aber es lohnt sich, Herausforderungen anzunehmen.

anspiel. ist kein Fachmagazin. Wir möchten stattdessen unsere vielfältigen Erfahrungen teilen und fachliche Anstöße bieten. **anspiel**. steht für das Konzept des Magazins. **anspiel**. umschreibt aber auch gut unsere Arbeitsweise als Wohlfahrtsverband.

anspiel. – das ist das neue Verbandsmagazin des Paritätischen Sachsen, mit dem wir Ihnen zukünftig neue und innovative Bälle zuspielen werden.

Ich wünsche Ihnen eine kurzweilige Lektüre.

Michael Richter
Landesgeschäftsführer

P.S. Wir freuen uns natürlich, wenn auch Sie uns anspielen. Hinweise, Fragen und Rückmeldungen sind uns herzlich willkommen. Einfach eine E-Mail senden an presse@parisax.de.



Bildung – Ein Begriff mit vielen Ebenen

Gastbeitrag von Prof. Dr. Gerd Stecklina

Die Perspektiven auf Bildung, Bildungsbe- teiligung, Bildungsinstitutionen, Human- kapital, Bildungsprozesse im Lebenslauf, Kinder als Ko-Konstrukteure, lebenslanges Lernen, Inklusion, Elternarbeit etc. sind sehr heterogen und äußerst vielschichtig, mithin mit ganz unterschiedlichen Blickrichtun- gen und grundverschiedenen Absichten verbunden. Ökonomische Perspektiven auf Bildung wie etwa in der Europa-2020-Strat- egie der Europäischen Union finden sich ebenso wie der pädagogische Blick auf Bildungsinstitutionen mit ihrem Ziel der Qualifikation und Ausbildung im Interesse einer möglichst optimalen Vorbereitung auf die eigenständige Lebensführung. Intensiv diskutiert wird dabei auch die Frage nach außerschulischen als auch non-formalen und informellen Lern- und Bildungsprozessen.

Bildung ist immer eine Frage der Perspektive

Bildung begegnet uns hierdurch in einer Vielzahl von Diskursen und Diskussionszusammenhängen. Zu nennen sind hierbei insbesondere (sozial-)politische, ökonomische, mediale, pädagogische, psychologische, neurobiologische und

sozialwissenschaftliche Abhandlungen. Ab den 2000er Jahren sind diese vor allem bestimmt durch Diskussionen um die Pisa-/Iglu-Ergebnisse, das lebenslange Lernen, den Auf-, Aus- und Umbau von Bildungsinstitutionen (Kita-Bereich, Ganztagsangebote, G12, Bolognaprozess), den Umgang mit social media, den Zusammenhang von Bildung und sozialer Ungleichheit sowie um Lern- und Bildungsorte. Auch der Begriff der „Bildung 2.0“ macht immer wieder die Runde, wobei hier als Ziel gesehen wird, Menschen auf die Herausforderungen der modernen Gesellschaft vorzubereiten sowie Menschen durch Bildung zur eigenständigen Lebensführung unter den aktuellen und zukünftigen gesellschaftlichen Bedingungen zu befähigen. Damit verbunden ist auch die Position, dass Lern- und Bildungsprozesse nicht nur im schulischen Kontext stattfinden, sondern ebenso im Alltag und im alltäglichen Leben anzutreffen sind. So sieht beispielsweise der Erziehungswissenschaftler Thomas Rauschenbach ein zeitgemäßes Bil- dungsverständnis von vier zentralen Aspekten zugleich bestimmt: kognitive, emotionale, personale und praktische Bildung, welche zugleich auf den Erwerb

von kulturellen, instrumentellen, sozialen und personalen Kompetenzen zielen.

Das Bildungsverständnis verändert sich

Ein solches Bildungsverständnis erfordert parallel dazu ein neues Miteinander von Familie sowie schulischen und außerschulischen Bildungsinstitutionen. Der traditionelle Bildungsauftrag von Schule bedarf hierdurch ebenso der Diskussion und Überprüfung auf seine Tragfähigkeit wie die Routinen kognitiv-schulischer Bildung und die fehlende Durchlässigkeit des deutschen Bildungssystems.

Die Autorengruppe Bildungsbericht- erstattung verweist in diesem Zusam- menhang auf einen weiteren Aspekt des Erwerbs von Bildungsqualifikationen, nämlich darauf, dass ein erheblicher Anteil der Bevölkerung auch nach dem 25. Lebensjahr Bildungsabschlüsse er- wirbt. Bildung ist hierdurch nicht mehr ausschließlich ein Privileg von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Sie wird zu einem lebenslangen Prozess und zur Entwicklungsaufgabe über die Lebensalter hinweg. Folgerichtig

fordert die Autorengruppe eine bessere Durchlässigkeit des Bildungswesens: Dazu gehören ein schnellerer Wechsel der Schulart, der Erwerb verschiedener Bildungsabschlüsse in einer Schulart und die Möglichkeit, allgemeinbildende Abschlüsse an beruflichen Schulen zu erwerben.

Das Bildungswesen durchlässiger gestalten

Auf kommunaler Ebene macht inzwischen das Wort von der »kommunalen Bildungsverantwortung in der Bildungslandschaft« die Runde. Sie erfordert von allen beteiligten Institutionen ein kooperatives Miteinander, die Akzeptanz unterschiedlicher Bildungsvorstellungen und das Zusammendenken von formalen Bildungsorten und informellen Lernwelten.

Zu den Institutionen, die als Teil der Bildungslandschaft in kommunaler Verantwortung erachtet werden, gehören Institutionen der frühen Förderung und Elementarbildung, Schulen, Kinder- und Jugendhilfe, allgemeine Erwachsenenbildung als auch der Bereich der beruflichen Erwachsenenqualifikation. Die in kommunaler Bildungsverantwortung kooperierenden Bildungsinstitutionen sehen sich auch mit dem Auftrag konfrontiert, Fragen der sozialen Ausgrenzung und der Bildungsferne aufzugreifen. So soll erreicht werden, dass sich die beteiligten Institutionen intensiv mit der Diversität der zu Bildenden auseinandersetzen sowie die Lern- und Bildungsprozesse so gestalten,

dass individuelle und gesellschaftliche Ausgrenzungen verhindert werden.

Bildung als Beziehungsarbeit

Im Kontext des Auf- und Ausbaus der institutionellen Kinderbetreuung rücken seit ca. 15 Jahren verstärkt der Bildungsauftrag von Kitas sowie die Übergangsgestaltung in die Grundschule in den Mittelpunkt fachlicher Diskussionen. Vielfach wird diese Entwicklung durch die Verabschiedung von Bildungs- und Erziehungsplänen auf Bundesländerebene begleitet. Die pädagogischen Fachkräfte in den Kitas sollen einerseits die fachlichen Standards der Bildungs- und Erziehungspläne umsetzen, andererseits die Lern- und Bildungsprozesse der Kinder professionell anregen, begleiten, individuell unterstützen sowie dokumentieren und reflektieren. Hierfür bedürfen sie einer akademischen Ausbildung. Die Voraussetzung erfolgreicher Bildungsarbeit von pädagogischen Fachkräften in Kitas ist allerdings der Aufbau einer sicheren Beziehung, betont u.a. der Erziehungswissenschaftler Elmar Dreischner. Diese ermögliche es den Kindern, die Erfahrung von Vertrauen, Verlässlichkeit und Anerkennung zu machen.

In sozialpädagogischen Zusammenhängen wird die Frage eines subjektorientierten Bildungsbegriffs diskutiert. Der versteht Kinder, Jugendliche und Erwachsene als Subjekte, die es bei der Entwicklung

und Festigung ihres Selbstwertgefühls zu unterstützen gilt. Dies geschieht durch die Begleitung auf dem Weg zur selbstbestimmten Lebensführung. Die Subjekte initiieren ihren Bildungsprozess dabei selbst. Selbstbestimmung und die Rückbindung an soziale und sachliche Zusammenhänge stehen hierbei in einem engen Verhältnis.

Bildung ist Chance und Hürde zugleich

Die an dieser Stelle kurz skizzierten und verhandelten Zugänge zu Bildung, Lern- und Bildungsprozessen, institutionellen Bildungssettings usw. verweisen immer wieder auf die zwei Stoßrichtungen von Bildung. Einerseits der in politischen und pädagogischen Zusammenhängen wiederholt erhobene Anspruch, Bildung für alle zu gestalten. Statusunterschiede werden dadurch zwar nicht aufgehoben, aber es soll ermöglicht und erreicht werden, dass alle Menschen Wertschätzung und Anerkennung erfahren. Andererseits befördert Bildung durch Bildungszertifikate gesellschaftliche Differenzierung und soziale Ungleichheit. Die hier nur angedeutete Zweiteilung von Bildung dominiert seit langem die Bildungsdiskurse und wird die Bildungsdebatten weiterhin bestimmen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass Bildung als eines der entscheidenden Kriterien für sozialen Aufstieg gesehen wird.

Literaturtipps

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014.

Drieschner, Elmar (2011): Bindung und kognitive Entwicklung – ein Zusammenspiel.

Rauschenbach, Thomas (2009): Zukunftschance Bildung. Familie, Jugendhilfe und Schule in neuer Allianz.

Spies, Anke/ Stecklina, Gerd (2015): Pädagogik. Studienbuch für pädagogische und soziale Berufe.

Sting, Stephan/ Wakouning, Vladimir (2011): Bildung zwischen Standardisierung, Ausgrenzung und Anerkennung von Diversität.

Sturzenhecker, Benedikt/ Scherr, Albert (2013): Grundlegendes zum Bildungsbegriff in der Kinder- und Jugendarbeit. In: corax. Fachmagazin für Kinder- und Jugendarbeit in Sachsen. 1/2013.

Nationaler Bildungsbericht: www.bildungsbericht.de



Prof. Dr. Gerd Stecklina lehrt Theorie und Geschichte Sozialer Arbeit an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften München. Informationen zu unserem Gastautor lesen Sie auf:

www.sw.hm.edu



„In der Begegnung sind wir Schüler und Lehrer gleichermaßen.“

Wojtek Staniewski beschäftigt sich seit Jahrzehnten mit Bildungsfragen und Wissensvermittlung. Als Pädagoge baute er auf dem Grundwissen seiner Ausbildung auf und sammelte viele praktische Erfahrungen. Heute ist er der Überzeugung, dass Dialog und Bildung eng zusammengehören. Dies bringt er als Projektpartner auf polnischer Seite in den Internationalen Jugendfreiwilligendienst mit ein.

Wie Bildung am besten gelingen kann, interessierte Wojtek Staniewski schon immer. Als Sprachlehrer und Ausbilder nutzte der heute 64-Jährige bereits in den Jahren vor der politischen Wende in Polen den engen Rahmen seiner Möglichkeiten, um Wissensvermittlung nicht nur als Einbahnstraße zu gestalten. „Der Moment der Begegnung, das gegenseitige Kennenlernen sind wichtige Aspekte, damit Bildung gelingt. Wenn man nur auf das Weiterreichen von Inhalten fixiert ist, wird der Lernerfolg geringer sein“, ist der gebürtige Pole überzeugt.

Diesem Ansatz folgend wirkte er seit 1990 daran mit, Bildung neu zu gestalten. „Vor allem schulische Bildung war in Polen

vor 1990 sehr formell geregelt und das Lernen klar hierarchisch organisiert: der Schüler auf der einen und der Lehrer auf der anderen Seite. Von Dialog und Austausch war in diesem Verhältnis nur wenig spürbar. Das wollten wir ändern. Mit Gleichgesinnten gestaltete ich die Experimentalschule in Wrocław“, berichtet er. Es ist spürbar, dass hier nicht ein Weltverbesserer vor einem sitzt, der Bildung als völlig unstrukturierten Prozess versteht. Im Gegenteil: Es arbeiten sich klare Komponenten eines Bildungsverständnisses heraus, dessen Säulen die freiwillige Mitwirkung und das Miteinanderlernen sind. In der Experimentalschule lernten alle jahrgangsübergreifend. Die schulische Struktur glich dabei einer Kombination aus Gymnasium und Studium. Dies spiegelte sich auch in den Angeboten wider, die einerseits den Lehrplan umsetzten und andererseits individuelle Bildung durch zusätzliche Angebote ermöglichten.

Voneinander lernen als Dialog

Zentrales Element ist dabei die Gemeinschaft, in der sich alle dennoch individuell entwickeln können. „Das wichtigste war der Kontakt untereinander. Wir verstanden Voneinanderlernen als einen Dialog“, sagt Wojtek Staniewski. So gab es zu Beginn eines jeden Schuljahres eine gemeinsame Reise, auf der man Aufgaben miteinander löste oder einfach nur miteinander diskutiert wurde. Die Vorstellungen der Teilnehmenden standen dabei im Mittelpunkt. Über die Zeit der Reise entwickelten sich immer ein besseres Verständnis füreinander und die jeweilige Motivation sowie eine Gruppenidentität.

Internationaler Freiwilligendienst als Lernort

Mit dem Beginn der 2000er Jahre wechselte Wojtek Staniewski zur Turmvilla in Bad Muskau, einem Kulturzentrum, das sich dem polnisch-deutschen Miteinander widmet. Bereits während der Zeit in der Experimentalschule konnte er Erfahrungen mit polnisch-deutschen Jugendbegegnungen sammeln. Nun ging es darum, neue Formen für die grenzübergreifende Jugendarbeit zu finden.

Ein Ergebnis dessen ist unter anderem der Internationale Jugendfreiwilligendienst, den die Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH mit Tratwa aus Wrocław, wo Staniewski seit 2008 tätig ist, jetzt umsetzt. Seit nunmehr sieben Jahren läuft der Freiwilligendienst und das begleitende Bildungsangebot enthält viele Elemente, bei denen die Erfahrungen des polnischen Partners sichtbar sind.

„Ein Freiwilligendienst ist praktisches, handlungsorientiertes Lernen in non-formalen und informellen Settings. Weil Erlebnisse oder zusammen bewältigte Aufgaben oft als wichtige Schlüsselemente fungieren, setzen wir bei den Seminaren



Wojtek Staniewski: Dialog bedeutet, voneinander lernen.



Das Lernen in der Gruppe ist fester Bestandteil der Seminare im Freiwilligendienst.

mit polnischen und deutschen Freiwilligen beispielsweise auf Methoden der Gruppenarbeit“, erklärt der Pädagoge die Seminararbeit im Internationalen Jugendfreiwilligendienst. Die Eingewöhnungsphase ist frei vom Druck des formalen Wissenserwerbs und die Teilnehmenden können sich auf das Miteinander konzentrieren. So werden die Grundlagen für das gemeinsame Lernen in den inhaltlichen Angeboten der Seminare gelegt. Die Freiwilligen erlernen dabei interkulturelle Kompetenzen und Fähigkeiten der Projektarbeit, die sich bei ihnen nachhaltig verankern.

