

anspiel.

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen

Schwerpunkt

Ab jetzt digital?!

Jugendhilfe

Streetwork in
zwei Welten



Pflege

Kontakt ermöglichen
via Videotelefon

Gesamtverband

Digitale Räume für
analoge Veranstaltungen



Personal:
Fachkraftstrategie
aktualisiert

Kindertagespflege:
Ein Plädoyer für mehr
Mut zur Vertretung

Karriere:
Berufsbegleitend
studieren

GLEICH ... IM NETZ



Ab jetzt digital?!

Sind Sie schon vernetzt und digital? Der eine mag auf diese Frage ein lautes „Ja!“ ausrufen und sogleich strahlend das neueste Smartphone auf den Tisch legen. Andere wiederum winken ab und lassen verlauten, dass sie damit eher nichts zu tun haben wollen. Zu welcher Fraktion auch immer Sie gehören – es ist eigentlich egal, denn wir sind schon längst mitten in dem, was hinlänglich als Digitalisierung bezeichnet wird.

Und das nicht erst seit gestern. Denn spätestens seit Anfang der 1990er Jahre trat das Internet seinen Siegeszug auch bei Normalsterblichen an und Versorgungsnetze wie beispielsweise für Wasser und Strom steuern sich softwaregestützt weitgehend ohne menschliches Zutun. Die Digitalisierung ist also beileibe nicht so neu, wie es in Diskussionen fälschlicherweise gerne behauptet wird. Sie ist längst da und bestimmt oft unsichtbar unser Leben. Spürbar wird sie erst dort, wo sie mit Neuerungen in Erscheinung tritt. Aktuell trifft das wohl am deutlichsten auf die nahezu allgegenwärtigen Videokonferenzen zu. Obwohl: Möglich war das schon seit Jahren. Nur genutzt haben wir selbige vor Corona selten in vollem Umfang.

Digitalisierung ist kein Schreckgespenst, aber auch kein Heilsbringer. Ich denke, sie ist schlichtweg ein Prozess, der tiefgreifende Einschnitte für die menschliche Entwicklung mit sich bringt. Im Unterschied zur analogen Welt sind die Grenzen des Machbaren durchlässiger geworden und fordern uns umso mehr, bewusst mit den gebotenen Möglichkeiten umzugehen. Denn die Komplexität ist derart gestiegen, dass wir immer nur Ausschnitte der Gesamtheit wahrnehmen können. Für kausal denkende Wesen wie uns Menschen eine wahre Herausforderung, da Ursache und Wirkung digitaler Entwicklungen bestenfalls nur noch abgeschätzt werden können. Klare Antworten wird es nicht mehr geben. Handeln wir also bewusst, wenn wir uns im digitalen Raum bewegen und digitale Helfer nutzen.

Welche neuen Wege und Herangehensweisen sich für die Soziale Arbeit ergeben, zeigt unser Beitrag über das Hybride Streetwork. Wie Bewohner*innen einer Pflegeeinrichtung trotz Kontaktbeschränkungen im Austausch mit ihren Angehörigen bleiben, erzählt der Beitrag des ASB. Ebenfalls um das Miteinander dank digitaler Hilfsmittel geht es im Bericht des Familienzentrums Radebeul. Welche Besonderheiten die Beratung per Videokonferenz mit sich bringt, haben wir vom pro familia-Beratungsteam erfahren.

Gerade in Zeiten der Pandemie ist es schon toll, wie uns digitale Kommunikationsmöglichkeiten dabei helfen, in Kontakt zu bleiben. Wenngleich sie im Kontrast zum persönlichen Kontakt, so denke ich, nie gleichziehen können.

Ich wünsche Ihnen wieder anregende Impulse bei der Lektüre unserer aktuellen *anspiel.*, die übrigens auch nahezu vollständig digital entstand. Den analogen Teil halten Sie gerade in den Händen. Bleiben Sie gesund.

Herzlichst, Ihr



Michael Richter
Landesgeschäftsführer



Ab jetzt digital?!

Jugendhilfe	6	Fachkraftstrategie aktualisiert	22
Streetwork in zwei Welten		Anpassung der verbandlichen Ansätze, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten	
Kinder und Jugendliche on- und offline erreichen mit „Hybride Streetwork“			
Jugendhilfe	8	Ein Plädoyer für mehr Mut zur Vertretung	23
Digitale Falldokumentation		Warum es in Sachsen mehr Mut für Vertretungsregelungen in der Kindertagespflege braucht	
Hilfen zur Erziehung digital dokumentieren			
Beratung	10	Orga-Check: Arbeitsschutz im Blick	24
Am Bildschirm beraten		Online-Tool hilft, Lücken im Arbeitsschutz zu erkennen, und gibt Tipps	
Worauf bei Online-Beratung zu achten ist			
Freiwilligendienste	12	Diversität in der Arbeitswelt	25
Die Konferenz ins Netz verlegen		Vielfalt im Team erfolgreich gestalten	
Wie sich die Einsatzstellenkonferenz als Online-Format veränderte			
Pflege	14	Auf ein Wort...	26
Kontakt ermöglichen via Videotelefon		Führungskräfte aus Mitgliedsorganisationen antworten auf die Frage „Wer hat Sie in Ihrem Leben nachhaltig beeindruckt und warum?“	
Pflegebedürftige und Angehörige per Skype-Telefonie verbinden			
Teilhabe	16	Berufsbegleitend studieren - Karriere und Fachkräfte entwickeln	27
Wenn sich die digitalen Nebel lichten		Über die Chancen eines berufsbegleitenden Studiums der Sozialen Arbeit	
Neu denken und digitale Begegnung gestalten			
Gesamtverband	18	Seit 30 Jahren im Gleichschritt mit der Gesellschaft	28
Digitale Räume für analoge Veranstaltungen		pro familia Landesverband Sachsen e.V. blickt auf 30 Jahre bewegtes Vereinsleben	
Projekt #GleichImNetz unterstützt Mitglieder bei digitalen Herausforderungen			

Wissen

Nachhaltigkeit?	20	Neu im Team	29
Chancen und Potenziale für soziale Organisationen		Neue Gesichter im Paritätischen Unternehmensverbund	
Die Sache mit den Medien...	21	Wer ist wer im Team?	30
Heranwachsende bei Fragen sexualisierter Gewalt im Internet gut begleiten		Rollen im Team erkennen, verstehen und nutzen	
Liquidität, Personal, Digitalisierung		Potenziale noch nicht ausgeschöpft	33
Ergebnisse der BFS-Umfrage zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Sozialwirtschaft		BFS-Report zur Digitalisierung in der Sozialwirtschaft benennt Handlungsfelder	
„Kleiner Piks und starker Schutz“		„Kleiner Piks und starker Schutz“	34
ASB startet Aufklärungskampagne		ASB startet Aufklärungskampagne	

Verband

Aus der Praxis für die Praxis!



Das Verbandsmagazin *anspiel.* befasst sich zweimal jährlich mit aktuellen Fragestellungen der Sozial- und Bildungsarbeit. Der Blick in die Praxis bietet Impulse und Vernetzungschancen. Jetzt kostenfrei abonnieren.

E-Mail an presse@parisax.de oder online lesen auf: www.parisax.de



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: konradbak - stock.adobe.com

Layout: Thomas Neumann

Autor*innen & Mitwirkende an dieser Ausgabe:

Florian Antelmann, Mareike Berger, Klaudia Deuchert, Juliane Federowski, Ute Gilles, Christian Grüner, Sebastian Kalamorz, Toni Kiel, Claudia Kühnel-Kalamorz, Isabell Kühnert, Simone Kühnert, Julia Liebscher, Thomas Neumann, Lilly Oesterreich, Lena Plaut, Björn Redmann, Michael Richter, Manuela Richter-Werling, Michel Röhricht, Stephanie Rüth, Anja Schenkel, Lea Seibt, Markus Sobottke, Doreen Voigt, Freerik Weißhuhn, Aaron Wörz

Druck: SAXOPRINT GmbH, Dresden

Förderhinweis:

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.



Streetwork in zwei Welten

Online-Spiele mit fantastischen Weltengehören für viele Kinder und Jugendliche heute selbstverständlich zur Realität. Für die aufsuchende Jugendarbeit bedeutet dies, umzudenken und neue Wege in der Ansprache und Begleitung zu finden. Ein Ansatz ist, 'Hybride Streetwork'.

Streetworker*innen arbeiten auf der Straße. Das sagt eigentlich schon der Name. Doch was, wenn die Jugendlichen eher zu Hause via Bildschirm im virtuellen Raum unterwegs sind? Ans Fenster klopfen geht schlecht und klingeln auch nicht.

Als Kai Fritzsche 2013 für den Stadtjugendring im Dresdner Umland junge Menschen erreichen soll, wird ihm schnell klar: Auf der Straße hängt im ländlichen Raum kaum noch jemand ab. Seine zur Vorbereitung erstellte Sozialraumanalyse offenbart, dass ein großer Teil der Jugendlichen Online-Games spielt. Verbunden über das Internet wandeln die Heranwachsenden vom heimischen Zimmer aus durch virtuelle Welten. Nicht allein, sondern oft gemeinsam mit Freund*innen. Sie lösen Aufgaben, erkunden unbekanntes Terrain und müssen sich manchmal gegen unangenehme Widersacher durchsetzen.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes spielen rund 70 Prozent der 14- bis 29-jährigen regelmäßig Videospiele. Wer immer noch glaubt, diese Jugendlichen würden ihre Zeit nicht in der „echten“ Welt verbringen, irrt. Insbesondere Rollenspiele, in denen die Spielenden als individuelle Charaktere in Räumen mit eigenen Regeln agieren, müssen ebenso als real verstanden werden. Für die Spieler*innen sind diese Welten ein genauso wirklicher Ort wie die Schule, das Schwimmbad oder das eigene Zimmer.

Kontakt aufbauen – online und offline

Kai Fritzsche, der heute unter anderem als freier Dozent für Digitalisierung und Soziale Arbeit sowie als Programmleiter des Freiwilligen Sozialen Jahres 'Politik' bei der Sächsischen Jugendstiftung tätig ist, musste sich überlegen, wie er seine Zielgruppe unter diesen Voraussetzungen erreichen kann.

Der Ort der Begegnung war nicht so leicht begehbar, wie es für Streetworker*innen bis dato möglich war. Sich einfach in irgendwelche Online-Spiele einzuklinken, kam für den Sozialarbeiter nicht in Frage und wäre unweigerlich zum Scheitern verurteilt gewesen. Denn woher sollte er wissen, wer in der virtuellen Welt tatsächlich ein Jugendlicher aus seinem Einzugsgebiet ist? Und welches der vielen Spiele sollte es überhaupt sein? Zumal es in der Arbeit mit jungen Menschen immer auch um Vertrauen geht.

“Beim „Hybride Streetwork“ - so der aktuelle Fachbegriff für die off- und online agierende aufsuchende Sozialarbeit - steht immer der persönliche Kontakt am Anfang“, betont der 36-jährige. „Über die aufsuchende Arbeit haben die Jugendlichen mich zuerst persönlich kennengelernt. Dabei erkundigte ich mich, ob und was sie spielen. Auf welchen Plattformen sie unterwegs sind. Schließlich wurde ich zum Mitspielen eingeladen und habe mich dann von den Jugendlichen in das Spiel einführen lassen“, berichtet Fritzsche. Das sei essentiell, denn das Spiel ist ihre Welt, in der sie sich bestens auskennen. Wer ähnliche Wege gehen möchte, kann sich über verschiedene Spiele vorinformieren. Das geht beispielsweise über Videos auf bekannten Online-Video-Portalen. Kai Fritzsche ermutigt: „Bloß nicht zu verkopft an das Thema herangehen. Die Profis an diesen Orten sind die Jugendlichen, denn sie verbringen dort viel Zeit. Sich von ihnen anleiten zu lassen und darüber auch ihr Verständnis vom jeweiligen Ort kennenzulernen, hilft, um dabei im Miteinander eine vertrauliche Ebene aufzubauen. Eine innere Gastfreundschaft zulassen und auch mal Fehler im Spiel zu machen, das hat in meiner Arbeit sehr gut funktioniert.“

„Auch beim ‚Hybride Streetwork‘ steht immer der persönliche Kontakt am Anfang.“

Kai Fritzsche, Sozialarbeiter



Mit offenen Karten spielen

Auch in der virtuellen Welt ist es wichtig, mit seiner Rolle als Streetworker*in offen umzugehen. Als Spielername verwendete Kai Fritzsche das Pseudonym Streetworker Kai. Seine Mitspieler*innen sollten stets wissen, mit wem sie es zu tun haben. Von Beginn an machte er zudem klar, was seine Figur im Spiel nie tun würde. Dazu gehört beispielsweise, das Verletzen oder Töten anderer Wesen. Die viel diskutierten Egoshooter erachtet er nicht nur deshalb als ungeeignet für die virtuelle Arbeit mit den Jugendlichen. Um eine gemeinsame Ebene entwickeln zu können, ist Zeit und Austausch notwendig. Von daher empfehlen sich Spiele, in denen es um das gemeinsame Erkunden oder Aufbauen geht. Man agiert als Team und über sogenannte Team-Chats kann ständig miteinander kommuniziert werden. „Man ist mit seinen Mitspieler*innen unterwegs, löst Aufgaben und unterhält sich dabei. Und das über mehrere Stunden am Stück. Wann gelingt es in der aufsuchenden Arbeit sonst, über drei bis vier Stunden mit Jugendlichen spazieren zu gehen? Das ist eher selten“, betont der ehemalige Streetworker. Mit der Zeit kommen dann auch andere Themen zur Sprache, die nicht unbedingt etwas mit dem Spiel zu tun haben. Durch die Transparenz der eigenen Rolle gelingt der Vertrauensaufbau auch im virtuellen Rahmen.

