

anspiel.

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen

Schwerpunkt

Gesund arbeiten

Jugendhilfe

**Psychische
Gesundheit im Fokus**

Jugendhilfe

**Klar kommunizieren -
Belastungen reduzieren**

Teilhabe

**Im Team zum
gesunden Team**

Plädoyer:
**Gemeinnützigkeit zahlt
sich aus!**

Interview:
**Nachhaltigkeit: Einfach
anfangen!**

Mitgliederbefragung:
**Der Verband als
Informationsvermittler**

#EchtGut
für alle:

VORFAHRT
FÜR GEMEIN-
NÜTZIGKEIT!

#ECHTGut

Vorfahrt für Gemeinnützigkeit

Der Paritätische und seine Mitgliedsorganisationen sind gemeinnützig: Gewinne fließen nicht in die Taschen Einzelner, sondern dahin, wo sie gebraucht werden. Das sichert den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Deshalb: Vorfahrt für Gemeinnützigkeit gegenüber Gewinnstreben oder Verstaatlichung.



 DER PARITÄTISCHE



www.der-paritaetische.de/echtgut

Gesund arbeiten...



...ist diesmal der Schwerpunkt unseres Heftes. Tja, denken Sie sich jetzt vielleicht - wer will schon krank arbeiten oder durch Arbeit krank werden? Die einfache Antwort lautet: Niemand. Und doch geschieht es tagtäglich, dass Menschen durch berufsbedingte Belastungen dienstunfähig werden.

Das ist jedoch nicht das Erschreckendste. Viele von uns bemerken es nicht einmal, wenn sie auf eine Krankheit zusteuern. Der Prozess verläuft oft schleichend. Obwohl es Anzeichen gibt, werden sie gerne beiseitegeschoben. Und irgendwann kommt er dann, der große Knall. Nichts geht mehr.

Ja, ich spreche aus eigener Erfahrung. Auch ich habe Signale zu lange ignoriert. Dachte, ich müsse unbedingt funktionieren. Doch eines Tages war es vorbei. Mein Körper gab mir den sprichwörtlichen Schuss vor den Bug und meine Ärztin machte die klare Ansage: Wenn Sie so weitermachen, kann es bald zu spät sein. Rückblickend habe ich wohl genau diese Deutlichkeit gebraucht, um einen Schritt zurückzutreten und auf meine Gesundheit zu achten.

Dank ärztlicher Hilfe, der Unterstützung von Freund*innen und Familie, aber auch dank des Wissens, dass das tolle Team des Paritätischen Sachsen meine Abwesenheit überbrücken wird, konnte ich in den zurückliegenden Monaten an meiner Genesung arbeiten. Seit wenigen Wochen bin ich nun zurück und weiß jetzt aus eigener Erfahrung viel besser, worauf ich bei mir, aber auch bei meinem Team achten muss.

Damit uns Arbeit nicht krank macht, brauchen wir also einen guten Blick für uns selbst. Aber auch Führungskräfte und Kolleg*innen, die Belastungsfaktoren erkennen und angehen. Einige Beispiele aus unserer Mitgliedschaft, wie so etwas aussehen kann, möchten wir Ihnen deshalb im Schwerpunkt unseres Heftes vorstellen.

Der Beitrag über das Sprach-, Bildungs- und Beratungszentrum e.V. verdeutlicht, wie wichtig klare Kommunikation und transparentes Leitungshandeln für das Wohlbefinden des gesamten Teams sind. Im Artikel über das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Outlaw gGmbH erfahren Sie, wie dort der Fokus insbesondere auf den Umgang mit psychischen Belastungen gelegt wird. Und welche Rolle der Arbeitsschutz in einer Werkstatt spielt und wie erste Schritte aussehen können, um diesen neu aufzustellen, lesen Sie im Bericht aus Görlitz. Das und vieles mehr in diesem Heft bietet Ihnen aufschlussreiche Einblicke und Impulse, die für Ihre Praxis hilfreich sein können.

Ich wünsche Ihnen eine gute Lektüre und bitte achten Sie auf sich.

Mit herzlichem Gruß

Michael Richter
Landesgeschäftsführer

Kindertagesbetreuung	6
Gesund sein, gesund bleiben	
Trotz hoher Arbeitsbelastung haben Tageseltern Wege gefunden, gesund zu bleiben.	
Jugendhilfe	8
Klar kommunizieren - Belastungen reduzieren	
Das SBBZ aus Zwickau setzt auf klare Kommunikationsstrukturen, Transparenz und ein starkes Leitungsteam.	
Jugendhilfe	10
Psychische Gesundheit im Fokus	
Bei Outlaw liegt ein Schwerpunkt des betrieblichen Gesundheitsmanagements auf der Hilfe bei psychischen Belastungen.	
Teilhabe	12
Im Team zum gesunden Team	
Die Lebenshilfe Oschatz setzt bei der Gesundheitsförderung auf die Kraft des Teams.	
Teilhabe	14
Arbeitsschutz als Basis für gesundes Arbeiten	
Die Görlitzer Werkstätten stellen ihren Arbeitsschutz neu auf und reduzieren so die Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz.	
Unterstützung für Führungskräfte	16
Gesund bleiben in Krisensituationen	
Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege bietet ab Herbst 2022 Strategietage zur Krisenbewältigung.	

Auf ein Wort...	17
Die Frage lautet diesmal: Was würden Sie gern noch lernen?	
Gemeinnützigkeit zahlt sich aus!	18
Ein Plädoyer für Gemeinnützigkeit	
„Die Begegnungen mit Menschen sind mir wichtig.“	20
Stefan Mette, der neue Landesgeschäftsführer des ASB Sachsen, im Interview.	
Mitgliederbefragung: Verband als Informationsvermittler	22
Die Mitglieder des Paritätischen Sachsen sind zufrieden mit der Arbeit ihres Spitzenverbandes. Es gibt aber auch Baustellen.	
Nachhaltigkeit: Einfach anfangen!	24
Über den Weg zur nachhaltigen Organisation sprachen wir mit Sebastian Groß von der Lebenshilfe Annaberg.	
Ehrenamtliche vor Ort schulen	26
Die Ehrenamtsakademie Südwestsachsen bietet ab sofort kostenfreie Schulungen vor Ort an.	
Digitale Teilhabe in der Kinder- und Jugendhilfe	27
Ein Projekt unterstützt Jugendhilfeeinrichtungen mit Technik und Medienkompetenz.	

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 - 828 71 420

E-Mail: info@parikom.de

Web: www.parikom.de



PARITÄTISCHES KOMPETENZZENTRUM
für soziale Innovation



Impressum

anspiel.

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen

Herausgeber:



Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Sachsen e.V.
Am Brauhaus 8
01099 Dresden

Tel.: 0351/ 828 71 0

E-Mail: info@parisax.de

Web: www.parisax.de

ISSN 2512-7837

anspiel. ist eine eingetragene Marke des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Landesverband Sachsen e.V.

Erscheinungsweise: 2x jährlich

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

Redaktion: Thomas Neumann

Lektorat: Franziska Marx

Titelfoto: LAONG - stock.adobe.com

Layout: Thomas Neumann

Autor*innen/ Mitwirkende an dieser Ausgabe: Heiko Buschbeck, Ulrike Czech, Cora Dudek, Manja Elschner, Juliane Federowski, Sebastian Groß, Nadine Hallbauer, Hartmut Mann, Stefan Mette, Anna Naumann, Thomas Neumann, Claudia Nowakowski, Michael Richter, Michael Timm, Ulla Vogt

Druck: SAXOPRINT GmbH, Dresden

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.



Gesund sein, gesund bleiben

Die Arbeitswoche einer Kindertagespflegeperson kann bis zu 60 Wochenarbeitsstunden umfassen. Hinzu kommt die Verantwortung für die ihr anvertrauten Kinder. Und doch haben Tageseltern gesunde Wege durch den Berufsalltag gefunden.

Tagesmütter und Tagesväter haben sich für eine anspruchsvolle Tätigkeit entschieden. Das wird auch in der Studie „Profis in der Kindertagespflege“ der Informations- und Koordinierungsstelle Kindertagespflege in Sachsen (IKS) deutlich, die den beruflichen Alltag von Tageseltern näher beleuchtet. So versorgen Kindertagespflegepersonen in der Regel fünf Kleinstkinder im Alter zwischen null und drei Jahren – allein und meist über neun bis zehn Stunden täglich. Das heißt: Bedürfnisse erkennen und auf diese eingehen, Windeln wechseln, Trösten, Begleiten, Unterstützen und das alles gleich fünffach. Hinzu kommen die Zeit für vor- und nachbereitende Tätigkeiten der pädagogischen Arbeit und die organisatorischen Anforderungen für den Betrieb der Kindertagespflegestelle. Nicht selten kommen so 50 bis 60 Wochenarbeitsstunden zusammen. Im Falle von Erkrankung und der zeitweisen Schließung des Angebotes fällt die sich anschließende Erholungsphase häufig sehr kurz aus, denn das hohe Arbeitspensum ist stets kombiniert mit den Herausforderungen einer Selbständigkeit.

Belastung im Alltag erkennen

Und dennoch üben Tageseltern in Sachsen ihre Tätigkeit über Jahre, sogar über Jahrzehnte aus - zum Teil ohne in dieser Zeit ernsthaft zu erkranken. Wie es Kindertagespflegepersonen demnach gelingt, motiviert, zufrieden und gesund zu bleiben, interessierte das Team der IKS sehr. Deshalb befragte es sächsische Tageseltern nach dem gesundheitlichen Risiko ihrer Arbeit und welche Schutzfaktoren sie für sich persönlich nutzen.

Als größtes Risiko benannten die Befragten die körperliche Beanspruchung im Alltag: das Heben und Tragen kleiner Kinder, das Bücken und Knien bei gemeinsamen Aktivitäten. All das wirkt sich auf den Körper aus. Viele der befragten Personen treiben daher Sport, bewegen sich, nutzen Yoga und Massagen zur Entspannung, machen Gymnastik, waldbaden oder tanzen. Zum Teil geschieht das auch gemeinsam mit den betreuten Kindern. Gleichzeitig gaben die Teilnehmenden an, bereits bei der Gestaltung der Kindertagespflegestelle auf gesundheitsschonende Maßnahmen zu achten. So kann beispielsweise durch Türen an den Kinderbetten vermieden werden, dass Kinder aus diesen herausgehoben werden müssen.

Erkrankung als persönliches Risiko

Selbst zu erkranken, wurde aus zweierlei Sicht als Risiko beschrieben. Einerseits auf Grund der jeweiligen Erkrankung selbst. Andererseits aber auch wegen des psychischen Drucks, da die eigene Erkrankung meist mit der zeitweisen Schließung der Pflegestelle und einem Verdienstaustausch sowie der fehlenden Betreuung für die Kinder einher geht, falls Vertretungslösungen fehlen.

Zudem geraten Tageseltern in ein Dilemma, wenn kranke Kinder in die Betreuung gegeben werden. Diese bergen ein Ansteckungsrisiko für die Betreuungsperson selbst und es kann zu Konflikten mit den Eltern führen. Hierbei setzen die Befragten auf gute Kommunikation und sind um wertschätzende Elterngespräche bemüht. Das hilft, Konflikten vorzubeugen, sowie Erwartungshaltungen abzuklären und diese transparent zu machen. Offene und klare Kommunikation hilft an dieser Stelle allen Beteiligten: Kindern, Eltern und der Tagespflegeperson selbst.