In Einsatzstellen ebenfalls wichtig: Wissensvermittlung durch Austausch

Interaktion besitzt bei diesem Ansatz einen hohen Stellenwert, da sie als Lernmotor gesehen wird. Der Austausch untereinander, aber auch die Selbstreflexion helfen, Wissen besser zu verankern. „Das gilt nicht nur auf den

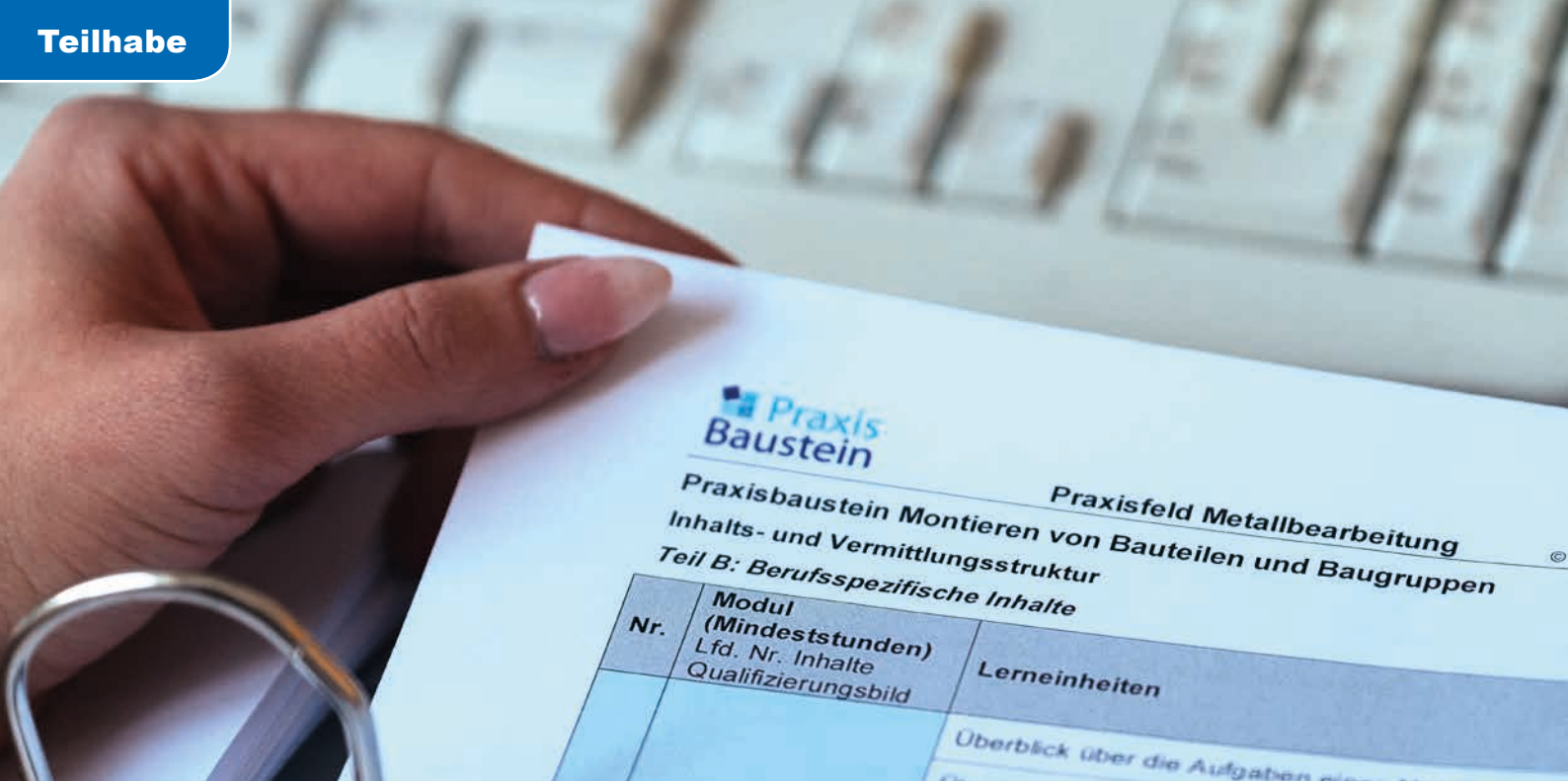
Seminaren“, betont Wojtek Staniewski und meint: „Die große Herausforderung ist, dass die Einsatzstellen eine ebenso bewusste Wissensvermittlung vornehmen. Dafür braucht es feste Ansprechpersonen, die Zeit haben und selber offen für neue Ansichten sind. Also eine Mentorin oder einen Mentor auf Augenhöhe, die Erfahrungen teilen und neue Perspektiven schätzen. Dabei geht es nicht nur um eine sinnvolle Zeit für die Freiwilligen. Die Einsatzstellen haben ebenfalls etwas davon, nämlich motivierte Freiwillige und im besten Fall begeisterte Unterstützer.“

Wojtek Staniewski schmunzelt und weiß, dass insbesondere in der sozialen Arbeit oft kaum Zwischenräume für derartigen Austausch oder Anleitung bleiben. Und doch sind es seiner Ansicht nach gerade diese Momente, in denen alle Beteiligten gewinnen, denn er ist überzeugt: „In der Begegnung sind wir alle irgendwann Schüler und Lehrer.“

Seit mehr als sieben Jahren bieten die Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH und die polnische Organisation Tratwa den Internationalen Jugendfreiwilligendienst (IJFD) an. Über 100 Jugendliche nutzen bereits die Möglichkeit, sich im sozialen, ökologischen oder kulturellen Bereich des jeweiligen Nachbarlandes zu engagieren. Mehr über den IJFD sowie sechs weitere Freiwilligendienstformate erfahren Sie auf

www.freiwillig-jetzt.de





Berufsbildung in Werkstätten neu gedacht

Für gute Bildung muss sich auch das Bildungssystem weiterentwickeln. Das Lebenshilfswerk Annaberg e.V. setzt bei der beruflichen Ausbildung in seinen Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) auf das Modell der Praxisbausteine. Diese Entscheidung stärkt nicht nur die Chancen der Werkstattbeschäftigten. Auch für die Einrichtungen selbst eröffnen sich ganz neue Möglichkeiten.

Freundlich und offen wirkt die WfbM des Lebenshilfswerks in der Annaberger Damaschkestraße. Im großzügigen Eingangsbereich der Einrichtung sind gerade viele Nutzerinnen und Nutzer unterwegs. Es ist Pause. Hier hört jemand Musik, dort unterhält man sich, die Stimmung ist locker und gelöst. Die Angebotsvielfalt bietet jedem der 345 Beschäftigten eine passende Aufgabe. Das war der Werkstatt jedoch zu wenig, weshalb man im Berufsbildungsbereich seit Januar 2016 mit dem Modell Praxisbausteine einen neuen Weg beschreitet. Die Praxisbausteine basieren auf Ausbildungsrahmenplänen von Berufen des ersten Arbeitsmarktes. Im Rahmen eines Projektes der Diakonie wurden die wesentlichen Inhalte herausgearbeitet und in einzelne Module aufgeteilt, die nun sachsenweit von derzeit sieben WfbM umgesetzt werden.

Werkstattleiter Steffen Helbig ist überzeugt: „Die Praxisbausteine sind ein Meilenstein für die berufliche Ausbildung in Werkstätten. Damit gibt es erstmals einen einheitlichen Rahmen für die berufliche Bildung in WfbM.“

Langfristig wollen wir die Akzeptanz bei den Betrieben der Region steigern, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.

Steffen Helbig, Werkstattleiter

Bisher entwickelte jede Einrichtung die Ausbildungsinhalte selber und setzte diese um. Neben der unterschiedlichen Ausbildungsqualität zwischen den jeweiligen WfbM waren die erworbenen Abschlüsse auf dem ersten Arbeitsmarkt wenig akzeptiert. Die Praxisbausteine besitzen diesbezüglich ein höheres Niveau, denn die Module sind durch die Handwerkskammer und die Industrie- und Handelskammer zertifiziert. „Der Erwerb eines derartig zertifizierten Abschlusses war vorher für Werkstattbeschäftigte so gar nicht möglich. Langfristig wollen wir

damit die Akzeptanz bei den Betrieben der Region steigern, Menschen mit Behinderungen im eigenen Unternehmen zu beschäftigen“, beschreibt der Werkstattleiter ein wichtiges Ziel.

Als Steffen Helbig das erste Mal von dem Modell hörte, war ihm schnell klar, dass darin die Zukunft der beruflichen Bildung im Werkstattbereich liegt. Die Herausforderung dabei: Sich dem damit verbundenen Qualitätsanspruch stellen. Kein leichtes Unterfangen, denn die Praxisbausteine hinterfragen das bisherige Handeln gründlich. Zu den inhaltlich organisatorischen Veränderungen innerhalb der Werkstatt kamen neue Anforderungen an die Qualifikationen des Personals. Neue Fachkräfte mussten eingestellt werden, um die Ausbildungsinhalte überhaupt vermitteln zu können.

Eines ist für den Werkstattleiter entscheidend: „Hier geht es um Haltung. Alle müssen dahinter stehen, ansonsten ist es nicht machbar.“ Er erinnert sich an viele Diskussionen mit dem Vorstand und den Mitarbeitenden, die letztendlich mit der weitgehenden Zustimmung aller Beteiligten endeten. Die anfängliche Skepsis ist nach nunmehr einem Jahr Laufzeit der Begeisterung



dafür gewichen, Neues zu wagen und den Werkstattbeschäftigten Chancen zu eröffnen.

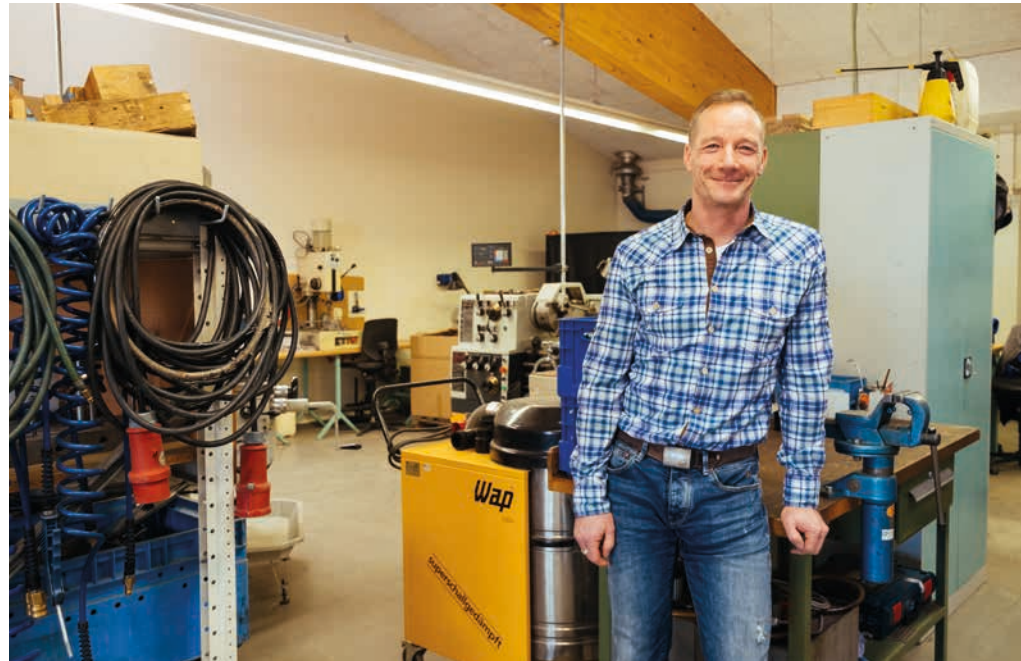
Berufliche Bildung in der Werkstatt war bisher stark von jenen Schwerpunkten geprägt, welche die jeweilige Gruppenleitung setzte. Oft ging es um lebenspraktische Aspekte. Diese spielen weiterhin eine Rolle, haben aber eher ergänzenden Charakter. Einen zweiten Schwerpunkt bildeten die Bedarfe der WfbM selbst. Ausgebildet oder vorbereitet wurde auf jene Tätigkeiten, die innerhalb des Werkstattbetriebes benötigt wurden. Stefanie Groß, Teamleiterin im Berufsbildungsbereich, sagt selbstkritisch: „Dass wir direkt für den ersten Arbeitsmarkt ausbilden, stand meist nicht im Vordergrund. Auch die Tiefe und der Anspruch an die Ausbildung waren nur bedingt gegeben. Der Wille im Team, dies zu leisten, war aber schon immer vorhanden. Mit den Praxisbausteinen haben wir nun ein Instrument, mit dem wir dem Anspruch besserer Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt näher kommen und gleichzeitig dem gesetzlichen Auftrag gerechter werden.“

Die Praxisbausteine sind ein relativ neues Modell und über die tatsächlichen Vermittlungserfolge auf den ersten Arbeitsmarkt kann derzeit noch nichts gesagt werden. In der Werkstattlandschaft wird darüber viel diskutiert. Kritiker befürchten, dass langfristig nur noch schwerstbehinderte Menschen in den WfbM verbleiben. Infolge dessen wären bisher gekannte Produktionsprozesse gefährdet und eine Finanzierung aus eigenen Erträgen sei dann fraglich.

Auch in den WfbM des Lebenshilfe Werkes Annaberg wurden diese Befürchtungen besprochen. Würde man sich damit langfristig selbst abschaffen? Steffen Helbig versteht die Sichtweise, teilt sie aber nicht: „Wir haben im Team darüber diskutiert und sehen diese Gefahr so nicht. Außerdem steht für uns der Auftrag im Vordergrund, Menschen mit Behinderungen in allen Belangen soweit fit zu machen, dass ein Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt gelingen kann. Bei einer bundesweiten Vermittlungsquote aus WfbM von 0,3 Prozent wird klar, dass

wir daran dringend arbeiten müssen. Ich denke, WfbM sollten die Chance nutzen und diesen Prozess aktiv gestalten.“

Der Wandel des Bildungsverständnisses zeigt sich in Annaberg nicht nur bei den Praxisbausteinen. Das Werkstattteam entwickelte weitere Bildungsangebote



Werkstatteleiter Steffen Helbig sieht Chancen für die Beschäftigten und die WfbM.

te. Beispiele dafür sind unter anderem Computer- und Alphabetisierungskurse. „Das Verständnis für Bildung ist ein anderes geworden und mehr in der Vordergrund gerückt“, stellt Steffen Helbig fest. Die hohe Motivation, mit der die Beschäftigten die neuen Angebote annehmen, beflügelt zusätzlich.

Die Umsetzung des breiteren Bildungsverständnisses brachte gleichzeitig eine Öffnung für neue Kooperationen sowie eine stärkere Vernetzung in der Region mit sich. „Früher haben wir darauf gesetzt, alle Bereiche des Lebens und der Bildung selber abzudecken. Wir mussten uns aber eingestehen, dass wir nicht in allem ausreichend gut aufgestellt sind. In den letzten Jahren arbeiten wir verstärkt mit externen Partnern zusammen oder binden einzelne Personen ein“, berichtet Stefanie Groß. So arbeite man bei den Alphabetisierungskursen mit aktiven oder ehemaligen Lehrerinnen und Lehrern zusammen. Die Computerkurse werden mit einem lokalen

Bildungsanbieter umgesetzt, der vorher gar keinen Kontakt zu Menschen mit Behinderungen hatte.

Kooperationen erweitern nicht nur die Angebotsvielfalt und steigern die Attraktivität der WfbM. Gleichzeitig ermöglichen sie neue Begegnungen

zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen, denn für viele Anbieter und Unternehmen ist dies Neuland. Der Werkstatteleiter verweist vor diesem Hintergrund darauf, dass sowohl die WfbM als auch deren Beschäftigte in der Region ganz neu wahrgenommen würden. Anfragen für ein mögliches Zusammenwirken kämen jetzt häufiger als früher. „Das ist für uns als Einrichtung schön und zeigt zudem eine steigende Akzeptanz für Menschen mit Behinderungen. Hinsichtlich des Ziels einer inklusiven Gesellschaft und einer besseren gesellschaftlichen Teilhabe macht diese Entwicklung Mut“, freut sich Steffen Helbig.

Diesen Mut und den Willen des Werkstattteams, Chancen zu bieten, anstatt nur zu beschäftigen, bemerken auch die Beschäftigten der Werkstatt, die jetzt langsam auf die Uhr schauen. Mit dem Ende der Pause wird es wieder ruhiger im Eingangsbereich. Die Kollegin am Empfangstresen lächelt freundlich und wünscht einen schönen Tag.