Bei allen Kommunikationsmöglichkeiten und gemeinsamen Aktivitäten im virtuellen Raum - der persönliche Kontakt außerhalb der Spielewelt ist ebenfalls wichtig. Um diesen zu initiieren, können Ansätze hilfreich sein, die Begebenheiten aus dem jeweiligen Spiel aufgreifen. Als Beispiel benennt Kai Fritzsche das gemeinsame Lagerfeuer, an dem die virtuellen Charaktere in dieser Zeit oft verweilten. Er schlug den Jugendlichen daraufhin im Spiel vor, ein echtes Feuer zu organisieren.

Einzelgespräche sollten ohnehin nie in der virtuellen Spielwelt geführt werden. Schon aus Datenschutzgründen müsse dies - wenn es schon digital geschieht - über sichere Messenger passieren, ist Kai Fritzsche überzeugt und verweist hierbei auf Dienste wie Signal oder Threema. Selbst wenn die Jugendlichen den jeweiligen Dienst nicht hätten, sei die Bereitschaft groß, sich die jeweilige App für das Gespräch herunterzuladen, so seine Erfahrung. Doch gerade in Krisensituationen oder wenn die Jugendlichen von sich aus das Gespräch suchen, sei der unmittelbare persönliche Kontakt im sicheren Rahmen immer die erste Wahl.

Was sich hinter der Idee des ‚Hybride Streetwork‘ genau verbirgt sowie den Kontakt zu den Initiatoren (Johannes Brock, Kai Fritzsche) des Ansatzes finden sie auf der Website:

www.hybride-streetwork.de



Das Projekt *Smarte Jugendarbeit in Sachsen* entwickelt ein forschungsbasiertes Konzept für die Anpassung der Jugendarbeit an die Erfordernisse des digitalen Zeitalters unter der Beteiligung von Fachkräften und Jugendlichen. Mehr dazu auf:

www.smarte-jugendarbeit.de



Digitale Falldokumentation

Die Falldokumentation gehört zur Sozialen Arbeit wie das Klient*innengespräch. Sie softwaregestützt umzusetzen, kommt den meisten in den Sinn, wenn von Digitalisierung in der Sozialen Arbeit die Rede ist. Der Kinderland Sachsen e.V. hat diesen Schritt schon lange hinter sich.

In einer Zeit, in der es für fast alles eine Softwarelösung zu geben scheint, erstaunt es umso mehr, wenn soziale Einrichtungen und Dienste ihre Dokumentation ausschließlich auf Papier vornehmen. Doch während die einen noch Stift und Zettel bemühen, dokumentieren die anderen ihre Arbeit am Computer oder auf dem Tablet und Smartphone.

Im Bereich der Hilfen zur Erziehung (HzE) des Kinderland Sachsen e.V. ist die computergestützte Dokumentation bereits seit 2005 üblich. „Bevor wir die Fälle am Computer dokumentiert haben, führten wir sogenannte Dienstbücher. Alle aus dem Team hatten einen eigenen Stil, die Eintragungen vorzunehmen. Wenn man etwas gesucht hat oder Prozesse nachverfolgen wollte, war das sehr umständlich und nur teilweise möglich“, erinnert sich Gundolf Schulz, Leiter der Dresdner Intensivwohngruppe des Kinderland Sachsen und seit fast 40 Jahren als Sozialpädagoge tätig.

Mehr Nachvollziehbarkeit und bessere Übergaben

Er begleitete die Einführung der HzE-Dokumentationssoftware beim Kinderland vor nunmehr 15 Jahren. Hauptmotivation war damals der Aufbau eines geordneten Systems, mit dem man Übergaben besser absichern, Abläufe nachvollziehbar darstellen und die Abrechnung einfacher gestalten kann. Impulse dazu kamen aus dem medizinischen Bereich. In jeder Praxis gab damals schon digitale Patient*innendaten, die es dem Personal dort ermöglichten, individuelle Behandlungsverläufe, Untersuchungsintervalle und Medikamentengaben angezeigt zu bekommen, sobald jemand vorstellig wurde. Gleicher wollte der Träger für die Falldokumentation in den Hilfen zur Erziehung auch erreichen und holte sich Erfahrungen für den Bereich der Jugendhilfe unter anderem bei einer Organisation aus Hamburg.

Die Dokumentationssoftware des Kinderland Sachsen entstand daraufhin in Zusammenarbeit mit einem Softwarehersteller. „Die technische Kompetenz auf der einen Seite und die Sichtweise der Jugendhilfe auf der anderen konnten so miteinander verknüpft

werden. Unsere Ideen und Anforderungen bildeten die Grundlage, um eine bereits vorhandene Dokumentationssoftware weiterzuentwickeln. Die praktische Anwendung und die Arbeitsabläufe im Kinderland standen dabei immer im Mittelpunkt“, berichtet Gundolf Schulz.

Die pädagogische Arbeit abbilden

Anhand fester Felder lassen sich mit der Software die verschiedenen Aspekte der Arbeit mit Kindern oder Jugendlichen in den Diensten und Einrichtungen erfassen. Zum einen sind so Entwicklungsanalysen möglich, die in den regelmäßigen Fallbesprechungen unterstützend hinzugezogen werden können und die für die pädagogische Arbeit des Teams hilfreich sind. Zum anderen bilden die Felder die erbrachten Leistungen ab. Neben fachlichen Erwägungen spielen damals wie heute auch rechtliche Gesichtspunkte eine Rolle, die hinsichtlich der Nachvollziehbarkeit von Prozessen von Belang sein können. Zusätzlich zu den vorgegebenen Feldern wie etwa Familie, Gesundheit und Freizeit können weitere hinzugefügt werden, so dies aus Sicht der Mitarbeiter*innen für den jeweiligen Fall notwendig sein sollte.

Nicht im Raster des Programms denken

Der Einrichtungsleiter sieht die Vereinfachung, die dank der softwaregestützten Dokumentation zweifellos vorhanden ist. Diese Erleichterung und Struktur dürfen jedoch nicht den Blick für die Klient*innen verstellen. Er betont: „Die Fachkräfte müssen sich die Prozesse, die bei den jeweiligen Kindern und Jugendlichen ablaufen, immer wieder bewusst machen, damit man nicht ausschließlich im Raster des Programms denkt. Über der Dokumentation darf man nicht die pädagogische Arbeit vergessen. Soviel Dokumentation wie nötig und so wenig wie möglich.“ Dieses Gleichgewicht hinzubekommen, ist gerade für Berufsanfänger*innen mitunter schwer. Aber auch langjährige Fachkräfte sind nicht davor gefeit, sich in der Dokumentation zu verlieren. Leitungskräfte und das Team als Ganzes sind hier gefordert, das gesunde Mittelmaß immer wieder neu auszuloten.

Software im Dialog weiterentwickeln

Nicht nur die Dokumentation an sich, sondern auch die Tauglichkeit der Software für die tägliche Arbeit ist ein wiederkehrendes Thema in den Teambesprechungen. Denn die Wirklichkeit entwickelt sich weiter - die Software aber nur, wenn dies aktiv geschieht. Deshalb gibt es beim Kinderland Sachsen klare Zuständigkeiten. Die Teams geben ihre fachlich motivierten Änderungshinweise an einen dafür verantwortlichen Kollegen, der sowohl pädagogisch als auch technisch kompetent ist. Er bündelt die Rückmeldungen und sorgt anschließend im Gespräch mit der Softwarefirma dafür, dass die pädagogische Perspektive der Fachkräfte berücksichtigt bleibt. Nur so gelingt es, zu einer praxistauglichen Lösung zu gelangen. „Der Kollege ist sozusagen als Übersetzer zwischen Pädagogik und IT tätig. Diese Rolle ist nicht zu unterschätzen und bei derartigen Projekten unabdingbar. Schließlich soll das Ergebnis für die Kolleg*innen eine Unterstützung sein und ihre Arbeit bestmöglich begleiten“, merkt Gundolf Schulz an. Von daher ist es sinnvoll, diesen Prozess kontinuierlich mit einem Budget zu unterstützen, um im Falle notweniger Anpassungen flexibel zu bleiben.

Dokumentation und Selbstreflektion

Die gängige Dokumentation fokussiert auf die Klient*innen und deren Entwicklung. Softwaregestützte Systeme können aber auch Fachkräften den Raum für Selbstreflektion eröffnen und helfen, ihr Befinden in der Arbeit mit den jeweiligen Klient*innen sichtbar zu machen. Eine offene Teamkultur und die freiwillige Nutzung dieser Möglichkeit sind dabei zwingende Voraussetzungen. Gundolf Schulz meint dazu: „Wer seine Rolle schriftlich reflektiert, durchdenkt das eigene Handeln bewusst. Zudem hilft es dem Team und den Leitungskräften, den Kolleg*innen gerade im Umgang mit herausfordernden Kindern und Jugendlichen den Rücken zu stärken. Richtig angewandt sehe ich hier eine Ergänzung zu Instrumenten wie der Supervision, den regelmäßigen Teamsitzungen oder dem Mitarbeiter*innengespräch.“ Insbesondere für jene Bereiche Sozialer Arbeit, die mit hohen psychischen Belastungen für die Mitarbeiter*innen einhergehen, könnte diese Sichtweise auf die Dokumentation neue Perspektiven bieten.



Informationen und Kontaktdaten des Kinderland Sachsen e.V. finden Sie auf:
www.kinderland-sachsen.de



Am Bildschirm beraten

Trotz immer besserer Technik waren Beratungen via Videokonferenz bei sozialen Organisationen eher ein seltenes Phänomen. Die coronabedingten Kontaktbeschränkungen ließen die Träger jedoch umdenken. So auch die Beratungsstellen des pro familia Landesverband Sachsen e.V.

Was vor Jahren noch wie Science Fiction klang, ist im letzten halben Jahr nahezu selbstverständlich geworden: Sei es die Besprechung innerhalb des Kollegiums, die Konferenz mit bundesweitem oder gar internationalem Fachpublikum oder nur das private Gespräch – wir reden miteinander am Bildschirm. Entfernungen schmelzen und es ist beinahe so, als säße man gemeinsam in einem Raum.

Dass es dann aber doch nicht ganz so ist, wissen die Mitarbeiter*innen der Beratungsstelle der pro familia in Chemnitz sehr gut. „Der persönliche Kontakt und das direkte Miteinander sind insbesondere in Krisengesprächen wichtig. Neben dem gesprochenen Wort gibt uns die Körpersprache darüber Aufschluss, was in unserem Gegenüber tatsächlich vorgeht. Das hilft uns im Beratungsprozess“, erklärt Sozialpädagogin Juliane Löser, die seit sieben Jahren Menschen in verschiedenen Lebenslagen berät. Videotelefonate hatten sie und ihr Team im wahrsten Wortsinn lange nicht auf dem Schirm.

Durch die Einschränkungen zur Erweiterung

Mit den coronabedingten Einschränkungen des öffentlichen Lebens im Frühjahr 2020 waren jedoch persönliche Beratungsgespräche gar nicht oder nur bedingt möglich. Zunächst erfolgten die Gespräche telefonisch. Schnell zeigte sich indes, dass dies nicht der einzige Kanal bleiben konnte, da sich die Rahmenbedingungen für persönliche Gespräche absehbar nicht verbessern werden.

Diesen Handlungsbedarf erkannte auch der pro familia Bundesverband und bot Schulungen zur Video-Beratung an. Eine Kollegin der Chemnitzer

Beratungsstelle nahm teil und gab ihre Erkenntnisse an das Team weiter. Wie bei allen Neuerungen gab es Skepsis und Begeisterung gleichermaßen. Die Berater*innen diskutierten die Vor- und Nachteile, äußerten offen ihre Befürchtungen und verständigten sich darüber, wie gute Video-Beratung aussehen muss.

Als Team die Möglichkeiten ausloten

Sozialarbeiterin Katrin Küchenmeister ist seit elf Jahren in Chemnitz für pro familia tätig. Sie berichtet: „Aus der Fortbildung brachte die Kollegin wichtige Anregungen mit. Trotzdem war es notwendig, sich im Team noch einmal darüber auszutauschen und sich dafür auch bewusst Zeit zu nehmen. Hier kam uns entgegen, dass über den Sommer wieder mehr persönliche Beratungsgespräche möglich waren und die Videoberatung eher die Ausnahme blieb. So konnten wir uns alle miteinander an das Thema herantasten. In den Fallbesprechungen und in den Teamsitzungen haben wir ganz konkret über unsere jeweiligen Erfahrungen mit der neuen Variante gesprochen. Das war gut, denn seit Herbst 2020 kommt diese Form der Beratung wieder stärker zum Einsatz.“

Eckpunkte für die Videoberatung

Zu diesem Zeitpunkt hatte das Team für sich bereits Eckpunkte erarbeitet, die für die Video-Beratung grundlegend sein sollten. Dazu gehört unter anderem, sich als Berater*in einen reizarmen Raum zu suchen. Das Team nutzt dafür die vor Ort vorhandenen Beratungsräume, was bei Klient*innen, die der Träger schon länger betreut, einen vertrauensbildenden Wiedererkennungseffekt erzeugt. Es hat sich gezeigt, dass sich die Videoberatung leichter installieren lässt, wenn es vorher Möglichkeiten zur persönlichen Begegnung gab. Das reduziert die Hemmschwelle seitens der Klient*innen.