Einsamkeit im beruflichen Alltag begegnen

Tageseltern sind in der Regel allein tätig. Nach Einschätzung der befragten Tageseltern kann sich dies zu einer Belastung entwickeln, wenn der Austausch im Alltag fehlt und die alleinige Verantwortung für das Wohl der Kinder als zu groß empfunden wird. Zum Ausgleich nutzen Tageseltern die gute Vernetzung vor Ort, um beispielsweise gemeinsame Ausflüge zu unternehmen und sich dabei persönlich und fachlich auszutauschen. Auch die sogenannten Tür- und Angelgespräche mit Eltern oder kurze Gespräche mit Personen im Alltag schaffen ein Gegengewicht. Dies wirkt nicht nur der sonst eher isolierten Tätigkeit entgegen. Oft erhalten Tageseltern an diesen Stellen zudem positives und wertschätzendes Feedback.

Für den fachlichen Austausch werden Vernetzungs- und Stammtischtreffen sowie Telefonate mit anderen Kindertagespflegepersonen genutzt. Der Austausch, die gegenseitige Unterstützung und das kollegiale Miteinander unter den Tageseltern werden sehr geschätzt.

Interessant sind in diesem Zusammenhang auch die Ergebnisse anderer Studien, die feststellten, dass die Wertschätzung und Anerkennung durch die Familien

und deren Kinder ebenfalls einem Gesundbrunnen gleichkommen. Dies kann ein wichtiger Faktor hinsichtlich der mentalen Gesundheit sein. Hinzu kommt das Sinnstiftende der täglichen Arbeit, was in einem hohen Maß dazu beiträgt, trotz der Anforderungen gesund zu bleiben.

Persönliche Ankerpunkte geben Kraft

Gleichzeitig verdeutlichte die IKS-Befragung den hohen Stellenwert ganz individueller Ankerpunkte, die als Ressourcen dienen und für die Gesundheit förderlich sind. Die eigene Familie, das soziale Umfeld oder auch den eigenen Freundeskreis benannten viele als wichtige Quellen, um Kraft zu tanken. Auch Hobbies und Religion wurden aufgeführt. Zudem spielte es für viele eine wichtige Rolle, wie dank einer achtsamen und entschleunigten Planung des Tagesablaufs mit den Kindern oder des bewussten Schaffens von Wohlfühloasen für sich selbst Druck aus dem Arbeitsalltag genommen werden kann. Schließlich wurden auch Aspekte wie Weiterbildungen, um sich selbst sicherer in der Arbeit zu fühlen, oder das Einbinden von Eltern und die Zusammenarbeit mit anderen Tageseltern und Kitas als hilfreich für die eigene Entlastung bewertet.

Neben den Anforderungen, die die Selbstständigkeit als Kindertagespflegeperson mit sich bringt, schätzen viele jedoch den Freiraum, in dem sie selbstwirksam und flexibel agieren können. So gab eine Kindertagespflegeperson an, dass sie in ihrer Tätigkeit alles umsetzen kann, was ihr wichtig ist: das individuelle Eingehen auf die Kinder, nachhaltige Ernährung bis hin zur Gestaltung des Tagesablaufs.

Entscheidend ist, welche Widerstandsressourcen einzelne Tageseltern für sich brauchen und finden. Wie es gelingt, diese in den Alltag zu integrieren bzw. gezielt Zeiten dafür zu finden oder festzulegen. Ein erster Schritt kann sein, einen festen Termin mit sich selbst, mit dem Hobby oder mit Menschen, die einem wichtig sind, zu vereinbaren. Eine befragte Kindertagespflegeperson stellte treffend fest: „Man wird selbst zufriedener, wenn man für sich sorgt“.

Impulse dafür, wie Tageseltern einen bewussten und achtsamen Alltag für sich und die von ihnen betreuten Kinder gestalten können, bieten die Weiterbildungen der Informations- und Koordinierungsstelle Kindertagespflege in Sachsen. Alle Informationen dazu unter:

www.iks-sachsen.de



Klar kommunizieren – Belastung reduzieren

Das Sprach-, Bildungs- und Beratungszentrum e.V. aus Zwickau setzt auf klare Kommunikationsstrukturen, Transparenz und ein starkes Leitungsteam, das die Beschäftigten gut begleitet und mehr führt als leitet. Die Erfahrung zeigt, dass Belastungen im Arbeitsalltag so schneller erkannt und reduziert werden können.

Die Arbeitsbelastung ist hoch und an manchen Tagen scheinen einem die Aufgaben über den Kopf zu wachsen. Den Beschäftigten des Sprach-, Bildungs- und Beratungszentrums e.V. (SBBZ) aus Zwickau geht es da nicht anders. Natürlich kann die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen fordernd sein - der Druck entsteht jedoch meist dann, wenn Personal ausfällt. Immer wieder war zu beobachten, dass Kolleg*innen in diesen Situationen in ein Spannungsfeld aus Zeitdruck und dem persönlichen Anspruch an die eigene Arbeit geraten. Ebenso fiel auf, dass Absprachen manchmal nicht so funktionierten, wie sie gedacht waren. Teilweise führte das dann zu Irritationen und Konflikten in der Belegschaft. In der Folge erhöhte sich der Stress für alle Beteiligten.

„Die fachlichen Anforderungen an die Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe sind hoch. Deshalb war es uns wichtig, jene Faktoren zu minimieren, die eine zusätzliche Belastung für unsere Mitarbeiter*innen darstellen. Hierbei setzen wir seit 2017 gezielt auf die mittlere Leitungsebene“, erklärt Doreen Gruhn, die seit 2013 Geschäftsführerin des SBBZ e.V. ist. Mit Hilfe des Programms Unternehmenswert Mensch bildete der Träger seine Leitungskräfte entsprechend fort.

Kommunikation als Schlüssel

Die zentrale Erkenntnis dieses Entwicklungsprozesses mutet auf den ersten Blick geradezu unspektakulär an: Es hängt alles an Kommunikation und Kommunikationsstrukturen. Dazu gehören beispielsweise eine transparente Vermittlung von Entscheidungen, das Einhalten klar definierter Kommunikationswege sowie die aktive Beteiligung der Beschäftigten. Was so einfach klingt, ist es in der Praxis oft nicht. Unklare Zuständigkeiten, missverständliche Absprachen, Unausgesprochenes oder Vorausgesetztes kann sich im beruflichen Alltag negativ auswirken. In der Folge sind Kommunikationswege und Strukturen meist ineffizient und kommen als unnötige Stressoren zusätzlich zur vorhandenen Arbeitsbelastung hinzu.

„Missverständnisse aufzulösen, sich in die Perspektive der Anderen hineinzusetzen, deren Motivation zu erkennen und anzuerkennen, war im gesamten Prozess wichtig und gehört heute selbstverständlich zur Unternehmenskultur - ebenso wie das Erkennen und die Akzeptanz der Aufgabenfülle des Gegenübers. Das benötigt gerade am

Anfang Zeit. Entwickelt sich dadurch ein gutes Verständnis füreinander und steht dies im Zusammenhang mit klaren Kommunikationsstrukturen, entsteht im Arbeitsalltag ein Gewinn, der Belastungsfaktoren für die Beschäftigten reduzieren kann“, schildert die Geschäftsführerin ihre Erfahrungen.

Zuhören und wirklich verstehen

Eine wichtige Funktion nimmt dabei das aktive Zuhören ein. Es fordert viel Konzentration und Selbstdisziplin, um zu hören, was gesagt wird, um Befindlichkeiten zu erspüren und auch zwischen den Zeilen Unausgesprochenes wahrzunehmen und anzusprechen. Ernsthaftigkeit, Neutralität und der respektvolle Umgang miteinander bilden dabei die Basis.

Nicht zuletzt geht es gerade bei Konflikten darum, deren wahren Ursprung zu ergründen, um konkrete Lösungen entwickeln zu können. Diesbezüglich unterstreicht Doreen Gruhn: „Einen strukturell bedingten Konflikt muss man anders angehen als beispielsweise einen Sach- oder Interessenkonflikt. Auch die für eine Lösung zu beteiligenden Personen hängen stark von der Art des Konfliktes ab.“

Auf der anderen Seite steht das Vertrauen in die Kompetenzen und Zuständigkeiten der Beschäftigten. Die positiven Effekte dieses Vorgehens sind im SBBZ deutlich spürbar. Die Eigeninitiative der Leitungskräfte und ihrer Teams stieg merklich an. Viele Dinge, die früher einen hohen Abstimmungsbedarf hatten, können jetzt in der Regel durch die Teams selber geklärt werden. Für die Leitungskräfte und Teams ist der eigene Wirkungsrahmen besser erkennbar geworden. Sie handeln dabei immer im Wissen, dass die Geschäftsführung bei nicht zu klärenden Fragen hilft.

Zuständigkeiten und Kommunikation strukturieren

Für Fragen und Absprachen hat sich das SBBZ einen klaren Rahmen gegeben. So gibt es feste Sprechzeiten, zu denen sich die verschiedenen Teams und Leitungskolleg*innen austauschen und Fragen beantwortet werden. Bei diesen Treffen wird strikt darauf geachtet, dass Fragen konkret formuliert und adressiert werden. Zudem überlegen sich

alle Beteiligten vorab, was in diesem Termin besondere Priorität besitzt und welche Themen eher zu einem späteren Zeitpunkt besprochen werden können. Werden Probleme sichtbar oder Unzufriedenheiten angesprochen, sind die Beschäftigten aufgefordert, dies mit mindestens drei Lösungsvorschlägen zu begleiten.

„Kritik kann und soll bei uns jederzeit geäußert werden. Das ist für mich als Geschäftsführerin essenziell, damit gute und vor allem tragfähige Entscheidungen getroffen werden können. Wo in einer Einrichtung der Schuh drückt, das wissen die Kolleg*innen vor Ort besser als ich. Ebenso wissen sie besser, wie eine mögliche Lösung aussehen könnte. Deshalb gehört es nun schon seit Jahren zu unserer Organisationskultur, dass Problemanzeigen immer mit Lösungsansätzen verbunden werden müssen, wenn sie vorgebracht werden. Einige Kolleg*innen haben sich damit zu Anfang etwas schwergetan. Mittlerweile können wir feststellen, dass alle sehr lösungsorientiert auf ihre beruflichen Herausforderungen blicken“, so Doreen Gruhns Fazit dazu.

Lösungsorientierten Blick einnehmen

Dank dieses Ansatzes haben alle außerdem ein besseres Gefühl dafür entwickelt, welche Fragen tatsächlich dringend sind und welche noch warten können. Damit sind auch die vielen kleinen Anfragen weggefallen, die sonst Arbeitsabläufe unterbrochen haben. Sie treten tatsächlich beinahe nur dann noch auf, wenn etwas wirklich nicht bis zu den regelmäßigen Sprechzeiten warten kann.

Insbesondere hinsichtlich der eingangs geschilderten Diskrepanz zwischen Zeitdruck und Selbstanspruch sorgt das bereits für Entlastung. Denn auch in diesem Punkt ist die Kommunikation unmissverständlich: Fragen müssen nicht sofort beantwortet werden. Es sei denn, es besteht Gefahr für Leib und Leben oder eine existenzielle Schädigung des Vereins ist zu befürchten. Das ist in der Praxis zum Glück kaum der Fall, was wiederum den Druck auf die Beschäftigten verringert.

Rahmen schaffen und Spielräume bieten

Doreen Gruhn denkt, dass die getroffenen Maßnahmen das Wohlbefinden und die Motivation der rund 50 Mitarbeiter*innen des SBBZ e.V. positiv beeinflussen. Die Rückmeldungen aus den Teams bestätigen dies: „Ein klarer Handlungsrahmen, die lösungsorientierte Sichtweise, die transparente und strukturierte Kommunikation sowie eine



gute Fehlerkultur haben sich bei uns bewährt. Die Last verringert sich so. Wir haben natürlich Personalabgänge wie andere Arbeitgeber auch. Aber mehr als einmal erlebten wir dagegen, dass Leute wieder zu uns zurückkamen, weil wir eben diese Rahmenbedingungen bieten.“

Ein unvoreingenommener Blick auf die eigenen Strukturen kann Spielräume eröffnen, die vorher nicht wahrgenommen wurden. Vermeintlich eingespielte Abläufe sollten immer wieder auf den Prüfstand. Das SBBZ hat so vorhandene Stressoren reduziert.

www.sbbz.de



Psychische Gesundheit im Fokus

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zu entwickeln, ist nicht leicht. Besonders dann nicht, wenn es sich um das BGM für eine deutschlandweit agierende und dezentral aufgestellte Organisation wie die Outlaw gGmbH handelt. Doch mittels klarer Strukturen möchte Outlaw die Mitarbeiter*innen bestmöglich in ihrer Gesundheit unterstützen. Ein Schwerpunkt liegt auf der Hilfe bei psychischen Belastungen.