Nicht nur im Werkstattbereich herrscht Bewegung. Fachinformationen zu aktuellen Entwicklungen können Mitgliedsorganisationen individuell abonnieren oder im internen Bereich lesen auf:

www.parisax.de/Fachinformationen





Tagesmutter Sylvia Zabel-Thäder bezieht ihren Antrieb aus dem Wissensdurst der Kinder.

Lebenslanges Lernen in der Kindertagespflege

Die Kindertagespflege in Sachsen ist vom persönlichen Engagement der Tagesmütter und Tagesväter geprägt – vor allem im Bereich Bildung. Das ist nicht nur für die frühkindliche Bildung der Kinder wichtig, sondern auch für die Betreuungspersonen selbst. Zwei Tageseltern erzählen.

Tagesmütter und Tagesväter sind aus einem ganz besonderen Holz geschnitzt: Oft liegt ein interessanter Lebensweg hinter ihnen, als Selbstständige leitet sie ein starker Wille durch alle Mühen und Risiken. Nicht zuletzt deswegen arbeiten Kindertagespflegepersonen in Sachsen nachweislich auf einem hohen qualitativen Niveau, ihre Weiterbildung geht oft weit über den Pflichtanteil von 20 Stunden pro Jahr hinaus – das bestätigt die Studie „Profis in der Kindertagespflege“ der Informations- und Koordinierungsstelle Kindertagespflege in Sachsen (IKS). Doch woher rührt dieses Engagement?

Sylvia Zabel-Thäder nippt an ihrer Teetasse. „Ich bin sehr glücklich über meinen beruflichen Wandel“, lächelt die Frau mit der ruhigen Stimme. Die Leipziger Tagesmutter arbeitet nach einem musikalischen und naturnahen Ansatz. Obwohl ihre frühere berufliche Vielfalt

als Senioren- und Kulturbeauftragte sowie als Gesellschafterin sehr erfüllend war, schwärmt sie von den vielen dankbaren Blicken der Kinder, die einfach durch nichts zu ersetzen seien.

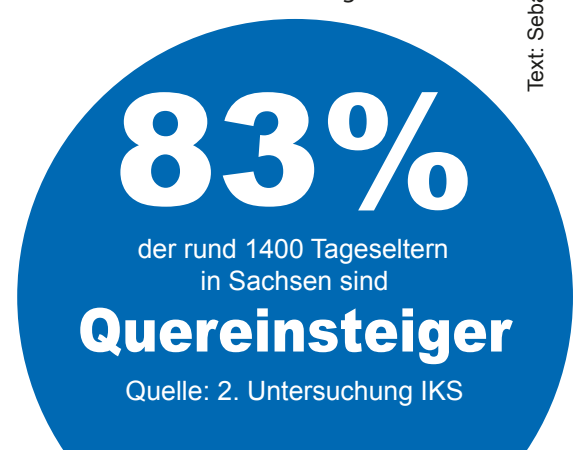
Zum Einstieg in den neuen Job waren ihre Kompetenzen im Bereich der Seniorenfürsorge hilfreich. Aber auch die mitgebrachten Fähigkeiten aus der EDV und dem Rechnungswesen bringen viel Struktur in den Tagesablauf. „Bildung ist für mich das wichtigste Gut. Darum vermittele ich sie gerade in der Frühphase bis drei Jahren mit viel Leidenschaft“, fasst sie ihr Verständnis des lebenslangen Lernens zusammen. Das beruht auf Gegenseitigkeit: „Kinder lernen mit allen Sinnen. Auch wir Erwachsene können uns diese Leichtigkeit bewahren.“

Dass das Lernen kein Ende hat, zeigt sich auch an ihrer Fortbildungsbilanz: Statt der geforderten 20 absolviert Zabel-Thä-

der über 100 Stunden im Jahr. Dafür verwendet sie auch etliche Urlaubstage. Das gehört für sie ganz selbstverständlich dazu – schließlich war die Kindertagespflege für sie eine ganz bewusste Entscheidung. Nicht nur im Kopf, sondern auch aus ganzem Herzen: Es benötigt viel Hingabe, Ruhe, Empathie und die Bereitschaft, in Ergänzung mit den Eltern eine Erziehungsgemeinschaft zu bilden. Anfängern rät sie, dass sie diese Überzeugung unbedingt in sich tragen müssen. „Ja, der Job ist wunderschön, aber auch sehr anstrengend. Wer keine Ruhe mitbringt, braucht in diesem harten Geschäft gar nicht erst anfangen“, lacht sie mit strahlenden Augen.

„Die Kinder verlangen nach Wissen – und ich gebe es gerne weiter!“

Sylvia Zabel-Thäder,
Tagesmutter



Für ihre Tätigkeit benötigen die Kindertagespflegepersonen unter anderem ein abgeschlossenes Curriculum sowie eine Erstausbildung. Knapp 17% stammen ursprünglich aus dem pädagogischen Bereich, bei den meisten jedoch handelt es sich um Quereinsteiger. Und das ist gut so: Wer vorher in einem anderen Beruf gearbeitet hat, bringt die dabei erworbenen Kompetenzen und Lebenserfahrungen ein. Die IKS stärkt diesen Gedanken und unterstützt die Tageseltern mit speziellen Fortbildungen zur Biografie- und Persönlichkeitsarbeit. Im Jahr 2017 führt sie hierzu ein persönliches Fortbildungsbuch ein.

Die meisten Veranstaltungen der IKS sind ausgebucht, werden als Forum für Diskussionen und Austausch rege genutzt – von „Weiterbildungsmuffeln“ wie in anderen Branchen, wo oft Sparzwänge und Zeitmangel einer vitalen Lernkultur im Weg stehen, kann hier also keine Rede sein. Tageseltern sind Menschen mit Wissensdurst. Für ihre Arbeit, meist allein in den eigenen vier Wänden, wünschen sie sich regelmäßig theoretischen Input und praktische Anwendungstipps.

Daniel Wangemann ist eigentlich von ganzem Herzen Banker. Viele Jahre lang hat der 44-Jährige vermögende Kunden im Altlandkreis Aue-Schwarzenberg beraten. Seine Leidenschaft waren die Investments, das Brokerage und langfristige Anlagemöglichkeiten. Aus dieser „Erwachsenenwelt“ zog er sich jedoch zurück: Seit zwei Jahren betreibt er in Lauter-Bernsbach bei Aue seine eigene Kindertagespflegestelle.

„Man lernt eben nie aus“, kommentiert Wangemann seinen Berufs- und Lebenswandel. Die Neuorientierung ergab sich aus einer ganz persönlichen Entscheidung: Das Hamsterrad im Job, die vielen Überstunden und einige gesundheitliche Probleme zwangen ihn zu einer radikalen Entscheidung. „Meine Frau betrieb bereits ihre eigene Kindertagespflege in unserem Haus, allerdings nur für die Kleinen bis drei Jahre. Die Eltern



Gute Ernährung ist Tagesvater Daniel Wangemann sehr wichtig.

wünschten sich schon lange eine Weiterbetreuung bis zum Schuleintritt. So kam das eine zum anderen.“

Den Einstieg in die Praxis empfand er kaum als schwierig. Die wichtigsten Kompetenzen brachte er nämlich schon aus dem Beratungssektor mit: Aufgaben lösen. Zuhören. Vorschläge machen und andere begeistern können. Diese Dinge wurden ihm quasi in die Wiege gelegt. Und dann kam sie doch noch, die neue Herausforderung: Dazulernen musste er in puncto Geduld, die von Kindern ganz anders eingefordert wird als vom Bankkunden am Beratungstisch. „Kinder sind kleine, starke Persönlichkeiten. Es ist mein Job, ihnen die Zeit zu geben, die sie brauchen. Und diese individuelle Zeit ist auch die große Stärke der Kindertages-

pflege“, so der Tagesvater. In der Anfangszeit habe er durch seine Frau viel gelernt und auch sie habe durch seinen Blick für Struktur profitieren können.

Durch Haushalt, Verwaltung und Dokumentation kann ein normaler Arbeitstag schnell zehn bis zwölf Stunden dauern. Dabei decken Kindertagespflegepersonen ein breites Spektrum an Kompetenzen ab. Daher gleichen die Wangemanns mit strikten Öffnungszeiten ihrer beiden Kindertagespflegestellen die Work-Life-Balance aus. „Ich bin ein neugieriger Mensch. Bestimmt wird es irgendwann wieder eine Veränderung geben. Doch im Moment will ich es nicht anders haben“, zieht er zufrieden sein Resümee und zupft liebevoll die Decken seiner Schützlinge zum Mittagsschlaf zurecht.



Die Informations- und Koordinierungsstelle Kindertagespflege in Sachsen (IKS) setzt sich als landesweite Fachstelle für die kontinuierliche Qualitätssicherung und -entwicklung ein.

Mit der 2. qualitativen Untersuchung „Profis in der Kindertagespflege“ zeichnet die IKS ein umfassendes Bild der Motivation und Qualifikation von Tageseltern in Sachsen.

Die Untersuchung und weitere Informationen zur Kindertagespflege finden Sie auf der Website der IKS:

www.iks-sachsen.de





Wo Eltern lernen

Elterninitiativen als Träger von Kindertageseinrichtungen

Gründet eine Elterninitiative eine Kita, dann stehen oft Bildungsideale und nur das Beste für das Kind am Anfang. Dass die beteiligten Eltern in diesem Prozess selber viel lernen und sich in neuen Rollen wiederfinden, wissen die wenigsten. So stellt die Zusammenarbeit von ehrenamtlichen Eltern und hauptamtlichen Mitarbeitenden alle vor eine große Aufgabe. Wie dieser gegenseitige Lernprozess gemeistert werden kann, haben wir im Kinderladen Kichererbsen in der Dresdner Neustadt erfahren.

„In der Gründungsphase und in den ersten Jahren konzentrierten wir uns vor allem auf die räumlichen, rechtlichen und organisatorischen Gegebenheiten. Nach etwa drei Jahren lief der Kinderladen. Allerdings stellten wir zu diesem Zeitpunkt fest, wie viel wir noch gar nicht geklärt hatten“, erinnert sich Annika Römisch, ehemaliges Vorstandsmitglied im Kinderladen Kichererbsen. Mit dieser Erkenntnis ist die Elterninitiative nicht allein. Die Anfangsphase bündelt viele Kräfte und sowohl Tragfähigkeit der Vereinsstruktur als auch pädagogisches Konzept müssen sich erst beweisen.

Mit dem Betriebsalltag zeigt sich dann, wo Unklarheiten herrschen. Unterschiedliche Sichtweisen von engagierten Eltern und pädagogischen

Fachkräften können dann durchaus Konfliktpotential bergen. Das erleben die Kichererbsen ebenso. Die Frage nach der je nach Blickwinkel richtigen Qualität der organisatorischen und pädagogischen Arbeit wurde zunehmend spannungsgeladener diskutiert. Eine Herausforderung für alle Beteiligten, sich in der eigenen Rolle wahrzunehmen und jene des Gegenübers ebenfalls zu verstehen. Sowohl für den ehrenamtlichen Vorstand als auch das pädagogische Team war die Situation neu und beide Seiten mussten den richtigen Umgang damit erst erlernen.

Annika Römisch berichtet: „Zu Beginn schien alles planmäßig zu laufen. Doch dann fielen erste Schatten auf unser ideal gedachtes Gebilde. Vorstand und

pädagogisches Team fühlten sich vom jeweils anderen missverstanden. Es herrschte wechselseitig der Eindruck, zu sehr belastet und gefordert zu werden. Obwohl das Miteinander und der Dialog Kernelemente in unserer Kita sind, ist damals wohl die Kultur der Wertschätzung im Alltag etwas auf der Strecke geblieben. Der Vorstand empfand zu wenig Anerkennung für sein ehrenamtliches Wirken und die Fachkräfte vermissten die Wertschätzung ihrer Professionalität.“

Sichtweisen und Rollenverständnisse als Hürden

In diesem Spannungsfeld kann es schnell geschehen, dass die unterschiedlichen Rollen Eindrücke von Macht und Überlegenheit oder Ohnmacht und Unterlegenheit provozieren. So nahm das pädagogische Team den Vorstand als Arbeitgeber und Vorgesetzten wahr, der zu beschäftigt, zu wenig vor Ort war, sich aber - trotz fehlender pädagogischer Qualifikation - zu sehr in die inhaltliche Arbeit einbrachte. Das hauptamtliche Team war an die Weisungen gebunden, trotz fachlicher Ausbildung und der direkten Einbindung in der Kita. Für die Beschäftigten eine unbefriedigende Situation. Die Eltern hingegen fühlten sich dem Wohlwollen und der Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgesetzt. Schon im Interesse der Kinder wollte man hier keine Konfliktlinie eröffnen.

„Die Doppelrolle der Eltern - Kunde und Arbeitgeber zugleich zu sein - verstärkte diese für Außenstehende kaum sichtbare, aber ständig präsente Spannung. Als zunehmend zwischenmenschliche Konflikte in den Gesprächen auftauchten, mussten wir handeln. Ignorieren war keine Lösung, wenn wir unseren Kinderladen gut weiterführen wollten“, sagt das ehemalige Vorstandsmitglied.

Ein wichtiger Lernprozess für beide Seiten beginnt. Die Eltern müssen einerseits ihren Arbeitgebertpflichtungen nachkommen und andererseits den pädagogischen Fachkräften vertrauensvoll ausreichend Freiraum geben, damit diese ihre Professionalität entfalten und im Sinne des Trägerkonzeptes weiterentwickeln können. Andererseits sind die hauptamtlich Beschäftigten gefordert, sich die Möglichkeiten der ehrenamtlichen Unternehmensleitung bewusst zu



machen. Den Mitarbeitenden kommt neben dem täglichen Praxisbetrieb die Aufgabe zu, die Kita im Sinne der Elternidee mitzugestalten. Dafür müssen sie ihre Hinweise gegenüber dem Vorstand und den Eltern verständlich kommunizieren.

Die gelingende Erziehungspartnerschaft als Aufgabe

Handlungsspielräume, klare Zuständigkeiten und zurückgewonnenes Vertrauen waren entscheidende Schlüssel. Ein Qualitätsprozess wurde gestartet. Die Kichererbsen entschieden sich darüber hinaus für eine externe Begleitung des Prozesses und zogen Maria Groß, Bildungsreferentin des Paritätischen Sachsen, hinzu.

Im Dialog ergründete man die bestehenden Kommunikations- und Entscheidungswege. Schon an dieser Stelle konnten Missverständnisse beseitigt und die Perspektive des Gegenübers eingenommen werden. Zuständigkeiten wurden ausdiskutiert und geklärt. Dabei traten die gemeinsame Wertebasis und die Bedeutung des Kinderladens für die Kinder immer deutlicher in den Vordergrund: Egal ob Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Hauptamt und Ehrenamt

oder Laie und Fachkraft – im Grunde geht es um eine gelingende Erziehungspartnerschaft, die sich auf das Wohl des Kindes ausrichtet.

Aus den vielen Gesprächen und den Konfliktbearbeitungsprozessen entwickelten alle Beteiligten gemeinsam das Instrument von jährlich zwei Klausuren des Vorstandes mit dem Team. Diese finden über anderthalb Tage am Wochenende mit externer Begleitung und zuvor gesammelten Themen statt. In diesem Rahmen gelingt es nun bereits seit mehreren Jahren, fachliche und zwischenmenschliche Fragen zu klären. Vor allem öffnen die Klausuren zunehmend Raum und Kraft für gemeinsame Ideen

und Verbesserungsmaßnahmen.

„Die regelmäßigen Klausuren sind bis heute ein wertvolles Instrument und zudem zentrale Austauschplattform zwischen Team und Vorstand. Sie dienen dazu, aktuelle Themen zu besprechen, gemeinsame Haltungen zu entwickeln und qualitätsverbessernde Prozesse zu planen und zu etablieren. Insgesamt ist die Klausur für alle ein Lernprozess, der uns fachlich und menschlich fordert“, gibt das aktive Vorstandsmitglied Benjamin Beck zu. Denn er weiß, dass eine Elterninitiative nicht nur Träger einer Kita, sondern immer auch Lernort für engagierte Eltern ist.