Sprache steht stärker im Mittelpunkt

Sowohl die Sprache der Klient*innen als auch der Kommunikationsstil der Fachkräfte rückt bei der Videoberatung mehr in den Vordergrund. Juliane Löser erklärt: „Oft sieht man nur das Gesicht und vielleicht noch die Schulterpartie der Gesprächspartner*innen. Ob aber der Fuß nervös wippt oder die Hände verkrampft ineinander greifen, während jemand erzählt, bekommen wir so nicht unbedingt mit. Hier sind wir noch stärker als sonst gefordert, auf Intonation und Sprachbild zu achten. Aktives und dennoch behutsames Nachfragen erhält dabei einen noch größeren Stellenwert als ohnehin. Andersherum müssen wir bewusst etwas langsamer und besonders deutlich sprechen.“ In der Fallberatung kommen regelmäßig die jeweiligen Methoden zur Sprache. Das Team reflektiert gemeinsam, ob und wie etwas gelungen ist, und was künftig berücksichtigt werden muss. Das Videoformat an sich ist dabei auch immer ein Thema.

Technik vorher mit Klient*innen testen

Zur Vorbereitung der Videoberatung hat sich ein fester Ablauf etabliert. Neben dem inhaltlichen Teil gibt es jetzt auch einen Technik-Check. Unabhängig vom eigentlichen Gesprächstermin vereinbaren die Berater*innen mit den Klient*innen dazu einen Vorabtermin. Hier geht es ausschließlich um die technische Vorbereitung und es werden grundsätzliche Fragen geklärt: Ist die Internetverbindung ausreichend für eine gute Gesprächsqualität? Wie werden Kamera und Mikrofon optimal eingerichtet? Wie können die Klient*innen für ein möglichst ungestörtes und geschütztes Setting sorgen?

„Zuvor diesen separaten Termin durchzuführen, ist eine jener Erkenntnisse, die uns die Praxis der letzten Monate gelehrt hat. Nur wenn die technischen Dinge von vornherein klar sind, kann man direkt in die Beratungssituation einsteigen und sich auf das Gespräch miteinander konzentrieren. Wenn man erst während des Gesprächs feststellt, dass die Verbindungsqualität ein ordentliches Gespräch nicht zulässt, schlägt sich das auf die Beratung nieder. Durch den vorgesetzten Check kann man im Falle technischer Schwierigkeiten auf eine andere Form umschwenken, wie zum Beispiel eine Telefonberatung, die von uns wiederum eine andere Vorbereitung erfordert“, so Katrin Küchenmeister.

Videoberatung – einer von mehreren Kanälen

Die Videoberatung wird auch in Zukunft eine Option im Portfolio der Kommunikationswege von pro familia bleiben - selbst wenn die persönlichen Gespräche wieder vollumfänglich möglich sind. Diese sind aus Sicht der Fachkräfte generell das beste Mittel der Wahl. Selbst in der aktuellen Situation gibt es bei den Klient*innen eine spürbare Hemmschwelle, über Video miteinander zu reden. Viele entscheiden sich dann doch lieber für ein Telefonat, weshalb die Videoberatung auch derzeit nur einen Teil der Beratungsgespräche ausmacht. Doch mit Blick auf das Blended Counselling, bei dem verschiedene Kommunikationswege für die Beratung ineinander greifen, war die Pandemiesituation für den Träger ein Schritt nach vorn.

Weitere Informationen und den Kontakt zum pro familia Landesverband Sachsen e.V. finden Sie auf:

www.profamilia.de



Die Konferenz ins Netz verlegen

Zu ersten Mal organisierte die Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH ihre jährliche Konferenz für Anleitende als Videokonferenz. Dabei wurden aus einer Veranstaltung acht und auch die wichtigste Komponente – der Austausch zwischen den Teilnehmenden – musste neu gedacht werden.

Bei den Freiwilligendiensten stehen die Freiwilligen im Mittelpunkt. Sie zu begleiten, ihnen Hilfestellung zu bieten und Perspektiven aufzuzeigen, gehört zum Kernanliegen der Referent*innen der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH. Die Anleiter*innen in den jeweiligen Einsatzstellen leisten jedoch einen genauso entscheidenden Beitrag dazu, dass der freiwillige Einsatz zum Erfolg wird. Deshalb organisieren die Paritätischen Freiwilligendienste mindestens einmal pro Jahr eine Einsatzstellenkonferenz, um über aktuelle Entwicklungen zu informieren, kleine Fortbildungen anzubieten sowie Austausch zu ermöglichen.

Angesichts der coronabedingten Kontaktbeschränkungen kam das übliche Konferenzformat mit Vorträgen und Workshops im Dresdner Seminarzentrum diesmal aber nicht in Frage. „Jedes Jahr nutzen mehr als 100 Anleiter*innen unser Konferenzangebot. Neben den Impulsen durch unsere Referent*innen schätzen viele dabei vor allem den Austausch untereinander. Trotz der unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den Einsatzstellen vor Ort gibt es Themen und Fragen, die alle Anleitenden betreffen. Der Erfahrungsaustausch auf unseren Konferenzen wird daher als sehr gewinnbringend empfunden und öffnet neue Sichtweisen auf das eigene Wirken“, berichtet Katrin Bressel, Bereichsleiterin

Freiwilligendienste der gGmbH. Daher habe das gesamte Team es auch sehr bedauert, dass ein persönliches Treffen vor Ort nicht möglich war.

Von der Konferenz zu kleinen Foren

Das Format zu streichen, stand nicht zur Debatte. Gemeinsam überlegte das Team stattdessen, wie eine digitale Variante aussehen kann. Auf den Konferenzen der Vorjahre war der Austausch vor allem bei jenen Veranstaltungsteilen groß, bei denen Anleiter*innen zusammenkamen, deren Freiwillige von denselben Referent*innen begleitet werden. „Unsere Referent*innen sind immer auch Ansprechperson für die Anleitenden. Wir wollten diesen persönlichen Kontakt im digitalen Format nutzen und entschieden uns für acht Online-Foren, in denen sich die Anleitenden den ihnen bekannten Ansprechpersonen in unserem Unternehmen zuordnen können. Das bedeutete für uns zwar, acht anstatt einer Veranstaltung zu organisieren, hatte aber den Vorteil eines direkten Miteinanders in kleineren Gruppen“, erläutert die Bereichsleiterin die Entscheidungsfindung.

Da viele Bildungsangebote für die Freiwilligen in den zurückliegenden zwölf Monaten bereits digital angeboten wurden, konnten die Referent*innen schon auf einiges



an Erfahrung zurückgreifen. Dennoch brachte die Veranstaltung neue Anforderungen mit sich. So mussten die einzelnen Foren auf mehrere Schultern verteilt werden. Immer mindestens zwei Referent*innen führten durch die einzelnen Runden. In der Regel übernahm eine*r die Moderation, während ein*e Zweite*r die über den Chat gestellten Fragen der Teilnehmenden bündelte.

Die Technik nicht unterschätzen

Obwohl die Teilnahme an Videokonferenzen für die meisten mittlerweile zum Alltag gehört, muss rückblickend festgestellt werden, dass die technische Begleitung nicht unterschätzt werden darf. Das Erfahrungswissen und der sichere Umgang mit den gängigen Videokonferenzanwendungen sind noch nicht bei allen im ausreichenden Maß vorhanden. Aus den Rückmeldungen des Teams nimmt Katrin Bressel daher mit: „Auch wenn die Routine mit solchen Formaten künftig zunehmen wird, ist ein Probelauf im Vorfeld absolut notwendig, wenn man eine Online-Veranstaltung durchführt. Alle im Team sollten im Umgang mit der Technik sicher sein, damit es während der Veranstaltung nicht zu Pannen kommt. Das ist dann zwar auch kein Weltuntergang, kann aber in der Live-Situation zu unnötigem Stress führen.“

Um grundlegende Probleme und Fragen zur Technik abzuklären, wurde der virtuelle Veranstaltungsraum bereits 30 Minuten vor Beginn geöffnet. Rückblickend eine gute Entscheidung, da es zu einigen Hürden und Hilfegesuchen kam. Nicht funktionierende Kameras und Mikrofone, instabile Internetverbindungen oder Teilnehmende, die nichts hören konnten, waren nur einige der Aufgaben, die es zu lösen galt. Eine Erkenntnis der diesjährigen Foren ist, dass bereits in der Einladung explizit auf die Möglichkeit zum Ausprobieren der eigenen Technik vor dem

eigentlichen Veranstaltungsbeginn hingewiesen werden sollte. Nur so kann alles im Vorfeld abgeklärt werden und die Foren können rechtzeitig beginnen, ohne dass einige Teilnehmende noch auf andere warten müssen.

Miteinander schaffen in kleinen Runden

Für den Austausch der Anleitenden untereinander gab es schon in den Präsenzveranstaltungen immer spezielle Kleingruppen, aber auch die entsprechend geplanten Pausenzeiten boten dafür den passenden formlosen Rahmen. Um diesem Wunsch der Anleitenden auch im digitalen Format nachzukommen, war extra ein Zeitfenster eingeplant, im Laufe dessen die Anwesenden in kleineren Gruppen ins Gespräch kommen konnten. Katrin Bressel verweist auf die unterschiedlichen Erfahrungen mit diesem Ansatz in den einzelnen Foren: „Während es in einigen Kleingruppen sofort los ging, fanden andere nur schwer zueinander. Eine gute Erfahrung haben wir hier mit allgemeinen Leitfragen gemacht, die man den Kleingruppen mitgeben kann. Oft war dies jedoch gar nicht nötig, da die zuvor in größerer Runde bereits angesprochenen Themen aufgegriffen wurden. Diesmal standen natürlich die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Freiwilligendienst sowie der Umgang damit im Mittelpunkt.“

Rückblickend bewertet das Team der Paritätischen Freiwilligendienste die ersten Online-Foren als Erfolg. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden stützen dieses Fazit. Eine gute Präsenzveranstaltung können sie aber nicht ersetzen. So es wieder möglich ist, sollen die jährlichen Einsatzstellenkonferenzen daher wieder vor Ort stattfinden. Die Online-Foren können jedoch eine gute zusätzliche Option bilden, ist auch Katrin Bressel überzeugt.

Erfahren Sie mehr, wie die Paritätische
Freiwilligendienste Sachsen gGmbH Einsatzstellen
unterstützt:

www.freiwillig-jetzt.de/fuer-einsatzstellen





Kontakt ermöglichen via Videotelefon

In Zeiten eingeschränkter Besuchsmöglichkeiten in Pflegeeinrichtungen müssen sich die Teams dort etwas einfallen lassen, um den Bewohner*innen dennoch den Kontakt mit den Angehörigen zu ermöglichen. Klaudia Deuchert vom Arbeiter-Samariter-Bund Dresden & Kamenz gGmbH berichtet über regelmäßige Gespräche per Videotelefon.

Die derzeit eingeschränkten Besuchsmöglichkeiten in unserem ASB-Seniorenheim „Am Gorbitzer Hang“ in Dresden waren und sind für die 243 Bewohner*innen besonders schwer. Um ihnen den Kontakt mit ihren Angehörigen oder Freund*innen dennoch zu ermöglichen, hat sich das Team etwas einfallen lassen: Skypen. Gesagt, geplant, getan – doch dieses Angebot erforderte einiges an Vorbereitung.

Technik und Organisatorisches

Zuerst benötigten wir die entsprechende Technik. Dazu gehören Tablets, W-LAN und eventuell W-LAN-Verstärker. Einige Kolleg*innen kennen Skype aus dem privaten Bereich. Andere benötigen eine Einführung in den Umgang damit. Dafür wurde die Funktionsweise eines Tablets leicht verständlich aufbereitet. Pro Wohnbereich haben wir jetzt zwei Kolleg*innen, die mit der Technik vertraut und für das Skypen zuständig sind.

Die Angehörigen wurden unsererseits in regelmäßigen Schreiben des Heims über die Möglichkeit des Skypens informiert. Auch auf der Website und auf Facebook machen wir auf das Angebot aufmerksam. Bevor es zum Skype-Anruf kommt, sollten die Angehörigen mindestens einen Tag vorher telefonisch oder per E-Mail einen Termin vereinbaren. Auch sollte die Chatfunktion von Skype im Tablet täglich geprüft werden, da diese schon für diese Terminvereinbarung genutzt wird. Der Zeitaufwand liegt bei ca. 15 bis 30 Minuten. In unserer Einrichtung übernehmen zwei Ergotherapeut*innen die Terminkoordination. Sie kennen den Dienstplan der Betreuungsassistent*innen und können die Skype-Termine individuell vergeben. Zudem pflegen sie auch die Kontaktdata auf dem Tablet, so dass die Kolleg*innen auf den Zimmern den Anruf mit den Bewohner*innen zum geplanten Termin entgegennehmen können.

An Feiertagen wie beispielsweise Ostern oder Weihnachten ist die Nachfrage erhöht. Deshalb sind in unserem Seniorenheim zwei Tablets nötig, um alle Videoanrufe entspannt durchzuführen.

Betreuungsaufwand und positive Aspekte für die Mitarbeitenden

Um das Angebot für die älteren Menschen gut nutzbar zu machen, werden sie von Betreuungsassistent*innen bzw. Ergotherapeut*innen unterstützt. Auch die älteren Kolleg*innen waren von Anfang an offen für das Projekt.