BGM etablieren – die Anfänge

Am Arbeitsplatz die Gesundheit zu erhalten, wird immer wichtiger. Besonders in Zeiten des Fachkräftemangels und der daraus resultierenden Mehrbelastung für das vorhandene Personal sind Arbeitgeber gefordert, die Gesundheit der Mitarbeiter*innen gut zu unterstützen.

Vor etwas mehr als vier Jahren begann die Outlaw gGmbH, ein Gesundheitsmanagement zu entwickeln, das über die betrieblichen Pflichtaufgaben hinausgeht. Dies geschah durch eine Fachkraft, die den Aufbau dieses Bereiches verantwortete. In Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) wurden innerbetrieblich Gesundheitsmanager*innen als Spezialist*innen für verschiedene Themen ausgebildet – beispielsweise zu Rückengesundheit, gesundem Führen, zum Aufbau eines präventiven Stressmanagements oder zur Hilfe nach Extremerlebnissen. Zusätzlich gab es punktuell zahlreiche Einzelangebote, beispielsweise Rückenschulungen, Arbeitsplatzoptimierungen oder Fitness- und Entspannungsangebote für die Teams.

Die Gesundheitsmanager*innen sollten als Multiplikator*innen fungieren und ihre Themen ins Unternehmen tragen. Was in der Theorie eine gute Idee war, stellte sich in der Praxis allerdings als schwierig heraus. Die Tätigkeit als Gesundheitsmanager*in war für die Beschäftigten als Zusatzaufgabe gedacht und konnte vielerorts aufgrund des Fachkräftemangels und unklarer Festlegung der Freistellungen nicht vollständig umgesetzt werden.

Die Grundlagen für ein Gesundheitsmanagement waren damit zwar geschaffen, aber es fehlte der rote Faden und es wurde klar: Wir brauchen mehr Struktur und eine feste Anbindung des BGM an ein Team.

In der Folge wurde das BGM dem Referat Personalentwicklung zugeordnet und die Aufgaben verteilen sich nun auf drei Mitarbeiterinnen. Die Arbeitsfelder Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sowie die psychische Gefährdungsbeurteilung wurden neu gestaltet und nach und nach entstanden übergreifende Angebote, die dem gesamten Kollegium zur Verfügung stehen. Ein Prozess, der bis heute andauert und fortlaufend Erweiterung findet. Auch einige der Gesundheitsmanager*innen sind daran beteiligt.

Corona-Pandemie als Stresstest für das BGM

Mit Ausbruch der Corona-Pandemie war das BGM mehr gefordert denn je – permanent gab es neue Vorgaben. Das Team musste in kürzester Zeit Informationen bündeln und weitergeben, die Beschaffung von Schutzausrüstung koordinieren und Arbeitsregelungen anpassen. Auch ein mobiles Impfangebot stellten die Kolleginnen durch eine Kooperation auf die Beine.

„Zum Glück haben wir das BGM bereits vor Corona gut auf den Weg gebracht“, berichtet Mandy Kanne, eine der drei Kolleginnen, die nun das Gesundheitsmanagement bei Outlaw betreuen. „Corona hat uns jeden Tag zu Krisenmanager*innen gemacht und wir haben viel dabei gelernt. Die IT-Abteilung hat in kürzester Zeit stabil funktionierende digitale Strukturen geschaffen - dadurch arbeiten wir nun viel interdisziplinärer als früher.“

Um den Mitarbeiter*innen in dieser besonderen Situation zu helfen, etablierten die drei Frauen viele digitale Angebote. Eine Beratungshotline bot sowohl Antworten auf allgemeine Fragen als auch Gespräche für jene, die Unterstützung bei der Bewältigung von Ängsten und Unsicherheiten benötigten. Bei virtuellen Sportangeboten und Kaffeerunden konnten die Kolleg*innen trotz physischer Isolation Gemeinschaft erleben. So rückte das Thema psychische Gesundheit auch durch diese Situation immer mehr in den Blick.

Schwerpunkt psychische Gesundheit

Nicht erst seit Corona legte Outlaw viel Wert auf Hilfe in herausfordernden Situationen des Arbeitsalltags. Deshalb befasst sich das BGM derzeit besonders mit dem Auf- und Ausbau von Präventionsangeboten für psychische Erkrankungen.

Die hauseigene Weiterbildungseinrichtung „akademie lernbar“ bietet im Rahmen der Führungskräftequalifikation als festen Bestandteil „Gesunde Führung und Selbstführung“ an. Dazu gibt es für alle Mitarbeiter*innen Formate, die die seelische Widerstandsfähigkeit stärken sollen. Neu ist in diesem Rahmen das Resilienztraining. Mit einer erfahrenen Trainerin haben alle Interessierten die Möglichkeit, Strategien zu erarbeiten, die sie persönlich in ihrer Resilienz stärken und die ihnen helfen, unbeschadet und gestärkt aus Krisen hervorgehen zu können.



In Kooperation mit der Beratungs-Mediations-Coaching-Ambulanz des Masterstudiengangs Beratung Mediation Coaching (BMC) der Fachhochschule Münster können sich die Mitarbeiter*innen außerdem coachen und beraten lassen oder Supervisionen in Anspruch nehmen.

Psychologische Erstbetreuung

Besonders für jene, die im Bereich der Hilfen zur Erziehung arbeiten, gibt es seit neuestem auch ein Angebot, falls im Arbeitsalltag traumatisierende Situationen durchlebt wurden: „Betriebliche psychologische Erstbetreuer*innen stehen betroffenen Kolleg*innen, Führungskräften und Teams nach einem Extremereignis unterstützend und

beratend zur Seite. So wird zusätzliche frühzeitige Hilfe und Stabilisierung gewährleistet, bis Fachleute aus Psychologie oder psychologischer Psychotherapie den Fall übernehmen können,“ erklärt Mandy Kanne. „Durch die frühe Intervention können wir bestenfalls psychische Belastungen minimieren und Erkrankungen vorbeugen, die sich nach Traumatisierungen entwickeln können, beispielsweise eine Anpassungsstörung, eine posttraumatische Belastungsstörung, Depressionen oder Suchterkrankungen. Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt und es ist uns ein großes Anliegen, gut für alle Mitarbeiter*innen zu sorgen. Das BGM hat hier mittlerweile verlässliche Strukturen geschaffen und wir arbeiten jeden Tag daran, noch besser zu werden.“

Psychische Belastungen treten in allen Bereichen der Sozialen Arbeit auf. Arbeitgeber sind gefordert, die Stressoren zu identifizieren und Mitarbeitende bei der Bewältigung zu begleiten. Sprechen Sie mit der Outlaw gGmbH über die Erfahrungen dort. Kontaktdaten unter:

www.outlaw-ggmbh.de





Gute Ideen und Gespräche an der frischen Luft. Zur teambildenden Maßnahme des Fachbereiches Organisation, Planung und Kommunikation ging es im Mai 2022 an den Störmthaler See bei Leipzig.

Im Team zum gesunden Team

Zur Gesunderhaltung des Teams hilft es nicht, ein paar förderliche Maßnahmen anzubieten. Die Beschäftigten in ihren Bedarfen abzuholen und sie zu beteiligen, ist ein viel wichtigerer Schritt zum Erfolg.

Das weiß auch die Oschatzer Lebenshilfe. Der Verein ist mit seinen rund 350 Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber der Region. Das Angebot reicht vom Kindergarten über ein Familienhaus, ein Wohnheim für Kinder und Jugendliche bis hin zu Wohn-Pflege-Einrichtungen und betreutem Wohnen, Tagesbetreuungsangeboten und einer Werkstatt für behinderte Menschen. Neben klaren Strukturen verlangt dies einen unverstellten Blick auf die Beschäftigten und die Übernahme hoher Verantwortung für alle Mitarbeiter*innen. Somit wurde in Kooperation mit der AOK Plus 2017 ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) installiert.

Belastungen im Arbeitsalltag erkennen

„Je nach Arbeitsbereich, Situation und Schichtdienst kommt es immer wieder zu Zeitdruck, Stress sowie zu körperlichen und psychischen Belastungen. Diese Faktoren führten leider auch zu Erkrankungen von Teammitgliedern“, berichtet Manja Elschner, Mitglied der

Geschäftsleitung und verantwortlich für das Betriebliche Gesundheitsmanagements (BGM). „Die Tätigkeiten in unseren Einrichtungen und Diensten sind anspruchsvoll. Da braucht es hohe fachliche und soziale Kompetenz gepaart mit persönlichem Engagement. Die besonders großen Herausforderungen meistern unsere Teams oft durch gegenseitiges Achtgeben und anhand von Wertschätzung untereinander. Die vergangenen Jahre brachten daher nicht nur Schwachstellen zu Tage, sondern führten auch zu einem spürbaren Schulterchluss innerhalb der Teams.“

Mitarbeitende einbinden

Um die Belastungsfaktoren genauer kennen zu lernen und Stressoren zu identifizieren, befragte die Lebenshilfe Oschatz ihre Beschäftigten. Organisatorisch eine Meisterleistung, denn es wurden Gespräche in sechzehn Einrichtungen geführt. Dafür nahmen sich alle Beteiligten ausreichend Zeit. Insbesondere dieser Aspekt wurde von den Befragten als Zeichen der Wertschätzung und als Interesse an deren Beteiligung wahrgenommen.

„Die Befragten nannten beispielsweise mentalen Stress, Kopfschmerzen und den Umgang mit schwierigen Situationen“, fasst Nadine Hallbauer, Mitglied der Geschäftsleitung, zusammen und erklärt: „Im Ergebnis haben wir Arbeitszirkel für Qualität, Arbeitsschutz und Mitwirkung ins Leben gerufen. Es gelang, das Personal in die Veränderungsprozesse einzubinden, wie unter anderem in die Entwicklung eines Leitbildes sowie von Leitlinien für die tägliche Arbeit. Auf Führungsebene beschäftigten wir uns unter anderem mit Fragen des gesunden Führens. Infolgedessen sind Vorstand, Einrichtungsleitungen und der Fachbereich Organisation, Planung & Kommunikation stärker zusammengewachsen. Wir agieren nun gemeinsam und übergreifend beim Arbeits- und Gesundheitsschutz.“

Präventive und gesundheitsfördernde Angebote schaffen

Nach der Auswertung der Befragung und internen Gesprächen wurde eine Vielzahl präventiver und gesundheitsfördernder Angebote ins Leben gerufen. Mittels dieser soll den täglichen Belastungen entgegengewirkt und die gesunde Lebensführung im Arbeitsalltag unterstützt werden. Neben Klassikern wie Rückentraining beteiligen sich Teammitglieder an regionalen Teamläufen oder am internen Inklusionslauf. Darüber hinaus werden Gesundheitstage, betriebsärztliche Vorsorgeuntersuchungen, Fachvorträge, Entspannungsübungen oder Angebote zur Burnout-Prophylaxe sowie zum Umgang mit Ängsten oder Stress angeboten. Die Rückmeldungen sind durchweg positiv.

„Das Gesundheitsmanagement ist eine wichtige Säule für uns. Die Angebote etablieren sich und die anfängliche Skepsis einiger Kolleg*innen ist der Neugier gewichen. Doch auch wenn sich in der Belegschaft nachweislich ein Bewusstsein für Gesundheitsthemen entwickelt, müssen wir dranbleiben und die Leute ins Boot holen“, so Manja Elschner.