Kita-Leitung: Vielfalt - leiten.gestalten.entwickeln



Die Arbeitshilfe des Paritätischen Sachsen unterstützt Kita-Personal und aktive Eltern bei den täglichen Leitungsaufgaben mittels praktischer Vorlagen und Formulare.

www.parisax.de/aktuelles/publikationen



Lernen, die Kontrolle abzugeben

Immer wieder gibt es Kinder und Jugendliche, die in der Schule auffällig werden oder dem Unterricht fernbleiben. Bei einem bestimmten Personenkreis schaffen es selbst spezielle Schulverweigererprojekte nicht, die Schulfähigkeit wieder herzustellen. Das Projekt TOIS geht deshalb einen ungewöhnlichen Weg – mit Erfolg.

Robert störte immer wieder den Unterricht. Zum Teil wurde er gewalttätig und irgendwann kam er gar nicht mehr zur Schule. Was von den Lehrkräften hinter vorgehaltener Hand als Entlastung empfunden wurde, bedeutete für Robert den ersten Schritt in Richtung gesellschaftlichen Ausscheidens. Als die gängigen Ordnungsmaßnahmen, Elterngespräche und schließlich der offizielle Unterrichtsausschluss nichts brachten, nahmen sich pädagogische Fachkräfte eines Schulverweigererprojektes des 12-Jährigen an. So sehr diese sich auch engagierten und alle methodischen Register zogen, an Robert war kein Herankommen. Was tun? Den Jungen abschreiben und ohne Bildung auf den Lebensweg schicken?

Gründe der Verweigerung erkennen

Das Projekt Therapie Orientierter Internetbasierter Sonderunterricht (TOIS) bietet Jungen und Mädchen wie Robert eine Chance. Dabei bricht das Projekt mit einer pädagogischen Grundregel: der Beziehungsarbeit. Projektleiter Paul Wiener erklärt den Ansatz wie folgt: „Wir haben festgestellt, dass Kinder, die zu uns kommen, in der Regel prägende negative bis hin zu traumatische Erfahrungen gemacht haben. Diese erschweren es ihnen, die Kontrolle abzugeben oder mit Erwartungshaltungen umzugehen, wie es in der Schule notwendig ist. Sie verweigern sich nicht der Bildung, sondern der Interaktion mit einer Lehrkraft oder anderen Menschen allgemein. Durch die persönliche Vorprägung entsteht ein Druck, der beispielsweise mit Angststörungen einhergeht. In der Folge greift das Kind oder der Jugendliche zu Vermeidungsstrategien. Wir haben uns daher entschieden, den Teilnehmenden für einen angemessenen Zeitraum die Kontrolle darüber zu überlassen, inwieweit sie interagieren und eine Beziehung aufbauen wollen.“

Den Großteil aller Teilnehmenden machen Kinder zwischen acht und zwölf Jahren aus. Sie wieder oder überhaupt bildungsfähig zu machen, ist das Ziel



Mit computergestützter Kommunikation einen Schutzraum bieten.

von TOIS. In fast 70 Prozent der Fälle kehren die Kinder in den normalen Schulalltag zurück. Dafür stehen dem Projekt maximal sechs Monate zur Verfügung, in denen die Schülerinnen und Schüler gezielt Einzelunterricht erhalten. Diese intensive Einzelbeschulung ermöglicht es, mit großer Geschwindigkeit – die Fachliteratur spricht von einem etwa 30 Prozent höheren Lerntempo – zum Niveau der Vergleichsklassen aufzuschließen. Der Erfolg stellt sich jedoch nur ein, wenn es gelingt, das Kind von sich selbst zu überzeugen. Deshalb steht am Anfang immer eine detaillierte Diagnose, bei der die psychischen Ursachen des Schulverhaltens festgestellt werden. Im weiteren Verlauf bietet TOIS den Kindern einen Schutzraum, in dem sie selbst entscheiden, wann und wie sie handeln.

Beziehungsarbeit anders verstehen und erst einmal loslassen

Mittels computergestützter Kommunikation werden Handlungserwartungen aufgehoben und die als Druck empfundene Nähe einer Person, die von Berufs wegen beauftragt ist, in den persönlichen Sicherheitsbereich der Beteiligten einzudringen, wird vermieden. Durch die schrittweise Veränderung der Kommunikationswege erfolgt schließlich die Annäherung. „Der Einstieg geschieht meist über E-Mails, denn dabei haben die Betroffenen die volle Kontrolle darüber, in welcher Weise und in welchem Zeitrahmen sie reagieren möchten. Gegenstand und Niveau des Lehrstoffes

bemessen sich ausschließlich an dem Ziel, eine positive Selbstwerterfahrung zu provozieren, Vertrauen zu sich und dem Therapeuten aufzubauen“, erläutert der studierte Psychologe und Pädagoge. TOIS lehnt sich dabei an die virtuelle Angsttherapie an, bei der Personen über einen bestimmten Zeitraum näher an die sie ängstigende Situation herangeführt werden und bei Bedarf auch wieder einen Schritt zurücktreten können. In diesem Fall bedeutet es, schulbezogene Situationen zu simulieren. Es findet eine Unterrichtssimulation statt, bei der beispielsweise die Stundendauer, Pausen, Pausenbrote und ein Stundenplan fester Bestandteil sind.

Lehrkräfte an Schulen oder sozialpädagogische Fachkräfte in Schulverweigererprojekten sind demgegenüber in ihrer Methodenauswahl immer oder zum Teil von einem Bildungsauftrag bestimmt. Darin sieht der Projektleiter die Kluft zwischen den Ansprüchen der Betroffenen und jenen der Akteure des Bildungssystems oder sozialpädagogischer Projekte: „Dass ein konkreter Bildungsauftrag bei Kindern mit schweren psychischen Störungen nicht funktioniert, ist die eine Seite. Dabei geht es um konkrete Inhalte, Unterrichtsgeschwindigkeit sowie Unterrichtsmethoden und Unterrichtsaufbau. Eine andere Seite ist die heilige Kuh der Pädagogik: die Beziehungsarbeit. Unbestritten sind Beziehungen der Mittelpunkt aller pädagogischen Arbeit, insbesondere bei Kindern und Jugendlichen, die in Schwierigkeiten sind. Aber was, wenn Beziehungsauffassungen grundlegend verschieden sind, über Jahre Beziehungsangebote beidseitig gescheitert sind? Dann sollte nicht immer mehr Öl ins Feuer gegossen werden. Bei TOIS machen wir vorübergehend Schluss mit dem gewohnten Beziehungsangebot. Denn natürlich ist das Angebot, mal



keinen von den doofen Erwachsenen zu sehen, auch ein Beziehungsangebot. Und das ist es erst recht unter dem Gesichtspunkt des Zieles: nämlich der Fähigkeit, wieder sozial interagieren zu können.“

Pädagogische Ausbildung weiterentwickeln

TOIS sah sich mit diesem Vorgehen schon mehrfach Kritik ausgesetzt. Auf der anderen Seite sprechen die guten Projektergebnisse für sich. Das Fundament dafür bildet die Kombination von psychologischen und sozialpädagogischen Erkenntnissen. Die Ausbildung von Fachkräften für die Jugendhilfe müsste entsprechend interdisziplinär weiterentwickelt werden, um Personengruppen wie jene bei TOIS besser

unterstützen zu können, meint Paul Wiener und verweist auf einen neuen Studiengang an der Universität Saarbrücken. Zudem würden ähnliche Ansätze bereits seit den 1960er Jahren diskutiert. „Wir sind keine Heilsbringer. In universitären Kreisen ist der Ansatz seit mehr als 50 Jahren bekannt. Umso mehr verwundert es, dass die Pädagogik all die Jahre so hartnäckig widerstehen konnte“, sagt Paul Wiener.

Schülerinnen und Schüler wie Robert profitieren bei TOIS bereits von diesem fächerübergreifenden Ansatz. Nach sechs Monaten ist Robert wieder in seiner alten Klasse. Seine Lehrerinnen und Lehrer wurden schon während seiner Zeit im Projekt mit eingebunden und können auf seine speziellen Bedürfnisse besser eingehen. Robert selbst hat gelernt, wie er mit an ihn gestellten Erwartungen besser umgeht und erkennt rechtzeitig, wann es ihm zu viel wird.



Hartmut Mann, Referent für Jugendhilfe des Paritätischen Sachsen, sieht in TOIS einen innovativen Ansatz der Kinder- und Jugendhilfe. Er sagt: „Wenn der Zugang zum Lernen und die soziale Integration in den Lebensort Schule nur schwer gelingen, dann lastet ein zunehmend hoher Druck auf dem Kind, Lehrkräften und auf den Eltern. Der Schlüssel zum Erfolg ist das professionelle Wahrnehmen und Verstehen von Kindern und Jugendlichen in ihrer jeweiligen Situation. Bei TOIS werden mit aktiver Beteiligung der Kinder Wege gefunden, um Blockaden der Angst zu überwinden. Davon gilt es zu lernen.“

Mitglieder diskutieren fachliche Themen und Positionen in den Verbandsgremien. Welche Gremien demnächst anstehen, lesen Sie im Verabstaltungskalender auf www.parisax.de/aktuelles/veranstaltungen/Gremien/



Freiwilliges Lernen motiviert

Freiwilliges Lernen und Mitbestimmung sind in der Freien Schule Leipzig e.V. zentrale Elemente des Bildungsverständnisses. Sie prägen den Schulalltag, sorgen bei Außenstehenden jedoch oft für Unverständnis. Aber auch die Rahmenbedingungen im sächsischen Schulsystem setzen diesem Bildungsansatz des Trägers zu.

„Nur wer sich selbst Ziele setzt und motiviert sowie ein hohes Maß an Eigen Disziplin aufbringt, kann wirklich in vollem Umfang von der Freien Schule profitieren. Mit unserem Konzept bieten wir ein sehr anspruchsvolles Modell“, ist Henrik Ebenbeck von der Freien Schule Leipzig überzeugt und reagiert damit auf oft vorgebrachte Zweifel am eigenverantwortlichen Lernen. Schon bei der Gründung des Leipziger Trägers ging es darum, eine kindgerechte Schule ins Leben zu rufen, die den bis dahin gekannten starren Vorgaben aus der DDR-Zeiten etwas entgegensetzte. Feste Bestandteile waren von Anfang an die Freiwilligkeit des Lernens und Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Schülerinnen und Schüler.

Freiwilligkeit des Lernens und Mitbestimmung

Die Vorstellung von Schule ist bei den meisten Menschen von festen Stundentafeln und Frontalunterricht geprägt. Andere Lernformen erscheinen da schnell weltfremd. Henrik Ebenbeck, der unter anderem das Fach Kritisches Denken unterrichtet, kann diese ablehnende Sichtweise nachvollziehen, aber nicht verstehen. „Die Vorstellung, dass Lernen freiwillig, ohne Druck, selbstgesteuert und lustvoll sein kann, ist für die meisten Menschen vor dem Hintergrund ihrer eigenen Schulerfahrung so unvorstellbar und abseitig, dass sie sich dann nur solch ein extremes Bild vorstellen können“, bezieht sich der Lehrer auf die Titelzeile eines SPIEGEL-Artikels. Ein Beitrag über Freie Schulen war dort mit der Aussage überschrieben: „Wer will, kann zehn Jahre im Baum hocken.“ Eine überspitzte Formulierung, die leider noch zu oft die Vorstellung Außenstehender von der Bildungsarbeit freier Schulträger prägt.

Ein Blick in die Freie Schule Leipzig offenbart schnell, dass der Baumhocker nur wenig mit dem Schulalltag einer Bildungseinrichtung zu tun hat. „Bei uns stellen sich die Schülerinnen und

Schüler ihre eigenen Stundenpläne individuell zusammen. Der Großteil schöpft dabei den Rahmen des Möglichen aus. Neben der interessen geleiteten Auswahl lernen die Heranwachsenden dabei, sich selbst einzuschätzen und sich nicht zu überfordern“, erklärt Henrik Ebenbeck.

Lernfreiheit bringt mehr als nur Wissenserwerb

Die hohe Lernmotivation liegt nicht zuletzt in den breiten Auswahlmöglichkeiten der Schule begründet. Neben grundlegenden Inhalten wie

Mathematik, Biologie oder Physik finden sich zum Beispiel auch Tanzen, Nähen und Japanisch im Unterrichtsangebot. Zudem gibt es das Fach Kritisches Denken, in dem wichtige Grundlagen für eigenständiges Handeln und eine reflektierte Betrachtungsweise geübt werden. Die Teilnehmenden gingen beispielsweise schon der Frage nach, woher Geld kommt und wie das Zinssystem funktioniert. Als ganz praktische Erfahrung von Demokratie richteten die Teilnehmenden eine Petition an den Leipziger Stadtrat, die ein Verbot von Alkohol- und Zigarettenwerbung an Haltestellen in der Nähe von Schulen forderte – mit Erfolg.





Entdecken, Ausprobieren, Selbermachen - Schülerinnen und Schüler wollen lernen.


„Die Erfahrung der eigenen Selbstwirksamkeit, das bewusste Abwägen von Entscheidungen und persönliches Engagement für eine Sache sind für die Schülerinnen und Schüler selbst wichtig, aber auch für unsere Gesellschaft als Ganzes“, beschreibt der Lehrer eine der Grundüberzeugungen der Schule. Die Lernenden teilen diese Ansicht. In einer kürzlich durchgeführten Befragung bewerteten sie als am wichtigsten an der Schule: „Dass ich selbst entscheiden kann, was und wie ich lernen will und dass ich alles mitbestimmen kann.“

Prüfungsanforderungen schränken zunehmend die Lernfreiheit ein

Inwieweit dieses System trägt, zeigte sich vor einigen Jahren als die ersten Schülerinnen und Schüler ihre Abschlussprüfungen für einen staatlich anerkannten Schulabschluss absolvierten. Die Freie Schule Leipzig ist eine genehmigte Ersatzschule, jedoch nicht staatlich anerkannt. Daher werden die Prüfungen an einer staatlichen Mittelschule abgelegt. Statt fünf müssen dort neun Prüfungen absolviert werden. Vornoten werden nicht berücksichtigt. Dennoch bestehen rund 80 Prozent der Anretenden ihre Prüfungen beim ersten Mal.

„Seit die Prüfungen zur jährlichen Routine geworden sind, wird die Lernfreiheit nicht mehr so intensiv genutzt. Vorher gab es beispielsweise mehr fächerübergreifende Projekte. Es ist daher sehr bedauerlich, dass die staatlichen Abschlussprüfungen sich so machtvoll in den Schulalltag hineindrängen und Zeit und Raum okkupieren“, kritisiert Henrik Ebenbeck. Die Schülerinnen und Schüler verspüren nun den Druck, vornehmlich die lehrplanrelevanten Angebote zu

besuchen. Die interessengeleitete Auswahl gibt es immer noch, findet jedoch nicht mehr den ursprünglichen Freiraum. Umgekehrt müssen sich die Lehrkräfte stärker darauf konzentrieren, die Lernenden gut auf die externen Abschlussprüfungen vorzubereiten. Zudem stehen die Lehrerinnen und Lehrer während der Prüfungskurse nicht für andere Projekte zur Verfügung. Die Zeit für Ideen fernab der Lehrpläne ist merklich zurückgegangen.



**DER PARITÄTISCHE
SACHSEN**

Bildung für alle gestalten.



Grundverständnis der Schulen
in freier Trägerschaft im
Paritätischen Sachsen

PARITÄTISCHER WOHLFARTSVERBAND LANDESVERBAND SACHSEN e.V.