Die Dauer des Skype-Anrufes ist individuell verschieden. Sie reicht von 15 bis zu 60 Minuten. Zeitbeschränkungen gibt es nicht. Jedoch wird vorher mitgeteilt, wann das Tablet abgeholt wird, damit die Nächsten skypen können. Etwa fünf Minuten müssen vorab zusätzlich eingeplant werden. Dort bauen wir eine sichere Internetverbindung auf und die Bewohner*innen werden auf das Gespräch vorbereitet. Je nach deren kognitivem Zustand ist eine Aufklärung wichtig, warum es aktuell zu dieser Art der Kontaktaufnahme kommt. Zum besseren Verständnis nennen wir den Skype-Anruf „Bild-Telefon“. Wir erklären, dass es keine Aufzeichnung wie bei einem Video ist, sondern alles im Hier und Jetzt stattfindet. Bei einigen müssen die Betreuungsassistent*innen die ganze Zeit dabei sein, zum Beispiel bei Schwerhörigen oder Dementen. Dann über- und vermitteln sie das Gesprochene.

In dem Gespräch können auch die Betreuungsassistent*innen den Angehörigen über den Alltag der Bewohner*innen und somit über ihre Arbeit berichten. Die Mitarbeitenden erhalten dann von den Angehörigen ein Feedback. Das beeinflusst die Angehörigenarbeit sehr positiv. Sie erfahren, wie es den Bewohner*innen geht und wie es gerade läuft. Dadurch, dass das Gespräch auf dem Zimmer stattfindet, können zudem gleich noch praktische Aspekte geklärt werden, beispielsweise ob die Blumen noch frisch sind oder der Lieblingsssaft noch da ist. Ebenso erhält die Betreuungsassistent*innen eventuell Hinweise, die die Pflege an sich betreffen. Die werden dann auf kurzem Wege mit der Pflegefachkraft besprochen. Das bringt für beide Seiten eine Zeitersparnis und stärkt die Zusammenarbeit zwischen den Betreuungs- und Pflegefachkräften.

Bei noch eigenständigen Bewohner*innen erfordert das Skypen keine Begleitung. Mit Blick auf die Angehörigen erreicht das Angebot in erster Linie die Enkelkinder der Senior*innen, denn einige Angehörige sind selbst über sechzig Jahre und wissen nicht, wie Skypen funktioniert. Aber auch hier versuchen wir zu unterstützen und geben per Telefon eine Anleitung, wie man sich anmeldet und ein Anruf getätigt wird.

Umgang mit Ängsten der Bewohner*innen

Auch mit kognitiv eingeschränkten Bewohner*innen probieren wir das „Bild-Telefon“ aus. Manchmal kommt es zu Angstzuständen, weil sie nicht verstehen, was passiert. Dann versuchen die Betreuungskräfte, die Situation zu entspannen. Sie erklären noch einmal, was gerade passiert. Viele sind dankbar, dass sie eine vertraute Stimme hören und dazu ein Bild sehen. Bleibt der Angstzustand, muss das Skypen beendet werden. Manchmal kommt es auch von vornherein zu einer Verweigerung. Dann teilen wir den Anrufenden mit, dass es in diesem Fall besser ist, über Festnetz miteinander zu sprechen oder eine Karte zu schreiben, die vorgelesen wird.

Das Angebot ist für alle bereichernd

Unsere Erfahrungen mit dem Skype-Angebot sind positiv und es ist als Überbrückung für bestimmte Zeiten zu empfehlen. Den realen Kontakt ersetzt es natürlich nicht. Unabhängig davon bietet das Medium aber eine zusätzliche Möglichkeit, dass weiter weg wohnende Angehörige am Alltag ihrer Lieben teilhaben und ihnen nah sein können.

Schön für die Kolleg*innen ist zu sehen, welche Interaktionen während des Gespräches stattfinden. Da wird mit den Enkelkindern oder den Kindern über das Leben im Seniorenheim gesprochen oder es werden Fotos von den Urenkel*innen angesehen. Man lacht gemeinsam, es wird viel erzählt. Auf allen Seiten ist Dankbarkeit zu spüren. Die Betreuungsassistent*innen begleiten die Gespräche sehr gern, da sie die Inhalte gut für die weitere Biografiearbeit mit den Senior*innen nutzen können. Sie erfahren auch Neues über deren Interessen und können dies in die Alltagsgestaltung einbringen.

Sie haben Fragen oder möchten die Videotelefonie ebenfalls in Ihrer Einrichtung anbieten? Tauschen Sie sich aus mit den Kolleg*innen des ASB-Seniorenheims „Am Gorbitzer Hang“. Schreiben Sie eine E-Mail an sh-gorbitz@asb-dresden-kamenz.de.

Weitere Informationen zur ASB Dresden & Kamenz gGmbH finden Sie auf:
www.asb-dresden-kamenz.de



Wenn sich die digitalen Nebel lichten

Die Angebote des Familienzentrums Radebeul sind getragen vom Miteinander aller Beteiligten. Auch von coronabedingten Kontaktbeschränkungen ließ sich das Team nicht ausbremsen und nutzt nun digitale Lösungen.

Frau R. ist glücklich. Eben hat Marjana Tratsch vom Familienzentrum Radebeul der 82-jährigen gezeigt, wie sie ihren Lieblingsmusiker André Rieu bei YouTube findet. „Das muss ich gleich meiner Freundin über WhatsApp schicken“, freut sie sich und zeigt, dass die Technikberatung des Familienzentrums Radebeul an der richtigen Stelle ansetzt.

Seit Herbst 2020 besteht dieses Angebot, das von Edna Ressel und Marjana Tratsch als Eins-zu-eins-Beratung mit Abstand und Maske durchgeführt wird. Die Idee dazu kam dem Team des Mehrgenerationenhauses in Altkötzschenbroda mit Beginn des zweiten Lockdowns. Wieder mussten die meisten Angebote ausfallen. Erneut drohte der Kontakt zu den Senior*innen abzubreßen. Die Idee: Online-Treffen für Begegnung und Austausch.

Erst Skepsis, dann Begeisterung

Ines Franke koordiniert im Familienzentrum die Senior*innen-Angebote. Ihrer Einladung zu einer Online-Teestunde folgten neben begeisterten Zusagen allerdings auch so manche Bedenken. Zumeist betrafen

sie die Nutzung der Technik. Auch die im Haus tätigen ehrenamtlichen Gastgeberinnen des Cafés standen einer Online-Teamrunde zum Teil skeptisch gegenüber. „Viele Senior*innen trauen sich nicht, Kinder und Enkelkinder um Unterstützung zu fragen. Sie fühlen sich abgehängt und verlieren schnell den Anschluss“, bestätigt Edna Ressel. „Für uns ist darum eine niedrigschwellige Ansprache der Teilnehmenden wichtig. Wir holen jede Person dort ab, wo sie steht.“

App, Videokonferenz und Datenschutz?

Zur Beratung werden die eigenen Geräte und ganz individuelle Fragen mitgebracht. Das reicht vom Einstellen der Schriftgröße über die Nutzung von Apps bis hin zur Teilnahme an einer Video-Konferenz. Die vielen Anglizismen sind dabei nur ein Teil der Herausforderungen. Oft fehlen bereits grundlegende technische Kenntnisse. Die versierteren Angehörigen sind weit weg oder haben nicht die Zeit, über das Einrichten der Technik hinaus die elementarsten Fragen zu beantworten. „Auch wir müssen die Fragen manchmal erst erspüren“, berichtet Marjana



Tratsch. „Aber wenn das Eis einmal gebrochen ist, dann führt eine Frage oft zur nächsten.“ Viele Teilnehmende kommen mehrmals zur Beratung, darum soll es bald einen regelmäßigen Kurs geben.

Der Datenschutz spielt eine große Rolle: Passwörter dürfen nicht weitergegeben oder müssen im Anschluss selbstständig wieder geändert werden. Auch Sicherheitsfragen werden besprochen und schaffen ein Bewusstsein dafür, welche Daten man angeben kann und was man lieber lassen sollte. Die Beratung wird dankbar angenommen. Groß ist die Freude, wenn sich die digitalen Nebel langsam lichten.

Alle zu Hause und doch zusammen

Diese Dankbarkeit bemerkt auch Ines Franke in ihren Online-Teestunden. Alle zwei Wochen treffen sich im Schnitt sechs Teilnehmende. Sie kommen aus dem festen Kreis der regelmäßigen Besucher*innen des Familienzentrums und wurden von ihr per Mail oder Telefon eingeladen. Zum ersten Treffen bekamen die Interessent*innen einen Brief mit den Login-Daten und einer genauen Beschreibung sowie einem Teebeutel. Die (Lieblings-)Tasse samt Tee oder Kaffee ist dann schon der Einstieg ins virtuelle Gespräch, das meist ein im Vorfeld festgelegtes Thema hat. Da geht es um Bücher, Gedichte, Wandertipps, Rezepte, Sprichwörter. Doch: „Je länger der Lockdown dauert, umso ernster werden die Gespräche“, hat Ines Franke festgestellt. „Die Trennung von Kindern und Enkelkindern macht traurig, die Einsamkeit und die Kontaktsperrre belasten.“ Die Teilnehmenden erleben aber auch, dass das gemeinsame Reden tröstet.

On- und offline gegen Einsamkeit

Ein wenig Trost spendet Ines Franke auch mit ihren Mails, die sie aller ein bis zwei Wochen an alle Seniorinnen und Senioren schickt, von denen sie eine Adresse hat. Darin gibt sie Alltags-, Bücher- und Wandertipps, Hinweise zu Artikeln aus Zeitschriften und vieles mehr. So will sie Kontakt halten und ein wenig Ablenkung bringen.

Gegen die Einsamkeit gibt es von ihr außerdem noch einen Spaziergang zu zweit. Einmal pro Woche für eine Stunde können sich Senior*innen dafür anmelden und auf einer gemütlichen Runde mit Abstand mit ihr ins Gespräch kommen. Dieses Angebot wurde in der Presse beworben und wird sehr dankbar angenommen.

Im digitalen Gesprächskreis einander stärken

Die Dankbarkeit für alternative Angebote bekommt auch Eva Helms zu spüren. Sie berät im Familienzentrum Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen und führt online neben Schulungen auch Gesprächskreise durch. „Es ist ganz wichtig, dass ich den Kontakt zu meinen Klient*innen nicht verliere. Gerade die Teilnehmenden des Gesprächskreises, die erst vor kurzem die Diagnose Demenz bekommen haben, freuen sich riesig auf unsere Treffen.“ An diesen nehmen derzeit auch die Angehörigen teil, die sich dann im Anschluss bei ihr von Herzen



bedanken. „Ich habe gestern direkt über meinen Mann gestaunt. So rege hat er ewigen Zeiten nicht an einer Runde teilgenommen“, heißt es in einer Mail.

Normalerweise sind die Angehörigen bei den anderthalb- bis zweistündigen Treffen nicht dabei, sichern aber jetzt die Technik-Betreuung ab. So können sie erleben, was sich Eva Helms für diese Runden ausgedacht hat. Inhaltlich gleichen sie den sonst analogen Treffen: Nach dem Ankommen gibt es stärkende Übungen, Spiele und Gedächtnistraining. Im Nachhinein verschickt sie eine Präsentation als Mail. Wenn ein Treffen ausfallen muss, enthalten die Mails auch Aufgaben, die selbstständig zu Hause geübt werden können. In der Zwischenzeit führt Eva Helms regelmäßig auch Telefonate. „Die Technik wird nach einer kurzen Einführung am Anfang von allen inzwischen souverän genutzt“, hat Eva Helms beobachtet. „Besonders beliebt ist das Klatschen-Symbol bei Zoom. Davon sind alle richtig begeistert.“

Natürlich sind die Online-Angebote des Familienzentrums kein vollständiger Ersatz für die vielen Treffen und Begegnungen, die sonst stattfinden. Aber all die kleinen Erlebnisse sind es, die den Mitarbeitenden Freude machen. Und sei es das spürbare Glück der Senior*innen, selbstständig ihre Lieblingsmusik auswählen zu können und die Technik als Möglichkeit, nicht als Hindernis zu erleben.

Informationen und den Kontakt zum Familienzentrum Radebeul finden Sie unter:

www.familienzentrum-radebeul.de



Digitale Räume für analoge Veranstaltungen

Wir alle haben im letzten halben Jahr Erfahrungen mit Videokonferenzen gesammelt. Sei es bei beruflichen Meetings aus dem Homeoffice heraus oder bei familiären Geburtstags-Video-Chats. Dabei mussten wir einige technische Pannen miterleben. Aber wir haben auch wahnsinnig viel gelernt. Allen, die in nächster Zeit vor der Herausforderung stehen, selbst größere Fachveranstaltungen, Klausurtagungen und ähnliches online organisieren zu müssen, weil eine Präsenzveranstaltung (noch) keine Option ist, möchte #GleichImNetz Mut machen und Tipps und Werkzeuge an die Hand geben.

Mit einem Mal muss jedes Meeting, jeder Arbeitskreis und jede große Fachveranstaltung ins Digitale übertragen werden. Meist sind es Einzelkämpfer*innen, an denen die gesamte Verantwortung hängt. Was bei der Planung mitschwingt, sind die neuen Anforderungen an digitale Angebote, Datenschutzfragen, fehlende personelle Ressourcen bzw. Kompetenzen im Team und natürlich Zeitdruck. Zudem bietet die Online-Welt eine kaum überschaubare Fülle an digitalen Werkzeugen. Und vor der Tool-Entscheidung müssen erst einmal Kriterien für die Auswahl überlegt werden. Doch noch einmal zum Anfang ...