So drohen einige Dinge trotz anfänglicher Erfolge im Sande zu verlaufen. Beispielsweise ist der Zulauf zum Rücken-Fit-Angebot nach dem ersten Ansturm abgeebbt, obwohl der Wunsch danach wiederholt geäußert wurde. Einen Grund dafür sieht die BGM-Verantwortliche auch im Schichtsystem, das einer regelmäßigen Teilnahme durchaus entgegenstehen könne. Nadine Hallbauer sieht noch andere Hürden: „Sichtbar wurde nicht nur die oftmals fehlende Zeit, um das Resilienztraining zu nutzen, sondern auch die teilweise fehlenden personellen Ressourcen traten zu Tage. Die Kurse und Angebote gestalteten in der Regel Mitarbeiter*innen aus dem eigenen Haus. Hier müssen wir neue Lösungen finden.“ Regelmäßige Steuerkreise sollen nun nachjustieren. Dabei wird es auch um die Vereinbarkeit mit dem Schichtsystem gehen.

Sichtbarer Effekt: Weniger krankheitsbedingte Fehltag – mehr Motivation

Dass sich die Gesundheitsförderung auszahlt, ist an weniger krankheitsbedingten Fehltagen, einer positiveren Unternehmenskultur und der gesteigerten Wertschätzung im Miteinander abzulesen. Nadine Hallbauer macht dies für sich auch daran fest, dass sich die Mitarbeiter*innen mehr einbringen. Das sei das Ergebnis von aktivem Zuhören, Transparenz und klarem Positionieren: Was ist gleich, was nicht sofort umsetzbar?



Gemeinsames Trommeln stärkt Körper, Geist und Miteinander.

Das Gesundheitsmanagement der Oschatzer Lebenshilfe ist als ganzheitlicher, nachhaltiger Prozess angelegt. Er entwickelt sich offen und kann Impulse aufnehmen. „Ich denke, mit diesem Prozess ist man nie am Ende, da sich Bedarfe und Belastungsfaktoren auch verändern können. Wir wollen weitere Möglichkeiten aufzeigen und dabei eng an dem sein, was die Beschäftigten für ein gesundes und motiviertes Arbeiten brauchen“, sagt Nadine Hallbauer.

Manja Elschner versteht das Gesundheitsmanagement als nachhaltige Investition in die Zukunft. Sie zieht ein positives Fazit: „Der Impuls des Mitgestaltens ist angekommen. Wir erleben eine neue Diskussionskultur. Tatsächlicher Austausch findet statt. Ich bin froh, wenn Dinge, die nicht gefallen, angesprochen werden. Offenbar tragen die persönlich empfundene Sicherheit und der passende Gesprächsrahmen dazu bei.“

Sie möchten sich mit der Lebenshilfe Oschatz austauschen? Näheres zu unserem Mitglied und die passenden Kontaktdaten finden Sie unter:

www.lebenshilfe-oschatz.de



Arbeitsschutz als Basis für gesundes Arbeiten

Arbeitsschutz in einer Werkstatt mit 320 Mitarbeitenden umzusetzen und so die Gesundheit aller Beschäftigten zu schützen, erfordert ein lebendiges Arbeitsschutzkonzept. Doch wie fängt man an? Die Görlitzer Werkstätten haben sich dieser Frage gestellt.

Arbeitsschutz gehört in einer Werkstatt so selbstverständlich zum Alltag wie Werkzeuge und Werkstoffe. Das gilt auch für die Görlitzer Werkstätten, in der 320 Werkstattbeschäftigte arbeiten. Tischlerei, Wäscherei und Industriemontage sind nur drei der acht Arbeitsbereiche, für die jeweils eigene Anforderungen an den Arbeitsschutz bestehen. Bei der Vielzahl von Verordnungen, Regelungen und gesetzlichen Vorgaben ist es für die Verantwortlichen jedoch herausfordernd, die wichtigsten Handlungsfelder im Blick zu behalten. Daher entschied sich das Leitungsteam der Görlitzer Werkstätten vor zwei Jahren dafür, den Arbeitsschutz als Aufgabe des gesamten Unternehmens anzugehen und neu aufzustellen.

Hierbei stützte sich das Team auf den ORGA-Check der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. Mit diesem Selbsttest können Einrichtungen anhand von 15 Bausteinen überprüfen, ob die Anforderungen an eine gute Arbeitsschutzorganisation erfüllt sind. Wie bei einem Backrezept sind die einzelnen Themenbereiche nacheinander angeordnet und können sukzessive abgearbeitet werden.

Ist-Stand des Arbeitsschutzes prüfen

Da ein unternehmensweiter Arbeitsschutz angestrebt wurde, lag das Augenmerk zunächst auf den umzusetzenden Aufgaben, auf der Verantwortung für deren Umsetzung und auf den unterstützenden Dokumenten. Mithilfe des ORGA-Checks erfolgte zunächst eine Ist-Stand-Analyse, um Handlungsbedarfe zu identifizieren.

Ein erster Schritt bestand darin, die bis dahin verwendeten Dokumente und Leitfäden sowohl auf ihre Sinnhaftigkeit, aber vor allem auch auf deren praktische Umsetzung hin zu prüfen. Ein Großteil der Unterlagen war über Jahre nicht angepasst worden und wich teilweise von den aktuellen

Abläufen in der Werkstatt ab. Eine entscheidende Frage war zudem, inwieweit allen Beschäftigten die vorhandenen Arbeitsschutzmaterialien bekannt waren und im Alltag genutzt werden.

Bei diesem Schritt war es der Werkstattleitung wichtig, die Beschäftigten unmittelbar einzubinden. Zum einen, um die Umsetzung des Arbeitsschutzes und der dafür notwendigen Dokumente aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und zum anderen, damit alle von Beginn an beteiligt sind und das Thema mitdenken. Dem Betriebsrat, dem Team für Qualitätsmanagement und der Fachkraft für Arbeitssicherheit kamen dabei ebenfalls wichtige Funktionen zu, da sie an den Entscheidungen und bei der Umsetzung künftiger Arbeitsschutzmaßnahmen erheblich mitwirken. Unterstützung holten sich die Görlitzer Werkstätten zudem von ihrer Betriebsärztin und der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege.

Vorhandenes aktualisieren und Anwendbarkeit vereinfachen

Infolge des breit angelegten Dialogs traten verschiedene Handlungsbedarfe zu Tage. Gefährdungsbeurteilungen, Betriebsanweisungen oder auch Unterweisungsvorlagen und Pflichtübertragungen wurden neu erstellt und einheitliche Formate entwickelt. Insbesondere der einheitliche Aufbau der verschiedenen Dokumente soll dafür sorgen, dass Prozesse und Abläufe verständlich sind und deren Zusammenhang miteinander nachvollziehbar ist. Zudem soll mittels einer neu angelegten Ordnerstruktur die Auffindbarkeit erleichtert werden.

Damit die neuen Dokumente den Beschäftigten bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes auch leicht zugänglich und hilfreich sind, planen die Görlitzer Werkstätten eine webbasierte Softwarelösung. Sie soll beispielsweise an

Wartungsintervalle und notwendige Unterweisungen erinnern, Informationen zu Arbeitsmitteln und deren richtiger Anwendung bündeln, Zuständigkeiten transparent machen und durch Checklisten bei der Umsetzung von Aufgaben unterstützen. Alle für den Arbeitsschutz zuständigen Personen sollen mittels eines internetfähigen Endgerätes jederzeit auf relevante Unterlagen zugreifen können, offene Aufgaben erkennen und umsetzen. Zudem soll gewährleistet werden, dass Unterweisungen einheitlich erfolgen - unabhängig von der Person, die sie durchführt.

Was so schön praktisch klingt, will gut durchdacht sein. Die beschriebene Überarbeitung der Dokumente und Prozesse bilden dafür die entscheidende Grundlage. Derzeit wird eine digitale Lösung für die Tischlerei, die Wäscherei und die Druckerei umgesetzt. Mittels dieser Pilotlösung sollen in den kommenden Monaten Erfahrungen gesammelt werden, die dann in der Arbeitsschutzsoftware für die gesamte Werkstatt berücksichtigt werden können.

Beschäftigte zum selbstständigen Handeln befähigen

Mit der Software allein wird der Arbeitsschutz jedoch nicht gelingen. Im gesamten Prozess der Neuausrichtung wurde die besondere Funktion der Führungskräfte bei diesem Unterfangen deutlich. Dies gilt insbesondere dafür, bestehende Gefährdungsbeurteilungen zu verstehen und Gefährdungen als solche zu erkennen und zu dokumentieren.

Dass Gefährdungsbeurteilungen grundlegend für den Arbeitsschutz sind und Gefahrenpotentiale aus unterschiedlichen Perspektiven beurteilt werden sollten, war nicht allen Beteiligten bewusst. Die Werkstattleitung ermutigte also dazu, sich mit den Kolleg*innen darüber auszutauschen, sich Hilfe zu holen und versicherte, dass eine Führungskraft nicht immer alles wissen oder für jede Situation eine Lösung parat haben muss.

Um dem Team die dafür nötige Sicherheit zu vermitteln, greifen die Görlitzer Werkstätten auf das Weiterbildungsangebot der BGW zurück. Dabei geht es jedoch nicht ausschließlich um die reine Wissensvermittlung. Die Kolleg*innen sollen künftig eigeninitiativ und selbstverantwortlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für ihre Arbeitsbereiche erkennen und anwenden. Zudem sollen das Selbstverständnis der Führungskräfte und Beschäftigten sowie das Bewusstsein für Verantwortung und Aufgaben gestärkt werden.

Die Analyse der Ist-Situation zum Thema Arbeitssicherheit, Gesundheit- und Umweltschutz war aufwendig. Dennoch sind Team und Werkstattleitung sicher, dass es nur so möglich ist, eine solide Basis für weitere Entscheidungen im Unternehmen zu schaffen. Zudem ist während des gesamten Prozesses das Bewusstsein für Arbeitsschutz und somit für die Gesunderhaltung aller Beschäftigten gewachsen. Zugleich sind Wissenslücken offenbar geworden, die nun gezielt geschlossen werden können.

Arbeitsschutz und Gesundheit sind eng miteinander verbunden. Deshalb wollen die Görlitzer Werkstätten einen gelebten Arbeitsschutz aufbauen. Sie wollen sich darüber austauschen? Kontaktdaten und Informationen zu den Görlitzer Werkstätten finden Sie unter:

www.goewerk.de



Gesund bleiben in Krisensituationen

Krisen fordern Fach- und Führungskräfte besonders und stellen eine zusätzliche Belastung im beruflichen Alltag dar. Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege bietet seit gut zwei Jahren ein Krisen-Coaching für Führungskräfte an. Ab Herbst 2022 kommt der Strategietag Krisenbewältigung hinzu.

Von Beginn an hat die Pandemie die Arbeitswelt auf den Kopf gestellt. Die Änderungen im Arbeitsumfeld und neue ungewohnte Arbeitsroutinen haben die Betriebe - Beschäftigte und Führungskräfte gleichermaßen - herausgefordert. Auch wenn sich im Verlauf der beiden letzten Jahre die Anforderungen gewandelt haben, sind die Belastungen nach wie vor spürbar und hoch.

Vor diesem Hintergrund hat die BGW ebenfalls seit Beginn der Pandemie das kostenfreie „Krisen-Coaching“ für ihre Mitgliedsbetriebe im Programm: Führungskräfte und Personen mit besonderer Verantwortung haben die Möglichkeit, schnell und unbürokratisch bis zu fünf kostenfreie Coaching-Einheiten per Telefon oder Video zu erhalten. Ziel ist es, die psychische Gesundheit zu stärken und somit auch in den notwendigen Veränderungsprozessen gesundheitsförderndes Führen zu ermöglichen.