Aktuell sind 25 Freie Schulen Mitglied im Paritätischen Sachsen. Sie verfolgen verschiedene Bildungsansätze, besitzen jedoch ein gemeinsames Grundverständnis. Was es damit auf sich hat, lesen Sie in der Broschüre auf

[www.parisax.de/
aktuelles/
publikationen](http://www.parisax.de/aktuelles/publikationen)





Geragogik - Wissen erneuern bei Pflegebedürftigkeit im Alter

Lebenslanges Lernen kommt immer wieder zur Sprache, wenn es um Bildung geht. Doch die Ansprüche an Bildung wandeln sich mit fortschreitendem Alter. Kommt Pflegebedürftigkeit hinzu, ändern sich die Bedarfe an Bildung erneut. Was bedeutet dies für die Anbieter der Altenpflege?

Was selbstverständlich klingt, ist den wenigsten Menschen bewusst: Mit einsetzender Pflegebedürftigkeit betritt der Mensch einen neuen Lernabschnitt. „Je nach Schwere des Unterstützungsbedarfs bedeutet das, sich von erworbenen Denk- und Handlungsmustern zu verabschieden, den Alltag neu zu gestalten und sich Gewohntem anders anzunähern. Dieser Herausforderung erfolgreich zu begegnen, ist nicht immer leicht. Gerade bei plötzlich eintretendem Pflegebedarf brauchen Betroffene eine vorher kaum gekannte Flexibilität, die besonders im

Das Bildungsverständnis ist im Alter eher ein ganzheitliches und lebensweltbezogenes.

Julia Schulz, Referentin für Altenhilfe

höheren Alter schwerer zu meistern ist“, erklärt Julia Schulz, Referentin für Altenhilfe des Paritätischen Sachsen.

Zentrale Aspekte des Wissenserwerbs im Alter sind die Selbstfürsorge und die Beziehungsgestaltung. Hinzu kommen die Bewältigung von Lebenskrisen, des Sterbens oder von Krankheiten. Der richtige Umgang damit und der gezielte Einsatz der eigenen Ressourcen fallen älteren Menschen zunehmend schwerer. Umso stärker, kommt Pflegebedürftigkeit hinzu.

Bedingt durch physische und psychische Beeinträchtigungen verändern sich auch die eigenen Ansprüche an die Form des lebenslangen Lernens, wenn gleich dieser Umstand selten bewusst als Bildungsprozess wahrgenommen wird. Julia Schulz umreißt es so: „Untersuchungen haben gezeigt, dass das Bildungsverständnis im Alter eher ein ganzheitliches und lebensweltbezogenes ist. Die persönliche Lebensgestaltung steht im Vordergrund. Der Umgang damit hat unmittelbaren Einfluss auf die Kommunikation und Interaktion mit dem eigenen Umfeld.“

Damit Pflegebedürftige sich beteiligen und weiterhin Mitverantwortung übernehmen, ist es für Pflegeanbieter

interessant, gezielt aktivierende Angebote zu unterbreiten. Nicht zuletzt die gesetzlichen Neuerungen der Pflege-stärkungsgesetze I bis III öffnen dies-bezüglich neue Möglichkeiten, bzw. stellen entsprechende Forderungen an die Anbieter. Das weitgehend selbstbestimmte Leben im hohen Alter und bei Pflegebedarf ist ein Kernstück der kürz-lich in Kraft getretenen Reformen.

„Besonders das Lernen in informellen Kontexten gewinnt im Alter an Bedeu-tung. Doch auch diese Art der Wissens-erweiterung erfordert eine gewisse bildungsrelevante professionelle Beglei-tung – eine geragogische Begleitung. Beispielsweise sollte hier auf den Um-gang mit moderner Technik wie Fern-sehern oder Telefonen hingewiesen werden. Diese neu erworbenen Kom-petenzen fördern eine selbstbestimm-tere, selbstständigere Lebensweise, die wiederum eine gewisse Unabhängigkeit von pflegerischem und betreuerischem Hilfebedarf mit sich bringt“, so Julia Schulz, die selber mehrere Jahre sowohl in der ambulanten als auch stationären Pflege tätig war.

Besonders wichtig ist bei Bildungs-angeboten für Pflegebedürftige der Lebens- und Sinnbezug. Vorhandene Fähigkeiten sollen erhalten, bzw. ge-nutzt werden. Zudem sind die Persön-lichkeit und der Charakter der einzelnen Menschen in den Angeboten stärker zu berücksichtigen. Unterschiedliche Bildungsmethoden und Lehrmateria-lien müssen sinnvoll zur Anwendung kommen. Einige Dinge nicht mehr richtig zu können, ist bei älteren Men-schen meist von Scham und Rückzug begleitet. Daher bevorzugen pflegebe-dürftige Menschen oft einen kleinen, vertrauten Rahmen. Dieser schafft die Basis, um Angebote effektiv zu nutzen und ist die Voraussetzung für erfolgrei-che Lernprozesse. Bei der Begleitung sollte die zuständige Fachkraft zudem eine adäquate psychosoziale Betreu-ung anbieten und nicht die Defizite des Pflegebedürftigen im Fokus haben. „Im Arbeitsalltag von stationärer und ambu-lanter Pflege erscheinen derartige An-forderungen manchmal kaum leistbar. Der langfristig positive Effekt auf die Zu-friedenheit der Pflegebedürftigen und in der Umkehr auch auf das Pflegeper-sonal ist die Anstrengungen aber alle-mal wert“, ermuntert die Referentin, sich stärker mit geragogischen Aspekten im Pflegealltag auseinanderzusetzen.

Dreiklang für gute Angebote:

verständlich - praktisch - sinnvoll

Eva Helms befasst sich seit vielen Jahren mit dem Thema Demenz und der gezielten Aktivierung Betroffener. Unter anderem wirkte sie beim Aufbau und der Weiterentwicklung des „Infopunktes Demenz und Pflegebegleitung“ des Familienzentrums Radebeul e.V. mit. Wir fragten sie nach Tipps für die Praxis.



Foto: Eva Helms, privat

Wie können Pflegeanbieter aktivierende Methoden in den Pflegealltag einbinden?

Der Schlüssel für gute Angebote liegt darin, sie verständlich, praktisch und sinnvoll zu gestalten. Oft sind es bereits kleine Dinge, die Erfolg versprechen.

Mit verständlich meine ich, dass ältere Mensch ihr Altwerden verstehen sollen. Die Wertschätzung des Alters und die Begegnung auf Augenhöhe gehören ebenso zur guten Kommunikation wie eine angepasste Sprache. Ältere Personen ziehen eher griffige Bezeichnungen für das Neue vor. Anglizismen sorgen selbst bei Menschen mittleren Alters schon mal für Verwirrung. Deshalb kann man beispielsweise lieber Bildtelefon als Smartphone sagen. Schon diese kleine Achtsamkeit ermöglicht etwas mehr Teilhabe und senkt Barrieren.

Aktivierende Methoden müssen handhabbar sein, für den Pflegebedürftigen und für die Pflegekraft. Biografiearbeit kann hier Türen öffnen. Wichtige Fragen sind u.a.: Wie hat die Person bisher gelernt? Wie viel Begleitung braucht sie im Tun? Wie geht sie mit ihren Einschränkungen um? Welche Rolle spielt moderne Technik? Haben Pflegefachkräfte davon ein klares Bild, ist der Zugang und in der Folge auch die Aktivierung der Pflegebedürftigen leichter zu bewerkstelligen.

Mit Beschäftigungsangeboten um der reinen Beschäftigung willen wird man langfristig eher für Verdruss sorgen. Meine Erfahrung zeigt, dass die Frage nach dem ‚Wofür‘ bei älteren Menschen von großer Bedeutung ist. Wofür soll ich in diese Gruppe gehen oder mit einer Aktivität beginnen? Bringt es mir Lebensfreude? Hilft es, den Alltag zu bewältigen? Gibt es mir das Gefühl des Gebrauchtwerdens? Da jeder Mensch anders ist, sollten die spezifischen Motivationsmuster der Pflegebedürftigen bekannt sein. Hierbei kann die Biografiearbeit ebenfalls eine Hilfestellung bieten.

Wie nähert man sich dem Thema am besten?

Die Geragogik hat in den letzten Jahren viele interessante Erkenntnisse geliefert. Der sensible Umgang mit demenziell Erkrankten ist dabei nur ein Teilgebiet. Neben aller Theorie ist es jedoch entscheidend, die Pflegebedürftigen als Partner im System zu begreifen.

Beim Aufbau der Webseite www.demenz-in-sachsen.de arbeiteten wir mit Studierenden der TU Dresden, aber immer auch mit Menschen mit Demenz zusammen. Diese spannende Erfahrung geben wir jetzt in Workshops und auf Fachtagen weiter.

Zudem erlebe ich es immer wieder, dass dort, wo das Personal spezielle Qualifikationen besitzt, ein gelassenerer Umgang mit dem Thema Alltagsgestaltung vorherrscht. Trägern ist daher anzuraten, die inzwischen vorhandene Bandbreite an Weiterbildungsangeboten zu nutzen. Pflegebedürftige und Personal können dabei nur gewinnen.

Sie suchen Anregungen, wie aktivierende Beschäftigung gelingen kann? Werfen Sie doch mal einen Blick in unser Weiterbildungsangebot:

www.parisax.de/weiterbildung



Bei der Bildungspatenschaft lernt das Patenkind. Oder?

Bei einem Projekt mit dem Namen ‚Bildungspatenschaften‘ scheint es auf der Hand zu liegen, wo und wie Bildung stattfindet, wer von wem gebildet wird. Schaut man jedoch genauer hin, entpuppt sich dies als zu kurz gesprungen. Die Patinnen und Paten erleben selbst einen persönlichen Bildungsprozess, der vielen zu Beginn gar nicht bewusst ist.



Spielerisch einander näher kommen und sich kennenlernen.

Im Projekt Bildungspatenschaften des Ausländerrates Dresden e.V. unterstützen seit 2008 ehrenamtliche Patinnen und Paten die schulische Entwicklung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Das Erlernen der deutschen Sprache und das Ankommen in Deutschland spielen dabei ebenfalls eine bedeutende Rolle. Die Sozialpädagogin Antje Großmann ist seit drei Jahren als Projektkoordinatorin für die Bildungspatenschaften tätig und erklärt: „Die Patenschaft soll mindestens sechs Monate dauern, damit zwischen den Beteiligten auch eine Vertrauensbasis entstehen kann. Denn insbesondere in der Anfangszeit müssen beide Seiten auch ihre Erwartungen an die Patenschaft ausloten. Beidseitig bestehen bestimmte Vorstellungen und durchaus auch Unsicherheiten, die es zu klären gilt. Außerdem ist es für die Kinder

wichtig, Kontinuität in der Begleitung zu haben. Die durchschnittliche Zeit einer Patenschaft beträgt derzeit 18 Monate.“

Das Bildungsverständnis des Projektes hat sich in den letzten Jahren erwei-

Für die Engagierten ist die Patenschaft eine Bildungserfahrung, die den eigenen Horizont erweitert.

**Antje Großmann,
Projektkoordinatorin**

tert. Während es anfangs um die reine Hausaufgabenhilfe ging, kommen heute auch Aspekte der außerschulischen

Bildung zum Tragen. Hierbei steht die soziale Integration im Vordergrund. „Das sind oft ganz grundlegende Dinge, die beim Ankommen hier in Dresden helfen. Bildung heißt also auch: Wie finde ich Zugang zu bestimmten Angeboten und wie kann ich diese nutzen? Auch zu wissen, wie bestimmte Dinge hier organisiert sind. Deshalb klären wir im Vorfeld einer Patenschaft mit den Familien der Patenkinder genau, wofür sie einen Paten wollen. So besteht eine Patenschaft immer aus formellem und informellem Lernen. Bildung, egal in welcher Form, ist somit auch ein Instrument der Integration“, ist Antje Großmann überzeugt.

Das Projekt gelingt nur, wenn Patinnen und Paten bereit sind, sich zu engagieren. „In den letzten zwei Jahren verzeichnen wir ein größeres Interesse von

Menschen, die sich in unser Projekt einbringen möchten. Es ist fast wie eine Gegenbewegung, die mit ihrem Engagement als Bildungspaten den fremdenfeindlichen Bestrebungen von Pegida etwas ganz Konkretes entgegensetzen möchte“, sagt die Sozialpädagogin sichtlich erfreut.

Wer sich bei den Projektkoordinatorinnen meldet, ist in der Regel hoch motiviert. Doch die Vorstellungen und Erwartungen an eine Patenschaft sind bisweilen sehr unterschiedlich. Deshalb führen die Projektkoordinatorinnen ein ausführliches Erstgespräch, bei dem sowohl die Tätigkeit mit den Patenkindern als auch das eigene Verständnis von der Patenschaft besprochen werden. Eine Schulung erhalten die Patinnen und Paten im Vorfeld der Patenschaft nicht. „Wir setzen stattdessen auf die direkte Kommunikation mit den Engagierten. Deshalb ist das Erstgespräch für uns, aber auch für die künftigen Ehrenamtlichen, so wichtig. Hier lässt sich viel klären. Nach dem ersten Monat machen wir einen Check und schauen, wie es läuft. Zudem ist ein Reflexionstreffen für alle Engagierten verpflichtend. Der Austausch zwischen verschiedenen Patinnen und Paten hat sich als sehr hilfreich erwiesen. Selbst jene, die vorher meinen, ohne die Reflexion auskommen zu können, sind danach oft sehr froh über das Angebot. Als Projektkoordinatorinnen stehen wir auch außerhalb der Reflexionstreffen immer für Fragen und Hilfe zur Verfügung“, führt Antje Großmann aus.

Ein zentraler Aspekt der Reflexionstreffen ist die Verarbeitung neuer Eindrücke und Herausforderungen. Patinnen und Paten treffen oft auf völlig andere und ungekante Lebenswelten, die bisweilen von Armut sowie von Unsicherheit geprägt sind. Zum Beispiel Familien, die im Status der Duldung leben und denen jederzeit Abschiebung droht. Sprachbarrieren sind ebenfalls nicht zu unterschätzen und machen die Kommunikation manchmal sehr aufwendig.

Die Projektkoordinatorin weist darauf hin: „Mit dieser neuen Situation müssen die Ehrenamtlichen erst einmal lernen,

umzugehen. Manche sind überfordert. Andere wiederum engagieren sich so sehr, dass sie ihre eigenen Grenzen verkenne. Deshalb arbeiten wir mit den Teilnehmenden daran, ein Gleichgewicht zwischen Hilfeleistung auf Augenhöhe und dem bewussten Umgang mit der eigenen Leistungsfähigkeit zu erreichen. Nur so kann eine für beide Seiten erfolgreiche Patenschaft gelingen. Deswegen ist Begleitung eines unserer zentralen Instrumente im Umgang mit den Ehrenamtlichen. Diese lernen sich selbst noch einmal neu kennen und erfahren somit eine ganz besondere Form der Persönlichkeitsbildung.“

Für die Engagierten ist die Patenschaft somit eine nonformale Bildungserfahrung, die den eigenen Horizont erweitert. Zudem trainiert sie den bewussten Umgang mit den eigenen Stärken und Schwächen. Die Projektkoordinatorinnen unterstützen die Beteiligten deshalb jeweils nach dem individuellen Bedarf.

Das Projektteam sieht in der Begleitung der Ehrenamtlichen jedoch nicht nur eine wichtige Stütze für deren praktische Arbeit mit den Patenkindern. Gleichzeitig handelt es sich um ein Schlüsselement in der Arbeit mit Ehrenamtlichen überhaupt. „Seit 2010 erhalten wir Fördergelder für die

hauptamtliche Projektkoordination. Ab diesem Zeitpunkt konnten wir mehr als nur die reine Vermittlung leisten und die Begleitung sukzessive ausbauen. Im Ergebnis zeigen sich eine höhere Zufriedenheit der Engagierten und eine längere Engagementdauer. Damit einher geht ein nachhaltiger Bildungserfolg für Patinnen und Paten sowie ihre Patenkinde. Letztere haben zudem verbesserte Chancen auf erfolgreiche Integration und Teilhabe“, unterstreicht die Sozialpädagogin nachdrücklich.