Analog vs. online - Was sind Gemeinsamkeiten und Unterschiede?

Präsenz- und Online-Veranstaltungen haben eine große Gemeinsamkeit: Hier versammeln sich Menschen, die sich am gleichen Tag aus gemeinsamem Anlass oder zum gleichen Thema treffen, austauschen oder vernetzen möchten. Diese Teilnehmer*innen bringen analog und virtuell häufig etwas sehr Menschliches mit: Gefühle, Bedürfnisse, Tagesform, Sorgen, Ängste, Freuden. In allen Fällen nehmen wir das wahr und ernst - und können darauf mit Beteiligungselementen und gemeinsamen Aktivitäten wie Warm-Ups oder Energizern eingehen. Eine weitere Gemeinsamkeit sind die Rahmenbedingungen: Analoge und virtuelle Veranstaltungen werden beide von einer Person oder mehreren Personen moderiert, es gibt einen inhaltlichen und didaktischen Fahrplan und die gemeinsame Arbeit wird durch Methoden und Tools begleitet.

Der wohl größte und auch herausforderndste Unterschied zwischen analog und digital ist die Tatsache, dass wir uns online in einem stark reduzierten Raum treffen. Wir können unsere Sinne nicht einsetzen. Nicht riechen, nicht schmecken, nicht fühlen, keine Geräusche im Hintergrund wahrnehmen und keine Körpersprache von Kopf bis Fuß erfassen. Im virtuellen Konferenzraum sehen sich die zehn, zwanzig, vielleicht 200 Teilnehmenden, sie können sich zuwinken oder in einer Kleingruppe zusammenarbeiten. Aber sie können sich nicht zufällig vor den Toiletten oder in der Kaffeepause begegnen. Das müssen wir berücksichtigen, wahrnehmen, ernstnehmen und in unsere Moderation und den Ablaufplan einbauen.

Online-Meetings müssen also anders vorbereitet werden als Präsenz-Treffen. Die Fülle an Tools und methodischen Tricks stellt nur dann eine echte Bereicherung dar, wenn ich sie gut kenne und souverän einsetzen kann. Digitale Veranstaltungen brauchen zudem - anders als analoge Veranstaltungen - auf jeden Fall ein Team von mindestens zwei (eingeweihten) Leuten. So kann die Moderation der Veranstaltung beispielsweise von der technischen Betreuung der Teilnehmenden über den Chat getrennt werden. Die Teams sollten sich gemeinsam auf die neuen Anforderungen an Aufgaben- und Rollenverteilungen während digitaler Veranstaltungen vorbereiten. Dazu gehört zudem auch, bei teaminternen Runden mit verschiedenen Tools und Funktionen (wie zum Beispiel dem Einrichten von "Breakout-Räumen") zu experimentieren.

In unserer Handreichung finden Sie viele weitere Anregungen und Praxis-Tipps für die Gestaltung Ihrer eigenen Online-Veranstaltung!

Gibt es noch Fragen? Ja!

Bei allen guten Tipps fehlt es am Ende meist trotzdem an Austausch und der Möglichkeit, die ein oder andere Frage loszuwerden. Digitale Formate kommen diesem Bedarf wunderbar entgegen, da sie die dezentrale Vernetzung ermöglichen und den Austausch innerhalb und zwischen Organisationen auf ein neues Level bringen.

Wir haben gemerkt, dass Raum für Austausch und Erfahrungsberichte für viele Akteur*innen einen großen Bedarf darstellt. Im ganzen Land haben sich Kolleg*innen aus Paritätischen Mitgliedsorganisationen auf den Weg in die Digitalisierung gemacht und dabei ganz verschiedene Lösungen gefunden. Beim Digi-Dienstag stellen wir Organisationen mit besonders inspirierenden Wegen vor. So bekommt das Praxiswissen ein lächelndes Gesicht. 😊

Innerhalb der Formate können Fragen beantwortet und Hemmungen genommen werden. Wir sprechen auf Augenhöhe und lernen voneinander. Der ganz konkrete Austausch im Netzwerk löst schnell so manche Herausforderung. Etwa bei der Suche nach geeigneten Referent*innen oder relevanten Themen, der Auswahl eines Tools für die nächste Veranstaltung oder bei technischen Fragen.

Handreichung "Digitale Räume für analoge Veranstaltungen"



Die Arbeitshilfe empfiehlt für alle gängigen Veranstaltungsformate Tools und Techniken, mit denen die wichtigsten Merkmale, Besonderheiten und auch andere Bedürfnisse vielfältiger Veranstaltungen souverän, verantwortungsbewusst und mit Freude auch online zum Erfolg gebracht werden können. Neben Checklisten für die vorgestellten Veranstaltungsformate und einer Vorlage für ein Moderationsdrehbuch, werden die empfohlenen Online-Tools in kompakten Steckbriefen vorgestellt.

Online unter der-paritaetische.de oder Bestellung über digikom@paritaet.org

Der Webzeugkoffer



Die Online-Welt bietet unheimlich viele Möglichkeiten, unsere Öffentlichkeits- oder auch Zusammenarbeit einfacher, schöner und spielerischer zu gestalten. In unserem prall gefüllten Webzeugkoffer finden sich Anleitungen, Empfehlungen und Tipps zu Social Media-Kanälen und diversen Tools zur Zusammenarbeit im Team.

<http://www.der-paritaetische.de/webzeugkoffer/>

Digi-Dienstag: Einmal monatlich Digitalisierungsprogramm!



Jeden dritten Dienstag im Monat bietet #GleichImNetz geballtes Digitalisierungswissen: Markiert Euch den Tag gleich schon mal rot-blau in Euren Monatsübersichten. Einen ganzen Tag lang erwarten Euch verschiedenste Informations- und Diskussionsangebote, aus- und angerichtet nach Euren Wünschen. Bei unseren 1 - 1,5 stündigen Veranstaltungshäppchen, verteilt über den ganzen Tag, ist für jede*n was dabei.

<http://www.der-paritaetische.de/schwerpunkt/digitalisierung/digi-dienstag/>

Digital-Festival am 3.-7. Mai - macht mit!



Wir sind digital – und wir sind überall! 2020 waren auch Paritätische Mitgliedsorganisationen vielfach gefordert, ihre Arbeit internetbasiert zu gestalten. Welche Ideen haben Sie entwickelt, welche Lösungen gefunden, Tools eingeführt oder verworfen, wie haben Sie Ihre Organisationskultur gestaltet? Bieten Sie einen Workshop, Webinar oder eine Diskussion an und erzählen Sie es uns. Halten Sie sich die Woche frei, um von den Angeboten anderer zu lernen.

<https://digital-festival.wir-sind-paritaet.de>

Kontakt zum Projektteam #GleichImNetz:

- ✉ E-Mail: digikom@paritaet.org
- 🐦 Twitter: [@GleichImNetz](https://twitter.com/GleichImNetz)
- 🌐 Facebook <https://www.facebook.com/gleichimnetz>
- 🌐 Facebookgruppe für Austausch: <https://www.facebook.com/groups/WirSindParitaet>



Mischen Sie sich ein und zeigen Sie, was Sie täglich leisten. Das Projekt #GleichImNetz hilft Ihnen dabei, im Netz stärker sichtbar zu werden. Mehr Informationen dazu finden Sie auf:

www.der-paritaetische.de/schwerpunkt/digitalisierung



Nachhaltigkeit?

Zwischen Trend, Chancen und Verantwortung

Nachhaltigkeit ist fast so ein Begriff, wie „Herausforderung“ oder „alternativlos“. Zu oft gebraucht und dadurch schon etwas abgenutzt. Genau das Gegenteil ist der Fall ist und Nachhaltigkeit hält insbesondere für soziale Unternehmen viele Potenziale bereit, zeigt unser Autor Toni Kiel von plant values.

Nachhaltigkeit scheint in aller Munde und war sicher auch bei Ihnen schon in der einen oder anderen Form Thema im Unternehmen oder in der Organisation. Doch was genau ein nachhaltiges Unternehmen sein soll und warum man sich damit beschäftigen sollte, ist nicht immer ganz klar. Neben vielen Fragezeichen bringt das Thema aber auch immer größere Potentiale mit sich.

Eine einfache Erklärung für Nachhaltigkeit ist, dass eine Ressource nur so stark genutzt wird, dass sie in gleichem Maße regeneriert werden kann. Und gemeint sind alle Ressourcen - sowohl ökologische (z.B. Holz, Artenvielfalt, die Atmosphäre) als auch wirtschaftliche (z.B. Kapital) und soziale (z.B. Bildung, Motivation, Vertrauen). Angesichts der Vielzahl globaler Krisen (Klimakrise, Artensterben, Altersarmut, soziale Ungleichheit) zeigt sich, dass wir oft nicht nachhaltig agieren.

Und wo stehen soziale Träger und Einrichtungen? Sind sie nicht bereits nachhaltige Unternehmen? Zum Teil. Ein nachhaltiges Unternehmen wäre eines, das keine der Ressourcen übernutzt. Das ist in unserer arbeitsteiligen Welt aber wohl für 99% der Unternehmen nicht erreichbar. Deswegen ist Nachhaltigkeit sozusagen auch ein arbeitsteiliges Unterfangen. Dort, wo die einen Unternehmen ökologische Ressourcen übernutzen, aber soziale Ressourcen aktiv stärken, soll es sich für andere Unternehmen genau andersherum verhalten. In der momentanen Situation bedeutet das jedoch trotzdem für jedes Unternehmen die Verantwortung, das Möglichste zu tun, um alle Ressourcen zu schonen.

Mit dieser Verantwortung gehen aber auch enorme Potenziale einher. Denn je bewusster Menschen sich dieser Verantwortung werden, desto größer

die Suche nach nachhaltigen Unternehmen. Das können Sie nutzen und Kund*innen, Nutzer*innen und Mitarbeiter*innen Identifikation bieten. Sie können die Arbeitgeberattraktivität steigern, sich von Marktteilnehmenden abheben, vielleicht ganz neue Dienstleistungen entwickeln. Immer mehr Studien zeigen zahlreiche positive Effekte für Unternehmen.

Wie geht man nun vor? Der oft wichtigste Schritt ist die Auswahl der relevanten Nachhaltigkeitsthemen. Ob Sie sich verstärkt um Klimawandel, Geschlechtergerechtigkeit, Biodiversität oder etwas anderes kümmern wollen, sollte unter anderem davon abhängig sein, wo Sie starke Einwirkungsmöglichkeiten haben, unternehmerische Chancen sehen und welche Themen Ihren Stakeholdern wie Mitarbeiter*innen, Kund*innen, Geschäftspartner*innen besonders wichtig sind. Darauf aufbauend können Sie Verbesserungen und Innovationen in diesen Themenbereichen anstoßen.

Zwei praktische Hinweise noch. Erstens: Binden Sie Ihre wichtigen Stakeholder bei vielen Schritten ein. So finden Sie Lösungen, die wirklich ankommen und nutzen das Wissen aller - bei diesem komplexen Thema ist das umso wichtiger. Zweitens: Suchen Sie Austausch und Netzwerke. Es gibt unzählige Best Practices zu ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit und gemeinsam steigt die Motivation.

Fazit: Nachhaltigkeit scheint zunächst schwer greifbar, aber lohnt sich für die allermeisten Unternehmen. Mit der richtigen Herangehensweise finden sich die Potenziale und im Austausch mit Stakeholdern und anderen Unternehmen wird das Thema zur motivierenden Aufgabe.



Toni Kiel ist studierter Biotechnologe, begeisterter Hundepapa und Teammitglied von plant values. Er begleitet Unternehmen auf dem Weg zu Nachhaltigkeit und bietet passende Weiterbildungen an.

www.parisax.de/weiterbildung



Die Sache mit den Medien...

Auf sexualisierte Gewalt (online) reagieren

Mit den immer stärker verbreiteten digitalen Medien sind Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe gefordert, Heranwachsende bei Fragen von sexualisierter Gewalt im Internet gut zu begleiten. Sozialpädagoge Christian Grüner gibt Hinweise.

Laut der der JIM-Studie 2020 verfügen 94 Prozent der Befragten im Alter von 12 bis 19 Jahren über ein eigenes Smartphone, das sie auch täglich verwenden. Bereits die jüngste Gruppe – die 12- bis 13-jährigen – ist mit 91 Prozent digital sehr gut ausgestattet. Den „digital natives“ – also den Kindern und Jugendlichen, die von einem guten und einfachen Zugang zu medialen Welten umgeben sind – wird meist die Kompetenz zugeschrieben, sich dort sicher zu bewegen oder dies leicht erlernen zu können. Dies wird von der Annahme getragen: Wer mit digitalen Medien aufwächst und diese bereits von klein an kennt, der wird schon von alleine dort hineinwachsen und sich die nötigen Fertigkeiten aneignen. Denn was analog durch die Vorbildfunktion der Eltern und Umgebung funktioniert, das wird auch digital so funktionieren.

Medienerziehung muss sein

Doch genau an dieser Stelle hinkt der Vergleich, da es in nicht wenigen Fällen an der entsprechende Begleitung und Vorbildfunktion fehlt. Meist zeigen sich Eltern und weitere an der Erziehung mitwirkende Menschen ab einem bestimmten Punkt (technisch) nicht in der Lage zur adäquaten Begleitung, beziehungsweise sind schlichtweg nicht daran interessiert oder fühlen sich nicht zuständig.