Anfang dieses Jahres wurde das Krisen-Coaching um zusätzliche Themenaspekte erweitert: die Impfpflicht für Einrichtungen im Gesundheitswesen und die Bewältigung der daraus entstehenden zusätzlichen Aufgaben und Konflikte, aber auch Auseinandersetzungen in einzelnen Teams als Folge des Krieges in der Ukraine. Fragestellungen sind daher unter anderem: Wie kann ich Fragen und Konflikte im Team und/oder in der Organisation moderieren und klären? Wie kann ich professionell handeln, wenn es in meinem Team zu Streitigkeiten und Auseinandersetzungen kommt?

Für zukünftige Krisen gut aufgestellt sein – das ist das Ziel eines weiteren Angebots der BGW. Der „Strategietag Krisenbewältigung“ (verfügbar voraussichtlich im Herbst 2022) hilft Betrieben, zusammen mit Expert*innen eine umfassende Analyse des Vorgehens während der Krisenzeit vorzunehmen: Was ist gut gelungen, was nicht? Was lässt sich besser machen? Im Workshop werden dabei die Handlungsfelder Führung, Kommunikation, Beteiligung, Fehlerkultur, Betriebsklima, Sicherheit und Gesundheit im Einzelnen unter die Lupe genommen. Sie bilden die Basis für eine gute betriebliche Präventionskultur.

Wie war beispielsweise das praktizierte Führungshandeln? Was hat gefehlt und worauf sollte zukünftig geachtet werden? Wie hat die Art und Weise, Informationen weiterzugeben, funktioniert? Müssen Kommunikationsprozesse für zukünftige Krisenereignisse angepasst werden? Waren in der Krise Wertschätzung, Vertrauen, Respekt und Toleranz untereinander und miteinander möglich?

Der Strategietag kann beispielsweise in Krisen-Teams oder in Leitungsrunden durchgeführt werden. Die Teilnahme von verantwortlichen Führungskräften und – wenn vorhanden – der betrieblichen Interessenvertretung ist allerdings Voraussetzung.



Die BGW unterstützt Betriebe dabei, die Beschäftigten psychisch gesund zu halten, damit psychische Belastungen in der Mitarbeiterschaft nicht zu Erschöpfung, Burn-Out, körperlichen oder seelischen Erkrankungen führen. Alle Informationen dazu finden Sie unter:

www.bgw-online.de/psyche

Auf ein Wort...

In der Rubrik „Auf ein Wort...“ lassen wir Führungskräfte aus unseren Mitgliedsorganisationen sprechen. Zu einer bestimmten Frage schildern sie ihre persönliche Sicht. Diesmal wollten wir wissen:

Was würden Sie gern noch lernen?

Mehr Gelassenheit - im Beruf sowie im privaten Leben. Meine Vorbilder sind meine Kinder, die so wunderbar im Hier und Jetzt leben und uns auf das Wesentliche im turbulenten Alltag zurückbringen. Dabei denke ich auch oft an das Zitat von Reinhold Niebuhr: „Gib mir die Gelassenheit, Dinge hinzunehmen, die ich nicht ändern kann, den Mut, Dinge zu ändern, die ich ändern kann, und die Weisheit, das eine vom anderen zu unterscheiden.“



Anna Naumann

Geschäftsführerin, ASB Regionalverband Leipzig e.V.



Heiko Buschbeck

Geschäftsführer, INVITAS Lebenshilfswerk gGmbH

Als gesellschaftspolitisch und kulturell interessierter Mensch wünsche ich mir mehr Wissen zur Kunst- und Kulturgeschichte und zu gesellschaftlichen und soziologischen Zusammenhängen. So finde ich es immer wieder spannend, auf diesen Gebieten dazuzulernen – z.B. bei Museumsbesuchen, Führungen, Vorträgen und ganz besonders durch gute Gespräche mit klugen Menschen. Und nicht zu vergessen: Ich freue mich über jede Buchempfehlung.

Echt gute Gründe für
Gemeinnützigkeit

WIR SIND
LEBENDIGE
ZIVILGESELLSCHAFT!



#ECHTgut
Vorfahrt für Gemeinnützigkeit

DER PARITÄTISCHE

Gemeinnützigkeit zahlt sich aus!

Das Politik und Verwaltung soziale Leistungen oft nur durch die fiskalische Brille betrachten, ist nicht neu. In letzter Zeit werden zudem Stimmen laut, die bei Angeboten Sozialer Arbeit den Vorrang von Gemeinnützigkeit in Frage stellen wollen. In der Folge treten privatwirtschaftliche Leistungsanbieter auf den Plan und Tendenzen der Rekommunalisierung von Angeboten sind erkennbar. Doch diese Entwicklungen kommen das Gemeinwohl teuer zu stehen. Denn gemeinnütziges Handeln rechnet sich hinsichtlich fachlicher Aspekte und fördert zivilgesellschaftliches Engagement.

„Gemeinnutz geht vor Eigennutz“, schrieb bereits Mitte des 18. Jahrhunderts der französische Schriftsteller und Denker Charles Montesquieu. Im Laufe der Zeit hat diese Devise in Gesetzen ihren Niederschlag gefunden. So ist in Sozialgesetzbüchern ein Vorrang gemeinnütziger Dienste bei der Erfüllung von sozialstaatlichen Aufgaben festgeschrieben. Mit dem Subsidiaritätsprinzip wird die Vielfalt der Angebote abgesichert, womit auch das freie Wunsch- und Wahlrecht hilfeschuchender Menschen gewährleistet ist.

Damit werden die im Grundsatzverständnis verankerten Aufgaben und Leistungen des deutschen Sozialstaates fern von Profitorientierung von gemeinnützigen Organisationen und Vereinen übernommen. Bei der Umsetzung dieser Anforderungen wird auf Werte der Solidarität, von demokratischer und sozialer Teilhabe und zivilgesellschaftlichen Engagements geachtet. Ziel ist nicht, durch die Arbeit Gewinne zu maximieren, sondern die Inklusion aller Menschen zu fördern und bei der Bewältigung sozialer Krisen mitzuhelfen. Damit bildet die Gemeinnützigkeit das tragende Fundament gelebter Zivilgesellschaft.

Wunsch nach Kostensenkung vs. Stärkung des Gemeinwohls

Leider wurde der gesetzliche Vorrang gemeinnütziger Organisationen in der Vergangenheit auch auf gewerbliche Anbieter ausgedehnt, so dass insbesondere in der Pflege und im Gesundheitswesen, aber auch in anderen Sozialbereichen Profitinteressen in den Vordergrund rücken. Wirtschaftlichen Belangen wird damit zu viel Gewicht beigemessen, während im Sozialbereich vielmehr das Wohl des Menschen den Schwerpunkt bilden sollte. Gerade mit der Mittelvergabe an gemeinnützige Träger bleiben die verausgabten Summen nicht nur direkt vor Ort, sondern sie kommen auch hundertprozentig der Zivilgesellschaft zugute. Jedoch untermauern politische Äußerungen wie jene des Sächsischen Landkreistages im diesjährigen Sozialbericht, die Sozialausgaben zu begrenzen, eine primär monetäre Sichtweise. Das führt unter anderem dazu, dass soziale Dienstleistungen wieder von staatlicher Seite selbst mit der Begründung übernommen werden, Einsparungen erzielen zu wollen.



Diese Entwicklung zeigt sich auf kommunaler Ebene aktuell auch in Sachsen. Im Landkreis Leipzig hat der Stadtrat von Geithain den Beschluss gefasst, einen Großteil der örtlichen Kindertagesstätten freier Träger wieder in kommunale Trägerschaft zu überführen. Andere Städte im Landkreis haben ähnliche Überlegungen. Begründet wird dies zum einen mit den steigenden Elternbeiträgen, deren Erhöhung auf steigende Personal- und Betriebskosten zurückzuführen ist. Zum anderen wird von kommunaler Seite argumentiert, dass durch den Einsatz einer öffentlichen Verwaltung Kosten eingespart werden und das bestehende Personal vor Ort flexibler eingesetzt werden kann.

Rekommunalisierung von Kindertagesstätten ist kein Garant für Einsparungen

Dass mit der Rekommunalisierung der Kindertagesstätten wirklich preisgünstiger gearbeitet wird, bezweifelt Christian Hesse, Regionalleiter des Paritätischen Sachsen für die Landkreise Leipzig und Nordsachsen: „Die Personalkosten sind bei freien Trägern nicht höher, die Sachkosten

identisch.“ Den Trägerwechsel in seinem Landkreis sieht er nicht nur deshalb sehr kritisch, weil er gegen die Regelung des Vorrangs freier Träger im Kindertagesstätten-Gesetz des Freistaates verstößt. Sondern bringt dieses Vorgehen auch dem Kita-Personal und der ansässigen Elternschaft Nachteile. Denn jeder freie Träger hat unter anderem durch seine Konzeption ein Alleinstellungsmerkmal, für das sich sowohl Eltern als auch Personal oft bewusst entschieden haben. Diese spezifischen Konzepte stehen im Widerspruch zur angedachten Personalflexibilität, die zudem die reale Personalsituation verkennt. Selbst das kurzfristige Abziehen von Fachkräften an einem Einsatzort verursacht dort personelle Engpässe, die die qualitative Betreuung der Kinder beeinträchtigen.

Zudem fallen mit der Überführung der Einrichtungen von freier in kommunale Trägerschaft wichtige Netzwerke weg, die sich innerhalb einer größeren Trägerschaft oder aus der Einbettung beispielsweise in den Paritätischen Wohlfahrtsverband ergeben. Der rege Informationsaustausch oder die aktive Interessensvertretung, auch gegenüber Politik und Verwaltung, werden dadurch gekappt. Wie wichtig und stützend dies für die Aufrechterhaltung des Kita-Alltags sein kann, haben nicht zuletzt die Corona-Pandemie und die Bewerkstelligung der Folgen des Ukraine-Kriegs gezeigt. Mit der kommunalen Übernahme sozialer Dienstleistungen werden auch die Herausforderungen wie steigende Personalkosten, akuter Fachkräftemangel oder erhöhte Betriebskosten mit übernommen.

Förderung des Gemeinwohls braucht Förderung gemeinnütziger Strukturen

Der Blick auf die Finanzen darf nie parteipolitisch gefärbt oder nur periodisch sein, sondern er muss vielmehr volkswirtschaftlich erfolgen. Entstehende Kosten und Ausgaben dürfen nicht nur auf einzelne Lebensbereiche reduziert werden, sondern es braucht vielmehr einen lebensbegleitenden Blick. In Deutschland sind die sozialen Leistungen und Dienste zu sehr in einzelne Säulen zergliedert und die Bürokratie verhindert mitunter einen aktiven Austausch zwischen den Bereichen. Auch die Verwaltung bekommt meist nur den eigenen Zuständigkeitsbereich und dessen Kosten zu sehen, ohne mögliche positive Entwicklungen - auch im finanziellen Sinne - in anderen Feldern zu erleben.



Gemeinnützige Träger und Vereine können durch die Vernetzung innerhalb der Wohlfahrtsverbände einen ganzheitlichen Blick auf die Menschen und deren Bedürfnisse in den jeweiligen Lebensphasen werfen. Wissenschaftliche Forschungen belegen bereits, dass kostenintensivere Ausgaben in einem Sozialbereich einen anderen perspektivisch entlasten können.

Berücksichtigt man die Entwicklung, dass der Freistaat seine sozialpolitische Steuerungskompetenz vermehrt an die kommunale Ebene abgibt, braucht es noch mehr Präsenz gemeinnütziger Träger vor Ort. Denn gerade diese Akteure leisten einen unverzichtbaren Beitrag für den zivilgesellschaftlichen Zusammenhalt und zum Abbau sozialer Problemlagen. Sie agieren flexibel, verlässlich und stets an den Bedürfnissen der Menschen entlang - ohne Profitinteressen.