Diese Entwicklung ist nicht nur für das Projekt selbst und die daran beteiligten Menschen erfreulich. Aus Sicht der Organisatoren kann damit ein langfristiger gesellschaftlicher Bildungsprozess einhergehen. So sind die Patinnen und Paten wichtige Multiplikatoren und Brückenbauer zwischen den Kulturen. Sie können authentisch im Familien- und Freundeskreis über ihre Erlebnisse berichten. In den dort geführten Gesprächen sind sie gleichsam Botschafter für ein gelebtes Miteinander und können weit besser als jede Informationsbroschüre oder politische Akteure dabei helfen, Vorurteile abzubauen.



Mit Lernkultur Beschäftigte motivieren

Lebenslanges Lernen und Weiterbildung gelten als unumgänglich. Und doch ist die Motivation, sich weiterzubilden, äußerst verschieden ausgeprägt. Ein Problem der Arbeitnehmenden? Nein, denn bildungswillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten durch eine gelebte Lernkultur gefördert werden.

Juliane Röder, Referentin für Weiterbildung der parikom GmbH, blättert durch die Evaluation der letzten Seminare. „Nicht selten steht bei den Gründen für die Teilnahme ‚vom Arbeitgeber geschickt‘. Das klingt leider nach Zwang und wenig nach eigener Motivation“, sagt sie und verweist auf einen anderen Eintrag: „Aber auch das gibt es: Jemand schreibt, er empfinde das Thema der Weiterbildung als wertvoll für die eigene berufliche Entwicklung und denkt, es auf Arbeit gut einbringen zu können“. Zwei Antworten aus derselben Weiterbildung und doch so verschieden. Wie kommt das?

Die Referentin ist sich sicher, dass diese unterschiedlichen Einstellungen einestheils vom Charakter der Teilnehmenden, aber zum großen Teil auch von der Lernkultur in den Unternehmen geprägt werden. Gespräche mit Personen aus verschiedensten Tätigkeitsfeldern, die Weiterbildungen beim Paritätischen

Sachsen besucht haben, sowie diverse Untersuchungen bestätigen diese Annahme.

Technische Neuerungen, gesetzliche Änderungen und tätigkeitsrelevante Erkenntnisse machen die Notwendigkeit lebenslangen Lernens deutlich. Laut einer Untersuchung der Vodafone-Stiftung ist der Mehrheit aller Beschäftigten bewusst, dass im Laufe des Berufslebens immer wieder neues Wissen erworben werden muss. Rund 80 Prozent befürchten sogar Nachteile, wenn sie sich nicht weiterbilden. Gleichzeitig gibt es Unternehmen, die zeitliche Ressourcen, anfallende Kosten oder den nicht erkennbaren Nutzen als Argumente gegen Weiterbildungen anführen. Am Ende gehe es auch irgendwie ohne, so einige der Meinungen.

Eine positive Lernkultur muss jedoch fester Bestandteil der Unternehmenskultur sein, damit sie die

Mitarbeitenden motiviert, sich beständig weiterzuentwickeln und neue Perspektiven einzunehmen. Zentrale Frage dabei ist: Wie kann die berufliche Handlungskompetenz der Beschäftigten gefördert werden?

Eine positive Lernkultur im Unternehmen

Weiterbildungen sind hier ein wichtiger Bestandteil des Kanons an Maßnahmen und Rahmenbedingungen. Das Zusammenspiel formellen und informellen Lernens ist dabei entscheidend. So gehört es ebenso zur lernfördernden Unternehmenskultur, der Belegschaft genügend Raum für Reflexion und Dialog bereitzustellen. Unternehmensinterne Abläufe, der Umgang mit externen Partnern oder die Dynamik im Team können damit eine sinnvolle Gestaltung aus sich heraus erfahren. Insbesondere multiprofessionelle, generationsübergreifende





oder interkulturelle Teams sind hier im Vorteil. Dessen ungeachtet müssen der Nutzen und die Perspektive für den einzelnen Beschäftigten und dessen jeweilige Tätigkeit immer deutlich werden. Gleiches gilt für Weiterbildungen.

Setzt man diese oder ähnliche Maßnahmen um, steigt nicht nur die Lernmotivation, sondern langfristig auch die Zufriedenheit in der Mitarbeiterschaft. In den meisten Fällen schlägt sich dies unmittelbar in einem größeren Maß an Loyalität und Leistungsbereitschaft nieder – ein durchaus gewinnbringender Kreislauf.

Weiterbildung und berufliche Entwicklung gehen Hand in Hand. Deshalb ist die unternehmensinterne Lernkultur für Nachwuchsfachkräfte bei der Wahl des Arbeitgebers zunehmend von Bedeutung. Einer Studie der Deutschen Universität für Weiterbildung zufolge spielt der Umgang eines Arbeitgebers mit der Weiterbildungsfrage für rund 60 Prozent der jungen und gut ausgebildeten Fachkräfte eine entscheidende Rolle. Die Nachwuchskräfte wollen Perspektiven mit entsprechenden Weiterbildungsmöglichkeiten.

Im Klartext: Unternehmen werden an der Qualität ihres Weiterbildungskonzeptes und ihrer Personalentwicklungsmaßnahmen gemessen. Berufliche Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung und wirkt sich positiv auf die Mitarbeiterbindung, das Recruiting sowie das Arbeitgeberimage aus.

Führungskräften obliegt eine wesentliche Verantwortung beim Aufbau einer

lernförderlichen Unternehmenskultur. Sie müssen einerseits lernbezogene Einstellungen, Werte und Verhaltensweisen vorleben. Andererseits sollen sie die Mitarbeitenden bei ihrer beruflichen Entwicklung gezielt unterstützen.

Die Führungskraft als Partner im Bildungsprozess

Vermeht wird von einem Rollenwandel der Führungskraft hin zum Lern-Coach gesprochen. So sollten Führungspersonen die Beschäftigten aktiv in ihren

Lernprozessen begleiten und vor allem informelle Bildung am Arbeitsplatz anregen und unterstützen. Zudem geht es darum, sich über mögliche Lernziele zu verständigen, Freiräume und Lernzeiten anzubieten sowie Übungsmöglichkeiten für das Erlernete zu schaffen.

Erfolgreiches Lernen braucht jedoch das gesamte Team: Führungskräfte, die zur Weiterentwicklung ermuntern. Kolleg(inn)en, die unterstützend zur Seite stehen und sich gegenseitig den Rücken freihalten. Vertragliche Regelungen, die das Recht auf Weiterbildung absichern. Und lernorientierte Arbeitszeitregelungen und Anreizsysteme. Schafft ein Unternehmen derartige Bedingungen, können die Mitarbeitenden optimistisch auf Veränderungen blicken und ihre Handlungskompetenzen ständig verbessern.

„Wenn der Besuch von einzelnen Seminaren eine sinnvolle und willkommene Ergänzung zum Lernen im Unternehmen wird, ist schon viel gewonnen. Unser Weiterbildungsangebot verstehen wir daher stets als Stütze, die berufliche Handlungskompetenz unserer Teilnehmenden zu stärken“, sagt Juliane Röder und wendet sich wieder den Evaluationsbögen zu, um ihrerseits Anregungen zu erhalten, wie das Seminarangebot weiterentwickelt werden kann.

Literaturtipp

Vodafone Stiftung Deutschland:

„Gebrauchsanweisung fürs lebenslange Lernen“

Eine Befragung von mehr als 10.000 Mitarbeitenden aus Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen in ganz Deutschland zeigt, dass die meisten Beschäftigten sich nicht so effektiv weiterbilden können, wie sie es gerne möchten.

Die Publikation finden Sie auf der Website der Vodafone Stiftung.

www.vodafone-stiftung.de



Jetzt aus über 230 Seminaren wählen oder eine Inhouse-Schulung buchen. Werfen Sie doch mal einen Blick ins Weiterbildungsangebot des Paritätischen Sachsen.

www.parisax.de/weiterbildung



Gut kommunizieren

Drei Aspekte, auf die Sie achten sollten.

In der Sozialen Arbeit und im Bildungsbereich ist die Interaktion zwischen Menschen zentraler Bestandteil des täglichen Handelns. Doch nicht immer funktioniert Kommunikation so, wie wir es uns vorstellen. Der Coach und Autor Andreas Schareck gibt drei kurze Anregungen, worauf Sie achten sollten.

Kommunikation: Klar. Bring es auf den Punkt.

Immer wieder verschwinden Inhalte zwischen Phrasen, Worthülsen, Weichmachern und Füllwörtern. Lange Schachtelsätze erhöhen die Missverständnisquote und bergen für Sprecher und Zuhörer gleichermaßen viele Nachteile. Problemorientiertes Jammern und stundenlanges Thematisieren strapazieren Nerven, Geduld und die in Dialogen, Arbeitsgruppen und Diskussionen zur Verfügung stehende Zeit. Selbst wenn der Sprecher sich dabei gut fühlt, sollte das Ziel im Vordergrund des Handelns stehen, denn „der Wurm muss dem Fisch und nicht dem Angler schmecken“.

Die Alternative lautet: Kurze Sätze mit prägnanten Aussagen und lösungsorientierten Ansätzen! Ist man erstmal in die Floskelfalle getappt, reicht der reine Vorsatz oft nicht aus, um wieder herauszukommen. Beobachten Sie sich selbst oder bitten Sie Ihnen vertraute Kolleginnen oder Kollegen um ein direktes Feedback. Sprechen Sie die Personen bereits vor einem Termin darauf an, damit diese bewusst darauf achten können.

Kommunikation: Wirksam. Die eigene Wirkung.

Oft gilt es, andere von seinen Ideen zu überzeugen und mitzureißen. Doch die starke Konzentration auf inhaltliche Aspekte lässt viele vergessen, dass die eigene Ausstrahlung ein wesentlicher Bestandteil des Erfolges ist. Vielen Menschen ist auch das Sprechen vor Gruppen unangenehm, nicht nur wenn es um große Auftritte geht. Redebeiträge bei Sitzungen und Tagungen, PowerPoint-Präsentationen vor Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Fachbeiträge bei Konferenzen oder auch anlassbezogene Grußworte: Letztlich kann es im beruflichen Alltag jederzeit passieren, im Mittelpunkt des Interesses zu stehen.

Nur wer weiß, wie er wirkt, kann entscheiden, ob und in welcher Weise er etwas ändern will. Hier kann die Rückmeldung aus dem Kollegenkreis ebenfalls hilfreich sein. Ein anderer Ansatz ist die Selbstbeobachtung mittels des Trainings vor der Kamera oder einem Spiegel. Sie werden mitunter erstaunt sein, was Sie alles unbewusst während des Sprechens vor einer Gruppe tun.

Kommunikation: Verständlich. Verbindlich.

Wenn Gesprächspartner kein Ende finden und die dritte Wiederholungsschleife lediglich zum Abschweifen der Gedanken führt, ersehnen viele Menschen genervt oder gelangweilt das Ende dieser Begegnung. Gleitet unser Gegenüber auch noch auf Nebenschauplätze ab und verweilt in unwichtigen Detailbeschreibungen, erschwert dies den Blick auf das Wesentliche. Missverständnisse und Unmut sind vorprogrammiert. Doch wer reflektiert sein eigenes Kommunikationsverhalten wirklich? Wer weiß, ob er nicht auch in Unterhaltungen umständlich erscheint oder gar als Vielredner, Selbstdarsteller oder Wichtigtuer verschrien ist? Gesprächsführung und Überzeugung gelingt eher mit verständlicher und verbindlicher Sprache. Hier gilt: Weniger ist manchmal mehr.

Wie erkennt man seine Defizite, wie erreichen Sie eine Veränderung?

Durch das Feedback anderer und die Analyse des Gesprochenen erkennt man Verbesserungsmöglichkeiten. Erkenntnis und eigenes Wollen sind Voraussetzung für Veränderung. Handelt es sich um eigene Gewohnheiten, die man verändern will, braucht man das Wollen und einen langen Atem. Im Probieren und der Weiterführung durch Training wird der Vorsatz zu einer neuen Fähigkeit. Seminar und Coaching bieten hierzu Anstoß und Begleitung. Gutes Kommunizieren hilft Ihnen, Ziele zu erreichen und stärkt zudem das Selbstbewusstsein.



Andreas Schareck ist freier Dozent, Coach und Autor. In Einzel- oder in Gruppen-Coachings begleitet er u.a. Teambildungsprozesse und Streitschlichtungen. Zudem bietet er Auftrittcoachings zur Verbesserung von Sprech- und Ausdrucksweise, Haltung, Ausstrahlung und Gesprächsführung an.

Er arbeitet seit Jahren mit dem Weiterbildungsbereich des Paritätischen Sachsen zusammen. Seminare mit Andreas Schareck finden Sie auf:

www.parisax.de/weiterbildung





Foto: Rainer Sturm/ Pixelio.de

Personalgewinnung optimieren und Ressourcen schonen

Gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen zu suchen, zu finden und langfristig zu gewinnen, wird zunehmend schwerer. Der Konkurrenzdruck steigt. Interessante Fachkräfte für besondere Positionen werden von vielen Seiten umworben. Sie sind gefragt, haben klare Vorstellungen von ihrem zukünftigen Arbeitgeber und prüfen diesen auf Herz und Nieren. Worauf ist also zu achten? Personalberaterin Charlotte Beck gibt Antworten.

Welche Anforderungen stellen hochqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber?

Beck: „Hochqualifizierte Jobsuchende wünschen sich einen professionellen, wertschätzenden und transparenten Bewerbungsprozess. Sie wünschen sich Ansprechpersonen, die für ihre Fragen unkompliziert und kurzfristig erreichbar sind – insbesondere jenseits der klassischen Arbeitszeiten an Werktagen, denn häufig können sie während der Arbeitszeit keine diskreten Telefongespräche in eigener Sache führen. Sie erwarten ein Gegenüber, das Interesse an einem ausführlichen Kennenlernen hat und das ihnen hilfreiche Auskunft über die vakante Position und das Unternehmen geben kann. Eine Ansprechperson, die sie vertrauensvoll – und vor allem diskret und vertraulich – durch ein gut organisiertes und transparentes Bewerbungsverfahren begleitet.“

Welchen Fehler sollte man vermeiden?

Beck: „Die beschriebenen Aspekte erfordern einen verlässlich hohen zeitlichen Einsatz der Personalabteilungen und der internen Recruitingfachleute, insbesondere bei der Besetzung zentraler Schlüssel- und Führungspositionen. Dass das im prall gefüllten, dynamischen Alltagsgeschäft nicht immer leistbar ist, ist nur zu verständlich. Das sollte nach unserer Erfahrung und Überzeugung jedoch kein Argument dafür sein, potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern einen suboptimalen Service anzubieten. Ganz im Gegenteil: Schließlich ist das Bewerbungsverfahren häufig der erste Kontakt zwischen Interessierten und Unternehmen – das muss im positivsten Sinne genutzt werden!“

Welche Unterstützung gibt es?