Doch bedarf es einer gegenüber neuen Dingen offenen, (auch technischen Entwicklungen) zugewandten und (auch an Selbsterkenntnissen) interessierten Haltung, um Kindern und Jugendlichen die notwendigen Fähigkeiten zu vermitteln, damit diese sich im digitalen Raum sicher bewegen und zu emanzipierten Nutzer*innen werden können.

Sexualisierte Gewalt in digitalen Medien

Ist dann diese erste Aufgabe angegangen, steht ein weiteres Thema an: Wie können Kinder und Jugendliche mit (alters-)unangemessenen sexuellen Inhalten umgehen, auf die sie zufällig oder bewusst – sicher jedoch zwangsläufig – stoßen werden?

Sexualisierte Gewalt findet schon lange nicht mehr nur im analogen Raum statt, sondern bedient sich auch der vielfältigen neuen Optionen, die die Vernetzung und Digitalisierung mit sich gebracht haben. Während Täter*innenstrategien oft in ähnlicher Form auftreten, so haben sich die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Umsetzung dieser entsprechend multipliziert.

Wie muss also Präventionsarbeit für den digitalen Raum gestaltet sein? Erfordert es anders gedachte Ansätze der Sensibilisierung für eine manchmal parallele Lebenswelt, die nicht selten ihren eigenen Wegen folgt? Neben dem Wissen über Inhalte, Vorgänge und Phänomene bedarf es einer klaren Haltung und unaufgeregten Kommunikation. Wer unterstützen möchte, der muss grenzenwahrend im Gespräch bleiben und Offenheit sowie das nötige Know-how signalisieren.

Während rechtlich viele Aspekte klar geregelt sind, bleibt pädagogisch also die Aufgabe, mit diesen Themen umzugehen. Themen, die (rechtlich) nicht sein dürfen, es faktisch aber sind. Es ist Aufgabe nicht zuletzt auch der Kinder- und Jugendhilfe, inhaltlich auf diese Fälle einzugehen, damit nicht das faktisch nicht durchsetzbare Verbot von Mediennutzung als letztes Wort stehen bleibt. Vielmehr muss ein fachlich angemessener Umgang mit diesen Themen gefunden werden: Sensibel, aber klar und mit praktisch umsetzbaren Lösungen.



Christian Grüner leitete sechs Jahre lang eine stationäre Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe. Als Referent und Mediator stärkt er nun Fachkräfte im Umgang mit Medien und sexualisierter Gewalt. Weiterbildungen mit ihm unter:

www.parisax.de/weiterbildung



Fachkraftstrategie aktualisiert

Fachkräfte für die Soziale Arbeit und Bildung werden dringend benötigt. Der Paritätische Sachsen unterstützt seine Mitgliedsorganisationen daher mit verschiedenen Angeboten zur Fachkraftgewinnung und Fachkraftbindung. Grundlage dafür bildet die verbandliche Fachkraftstrategie, die nun aktualisiert wurde.

Egal welche Branche man betrachtet - ohne engagierte und qualifizierte Fachkräfte lassen sich keine guten Leistungen erreichen. Die Corona-Pandemie führt uns einmal mehr vor Augen, was es in sozialen Berufe bedeutet, wenn Personal fehlt. Im Unterschied zu anderen Branchen bleiben nicht einfach nur Maschinen unbedient, sondern Menschen können nur eingeschränkt oder schlimmstenfalls gar nicht versorgt oder begleitet werden. Die öffentlich diskutierten Auswirkungen personeller Engpässe im Pflegebereich oder in der frühkindlichen Bildung sind dabei nur die sprichwörtlich sichtbare Spitze des Eisberges. Eine Entwicklung, die nicht überrascht und pandemiebedingt nur umso deutlicher zu Tage tritt.

Strategischer Ansatz zur Stärkung der Mitgliedsorganisationen

Bereits 2016 stellte der Paritätische Sachsen sein Strategiepapier für Fachkräfte in der freien Wohlfahrtspflege vor. „Fachkräfte im Sozial- und Bildungsbereich gewinnen, halten und weiterentwickeln“, lautet die Unterüberschrift dieses gezielten Ansatzes, mit dem der Verband jene Handlungsoptionen benennt, die aus seiner Sicht zur Stärkung sozialer Berufe wichtig sind. An ihm richtete der Landesverband in den zurückliegenden Jahren seine Leistungen für die Mitgliedsorganisationen in den verschiedenen Arbeitsbereichen der Sozialen Arbeit und Bildung aus.

Erste Schritte gegangen

Einige Träger gingen mit und auch ohne Unterstützung des Paritätischen Sachsen bereits wichtige Schritte, um beispielsweise die organisationsinterne Personalentwicklung neu aufzustellen, die eigene Arbeitgeberattraktivität zu stärken und neue Führungsmethoden auszuprobieren. Insgesamt steht die Branche jedoch noch vor großen Anstrengungen. Deshalb bewertet der Paritätische Sachsen die Fachkraftfrage

weiterhin als eine der zentralen trägerübergreifenden Aufgaben, damit Soziale Arbeit auch künftig in der notwendigen Qualität erbracht werden kann.

Kernaussagen beibehalten – neue Aspekte eingearbeitet

Vor diesem Hintergrund wurde die verbandliche Fachkraftstrategie auf ihre Aktualität überprüft und teilweise angepasst. Im Mittelpunkt der Strategie stehen unverändert zwei Ziele verbandlichen Handelns:

- Mitglieder bei der Entwicklung der Arbeitgeberattraktivität unterstützen
- Rahmenbedingungen Sozialer Arbeit mit Blick auf die Arbeitsbedingungen verbessern

Erweiterung erfuhr das Papier nun um Themen, denen die erste Fassung der Strategie noch keine besondere Aufmerksamkeit widmete, die jedoch seit 2016 an Bedeutung gewonnen haben. Dazu gehören der Bereich Migration, die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, non-formal und informell erworbene Kompetenzen sowie Aspekte der Diversitätsorientierung.

Zudem finden sich Aussagen zur Frage der Gerechten Entlohnung, die nicht zuletzt durch eine entsprechende Debatte innerhalb der Liga-Verbände befördert wurde.

Ferner wurde der Fokus von der besseren Kooperation zwischen Ausbildungsstätten und Arbeitgebern hin zur guten Begleitung bei Praktika, Freiwilligendiensten und Nachwuchskräften verschoben, um die Fachkräfte selbst mehr ins Zentrum zu rücken.

Die Beschreibungen der aktuellen Bedarfslagen in den jeweiligen Fachbereichen wurden bis auf allgemeine Aussagen gänzlich aus dem Strategiepapier ausgegliedert. Sie finden sich jetzt in einer eigenen Anlage, die je nach Entwicklung unabhängig von der Gesamtstrategie aktualisiert werden kann.



Die verbandliche Position „Fachkräfte in der Freien Wohlfahrtspflege - Strategischer Ansatz des Paritätischen Sachsen“ lesen Sie auf der Verbandswebsite unter:

www.parisax.de/aktuelles/publikationen/

Ein Plädoyer für mehr Mut zur Vertretung

Seit es Tageseltern in Sachsen gibt, besteht die Diskussion um Vertretungsregelungen. Die jeweilige Ausgestaltung reicht in sächsischen Kommunen auch nach 30 Jahren noch von gut bis gar nicht. Inge Michels plädiert für mehr Mut, das Thema endlich zu klären.

Text: Inge Michels

Eigentlich ist alles klar und verständlich geregelt. In jedem Bundesland sind die Kommunen gesetzlich verpflichtet, innerhalb ihrer Kinderbetreuungsangebote Lösungen bereitzuhalten, wenn ein*e Erzieher*in oder eine Kindertagespflegeperson ausfällt. Und das heißt: Sie müssen nicht nur im Notfall eine Ersatzbetreuung der Kinder organisieren. Sie sind vielmehr gehalten, Vertretungslösungen zu implementieren, noch bevor eine konkrete Notsituation eintritt.

Zugegeben: Die Kindertagespflege ist ein buntes Feld. Da Bundes- und Landesrecht den Kommunen viel Spielraum in der Ausgestaltung der Kindertagespflege vor Ort lassen, sind entsprechende Regelungen in Form von Satzungen oder Richtlinien erforderlich, um Vertretung gut zu organisieren. Hierbei lassen sich Transparenz und Verständlichkeit in manchen Fällen sicher optimieren. Hinzu kommt die Gemengelage, dass wirtschaftlich selbständige Kindertagespflegepersonen ihrem gesetzlichen Förderauftrag unter Aufsicht der öffentlichen Träger der Jugendhilfe - also in einer gewissen Abhängigkeit - nachgehen. Das ist für die Verantwortlichen in Jugendamt, Fachberatung und Kommune ein nicht immer leicht auszutarierendes Spannungsfeld.

Aber ist das ein Grund, die Hände in den Schoß zu legen oder nur halbherzige Versuche bei der Lösung nach Vertretungsregelungen zu machen? Sicher nicht! Ja – aufgrund der großen Heterogenität der Kindertagespflege, die in jedem Landkreis, in jeder

Stadt in Sachsen anders aussieht, gibt es nicht das eine Vertretungsmodell, das für alle passt. Diese Situation ist bundesweit für das Arbeitsfeld charakteristisch.

Was die Lage nicht besser macht: Der Umgang mit Vielfalt – das Analysieren, Abwägen, Entscheiden, Überzeugen, Umsetzen, Evaluieren, Nachsteuern – und das Aushalten von Ungewissheit in solchen Entscheidungsprozessen sind nun einmal sehr anspruchsvoll. Wieviel leichter wäre es, wenn eine Landesregierung diktieren würde, wie es zu machen ist – so und nicht anders! Das wäre einfacher. Aber wäre es besser? Würde beispielsweise das Vertretungsmodell von Dresden der Konstellation in Plauen gerecht?

Vertretungsmodelle in der Kindertagespflege sollten auf die Belange vor Ort zugeschnitten werden können. Auch dort steckt der Teufel manchmal im Detail und nicht alle Akteur*innen arbeiten stets reibungslos Hand in Hand. Aber daran lässt sich arbeiten. Alles ist besser, als nichts zu tun.

Denn es geht doch um eine ganz schlichte und fast schon selbstverständliche Errungenschaft in unserem Sozialsystem. Es geht darum, dass eine Kindertagespflegeperson Urlaub und Weiterbildung beanspruchen darf, ohne finanzielle Einbußen zu erleiden. Dass sie krank werden darf, ohne dadurch weniger zu verdienen. Dass Eltern arbeiten können, wenn ihre Kindertagespflegeperson einmal ausfällt. Und: Dass kleine Kinder liebevoll, professionell und von vertrauten Menschen umsorgt und gefördert werden, wenn die Großen einmal nicht einsatzfähig sind. Das lässt sich doch machen, oder?



Vorschläge und Beispiele guter Praxis hat die IKS in ihrer neuen Broschüre „Vertretung in der Kindertagespflege“ zusammengestellt. Mehr dazu auf: www.iks-sachsen.de





Orga-Check: Arbeitsschutz im Blick

Besonders in Krisenzeiten wie der aktuellen Corona-Pandemie ist es entscheidend, dass Aufgaben im Arbeitsschutz klar verteilt sind und Schutzmaßnahmen sowohl erstellt als auch gut kommuniziert werden. Mit dem Orga-Check der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) erkennen Sie schnell, wo es noch hakt.

Arbeitsschutz und Corona

Das zentrale Planungs- und Steuerungsinstrument für den Arbeitsschutz im Betrieb ist die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen dort auch im Hinblick auf das Coronavirus die Risiken für ihre Beschäftigten ermitteln und geeignete Schutzmaßnahmen festlegen. Dafür sind die vorhandenen Maßnahmen zu aktualisieren und um Infektionsschutzmaßnahmen gegen SARS-CoV-2 zu ergänzen. Beim Erstellen und Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung helfen grundsätzlich auch der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit weiter.

Handlungsbedarf erkennen

Hilfe bei der Bestandsaufnahme zum Arbeitsschutz bietet auch das Online-Instrument BGW Orga-Check. Es unterstützt Betriebe jeder Größe und Branche, eigenständig Schwachstellen zu erkennen. Anhand von Fragen wird geprüft, inwieweit die gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden. Wo gibt es noch Lücken? Besteht Handlungsbedarf bei zentralen Arbeitsschutzthemen wie „Gefährdungsbeurteilung“, „arbeitsmedizinische Vorsorge“, „behördliche Auflagen“ oder „Beschäftigte unterweisen“? Anleitungen und Beispiele helfen, Maßnahmen zu planen.

Das bietet der BGW Orga-Check:

- Informiert über die wichtigsten Pflichten, um den Arbeitsschutz rechtskonform zu organisieren.
- Deckt Verbesserungspotenziale auf und hilft, sie zu priorisieren (Ampelsystem: Rot, Gelb, Grün).
- Bereitet auf behördliche Kontrollen vor.
- Verdeutlicht, wo Sie ansetzen müssen, um eine systematische Arbeitsschutzorganisation aufzubauen.
- Dokumentiert die Planung im Betrieb (Zeit-Maßnahmen-Plan mit Terminen und Verantwortlichkeiten).
- Zeigt, wie gut der Arbeitsschutz bei Ihnen im Vergleich zu anderen organisiert ist – natürlich anonym.