Mit der Bewerkstelligung der wachsenden fachlichen Anforderungen im Sozialwesen treiben gemeinnützige Organisationen zudem eine stetige Professionalisierung voran. Gerade mit dem Fokus auf fachliche Qualifikation und zivilgesellschaftliche Partizipation lässt sich selbstbewusst sagen, dass gemeinnütziges soziales Engagement gesamtgesellschaftliche Gewinne erzeugt.

Gemeinnützige Organisationen der Wohlfahrtspflege sind die lebendige Zivilgesellschaft in ihrer organisierten Form. Erfahren Sie mehr zur Themenoffensive *#EchtGut - Vorfahrt für Gemeinnützigkeit* und lesen Sie beispielsweise 13 gute Gründe für die Gemeinnützigkeit unter:

www.der-paritaetische.de/echtgut



„Die Begegnungen mit Menschen sind mir wichtig.“

Als Wohlfahrtsverband und Hilfsorganisation ist der Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) sachsenweit mit einem Netz aus Orts-, Kreis- und Regionalverbänden aktiv. Seit Anfang Mai steht nun Stefan Mette an der Spitze des Landesverbandes. Wir sprachen mit ihm über seine Ziele, die Rolle des ASB und die Mitgliedschaft im Paritätischen Sachsen.

Herr Mette, Sie sind nun seit fast 30 Jahren in sozialen Bereichen tätig. Wie kam es dazu?

Stefan Mette: Ausgangspunkt waren meine ersten unmittelbaren Berührungspunkte im sozialen Bereich – das war auch beim ASB. Direkt nach der Wende leistete ich meinen Zivildienst beim ASB Chemnitz im Bereich Pflege und Fahrdienst ab. Daran schlossen sich diverse Ausbildungen im Rettungsdienst an: Ich arbeitete als Rettungssanitäter, wurde Rettungsassistent und schließlich Ausbilder. Diese vielen positiven Erfahrungen haben mich überzeugt, dauerhaft einen helfenden und sozialen Beruf ausüben zu wollen. Erst später habe ich mich dann für das Studium Pflegemanagement und Pflegewissenschaft entschieden. Nun schließt sich der Kreis: Ich bin wieder beim ASB.

Und seit dem 1. Mai 2022 Geschäftsführer des ASB-Landesverbandes. Was hat Sie an der neuen Position besonders gereizt?

Stefan Mette: Für mich ist es Herausforderung und Chance zugleich, die vielfältigen und verantwortungsvollen Themenfelder des Sozial- und Gesundheitswesens innerhalb des ASB in Sachsen geschäftsführend begleiten zu dürfen. Wichtig sind mir dabei insbesondere eine aktive Positionierung sowie die Einflussnahme des Verbandes auf

aktuelle Grundsatzfragen unseres sozialen Engagements, beispielsweise auf die Erhaltung und Weiterentwicklung bestehender Versorgungsstrukturen des ASB in den Bereichen Kita, Pflege, Rettungsdienst und Soziale Arbeit. Am Herzen liegen mir auch die weitere Verbesserung attraktiver Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden und die Unterstützung ehrenamtlicher Initiativen der rund 70.000 Mitglieder des ASB in Sachsen.

Was macht den ASB für Sie besonders?

Stefan Mette: Der ASB ist für mich eine Hilfsorganisation und ein Wohlfahrtsverband mit langjähriger sächsischer Verankerung und einer klaren Haltung. Ich erfahre hier einen sehr offenen und stetigen Umgang mit den Menschen. Flache Hierarchien ermöglichen eine zeitgemäße Unternehmenskultur. Die ist wichtig für unmittelbare und effektive Hilfsangebote.

Was war Ihnen in den ersten Monaten der neuen Position besonders wichtig?

Stefan Mette: Die Begegnungen mit den Menschen im und beim ASB sind mir wichtig - unabhängig davon, ob sie ehren- oder hauptamtlich arbeiten. Ich habe viele ASB-Gliederungen und Einrichtungen besucht, war beim Bundesverband und im Sommercamp unserer Arbeiter-Samariter-Jugend. Besonders das Kennenlernen der Menschen, die zum Aufbau und Erhalt sozialer Projekte innerhalb des ASB beitragen, hat mich sehr beeindruckt.

Beruflich waren Sie bisher hauptsächlich im Pflegebereich unterwegs. Worauf wollen Sie den thematischen Schwerpunkt Ihrer künftigen Arbeit legen?

Stefan Mette: Es gibt für mich nicht den einen Schwerpunkt. Mir ist es wichtig, gemeinsam mit dem Team der Landesgeschäftsstelle für die wesentlichen Frage- und Aufgabenstellungen unserer Regional-, Kreis und Ortsverbände, aber auch für übergeordnete Themen in Sachsen ansprechbar zu sein, sowie unsere Kommunikation und Zusammenarbeit zu fördern.



Interimsgeschäftsführer Alexander Penther übergab am 1. Mai 2022 den Staffelstab der Landesgeschäftsleitung des ASB Landesverband Sachsen e.V. an Stefan Mette.

Stefan Mette (51) ist Landesgeschäftsführer des ASB in Sachsen. Der studierte Pflegemanager war über 13 Jahre lang in führenden Positionen verschiedener Pflegeeinrichtungen tätig, bevor er dann fünf Jahre lang eine Hamburger DRK-Gesellschaft leitete. Seine berufliche Laufbahn startete er jedoch als Rettungsassistent und blickt auch auf Erfahrungen als Ausbilder in diesem Bereich zurück. Stefan Mette ist gebürtiger Chemnitzer, wohnt mit seiner Frau in Dresden und ist Vater zweier erwachsener Kinder.



Welche Ideen haben Sie, um mehr Menschen für ehrenamtliches Engagement beim ASB zu gewinnen?

Stefan Mette: Der ASB in Sachsen ist als gemeinnütziger Verein aus ehrenamtlichem Engagement heraus entstanden. Ehrenamt braucht Unterstützung – hier möchten wir professionell helfen, unter anderem durch Fachberatung, Equipment und Veröffentlichungen, damit die großartige freiwillige Hilfe tausender Sächsinen und Sachsen präsent ist und anerkannt wird. Ich möchte, dass sich ein Ehrenamt für die Menschen auszahlt und das Motto des ASB „Wir helfen hier und jetzt“ wahrnehmbar und erlebbar ist. Das ist die beste Werbung für die Gewinnung von Ehrenamtlichen und neuen Mitglieder.

Waren oder sind Sie neben Ihrer hauptamtlichen Tätigkeit auch selbst in einem freiwilligen Rahmen engagiert?

Stefan Mette: Vor meinem Umzug nach Sachsen war ich wohnortnah als Mitglied der hiesigen Dorfgemeinschaft für meine Gemeinde tätig, aber zuvor auch als ehrenamtlicher Vorstand für einen Jugendhilfeverein. Im Frühjahr habe ich das Loyola Gymnasium, welches in Kooperation mit dem ASB als Schulprojekt im Kosovo entstanden ist, gemeinsam mit unserem Vorstandsvorsitzenden besucht und die dortige Arbeit des ASB unterstützt. Auch hier in Dresden sehe ich unglaublich viele Möglichkeiten, mich ehrenamtlich einzubringen.

Ein Blick in die Zukunft: Gibt es Themen oder Tätigkeitsfelder, die der ASB in Sachsen neu anpacken möchte?

Stefan Mette: Die Herausforderungen unserer Zeit brachten und bringen auch permanent neue Handlungsfelder hervor, denen wir uns als ASB Sachsen auf vielfältige Art und Weise stellen. Dazu gehören ohne Zweifel die Corona-Pandemie, die Auswirkungen des Ukraine-Krieges und die Folgen für viele Menschen auch bei uns. Wir sind gemeinsam mit allen anderen Hilfsorganisationen und mit unseren Kapazitäten und Erfahrungen in der Lage, benötigte Hilfsangebote zu entwickeln und unsere vorhandenen Kompetenzen einzusetzen.

Der ASB und seine Untergliederungen sind wichtige und aktive Mitglieder des Paritätischen Sachsen. Hatten Sie schon Berührung mit dem Spitzenverband und was ist Ihre Erwartung an die künftige Zusammenarbeit?

Stefan Mette: Die Zusammenarbeit innerhalb des Paritätischen ist essentiell für den ASB in Sachsen, um mittels Gremienarbeit zu diskutieren, aber auch die verbandseigenen Werte und Vorstellungen zu platzieren: in der Gesellschaft, gegenüber der Politik und den verantwortlichen Institutionen.

Zum Schluss: Was macht der ASB-Landeschef in seiner Freizeit?

Stefan Mette: In meiner Freizeit lese ich im Sommer gerne auf meiner Terrasse, erkunde das Dresdner Umland und freue mich auf zukünftige Konzertbesuche in Dresden.

Herzlichen Dank für das Gespräch und viel Erfolg für die bevorstehenden Aufgaben.

Der Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Sachsen e.V. ist seit über 30 Jahren in Sachsen aktiv. Neben einem multiprofessionell aufgestellten Team kann sich der Verband sachsenweit auf rund 70.000 Mitglieder stützen. Erfahren Sie mehr unter:

www.asb-sachsen.de



Mitgliederbefragung: Verband als Informationsvermittler

Im Juni 2022 befragte der Paritätische Sachsen seine Mitgliedsorganisationen, um von ihnen ein Stimmungsbild zu erhalten und mögliche Verbesserungspotentiale auszuloten.

„Unsere Mitglieder haben jeder Zeit die Möglichkeit, uns per Telefon, via E-Mail oder in den verschiedenen Verbandsorganen anzusprechen und ihre Kritik zu äußern. Mit der Befragung wollten wir mehr darüber erfahren, wie die Mitglieder die drei großen Angebote des Verbandes – Fachinformationen, Beratungsangebote und Veranstaltungen – bewerten. Die Mitglieder bezahlen im Rahmen ihrer jeweiligen finanziellen Leistungsfähigkeit einen Mitgliedsbeitrag und dürfen dafür eine gute Qualität der verbandlichen Leistungen erwarten“, erklärt Michael Richter, Landesgeschäftsführer des Paritätischen Sachsen. Mit der Befragung möchte der Verband die Zufriedenheit in der Mitgliedschaft beleuchten und erkennen, wo es eventuell Stellschrauben gibt, um die Verbandsarbeit weiter zu verbessern.

Ansprache und Teilnehmende

Über die Mitgliederbefragung wurde in den verbandlichen Medien und auf den Regionalkonferenzen informiert. Zudem wurden alle Mitgliedsorganisationen noch zweimal per E-Mail und einmal postalisch eingeladen, sich zu beteiligen.

Die Teilnehmenden der Befragung verteilen sich über die Fachbereiche annähernd analog der tatsächlichen fachlichen Gewichtung innerhalb der Mitgliedschaft. Die regionale Verteilung der Teilnehmenden ist gleichmäßig. Aus Dresden und Leipzig haben etwas mehr Personen teilgenommen als aus den anderen Regionen. Rund 60% der Teilnehmenden kommen aus Mitgliedsorganisationen mit mehr als 50 hauptamtlich Beschäftigten und 48% gehören der Geschäftsleitung an.

Der Verband als Informationsvermittler

Ein Aspekt zieht sich durch alle Antworten der Befragung: Die größte Erwartung an den Verband liegt darin, Informationen zu vermitteln und Wissen bereitzustellen. Ein erwartbares Ergebnis, da dies eines der satzungsmäßigen Ziele des Landesverbandes ist. Erstaunlich ist hingegen, dass die Vernetzung und der Austausch untereinander bei allen Fachbereichen eher im Mittelfeld rangieren. Wobei die Frage im Raum steht, ob diese Möglichkeit in der Vergangenheit angesichts der vorhandenen Themenfülle lediglich nicht ausreichend genutzt wurde. Ebenso erstaunlich ist, dass die Interessenvertretung

gegenüber Politik und Verwaltung zwar einen hohen Stellenwert besitzt, die Mitwirkung an der verbandlichen Willensbildung jedoch als eher nachrangig betrachtet wird. Ein Widerspruch, dem künftig mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden muss.