Beck: „Als Personalberater sind wir Experten in der Gewinnung und Begleitung von Schlüsselfachkräften und Führungskräften. Als externe Begleiter arbeiten wir eng mit dem internen Personal zusammen. Wir übernehmen als neutraler Dritter die Organisation des gesamten Bewerbungsverfahrens und ermöglichen durch unsere unabhängige Position auch Interessierten aus dem näheren Umfeld eines Unternehmens die Kontaktaufnahme. In unserem Prozess legen wir besonderen Wert auf professionelle und zuverlässige Abläufe sowie auf die Begleitung der Interessierten zu den Tageszeiten und an den Wochentagen, die für sie selber günstig sind. Darüber hinaus bringen wir unser großes Kandidaten-Netzwerk für unsere Kunden ein, sprechen gezielt geeignete Fachkräfte für die jeweilige Position an und entlasten ihre Organisation bei diesem zentralen Thema.“



Charlotte Beck berät insbesondere Unternehmen der Sozialwirtschaft zu Themen der Personalgewinnung. Nutzen Sie ihre Hilfe über die parikom GmbH.

www.parikom.de



Die Zukunft sozialer Arbeit fest im Blick.



Ob Zukunftsfragen oder Lösungen für das Tagesgeschäft – wir beraten und begleiten Sie mit dem passenden Angebot in folgenden Bereichen:

- ✓ Personalentwicklung
- ✓ Fachkräftegewinnung
- ✓ Konzepterstellung
- ✓ Betriebswirtschaft & Recht
- ✓ Führung & Organisationsentwicklung
- ✓ Interims- & Krisenmanagement
- ✓ Veranstaltungsmanagement

Sprechen Sie uns an.

Telefon: 0351/ 49 166 18

E-Mail: info@parikom.de

Web: www.parikom.de

 **parikom**

PARITÄTISCHES KOMPETENZZENTRUM
für soziale Innovation

Für eine offensive Sozialpolitik: Umverteilen tut not – aber nicht weh.

Von Ulrich Schneider, Hauptgeschäftsführer des Paritätischen Gesamtverbandes

Man kann es drehen und wenden, wie man will. Wir brauchen Geld und zwar ziemlich viel. Angeblich sollen die Steuereinnahmen nur so sprudeln. Doch die ganzen Rekordmeldungen können nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Steuereinnahmen 2015 preisbereinigt gerade mal rund zwei Prozent über dem Pegel von vor der Krise im Jahr 2008 liegen. So üppig ist das nun auch wieder nicht.

Wir brauchen zusätzliche Einnahmen, wenn der Staat seinen Verpflichtungen nachkommen soll und wir nicht weiter auf Verschleiß fahren wollen. Bessere Renten, ein existenzsichernder Kinderlastenausgleich, eine Grundsicherung, die ihren Namen verdient, ein bedarfsdeckender sozialer Wohnungsbau und die Sicherstellung kommunaler Infrastruktur sowie der wichtigen Arbeit unserer Paritätischen Mitgliedsorganisationen: Zig Milliarden werden dazu benötigt. Der Riesenvorteil allerdings: Es sind durchweg Ausgaben, die die Konjunktur ankurbeln und wieder neue Steuermittel generieren. Jeder Euro, den wir staatlicherseits für Kindergeld oder Grundsicherung oder aber zur Entlohnung von Sozialarbeitern, Pflegekräften und Erzieherinnen ausgeben, geht zu 100 Prozent in den Konsum. Offensive Sozialpolitik ist immer auch regionale Wirtschaftsförderung.

Hinter den USA, China und Japan ist Deutschland das Land mit der viertgrößten Wirtschaftskraft auf der Erde. Über 5,5 Billionen Euro beträgt allein das private Geldvermögen. Keine Häuser, Grundstücke, Produktionsanlagen, Wälder oder sonst etwas, sondern ausschließlich Geldvermögen: Sichteinlagen, Aktien, Lebensversicherungen und dergleichen. Trotz der Wirtschafts- und Finanzkrise hat sich das Geldvermögen in den letzten 25 Jahren verdreifacht.

Das letzte Mal, dass wirklich aus der Substanz geteilt wurde, war zu Konrad Adenauers Zeiten. Sein Nachkriegslastenausgleich war Umverteilung pur. In den Jahren seitdem haben wir uns das Geld, das wir brauchten, bei den Reichen lieber geliehen, anstatt es ihnen zu nehmen. Je größer der Bedarf, je klammer die öffentlichen Haushalte, umso besser die Geschäfte derer, die wir uns nicht zu besteuern trauten oder nicht besteuern wollten. Es ist eine völlig absurde Konstellation. Die Schuldenbremse hat dieser Politik ein jähes Ende gesetzt. Wenn die aktuellen Steuereinnahmen jedoch nicht ausreichen und der Weg in die weitere Verschuldung versperrt ist, gibt es nur noch zwei Alternativen: Entweder werden Steuern erhöht oder soziale Angebote brechen weg.

Eine gerechte und solidarische Abgaben- und Steuerpolitik ist zwingende Voraussetzung für eine soziale Politik, die alle mitnimmt, die die Einkommens- und Vermögensschere wieder etwas schließt und alle Menschen teilhaben lässt an unserem Wohlstand. Es geht um Umverteilung. Und die tut auch gar nicht weh. Dadurch, dass die Vermögen und Einkommen in Deutschland so ungleich verteilt sind, wie sie es sind, bliebe die breite Bevölkerung von Einschnitten verschont. Selbst die herangezogenen Spitzenverdiener und Reichen würden durch das Mehr an Abgaben in ihrem Alltag eigentlich überhaupt nicht beeinflusst.

In diesem Zusammenhang sollten wir mit ein paar Schauergeschichten aufräumen: Zum Beispiel die Mär, eine höhere Besteuerung von Vermögen würde zu einem Exodus der wohlhabenden Bevölkerung führen. Wenn sie das wirklich tun wollte, müsste sie schon genau aufpassen, wohin sie geht. Laut OECD ist in keinem großen Industriestaat die Besteuerung des Vermögens, gemessen am Bruttoinlandsprodukt, so gering wie in Deutschland. Berücksichtigt wurden bei diesem Vergleich neben Vermögenssteuern auch Erbschaftssteuern oder Grundsteuern. Die US-Regierung verlangt ihren Vermögenden fünfmal so viel ab wie die deutsche Regierung und die britische sogar sechsmal so viel. Selbst die Schweiz belastet ihre Vermögenden mehr als doppelt so stark wie Deutschland. Würden die Vermögen in Deutschland besteuert wie im OECD-Durchschnitt, wären sogleich 21 Milliarden Euro zusätzlich in den öffentlichen Kassen.

Eine weitere eher irreführende Geschichte, warum wir unsere Reichen nicht weiter besteuern dürften, ist die, dass sie schon jetzt fast die Hälfte der gesamten Einkommensteuer aufbringen. Doch trägt dieses Argument gleich aus zweierlei Gründen nicht. So wird regelmäßig unterschlagen, dass der Anteil der Einkommensteuer am Gesamtsteueraufkommen seit Jahren einen rückläufigen Trend zeigt und aktuell gerade noch 43 Prozent ausmacht. Stattdessen sind es zum größeren Teil indirekte Steuern, die den Sack vollmachen, etwa die Mehrwertsteuer, die Tabaksteuer, die Benzinsteuern bis hin zur Alkopopsteuer. Und diese Steuern zahlen alle, ganz unabhängig von ihrem Einkommen. Zudem werden hier geschickt Ursache und Wirkung ausgeblendet: Dass die reichsten zehn Prozent in Deutschland so viel zum Einkommensteueraufkommen beitragen, liegt nicht an der Steuer, sondern an der skandalösen Schieflage bei den Einkommen. Wenn nicht jeder vierte Beschäftigte mit Niedriglöhnen abgespeist würde, würden diese Menschen auch mehr zur Einkommensteuer beitragen. Das Argument ist daher genauso absurd, als würde ich den Armen vorwerfen, nichts zur Erbschaftsteuer beizutragen.

Es ist Zeit, endlich anzupacken, was längst überfällig ist: Wir brauchen echte Umverteilung, hier und jetzt und nicht irgendwann und irgendwo. Deutschland ist es wert, zusammengehalten zu werden.

**REICH – UM
UMVERTEILEN**

Der Paritätische Wohlfahrtsverband hat gemeinsam mit anderen Organisationen das **Bündnis „Reichtum umverteilen – ein gerechtes Land für alle!“** initiiert, das sich für die stärkere Besteuerung großer Vermögen, Einkommen und Erbschaften einsetzt. Erfahren Sie mehr auf:

www.reichtum-umverteilen.de

Armutskongress

Umsteuern: Armut stoppen - Zukunft schaffen.

Hierzulande werden die Reichen immer reicher und die Armen immer zahlreicher. Unsere Gesellschaft driftet auseinander und die soziale Ungleichheit hinsichtlich der Verteilung von Einkommen und Vermögen nimmt zu. Kritik an dieser Entwicklung veröffentlicht der Paritätische Gesamtverband jedes Jahr in seinem Armutsbericht. Angesichts der Brisanz dieses Themas und der Reaktionen in den Medien, der Wissenschaft, der Politik und der Zivilgesellschaft, richtete der Paritätische Gesamtverband am 7. und 8. Juli 2016 erstmals einen Armutskongress in Berlin aus.

Unter dem Motto „ZEIT ZU(M) HANDELN“ gingen die Teilnehmenden den Fragen nach, was Armut in einem reichen Land wie Deutschland bedeutet, an welchen Orten Armut systematisch produziert wird und wer die Betroffenen sind. Mit dabei waren 23 weitere Verbände und Fachorganisationen – darunter der DGB, die Nationale Armutskonferenz, Pro Asyl und der Kinderschutzbund.

Das Resümee nach zwei Tagen Armutskongress: Armut hat viele Gesichter, die aber kaum jemand zeigen will. Die weit verbreitete relative Armut, wonach Haushalte nicht einmal 60 bzw. 50 Prozent des mittleren Einkommens einer Gesellschaft erreichen, wird selten als solche anerkannt. Es sei doch nur Ungleichheit, aber keine „wirkliche“ Armut, lautet der Vorwurf.

Aber auch die absolute Armut ist in Deutschland mittlerweile systematisch. So wird bei vielen Menschen durch Sanktionierungen das Existenzminimum unterschritten, wenn sie Auflagen nicht erfüllen. Wohnungslose fallen oft aus sämtlichen Sicherungen heraus und Krankheiten treffen arme Menschen sehr viel härter als andere. Bildung, Gesundheit und Wohnungen sind Waren, zu denen längst nicht alle Zugang haben.

Fakt ist: Die Bekämpfung von Armut und sozialer Ungleichheit kostet Geld. Deutschland hat dieses Geld - die Verantwortlichen müssen nur den Mut haben, es zu holen und richtig einzusetzen. Im Bundestagswahljahr 2017 werden die veranstaltenden Organisationen des zweiten

Armutskongresses die Politikerinnen und Politiker dazu ermahnen, ihrer Verantwortung endlich nachzugehen.

„Umsteuern: Armut stoppen - Zukunft schaffen.“ ist der Grundsatz des Armutskongresses am 27. und 28. Juni 2017 in Berlin. Während der zwei Kongresstage soll gemeinsam erarbeitet werden, wie eine Gesellschaft ohne Armut aussehen kann und welche Schritte dafür gemacht werden müssen.

Während immer mehr Menschen von Armut und Ausgrenzung bedroht sind, setzt sich ein kleiner Teil am oberen Rand der Gesellschaft finanziell immer weiter ab. Ein Umsteuern in der Steuer- und Finanzpolitik kann dem entgegenwirken. Wie eine solidarische und gerechtere Steuerpolitik aussehen kann, wird ein Schwerpunkt des Kongresses.

Deutschland hat eines der am besten ausgebauten Sozialsysteme der Welt. Trotzdem gibt es eine Vielzahl sozialer Probleme. Strukturelle Veränderungen werden dringend benötigt und müssen jetzt angegangen werden. Welche das sind, auch dazu soll sich auf dem Kongress ausgetauscht werden.

Jeder und jede ist willkommen, sich an den Diskussionen und dem Erarbeiten von Lösungen zu beteiligen. Ziel der Veranstalter ist es, das Thema Armut aus den Fachdiskursen herauszuholen und in die Gesellschaft zu bringen. 2016 wurde dazu ein Anfang gemacht. Im Bundestagswahljahr 2017 soll der Druck auf die Politik, endlich den Mut zu haben, notwendige Reformen bis zum Ende durchzuziehen, erhöht werden.



27. & 28. Juni 2017 in Berlin

Weitere Informationen zum Kongress, die Anmeldung und interessante Artikel rund um das Thema Armut finden Sie auf:

www.armutskongress.de

Das Bundesteilhabegesetz: Gutgemeintes auch gut machen

Seit Beginn des Jahres ist es nun ernst: Die Politik hat ein Gesetz auf den Weg gebracht, welches die Möglichkeiten gesellschaftlicher Teilhabe für Menschen mit Behinderung deutlich verbessern soll. Die Rede ist vom Bundesteilhabegesetz (BTHG), das nach heftigen Protesten, an denen sich auch der Paritätische beteiligte, noch entscheidend nachgebessert wurde.

In seiner seit 1. Januar 2017 geltenden Form bietet das BTHG den einzelnen Ländern viel Umsetzungsspielraum. Inwieweit die Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen durch das BTHG ein Mehr an Teilhabe erfahren, müssen nun die Staatsregierung und im Besonderen das Sächsische Sozialministerium (SMS) ausgestalten. Vor diesem Hintergrund hat das SMS eine Arbeitsgruppe eingesetzt, in der die einzelnen Umsetzungsschritte beraten und koordiniert werden sollen. In diesem Gremium wird die Freie Wohlfahrtspflege durch die Liga vertreten.

Roland Frickenhaus, Referent für Soziale Teilhabe, sagt dazu: „Die Gestaltungsmöglichkeiten der Länder eröffnen Sachsen die Chance, nicht nur etwas für Menschen mit Behinderungen zu tun, sondern entscheidende Weichen für eine inklusive Gesellschaft zu stellen. Ein Ziel, welches sich das SMS mit der öffentlichkeitswirksamen Präsentation des Landesaktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im vergangenen Jahr selbst auf die Fahnen geschrieben hat. Nun kann konkret gehandelt werden. Zudem kann Sachsen endlich daran arbeiten, von seiner Schlusslichtposition herunterzukommen, auf der es im Bundesvergleich seit Jahren festhängt, wenn es um die Finanzierung von Angeboten geht. Jetzt darf nicht gezögert werden, bedarfsgerechte Leistungen für die Menschen vorzuhalten.“

Drei Schwerpunkte: Teilhabeorientierte Hilfebedarfsbemessung - unabhängige Beratung - Beteiligung Betroffener

Bei der landesspezifischen Ausgestaltung des BTHG setzt der Paritätische Sachsen auf drei Schwerpunkte: teilhabeorientierte Hilfebedarfsbemessung, unabhängige Teilhabeberatung und die aktive Beteiligung Betroffener.

Ein entscheidender Dreh- und Angelpunkt ist die Einführung eines neuen Verfahrens zur Ermittlung des Hilfebedarfs. Dabei muss die weitestgehende Teilhabe der Betroffenen ausschlaggebend sein. Die Orientierung an der ‚Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit‘ (ICF) ist dafür vorgeschrieben. Zudem sollte der Personenkreis, der durch das künftige Hilfebedarfserfassungsinstrument

einbezogen werden soll, erweitert werden. So sind zum Beispiel Menschen mit einer chronisch psychischen Erkrankung ebenfalls zu erfassen.

Des Weiteren muss eine zusätzliche Beratungsstruktur etabliert werden, die Menschen mit Behinderungen und deren Angehörigen Hilfestellung bei Fragen zu Teilhabemöglichkeiten bietet. Insbesondere dann, wenn sie erstmals Hilfe nachfragen. Es ist deshalb darauf achten, dass Beratungsan-



Protest gegen das Bundesteilhabegesetz auf dem Dresdner Theaterplatz 2016

gebote unabhängig und barrierefrei zugänglich sind. In der Regel sind Menschen mit Behinderungen eher mobilitätseingeschränkt, so dass gerade hier kurze Wege wichtig sind und die Inanspruchnahme von unabhängiger Beratung nicht deshalb scheitern darf, weil diese nur mit großem Aufwand zu erreichen ist. Eine Erreichbarkeit innerhalb von weniger als 60 Minuten muss gewährleistet werden.