Für alle Betriebsgrößen geeignet

Der BGW Orga-Check ist in 15 Bausteine aufgeteilt, die sich für alle Branchen und Betriebsgrößen eignen. So werden zum Beispiel unterschiedliche Modelle der sicherheitstechnischen Betreuung je nach Größe der Belegschaft beschrieben. Der Orga-Check stellt so wichtige Fragen wie „Sind die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche im Arbeitsschutz und die erforderlichen Befugnisse klar festgelegt und bekannt?“. Dabei reichen die Bausteine von Verantwortung und Aufgabenübertragung über Rechtsvorschriften im Arbeitsschutz und behördliche Auflagen bis hin zu Fremdfirmen und Erste Hilfe.



Wie ist Ihr Unternehmen hinsichtlich des Arbeitsschutzes aufgestellt?
Seien Sie auf der sicheren Seite mit dem Orga-Check der BGW.
Jetzt online starten auf:

www.bgw-online.de/orga-check

Diversität in der Arbeitswelt

Wer Vielfalt im Team gut organisieren möchte, muss sich mit den Lebenswelten der Beschäftigten befassen. Ein Projekt des Lesben- und Schwulenverband Sachsen unterstützt Arbeitgeber mit praktischen Hilfestellungen.

Viele Menschen kommen zum Arbeiten und Leben nach Sachsen. Vielfalt, Offenheit und Toleranz werden daher nicht nur in großen Unternehmen zu immer wichtigeren Werten. Dies schließt LSBTI* (Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen) ein, die in Sachsen noch wenig sichtbar sind. Auch in der Arbeitswelt und Soziallandschaft ist es hierzulande für diese Menschen leider noch schwierig, vorurteilsfrei und ohne Vorbehalte zu arbeiten und sich offen zeigen zu können. Doch für viele - nicht nur jüngere Menschen - ist Diversität ein bedeutender Faktor, der in ihrem Leben nicht mehr wegzudenken ist.

LSBTI* im Berufsleben und darüber hinaus sichtbarer zu machen, Vorurteile abzubauen und die Region offener und diversitätsorientierter zu gestalten, ist Ziel des Projekts „Queer am Arbeitsplatz“ und des Lesben- und Schwulenverbandes Sachsen. Durch Workshops und Aktionen vor Ort führen wir Unternehmen, Organisationen und Sozialbetriebe an die Thematik heran. Mit Austausch und Begegnungen werden Brücken gebaut und Menschen vor Diskriminierung bewahrt. Es eröffnen sich neue Möglichkeiten, die Arbeitswelt und besonders den Sozialbereich vielfältiger und chancengerechter zu machen.

Mit Diversität im Team Fachkräfte halten

Der Vorteil von Diversität und vielfältigen Belegschaften ist nicht nur eine wertschätzende Unternehmenskultur - auch eine höhere Bindung an das Unternehmen und die Entfaltung von ganz verschiedenen Talenten stehen im Ergebnis. Damit steigt die Teilhabe am innerbetrieblichen

Leben und parallel dazu die Wertschöpfung. Diese lässt sich anhand einiger Banken, aber auch bei Industriebetrieben, Krankenkassen und Sozialeinrichtungen nachweisen.

Ganz allgemein gesagt soll niemand mehr Facetten der eigenen Persönlichkeit wie die sexuelle Identität verstecken müssen. Mit weiteren Diversitätsmerkmalen wie Behinderung, ethnische Zugehörigkeit und anderen stehen viele LSBTI* am Arbeitsplatz vor zusätzlichen Herausforderungen. Deshalb wird auch auf eine intersektionale Betrachtung Wert gelegt, die an bereits bestehende Diversitätskonzepte anschließen kann und auch Menschen mit Handicap, Religionszugehörigkeit etc. einschließt.

Mit Dialog und Begegnung Brücken bauen

Das einfachste Mittel, Berührungsängste abzubauen, ist darüber zu reden und Veränderungen zuzulassen. Zur Diversität in kleinen und mittleren Sozialeinrichtungen kann gesagt werden, dass besonders in den östlichen Bundesländern eine eher konservative Einstellung zu LSBTI* vorherrscht, wie der Sachsenmonitor 2017 – 2019 zeigte. Man redet schon gerne über das Leben, aber klammert die sexuelle Identität aus - und damit eine ganze Bevölkerungsgruppe. Dabei geht es gerade um das Zusammenarbeiten und Zusammenleben in der Öffentlichkeit. Die Tagespresse berichtet in verschiedenen Artikeln über wieder steigende Ablehnung und Ressentiments. Demzufolge ist sexuelle und geschlechtliche Identität doch nicht nur eine reine Privatsache.

Sie haben Interesse, an dem Projekt mitzuwirken? Sie wollen als Sozialeinrichtung offen für LSBTI* sein oder möchten selbst etwas für eine offene Soziallandschaft tun? Dann nehmen Sie Kontakt mit dem Projekt „Queer am Arbeitsplatz“ auf.

www.sachsen.lsvd.de/queer-am-arbeitsplatz



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:

Wer hat Sie in ihrem Leben nachhaltig beeindruckt und warum?

Meine Inspiration ist der Arzt und Clown Patch Adams. Mit seiner unvergleichlichen Offenheit und authentischen Art zeigt er Menschen seine Liebe, seine Zuwendung und baut Nähe auf. Zu jedem Menschen tritt er in eine besondere Beziehung. Jede*r ist für ihn erst einmal ein Mensch. Er will sich ernsthaft auf sein Gegenüber einlassen, er geht in Beziehung und öffnet die Herzen und er kann als Clown die Gefühle spiegeln und verändern. Mit wunderbarer Leichtigkeit zeigt er Wege auf und hat auch bei mir Spuren hinterlassen.



Ute Gilles

Vorstandsvorsitzende, MediClowns Dresden e.V.



Björn Redmann

Gesamtkoordinator im Kinder- und Jugendhilferechtsverein e.V.

Ich bin in der Evangelischen Jugend in Eberswalde aufgewachsen und traf dort auf einen Jugendwart, der mit uns Jugendlichen gemeinsam etwas gegen die Probleme der Zeit getan hat. Er hat mit uns Demos gegen Nazis organisiert, eine Suppenküche aufgebaut und Rockkonzerte in der Kirche veranstaltet. Und er hat öffentlich gemacht, wo diese Gesellschaft versagt. Durchaus in heftigen Konflikten mit seiner Kirche und politisch Verantwortlichen. Das konkrete Eintreten für Schwache und dieser Mut haben mich beeindruckt.

Foto: MediClowns Dresden e.V.

Foto: Dirk Münzenberg

Foto: Irrsinnig Menschlich e.V.

Foto: kinderheim machen GEMEINNÜTZIGE GmbH

Der Frühling. Singen im Chor. Mutige Menschen.
Der Frühling, wie er sich jedes Jahr durchkämpft - Schneeglöckchen, Licht und Hoffnung bringt.
Chorsingen: Fast mein ganzes Leben singe ich schon in Chören. Mein Rettungsanker in schlechten Zeiten: Energie, Gänsehaut, Schwitzen – Superdroge. Fehlt jetzt wegen Corona. Schwer auszuhalten...
Mutige große und kleine Menschen, die trotz schwierigster Lebenslagen erstaunliche Kräfte entwickeln und zeigen, wie schön und wertvoll unser Leben ist.



Manuela Richter-Werling

Geschäftsführerin, Irrsinnig Menschlich e.V.



Sebastian Kalamorz

Geschäftsführer, kinderheim machen GEMEINNÜTZIGE GmbH

Es gibt für mich nicht nur einen Menschen der mich nachhaltig beeindruckt hat. Mich beeindrucken Menschen, die Dinge mit innerer Freude, Herz und Verstand machen. Die VORBILD sind und VORangehen, damit wirklich Frieden, Gerechtigkeit entsteht und unsere Schöpfung erhalten bleibt. Menschen, die MUT- und HOFFNUNGsmacher sind, vor allem für Kinder! Menschen, die AUTHENTISCH sind und bei denen ich mitten in der Nacht vor der Tür stehen kann – sie mich nicht fragen – sondern HEREINBITTEN.

Berufsbegleitend studieren – Karriere und Fachkräfte entwickeln

Die Personaldecke ist knapp. Einrichtungen und Dienste suchen händeringend nach Fachkräften. Berufsbegleitende Studiengänge bieten Möglichkeiten, Personal gezielt weiterzuentwickeln und im Unternehmen zu halten.

Mit Weiterbildungen lässt sich das Qualifikationsprofil innerhalb eines Teams breiter aufstellen. Ein abgeschlossenes Studium hingegen ermöglicht darüber hinaus die Übernahme von Leitungsaufgaben oder einen beruflichen Wechsel innerhalb des Trägers. Organisationen, die Beschäftigte aktiv bei der Umsetzung eines berufsbegleitenden Studiums unterstützen, fördern somit ihr eigenes Kompetenzprofil und stärken ihre Arbeitgeberattraktivität.

Nicht selten lässt jedoch die mutmaßliche Mehrbelastung neben Beruf und Familie die Interessierten vor einem berufsbegleitenden Studium zurückschrecken. Arbeitgeber*innen fürchten andererseits, dass die berufsbegleitend Studierenden nicht mehr im gewohnten Maß zur Verfügung stehen.

Teilzeitbeschäftigung und berufsbegleitendes Studium eröffnen Möglichkeiten

„Wer berufsbegleitend studieren möchte, dem empfehlen wir, dies in einer Teilzeitanstellung zu tun. Arbeitgeber*innen gibt das Planungssicherheit und Studierenden ausreichend Spielraum, um Studium, Arbeit und nicht zuletzt das Privatleben gut miteinander vereinbaren zu können“, sagt Prof. Dr. Christin Tellisch von der Hochschule für Angewandte Pädagogik Berlin (HSAP) und verweist auf entsprechende Rückmeldungen jener, die an der HSAP berufsbegleitend Soziale Arbeit studieren.

Hinzu kommen neue Lehr- und Lernmethoden, die eine flexible Gestaltung des Studiums ermöglichen. „Bei uns finden pro Semester an maximal zehn Tagen Pflichtveranstaltungen statt, die wir entweder online oder in Präsenz durchführen. Das übrige Studium kann an den individuellen Alltag angepasst werden“, berichtet die Professorin. Dies gelingt durch Online-Formate, die auf den unkomplizierten persönlichen Austausch mit Professor*innen und Kommiliton*innen setzen. In diesen Lern-Sessions werden die Fachinhalte des Studiengangs



vermittelt. Flexible Module für das Online- und Selbststudium vertiefen dann die Inhalte. Die berufliche Praxis wird dabei als ein Teil des Studiums anerkannt.

Verbindung von Praxis und Theorie führt zu den besten Lernerfolgen

„Studium, Forschung und praktische Arbeit greifen ineinander. Das war uns bei der Konzeption des berufsbegleitenden Studiengangs Soziale Arbeit besonders wichtig“, betont Prof. Dr. Tellisch. „Studierende erarbeiten beispielsweise über fünf Semester ein Studienpraxisprojekt, bei dem sie eine individuelle Problemstellung aus ihrer praktischen Tätigkeit aufgreifen. Mittels wissenschaftlicher Theorien oder Modelle sowie durch empirische Untersuchungen erarbeiten sie Lösungen oder versuchen, diese fundiert weiterzuentwickeln.“ Der enge Kontakt zwischen Arbeitgeber*in und Studierenden ermöglicht somit die inhaltliche Weiterentwicklung des jeweiligen Trägers, der Einrichtung oder des Dienstes. Die Dozentin ist überzeugt: „Das Studium bringt nicht nur die Studierenden weiter, die am Ende mit einem Bachelor of Arts abschließen, sondern auch das Team und den jeweiligen Träger - und zwar schon während des Studiums.“

Erfahren Sie mehr über den berufsbegleitenden Studiengang Soziale Arbeit, den die HSAP gemeinsam mit der parikom gGmbH und dem Paritätischen Sachsen anbietet.

www.parisax.de/weiterbildung/studium-soziale-arbeit





Seit 30 Jahren im Gleichschritt mit der Gesellschaft

Nach aufwühlenden Anfangsjahren blickt die sächsische pro familia auf drei Jahrzehnte voller leidenschaftlichem Einsatz für selbstbestimmte Sexualität zurück.

Über 6.000 Beratungen pro Jahr, sechs Standorte und zahlreiche Projekte machen die pro familia in Sachsen zu einer nicht mehr wegzudenkenden Säule der sozialen Infrastruktur im Freistaat. In diesem Jahr feiert der sächsische Landesverband der Deutschen Gesellschaft für Familienplanung, Sexualpädagogik und Sexualberatung e.V. sein 30-jähriges Bestehen.

Als die pro familia im Oktober 1991 ihre erste Beratungsstelle in Leipzig eröffnete, schrieb die BILD-Zeitung von einem neuen Ort für „heiße Themen in lockerer Umgebung.“ Vom Boulevard gewohnt anrüchig beschrieben, hat sich die Arbeit der pro familia in den vergangenen 30 Jahren kontinuierlich verändert. Der stete Wandel im Gleichschritt mit gesellschaftlichen und politischen Veränderungen steckt seit den Gründungstagen in der DNA des Verbandes.

Bereits kurz nach der Wende erkannten engagierte Frauen in Sachsen die Notwendigkeit, konfessionell unabhängige Beratungsstellen für die Themen Schwangerschaft, Partnerschaft, Sexualität und Familie zu etablieren. Der pro familia-Bundesverband entschloss sich für eine Fusion mit der DDR-Fachgesellschaft „Ehe und Familie“ (EFA), obwohl sich das Selbstverständnis der EFA in einigen Punkten vom Selbstbild der pro familia unterschied. Das lag nicht zuletzt daran, dass die Gesetzeslagen zum Schwangerschaftsabbruch im geteilten Deutschland stark divergierten. Während Schwangerschaftsabbrüche in der DDR bis zur zwölften Woche legal waren, wurden sie in der Bundesrepublik ohne ärztliche Indikation strafrechtlich

verfolgt. Nachdem die Frauen im Osten ab 1990 mit der westdeutschen Gesetzgebung konfrontiert waren, wurde der Kampf gegen die sogenannte „Indikationslösung“ im Paragraphen 219 ein wichtiger gemeinsamer Nenner im Annäherungsprozess der beiden Organisationen.