„Unsere Fachreferate und Regionalgeschäftsstellen bündeln wichtiges Wissen und ordnen es fachlich ein. Das wird von vielen geschätzt und – wie die Befragung zeigt – scheint dies für die praktische Arbeit der meisten auch hilfreich zu sein. Das freut uns. Andererseits erkennen wir in den letzten Jahren den Trend, dass einige Mitglieder den Verband zunehmend als Dienstleister verstehen, der alle Informationen auf Abruf vorzuhalten hat, selbst wenn diese bereits an anderer Stelle öffentlich zugänglich sind. Als Spitzenverband geht es jedoch darum, Themen für die Mitglieder zielgerichtet und wirksam aufzubereiten, auf konkrete Probleme und Chancen hinzuweisen oder spezifische Hinweise für die praktische Umsetzung zu geben. Dieses Spannungsfeld zwischen Dienstleister und Spitzenverband sollte in den Fachgruppen diskutiert werden“, konstatiert der Landesgeschäftsführer.

Austausch zwischen den Mitgliedern stärken

Beim Thema Informations- und Wissensvermittlung wird dem Austausch zwischen den Mitgliedern selbst künftig größere Beachtung zukommen müssen. Dies wird in den Antworten zu den verbandlichen Veranstaltungen deutlich. „Informationen zu aktuellen Themen“, „fachliche Impulse“ oder der „kollegiale Austausch mit anderen Mitgliedern“ werden als wichtig oder sehr wichtig für die Teilnahme an verbandlichen Veranstaltungen wie Fachbereichskonferenzen oder Fachgruppen sowie bei regionalen Formaten eingestuft. „Mit thematisch abgegrenzten Austauschrunden haben wir in den letzten Jahren gute Erfahrungen gemacht. In diesen wurde dem Dialog der Mitglieder untereinander nach einem kurzen fachlich-inhaltlichen Impuls mehr Raum gegeben. Dieser Ansatz, den Verband als Plattform von Ideen, Ansätzen und Erfahrungen zu verstehen, muss weiter gestärkt werden“, so Michael Richter zu diesem Punkt.

Auch die Frage nach verbandlicher Willensbildung und Lobbyarbeit für die Interessen der Mitglieder muss immer wieder kritisch aufs Tapet. Verbandliche Positionen können zwar in den Fachreferaten vorbereitet werden, gleichzeitig

müssen diese jedoch von der Mitgliedschaft getragen und in ihrem Sinne formuliert sein. Die Beteiligungsformate zum gegenseitigen Austausch sind vorhanden und müssen aktiv genutzt werden.

Wichtigste Gründe für die Mitgliedschaft

Als wichtigste Gründe für die Mitgliedschaft im Paritätischen Sachsen wurden die fachlichen Informationen, die Interessenvertretung gegenüber Politik und Verwaltung sowie die gemeinsamen Werte - Offenheit, Vielfalt und Toleranz - benannt. „Dass die verbandlichen Werte eine so wichtige Rolle spielen, freut mich besonders“, kommentiert Michael Richter dieses Ergebnis und fügt an: „Die Werteorientierung und die Idee einer Solidargemeinschaft aus Trägern der Freien Wohlfahrtspflege sind unsere verbindenden Leit motive. Das macht den Paritätischen aus.“

Fachinformationen werden positiv bewertet

Hinsichtlich der Fachinformationen war es aufschlussreich, zu erfahren, worauf die Mitglieder ihr Hauptaugenmerk legen. Rund 70% lesen die Fachinformationen, um Mitteilungen zu rechtlichen Vorgaben (Gesetze, Richtlinien etc.) zu erhalten, 52% wegen fachlicher Impulse und 51 % wegen exklusiver Informationen zu aktuellen Entwicklungen. Gut 92% bewerten die Fachinformationen als wichtig oder eher wichtig für ihre tägliche Arbeit. „Die Fachinformationen sind eines der zentralen Instrumente in der Kommunikation mit den Mitgliedern. Daher ist es erfreulich, dass dieses Angebot von den meisten genutzt und als positiv für die eigene Arbeit bewertet wird. Auf die inhaltliche Gewichtung werden wir noch einmal schauen. Auch darauf, wie die Inhalte der Fachinformationen mit anderen Angeboten wie etwa den Veranstaltungsformaten im Einklang stehen“, so der Landesgeschäftsführer.

Beratung

Mehr als 64% haben bereits Beratungen durch den Paritätischen Sachsen genutzt. Hauptgründe für eine Beratung sind Gesetze, Richtlinien etc. (39%), gefolgt von der Fachberatung zum jeweiligen Arbeitsfeld (35%) sowie zu Fördermitteln (27%) und Finanzthemen (23%). Mit den Beratungen sind mehr als 75% der Befragten zufrieden oder eher zufrieden. Hauptwege der Ansprache sind Telefon und E-Mail. Mehr als die Hälfte nimmt mindestens einmal im Monat Kontakt zum Verband auf.

Michael Richter dazu: „Die Mitglieder bei Fragen zu beraten oder auch bei Entwicklungsprozessen zu begleiten, ist uns ein wichtiges Anliegen. Mich freut, dass sich eine große Zahl an Mitgliedern hierbei gut betreut gefühlt hat, aber 75% reichen mir nicht aus. Wir werden prüfen, wo wir unsere Leistungen weiter verbessern können, aber gleichzeitig müssen wir mitunter sicher auch deutlicher formulieren, wie und wozu die Beratung durch den Verband erfolgen kann und ab wann diese den von der Mitgliedschaft erwarteten Rahmen übersteigt.“

Fazit

Die verbandlichen Leistungen scheinen den grundsätzlichen Erwartungen der Mitglieder zu entsprechen. Daraus lässt sich eine Grundzufriedenheit des Großteils der Mitgliedsorganisationen ableiten. Zugleich wird deutlich, dass sich die Erwartungshaltung erkennbar hin zu einem Dienstleistungsverständnis entwickelt, was einen Spitzenverband in der derzeitigen Form perspektivisch überfordern wird und auch nicht dem Ziel der Satzung entspricht. Dies wird im Dialog mit den Mitgliedern zu besprechen sein. Auf der anderen Seite müssen die verbandlichen Stärken wie das Bündeln von Wissen, die Förderung des fachlichen Austauschs zwischen den Mitgliedern und die Lobbyarbeit als Kernleistungen in den Mittelpunkt gestellt werden.

Dialog und Gespräche auf Augenhöhe sind wichtige Grundlagen unseres verbandlichen Miteinanders. Wenn Sie Fragen, Anregungen und Hinweise haben, sprechen Sie uns gern an. Kontaktdaten aller im Landesverband beschäftigten Personen finden sie unter:

www.parisax.de/verband/ansprechpersonen



Nachhaltigkeit: Einfach anfangen!

Nachhaltigkeit und Soziale Arbeit zusammenzubringen, erscheint im ersten Moment nicht leicht. Die Lebenshilfe Annaberg hat sich dieser Aufgabe gestellt und ein Nachhaltigkeitskonzept entwickelt. Wir sprachen darüber mit deren Geschäftsführer Sebastian Groß.

Herr Groß, ein Nachhaltigkeitskonzept für ein Unternehmen umzusetzen, klingt nach einer beträchtlichen Aufgabe. Welche Vorbehalte gab es und wie sind Sie diesen begegnet?

Sebastian Groß: Ich denke, es ist normal, dass Veränderungen für Verunsicherung sorgen. Natürlich gab es in der Mitarbeiterschaft durchaus die Frage: „Ist das überhaupt notwendig?“ Verunsicherung fußt jedoch oft auf Unwissen, weshalb wir in allen Teams Workshops zur Nachhaltigkeit organisiert haben. Dort sind wir darüber ins Gespräch gekommen, was alle Beteiligten unter Nachhaltigkeit verstehen und welche Ideen es schon gibt. Mittels eines Brainstormings beteiligten wir die Mitarbeitenden direkt am Prozess und motivierten so, sich näher mit dem Thema auseinanderzusetzen. Davon profitieren wir noch jetzt, da immer wieder Anregungen aus der Belegschaft kommen. Als Leitungskreis befassten wir uns dann zwei Tage lang intensiv mit Nachhaltigkeit und diskutierten deren Implementierung.

Wie haben Sie Prioritäten gesetzt?

Sebastian Groß: Natürlich haben wir versucht, das Thema für uns fassbar zu machen und auch die Auswertung der besagten Workshops half dabei, Schwerpunkte zu identifizieren. Konkrete Prioritäten haben wir in diesem Sinne anfangs nicht gesetzt. Viel entscheidender war, dass wir direkt mit jenen Dingen begonnen haben, die sich relativ leicht umsetzen ließen. Wir haben beispielsweise auf Ökostrom umgestellt, wechselten zu einer nachhaltig wirtschaftenden Bank, stellten in den WfbM auf Mehrwegsysteme um und verzichteten nach Kräften auf Einwegprodukte. Das sind alles Maßnahmen, die nicht mit hohen Kosten verbunden sind. Zudem gibt es Fördermittel, die bei der Umstellung helfen, wie beispielsweise die Wallbox-Förderung für

E-Autos. Zu sehen, wie diese ersten Schritte konkret wirken, beflügelt für das weitere Vorgehen. Stück für Stück haben wir alles in einen konzeptuellen Rahmen gegossen und tun das auch heute noch, da immer wieder Erkenntnisse und Ideen dazukommen. Hilfreiche Impulse erhalten wir außerdem durch das Projekt „Klimaschutz in der Sozialen Arbeit stärken“ des Paritätischen Gesamtverbandes, bei dem wir seit Anfang 2022 mitwirken.

Worauf sollten Organisationen achten, wenn sie sich der Nachhaltigkeit nähern wollen?

Sebastian Groß: Sowas kann nur gelingen, wenn man alle Mitarbeitenden mitnimmt und die Vorteile in den Mittelpunkt rückt. Bei Nachhaltigkeit darf keine Verzichtsdebatte geführt werden. Der Klimawandel ist ein Fakt und wir brauchen neue Lösungen. Das bedeutet nicht Verzicht, sondern neu zu denken und Chancen zu ergreifen. Und das können wir in der Sozialen Arbeit sehr gut. Nur weil man bestimmte Dinge schon immer so gemacht hat, ist das nicht gleichbedeutend damit, dass man sie schon immer gut gemacht hat. Ja - bei allen positiven Effekten, die es zu erreichen gibt, heißt es an einigen Stellen, die sprichwörtliche Komfortzone zu verlassen. Für uns kann ich feststellen, dass sich das bisher sehr gelohnt hat.

Weil der Diskurs über Nachhaltigkeit leicht zu politischen Fragen führen kann, haben wir gute Erfahrungen damit gemacht, diese Dimension aus den Diskussionen



herauszuhalten. Im Mittelpunkt muss klar stehen, was vor Ort im Unternehmen getan werden kann. Leitfrage ist: Welche Ideen wollen wir hier umsetzen? Man ist überrascht, was alles geht und welche Möglichkeiten sich eröffnen. Gleichzeitig sollte nichts überstürzt werden. Mit dem Motto „Schritt für Schritt“ sind wir bisher gut gefahren.

Als Geschäftsleitung hätte ich gerne eine Checkliste gehabt, an der ich mich Punkt für Punkt hätte entlangarbeiten hätte können, um am Ende bei einem Nachhaltigkeitskonzept zu landen. Die hatten wir nicht. Aber vielleicht war das wiederum auch gut so, da der Austausch dabei half, die Idee der Nachhaltigkeit im Team und der täglichen Arbeit zu verankern.