Ferner ist darauf zu achten, dass Menschen mit Behinderungen aktiv beteiligt werden, wenn es um sie betreffende Themen geht. Das BTHG stärkt die direkten Beteiligungsmöglichkeiten. Der Freistaat sollte zeitnah Stellung beziehen, welche maßgeblichen Interessenvertretungen der Menschen mit Behinderungen er in die Umsetzung des BTHG einzubinden beabsichtigt. Insbesondere wenn es darum geht, einen neuen Rahmenvertrag zu erarbeiten und zu beschließen, muss eine umfassende Beteiligung gewahrt werden. (RF)

Sie haben Fragen oder Hinweise zum Bundesteilhabegesetz?

Sprechen Sie unseren Referenten für Soziale Teilhabe Roland Frickenhaus an.

Tel.: 0351/ 491 66 35

E-Mail: roland.frickenhaus@parisax.de



Projekt berät zur interkulturellen Öffnung und bietet Weiterbildungen an

Unsere Gesellschaft befindet sich beständig im Wandel und wird vielfältiger. Die Migrations- und Fluchtbewegungen der letzten Jahre trugen dazu bei, dass diese Vielfalt sichtbarer wurde. Alle gesellschaftlichen Bereiche sind aufgefordert, diese Vielfalt mitzugestalten. Das gilt auch für die soziale Arbeit und den Bildungsbereich.

Mit dem Projekt „Parität konkret – Förderung der interkulturellen Öffnung von Organisationen“ möchte der Paritätische Sachsen seine Mitgliedsorganisationen dabei unterstützen, dieser Vielfalt in ihren Einrichtungen und Angeboten gerecht zu werden. Neue Möglichkeiten eröffnen sich, aber auch viele Herausforderungen treten zu Tage.

Das Projekt setzt daher auf Beratungs- und Weiterbildungsangebote, die den arbeitsfeldspezifischen Bedarfen der Träger gerecht werden.

In einer ersten Befragung wurden diese Bedarfe erhoben, die nun in Unterstützungsangebote einfließen. Ende

März wird außerdem eine projektbegleitende Paritätische Arbeitsgruppe aus Mitgliedsorganisationen ihre Arbeit aufnehmen. Das Projekt wird gefördert durch den Freistaat Sachsen im Rahmen des Landesprogramms Integrierte Maßnahmen.“ (NB)

Sie wünschen sich Unterstützung bei der interkulturellen Öffnung Ihrer Organisation? Unsere Projektkoordinatorin Nicole Börner berät Sie gerne oder vermittelt Ihnen und Ihrem Team die passende Weiterbildung.

Tel.: 0351/ 491 66 67

E-Mail: nicole.boerner@parisax.de



Foto: Robert Strehler

Pflegestärkungsgesetz II und III: Umsetzung in der Praxis läuft

In Sachsen beschäftigen sich die ambulanten Dienste wie auch die stationären Einrichtungen aktuell hauptsächlich mit den Nachbesserungen des Pflegestärkungsgesetzes (PSG) II, die im PSG III verortet wurden. Beispielsweise wurden Regelungen zu den Abrechnungsprüfungen der häuslichen Krankenpflege, Regelungen zu den Ansprüchen des Entlastungsbetrages nach §45b SGB XI sowie im stationären Bereich einige Besitzstandsschutzregelungen getroffen.

Die Rolle der Kommune bei der lokalen pflegerischen Versorgung zu stärken, wird in nächster Zeit bei der weiteren Umsetzung der Pflegereform von großer Bedeutung sein. Kommunale Steuerungs- und Planungskompetenz für die regionale Pflegestruktur optimal auszugestalten, ist dabei ein zentrales Anliegen des Paritätischen Sachsen. Inwieweit die gesetzlich formulierten

Pflegestrukturplanungsempfehlung in Form von regionalen Pflegeausschüssen und eines sektorenübergreifenden Landespflegeausschusses in Sachsen umsetzbar ist, wird demnächst in verschiedenen Gremien erörtert. Zukünftig muss eine Sozialraumentwicklung angestrebt werden, die es ermöglicht, dass pflegebedürftige Menschen so lange wie möglich in ihrem gewohnten häuslichen Umfeld verbleiben können und dabei optimal versorgt sind. Eine gut funktionierende vernetzte Beratungsstruktur bezüglich der Möglichkeiten

der pflegerischen Versorgung ist dabei unabdingbar.

Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff aus dem SGB XI wird vollständig in die Sozialhilfe (SGB XII) übernommen. Damit verbunden ist ebenfalls, dass die Kriterien zur Beurteilung der Pflegebedürftigkeit nach den sechs Modulen des SGB XI vollständig übertragen wurden. Da die Pflegeversicherung kein Vollleistungssystem ist und deshalb im einzelnen Pflegefall bei Bedürftigkeit häufig die Sozialhilfe ergänzend Leistungen bieten muss, fordert der Paritätische Sachsen einen einheitlichen Pflegebedürftigkeitsbegriff für beide Rechtskreise.

Mit dem Pflegestärkungsgesetz III wird nun geregelt, dass auch unabhängig von einer Tarifbindung oder einer entsprechenden kirchlichen Arbeitsregelung die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe von Tariflöhnen als wirtschaftlich anerkannt werden muss. Die wirtschaftlich vereinbarten Löhne sind an die Beschäftigten weiterzugeben. Über entsprechende Nachweise der Gehaltszahlung der Beschäftigten erfolgen derzeit in landesweiten Gremien Abstimmungen. (JS)

Die Umsetzungsschritte der Pflegereform werden Träger und Einrichtungen weiterhin beschäftigen. Notwendige Nachbesserungen sind nicht ausgeschlossen. Themen der stationären Pflege besprechen Sie bei uns mit Julia Schulz.

Tel.: 0351/ 491 66 64

E-Mail: julia.schulz@parisax.de



parikom GmbH auf gutem Weg

Nach nunmehr zwei Jahren zieht die parikom GmbH, Tochtergesellschaft des Paritätischen Sachsen, eine positive Bilanz. „Es war kein leichtes Unterfangen, die Tochter neu zu strukturieren und ein leistungsfähiges Angebot aufzubauen. Doch das Team hat sich jetzt gut eingespielt und neue Ideen umgesetzt“, berichtet die Prokuristin Wibke Hanspach.

Ein zentrales Handlungsfeld ist die Organisation von Weiterbildungen im Auftrag des Landesverbandes. Mehr als 550 Seminare und Workshops bot die parikom in ihren ersten zwei Jahren an. Dabei entwickelte sich das Angebot nicht nur inhaltlich weiter. Gleichzeitig erhöhte sich der Service und eine kundenorientierte Onlinebuchung wurde umgesetzt. Letztere trug merklich zu einer gesteigerten Auslastung der Seminare bei.

Zudem etabliert sich in steigendem Maße die Nutzung des Veranstaltungsbereiches durch zusätzliche Besucher, denn nicht nur der Landesverband selbst, sondern auch Mitgliedsorganisationen und externe Unternehmen mieten sich verstärkt ein. „Während das Weiterbildungsangebot schon vor der Unternehmensgründung bekannt war, mussten wir die Raumvermietung erst publik machen. Seit 2016 haben wir nun verstärkt Nachfragen und die Auslastung steigt. Ich denke, dass dies nicht nur an der guten Raumausstattung, sondern auch am dazugehörigen Service liegt“, ist Wibke Hanspach überzeugt.

Das Angebot an zusätzlichen Beratungsleistungen für alle Mitglieder des Verbandes sowie externe Nutzer wächst stetig. So buchten 2016 mehr als 60 Organisationen die Beratungsangebote der parikom. Die Prokuristin sagt dazu: „Die Leistungen sind unterschiedlich umfangreich und betreffen verschiedene Arbeitsbereiche: von unabhängiger Versicherungsberatung über die Vorbereitung von Entgeltverhandlungen bis hin zur Begleitung bei der Organisationsentwicklung oder zur Vermittlung von Supervision. Unsere Kunden waren bisher sehr zufrieden.“

Schon seit Ende 2015 ergänzt die parikom das Angebot des Landesverbandes mit neuen Veranstaltungsformaten. Mitglieder und Interessierte von außerhalb nutzen die Reihe ‚Check-Up Innovation‘, in der aktuelle Fragestellungen behan-

delt werden, überaus gut. Die neue Angebotsreihe ‚Führung Spezial‘ stieß im ersten Anlauf auf ein positives Echo und wird das Portfolio künftig regelmäßig ergänzen.

Getreu ihrem Langnamen ‚Paritätisches Kompetenzzentrum für soziale Innovation‘ hat es sich die parikom zur Aufgabe gemacht, innovative Ideen und Entwicklungen zu verfolgen und gemeinsam mit interessierten Trägern neue Wege zu erproben. So startete im Dezember 2016 das Projekt ‚ProPflege Dresden‘, welches im Rahmen der Fachkräfteallianz durch den Freistaat Sachsen finanziell unterstützt wird. Es soll gemeinsam mit Dresdner Trägern die Pflegeausbildung durch eine zusätzliche Begleitung und Vernetzung der Ausbildungsbeteiligten verbessern.

Ein weiteres Projekt möchte junge Menschen aus anderen Ländern für eine Ausbildung als Pflegefachkraft in Sachsen interessieren: International Recruitment – ein Trend mit Zukunft?

Wibke Hanspach ist zufrieden mit der bisherigen Entwicklung des Unternehmens: „Nach zwei Jahren gibt es natürlich noch Baustellen, aber insgesamt liegen wir im Rahmen unserer Planungen. Team und Unternehmen stecken voller Tatendrang und Engagement. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit neuen sowie bereits bekannten Kundinnen und Kunden.“ (WH)

Erfahren Sie mehr auf:
www.parikom.de

Auszeichnungsfahrt für Ehrenamtliche



Alle hatten Spaß und genossen es, zwei Tage im Mittelpunkt zu stehen.

Die Auszeichnungsfahrt für Ehrenamtliche aus Dresden sowie der Region Meißen führte 2016 nach Weimar. Die Teilnehmenden erlebten zwei Tage mit neuen Eindrücken, Begegnungen und voller Zuwendung. „Alles war so liebevoll ausgesucht, vorbereitet und durchgeführt, dass ich nur immer wieder staunen und davon schwärmen kann“, so Edith Görne, langjährige ehrenamtliche Helferin des Hospizes in Radebeul.

Ehrenamtliches Engagement ist für den Paritätischen Sachsen und seine Mitglieder fester Bestandteil sozialer

Arbeit, ist Landesgeschäftsführer Michael Richter überzeugt und sagt: „Wir möchten unsere Mitglieder dabei unterstützen, dieses unendlich wichtige Engagement angemessen zu würdigen. Erst dieser persönliche Einsatz macht unser Zusammenleben wärmer, menschlicher und lebenswerter. Dafür kann man nicht dankbar genug sein.“

Einmal jährlich organisiert der Paritätische Sachsen eine zweitägige Auszeichnungsfahrt für Ehrenamtliche, die von den Mitgliedsorganisationen vorgeschlagen werden. (WH)

Auf ein Wort...

In der Rubrik „Auf ein Wort...“ lassen wir Führungskräfte aus unseren Mitgliedsorganisationen zu Wort kommen. Zu einer bestimmten Frage schildern sie ihre persönliche Sicht. Die Vielfalt unserer Mitgliedschaft spiegelt sich auch in den Antworten der befragten Führungskräfte und ihren verschiedenen Perspektiven auf einen Sachverhalt wider. Diesmal wollten wir wissen:

Was macht Ihren Führungsstil aus?



Elke Keiner

„Mit dem Satz ‚Man muss wissen, warum der Mensch Sorgenfalten und Lachfältchen hat‘ ist meine Auffassung von Führung und Leitung schon sehr gut beschrieben. Führung heißt für mich, immer wieder Freude an der Begegnung mit Mitarbeitern zu haben, neugierig zu sein auf das, was andere Menschen bewegt. Für mich waren Zutrauen, Begleiten und Ermuntern immer genauso wichtig wie Konsequenz und Verbindlichkeit. Oder anders gesagt: ‚Ich fördere dich, indem ich dich fordere‘.“

Geschäftsführerin, Volkssolidarität Dresden gGmbH



Katrin Förster

„Als mir diese Frage gestellt wurde, habe ich kurz überlegt. Diese Frage kann ich so nicht beantworten. Ich übe die Funktion der Geschäftsführung in einem basisdemokratisch und selbstverwaltend arbeitenden Verein aus. In dieser Rolle habe ich eine Steuerungs- und Koordinierungsfunktion. Ich bringe meine Kompetenzen, mein Wissen, meine Erfahrungen in Prozesse gleichwertig ein, wie dies auch meine Kolleginnen und Kollegen tun. Mein Selbstverständnis von Zusammenarbeit im Verein ist geprägt von einem achtungsvollen und gleichwürdigen Umgang auf Augenhöhe. Ich bin Teil eines Teams, welches gemeinsam nach Lösungen sucht und Entscheidungen trifft. Im Mittelpunkt jeder Entscheidung stehen dabei unsere Adressatinnen und Adressaten.“

Geschäftsführerin, VSP Dresden e.V.



Daniel Skupin

„Als Vorstand des PTV Sachsen e. V. bin ich um einen partizipativen Führungsstil bemüht, um anstelle der Rolle eines Managers die Funktion der Steuerung unserer Vision zu übernehmen. Die Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter steht im Mittelpunkt, um selbstbestimmte Teams zu entwickeln. Unterstützende soziale Beziehungen bedürfen steter Aufmerksamkeit. Innerhalb unserer Organisation sind diese Grundlage für Leistungsfähigkeit und Erfolg, Eigeninitiative, Wachstum und Entwicklung. Die situative Anpassung in der täglichen Praxis ist dabei unabdingbar.“

Vorstand, PTV Sachsen e.V.



Marion Zimmermann

„Als ich 1990 als Geschäftsführerin beim ASB begann, übernahm ich eine Sozialstation und einen Rettungsdienst. Heute führe ich einen Verband mit rund 550 Mitarbeitern und einer breiten Dienstleistungspalette – dies war ein weiter, manchmal recht steiniger Weg. Mit großer Leidenschaft versetze ich mich in die Anforderungen und Wünsche unserer Kunden – und es ist mir ungeheuer wichtig, dieses Engagement meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vermitteln. Aufgaben immer mit Begeisterung angehen!“

Geschäftsführerin, ASB Regionalverband Leipzig e.V.



Soziales aktiv gestalten.

Mit rund 500 Mitgliedsorganisationen ist der Paritätische Sachsen der größte Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege im Freistaat Sachsen.

Erfahren Sie mehr über Sozial- und Bildungsthemen auf unserer Website:

www.parisax.de



Folgen Sie uns auf twitter:

www.twitter.com/ParitaetSN



Wir bieten **Weiterbildungen** und **Inhouse-Schulungen**. Machen Sie sich fit in Sozial- und Bildungsthemen, rechtlichen Fragen oder Managementthemen. Zum Beispiel mit diesen Seminaren:



07.04.2017 Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical – Freistellungsansprüche von Arbeitnehmer(inne)n



11.04.2017 Vitamin CI – Corporate Identity als Erfolgsstrategie für soziale Organisationen



15.05.2017 Erfolgreiche Betriebsorganisation – Abläufe, Aufgaben und Zuständigkeiten effektiv gestalten



23.05.2017 Gewinnung und Bindung qualifizierten Personals



30.08.2017 Mitarbeiterbeurteilungen, Zielvereinbarungen und Arbeitszeugnisse richtig gestalten

12.09.2017 Richtiger Umgang mit Mitarbeitern – Moderne Instrumente der Personalführung



Jetzt in unserem Weiterbildungsangebot stöbern: **www.parisax.de/weiterbildung**