Welchen Nutzen bringt das Nachhaltigkeitskonzept für die Kernaufgaben der Lebenshilfe Annaberg?

Sebastian Groß: Nachhaltigkeit ist ja mehr als Umwelt- und Klimaschutz. Es geht um einen gesamtgesellschaftlichen Ansatz. Die UN benennt immerhin 17 Nachhaltigkeitsziele. Die soziale Komponente spielt dabei eine wichtige Rolle. Dazu gehören bei uns beispielsweise faire und tarifliche Löhne, familienfreundliche Arbeitszeiten, gelebte Gleichberechtigung, Angebote der persönlichen Fort- und Weiterbildung sowie die Wertschätzung aller.

Ich bin davon überzeugt, dass dies zu unserer Arbeitgeberattraktivität beiträgt und unsere Position im Wettbewerb um

Fachkräfte stärkt. In Gesprächen bemerke ich immer wieder, dass Mitarbeitende ein gutes Gefühl dabei haben, in einer Organisation tätig zu sein, die nicht nur mit ihrem Kerngeschäft einen gesellschaftlichen Beitrag leistet, sondern auch darüber hinaus. Sowas motiviert nicht nur die Mitarbeitenden, sondern auch mich und die anderen Leitungskräfte. Wenn wir als Team mit dieser Grundeinstellung an unsere jeweiligen Aufgaben herangehen, spüren das selbstverständlich auch unsere Klient*innen. Ganz konkret erleben diese es zudem auf dem eigenen Teller. Denn gesunde Ernährung gehört ebenfalls zur Nachhaltigkeit. Hinsichtlich der Verpflegung haben wir in der letzten Zeit einige Veränderungen vorgenommen. Zudem achten wir darauf, dass die Lebensmittel möglichst aus der Region kommen.

Was würden Sie sich wünschen, um hinsichtlich der Nachhaltigkeit weiterzukommen?

Sebastian Groß: Ein Wunsch wäre natürlich, dass wir eine Fachkraft einstellen könnten, die sich des Themas vollumfänglich annehmen und dessen Umsetzung koordinieren kann. Die Frage muss ohnehin gestellt werden, inwieweit Aktivitäten zur Nachhaltigkeit künftig in die Finanzierung Sozialer Arbeit mit eingepreist werden sollten. Es gibt bereits verschiedene Förderprogramme, über die sich einzelne Aspekte abdecken lassen. Doch das geht immer mit einer Vielzahl an verschiedenen Förderverfahren einher, die dann ihrerseits bürokratische Erfordernisse mit sich bringen. Auch auf dieser Ebene muss neu gedacht werden, wenn wir als Gesellschaft nachhaltiger werden wollen.

Herr Groß, herzlichen Dank für das Gespräch.



Sebastian Groß verfolgt gemeinsam mit seinem Team das Ziel, die Lebenshilfe Annaberg e.V. zu einer nachhaltigen Organisation umzubauen. Sie wollen sich dazu austauschen? Kontaktdaten finden Sie unter:

www.lebenshilfe-annaberg.de



Ehrenamtliche vor Ort schulen

In den letzten Jahren sind die Anforderungen an Ehrenamtliche stetig gestiegen. Dazu bietet die Ehrenamtsakademie Südwestsachsen ab sofort individuelle und kostenfreie Schulungen bei Ihnen vor Ort an.

Erfreulicherweise gibt es sie noch immer: Ehrenamtliche, die sich einbringen und engagieren. Manchmal stoßen diese Menschen jedoch auch an ihre Grenzen. Da sind beispielsweise rechtliche Fragen, die ehrenamtliche Vorstandsmitglieder und Vereinsführungen zunehmend überfordern. Oder angespannte Situationen, in denen immer wieder Konflikte hervorbrechen, die Menschen dazu bringen, sich von ihrem Engagement abzuwenden. Und dann gibt es noch jene Personen, die mit vollem Herzblut dabei sind und sich währenddessen selbst aus dem Blick verlieren. Schlimmstenfalls brennen sie dann aus. Ganz sicher ließe sich diese Aufzählung noch ein gutes Stück fortsetzen, denn Ehrenamtliche sind mit zahlreichen Unwägnissen konfrontiert.

Gute Weiterbildungen können hier Abhilfe schaffen. Doch wann soll das unterzubekommen sein? Wohin müsste man dafür fahren? Und wie bekommt man alle Beteiligten unter einen Hut? Wer soll das alles organisieren? Diese Fragen schreckten schon so manch Engagierte oder Anleitende davon ab, Weiterbildungen anzugehen. Deshalb bietet die Ehrenamtsakademie Südwestsachsen ab sofort Inhouse-Schulungen für Vereine, Initiativen und Gruppen direkt bei Ihnen vor Ort an.

„Ehrenamtliche sind das Gold des zivilgesellschaftlichen Engagements. Dies zu bewahren und zu stärken, ist das Anliegen der Ehrenamtsakademie Südwestsachsen. Deshalb bieten wir über unser reguläres Weiterbildungsangebot hinaus nun auch individuelle Schulungen an und kommen dafür direkt zu den Ehrenamtlichen. Wir haben uns gedacht, wer sich engagiert, soll nicht auch noch Zeit für Anreisen und die Organisation seiner Fortbildung aufwenden“, sagt Benjamin Klose, Referent Weiterbildungsprojekte der parikom gGmbH, die die Ehrenamtsakademie federführend betreut.

Wenn Sie möchten, dass ein Workshop in Ihrem Verein stattfindet oder Sie sich ein Weiterbildungsthema vor Ort in Ihrer Einrichtung wünschen, sprechen Sie die Kolleg*innen der Ehrenamtsakademie Südwestsachsen an. „Sie wählen ein Thema und schlagen uns einen Ort sowie mögliche Termine vor,“ erklärt der Referent. „Wir organisieren dann Ihre individuelle Weiterbildung, praxisnah und zugeschnitten auf Ihre Bedarfe. Unser Service umfasst die Auswahl geeigneter Dozent*innen sowie die Erstellung von Unterlagen für die Teilnehmenden, Seminarmaterialien und auf Wunsch auch Teilnahmebescheinigungen.“

Aktuell stark nachgefragte Themen sind zum Beispiel diverse Rechtskenntnisse sowie der Umgang mit Konfliktsituationen und Stress. Schlagen Sie gerne Ihre eigenen Themen vor oder lassen Sie sich vom laufenden Weiterbildungsangebot inspirieren.



Die Ehrenamtsakademie Südwestsachsen unterstützt Organisationen und Ehrenamtliche kostenfrei mit bedarfsorientierten Weiterbildungen in den Regionen Erzgebirgskreis, Vogtlandkreis sowie Zwickau und Chemnitz. Informationen und Bildungsangebote gibt es unter:

www.parisax.de/weiterbildung/ehrenamt

Digitale Teilhabe in der Kinder- und Jugendhilfe

Spätestens seit der Corona-Pandemie ist digitale Kommunikation auch in der Kinder- und Jugendhilfe nicht mehr wegzudenken. Andererseits scheinen viele Angebote bei diesem Thema noch ganz am Anfang zu stehen – sowohl hinsichtlich der technischen Ausstattung als auch bei der Vermittlung von Medienkompetenz. Ein Projekt schafft nun Abhilfe.

„Die Kontaktbeschränkungen während der Corona-Pandemie haben digitale Kommunikationsmittel, die ohnehin schon für viele junge Menschen eine hohe Bedeutung hatten, zum zentralen Kommunikationsweg werden lassen. Die Teilhabe an schulischer Bildung, die Begegnung mit Gleichaltrigen, die Beschaffung und der Austausch von Informationen, gemeinsame Aktivitäten mit ihresgleichen haben sich noch mehr in digitale Räume verlagert. Wer keinen oder nur ungenügenden Zugang hat, wer nicht über die Mittel für Hardware, Programme und einen leistungsfähigen Internetzugang verfügt, ist von wesentlichen Teilen der Kommunikation ausgeschlossen“, erklärt Hartmut Mann, Jugendhilfereferent des Paritätischen Sachsen und verantwortlich für das Projekt „Zugänge für Jugendliche ermöglichen“, das über das Bundesprogramm „Aufholen nach Corona für Kinder und Jugendliche“ gefördert wird.

Die Pandemie verstärkt den Bedarf, in der Kinder- und Jugendhilfe eine Digitalisierungsstrategie zu entwickeln und sie in ihren Konzepten und Strukturen zu verankern. Im Sinne eines über die kommenden Monate hinaus nachhaltig wirksamen Ansatzes konzentriert sich das Projekt auf den Bedarf, Jugendlichen unmittelbar vor Ort selbstbestimmte und pädagogisch begleitete Zugänge zur digitalen Kommunikation zu ermöglichen. Im Rahmen des Projektes werden die Gelder des Bundesprogrammes deshalb an die Träger von Einrichtungen ausgereicht, um Endgeräte, Software und die für den Betrieb notwendige technische Ausstattung anzuschaffen. Dazu hatte der Landesverband bereits im Frühjahr die Bedarfe an Sachaufwendungen für die Nutzung digitaler Endgeräte unmittelbar durch Jugendliche in den einzelnen Jugendhilfeangeboten abgefragt. Angeschafft werden sollen also Technik und Programme, die nicht zur dienstlichen Nutzung durch die Fachkräfte vorgesehen sind.

„Aktuell läuft das Antragsverfahren, an dem sich derzeit über 50 Träger beteiligen. Wir hoffen, in Kürze die Kauffreigaben versenden zu können, damit die Anschaffung in den Einrichtungen bis Ende September



2022 erfolgen kann. Insgesamt können 211.000 Euro einmalig und zweckgebunden an die Mitglieder ausgereicht werden“, informiert der Jugendhilfereferent zum aktuellen Stand.

Ein weiteres Standbein des Projektes ist derzeit noch in Planung: Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte. Denn parallel zur Verfügbarkeit der Endgeräte für die Kinder und Jugendlichen müssen pädagogische Fachkräfte in der Lage sein, die Nutzung und Verhaltensregeln digitaler Kommunikation und die Balance mit der unmittelbar persönlichen Kommunikation vor Ort zu begleiten und dabei auch auf den Schutz junger Menschen zu achten. Es geht darum, in der pädagogischen Begleitung Medienkompetenz zu vermitteln und daher auch, den eigenen Umgang damit zu reflektieren.

Zum Projektende hin ist zudem eine aktivierende Befragung zu Herausforderungen durch die Corona-Pandemie und zu Strategien für die leistungsfähige Unterstützung von jungen Menschen in den Angeboten, Einrichtungen und Diensten beim Bewältigen der Pandemiefolgen geplant.

Das Projekt „Zugänge für Jugendliche ermöglichen“ läuft bis Ende 2022 im Rahmen des Aktionsprogramms „Aufholen nach Corona für Kinder und Jugendliche“ und wird vom Freistaat Sachsen gefördert. Fragen beantwortet unsere Projektmitarbeiterin Stephanie Meichsner-Eschborn unter 0371 - 404 74 144 | stephanie.meichsner-eschborn@parisax.de

A diverse group of people of various ages, ethnicities, and abilities, including a person in a wheelchair, a person with a dog, and a person with a hearing aid, standing behind a red banner.

#EchtGut
für alle:

VORFAHRT FÜR GEMEIN- NÜTZIGKEIT!



#ECHTGut

Vorfahrt für Gemeinnützigkeit

Der Paritätische und seine Mitgliedsorganisationen sind gemeinnützig: Gewinne fließen nicht in die Taschen Einzelner, sondern dahin, wo sie gebraucht werden. Das sichert den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Deshalb: Vorfahrt für Gemeinnützigkeit gegenüber Gewinnstreben oder Verstaatlichung.



 DER PARITÄTISCHE



www.der-paritaetische.de/echtgut