Im konservativen Freistaat begrüßten nicht alle politischen Entscheidungsträger*innen diese Einstellung. In den Neunziger schlug den pro familia-Pionierinnen harscher Gegenwind entgegen. So wurden der pro familia im ersten Jahr nach der Wende von Bund und Ländern nur zwei Beratungsstellen genehmigt. Monatelang ließen Antworten auf Förderanträge auf sich warten und auf kommunaler Ebene wurden Beratungsstellen teilweise in letzter Sekunde politisch verhindert – ein Grund, weshalb die pro familia in Sachsen heute deutlich weniger Beratungsstellen betreibt als in den übrigen vier neuen Bundesländern.

Doch dank des beeindruckenden Engagements der pro familia-Vorreiterinnen beschäftigt der Landesverband Sachsen heute 22 Mitarbeiter*innen in der Beratung und sexuellen Bildung, in Projekten sowie in der Verwaltung und Geschäftsführung. Angebote für geflüchtete Frauen, Beratung für queere Personen, die Jugendsprechstunde, Onlineberatung sowie Angebote für Menschen mit sogenannter Behinderung gehören nach 30 Jahren genauso zum Portfolio wie die psychosoziale Beratung von Schwangeren, Paaren und Familien. Man darf also gespannt sein, welche „heißen Themen“ das Angebot der pro familia in den kommenden Jahren noch erweitern werden.



Weitere Informationen und den Kontakt zum pro familia Landesverband Sachsen e.V. finden Sie auf:

www.profamilia.de

Witamy

Polnisch



Florian Antelmann

Referent Freiwilliges
Soziales Jahr

Auch wenn ich neu im Team der Freiwilligendienste bin, ist mir der Paritätische nicht neu. Vor ca. sechs Jahren habe ich mein FSJ hier absolviert und die letzten drei Jahr war ich Co-Teamer. Nun unterstütze ich das Team und die FSJ`ler*innen als hauptamtlicher Referent in der Elternzeitvertretung.

Telefon: 0351 - 828 71 334

E-Mail: antelmann@parisax-freiwilligendienste.de

Referentin Altenhilfe/ Pflege

Die ersten Monate im Fachreferat Pflege waren wie der sprichwörtliche Sprung ins kalte Wasser. Gleichzeitig bin ich froh, wenn ich die Einrichtungen und Dienste nun aktiv in ihrer Arbeit unterstützen kann. Schön, dass ich mich dabei in einem tollen Team mit erfahrenen Kolleg*innen weiß.

Telefon: 0351 - 828 71 142

E-Mail: julia.liebscher@parisax.de

Regionalleiterin Stadt Leipzig

Die Vielfalt an Mitgliedern ermöglicht es mir, nicht nur auf ein Handlungsfeld begrenzt zu sein, sondern in ganz unterschiedlichen Bereichen die Interessen der Mitgliedsorganisationen vertreten zu können. In Anlehnung an Astrid Lindgren, einer der ersten Verfechter*innen des Kindeswohls, ist es mir eine Herzensangelegenheit, mich intensiv für den kinderrechtsbasierten Kinderschutz zu engagieren.

Telefon: 0341 - 961 74 62

E-Mail: doreen.voigt@parisax.de

Bonvenon!

Esperanto

Ласкаво

просимо

Neu im Team

¡Bienvenidos!

Florian Antelmann

Referent Freiwilliges
Soziales Jahr

Isabell Kühnert

Referentin Informations-
und Koordinierungstelle
Kindertagespflege in Sachsen

Kindertagespflege ist eine wertvolle Form der Kinderbetreuung und eine besondere Bereicherung für Kinder bis zum dritten Lebensjahr. Ich freue mich, dass ich durch meine Arbeit die Selbstverständlichkeit der KTP in der Öffentlichkeit unterstützen und weiterentwickeln kann. Die wertschätzende Arbeitsatmosphäre im Team der IKS schätze ich sehr.

Telefon: 0375 - 883 780 03

E-Mail: isabell.kuehnert@parisax.de

Lea Seibt

Referentin Freiwilliges Soziales
Jahr 'Chance'

Nach der Elternzeit mit meinen beiden Töchtern freue ich mich, bei den Paritätischen Freiwilligendiensten und damit (wieder) in der Parität angekommen zu sein. Als Referentin des FSJ 'Chance' darf ich junge Menschen während ihres gesamten FSJ-Jahres begleiten und unterstützen und ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Telefon: 0351 - 828 71 342

E-Mail: seibt@parisax-freiwilligendienste.de

дошли

Freerik Weißhuhn

Referent Freiwilliges
Soziales Jahr

Die Arbeit mit Menschen hat mich schon immer sehr gereizt und glücklich gemacht – vor allem dieses wohlige Gefühl, Menschen vorangebracht und dabei selbst viel gelernt zu haben. Wenn Menschen aufeinander treffen, entsteht oft etwas so Schönes! Und so freue ich mich auf die Arbeit im FSJ.

Telefon: 0341 - 200 69 616

E-Mail: weissshuhn@parisax-freiwilligendienste.de

Shukar kaj Avilen

Romanes

Καλώς



Wer ist wer im Team?

Ein gutes Team ist vielfältig und verfügt daher über einen gelungenen Mix aus Kompetenzen und Eigenschaften. Doch wissen alle, welche Rolle sie in ihm ausfüllen, um das eigene Potenzial im und für das Team voll auszuschöpfen?

In einem Team erlebte ich vor etwa einem Jahr Vorbehalte gegenüber neu eingestellten Kolleg*innen. Das führte sogar soweit, dass jemand nach kurzer Zeit die Organisation wieder verließ. Kennen Sie das, wenn die Zusammenarbeit im Team stagniert? Doch Mitarbeitende blockieren vor allem dann, wenn Abläufe, Aufgabenverteilungen oder Herangehensweisen unklar sind. Für die Entwicklung eines erfolgreichen Teams ist es somit wichtig, sich über die Zusammensetzung der Gruppe bewusst zu werden.

Neben fachlichen Qualifikationen bringen Mitarbeitende immer auch eigene Persönlichkeitsprofile und ihre grundsätzliche Teamfähigkeit mit. So setzt sich jedes gut funktionierende Team aus unterschiedlichen Menschen zusammen und im Idealfall passt die Rolle im Team zur Persönlichkeit der jeweils Rolleninhabenden. Der Team Role Circle der Universität Göttingen kann Ihnen dabei helfen, einen Überblick über die Verteilung in Ihrem Team zu gewinnen. Die unterschiedlichen Rollen sind im Kreis entsprechend der Quadranten dargestellt, die von flexibel zu strukturiert und von extern (am Markt orientiert) zu intern (auf das Team fokussiert) abgestuft sind.

Der kreativen Person, die ein reflektiertes Teammitglied ist und Impulse zur Problemlösung liefert, stehen die Koordinierenden gegenüber, die Abläufe überprüfen und sich für die Qualitätssicherung einsetzen. Den Networker*innen, die ein Team nach außen vertreten und eine Schnittstelle zur Umwelt bilden, liegen die Moderierenden gegenüber, die die Interaktion innerhalb des Teams anregen sowie strukturelle und organisatorische Funktionen einnehmen. Hinzu kommen

die vier Mischrollen Coach, Manager*in, Monitor*in und Innovator*in. In jedem Team kann jedes Mitglied mindestens eine dieser Rollen erfüllen.

Für eine funktionierende Gruppe ist es gut, wenn die Rollenverteilung möglichst heterogen ist. Das bedeutet: Die Rollen sind über alle vier Quadranten im Team Role Circle verteilt. Hilfreich kann hierbei die Transparenz sein, wer welche Rolle inne hat und welche Rollen möglicherweise unbesetzt sind.

Oftmals glauben Teams, sie seien tatsächlich heterogen. Analysieren sie dann ihre Verteilung oder stellen sie sich im Team Role Circle entsprechend ihrer Rollen auf, wird jedoch deutlich, dass sich eine Mehrzahl der Mitglieder beispielsweise in nur einem Quadranten wiederfindet. Die Personen kommen zwar persönlich gut miteinander aus, aber die Arbeit stagniert, da die Menschen ähnliche Rollen inne haben und die Transparenz darüber nicht gegeben ist.

Die Schlüssel zu heterogenen, lebendigen oder diversen Teams sind der Wille und der Blick für genau jene Transparenz. Klarheit über die Rollenverteilung führt dazu, dass Haltungen, Einstellungen und Arbeitsabläufe reflektiert, strukturiert sowie effektiver und freudvoller gestaltet werden können. Neue und langjährige Mitarbeitende fühlen sich willkommen und wohl, wenn Aufgaben, Prozesse und Kompetenzen klar definiert sind. Unterstützung von außen kann auf dem Weg zu einem besseren Überblick hilfreich und förderlich sein. Eine neutrale Betrachtung bietet Chancen, Störungen aufzudecken, aufzulösen und neue Ideen und Handlungsstrategien zu entwickeln.



Welche Rollen gibt es in Ihrem Team und wie können Sie diese Vielfalt zielorientiert einsetzen? Systemische Supervision hilft Ihnen, Antworten zu finden und als Team mehr zu leisten. Claudia Kühnel-Kalamorz kann Sie dabei unterstützen.

www.ckk-supervision.de

Die Zukunft sozialer Arbeit fest im Blick.

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

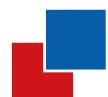
- ✓ Personalentwicklung
- ✓ Fachkräftegewinnung
- ✓ Konzepterstellung
- ✓ Betriebswirtschaft & Recht
- ✓ Führung & Organisationsentwicklung
- ✓ Interims- & Krisenmanagement
- ✓ Veranstaltungsmanagement

Sprechen Sie uns an.

Telefon: 0351 - 828 71 420

E-Mail: info@parikom.de

Web: www.parikom.de

 **parikom**

PARITÄTISCHES KOMPETENZZENTRUM
für soziale Innovation





BFS-Umfrage zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie:

Liquidität, Personal, Digitalisierung

Die Bank für Sozialwirtschaft AG (BFS) hat die Ergebnisse ihrer zweiten bundesweiten Umfrage zu den wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Sozial- und Gesundheitswesen veröffentlicht. Die von Mitte November bis Mitte Dezember 2020 durchgeführte Befragung validiert die Ergebnisse der ersten Umfrage aus dem Sommer 2020.

Wirtschaftlicher Druck besteht fort

Insgesamt bestätigt die zweite Umfrage den Trend der negativen wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Sozial- und Gesundheitswesen. Vor dem Hintergrund einer angespannten Auslastungssituation verzeichnen die Träger teilweise erhebliche pandemiebedingte Ertragsausfälle. Deren Kompensation durch die Schutzpakete von Bund und Ländern bewerten nur knapp 30 Prozent der Teilnehmer*innen als auskömmlich.

Erheblicher Verbesserungsbedarf wird bei der Gestaltung und Handhabung der Schutzmaßnahmen gesehen. Im Vordergrund stehen dabei die fehlende Refinanzierung von Mehraufwendungen und Personal sowie die Deckelung der Erstattung.

Regelungsbedarfe bei den Schutzschirmen

Erneut zeigt sich ein vielfältiger weiterer Regelungsbedarf im Zusammenhang mit den Schutzschirmen. Aktuell sehen über 70 % der Teilnehmenden die Bewältigung des zusätzlichen Bürokratie- und Dokumentationsaufwandes als nicht geklärt. Weitere maßgebliche Problemfelder sind die Refinanzierung von Mehraufwendungen für Personal und Schutzausstattung sowie die Kompensation von Fehleinnahmen, z. B. im Bereich der Investitionskosten. Im Hinblick auf mögliche Rückzahlungsforderungen im Zusammenhang mit den Ausgleichszahlungen besteht weiterhin eine hohe Unsicherheit. Nur ein Drittel der

Befragten rechnet nicht mit entsprechenden Forderungen, rund die Hälfte kann dies aktuell nicht einschätzen. Tatsächlich zu Rückzahlungen aufgefordert wurden bislang nur 3 % der Befragten.

Liquiditätssicherung und Personalgewinnung als zentrale Herausforderungen

Rund 60 Prozent der Teilnehmer*innen rechnen infolge der Corona-Pandemie mit einer Verschlechterung ihrer Liquidität. Weitere wesentliche Herausforderungen für das Jahr 2021 sind bedeutende Mehrinvestitionen, signifikante Umsatzeinbußen sowie Personalengpässe. Der größte Unterstützungsbedarf besteht bei der qualifizierten Personalgewinnung und der Personalentwicklung.

Digitalisierung

Einem breiten Spektrum an digitalen Anwendungen wird eine hohe Bedeutung für die Bewältigung der Krise beigemessen. Im Fokus stehen web-basierte Anwendungsformate. Darüber hinaus gewinnen interne Schulungsmaßnahmen und Weiterbildungsangebote an Bedeutung. Auch die Online-Beratung wird zunehmend wichtiger, um die Angebote der sozialen Organisationen für die Leistungsempfänger*innen erreichbar zu halten. Die bedeutsamste Hürde für den Einsatz von Technik und Digitalisierung sind unzureichende Personalressourcen. Zudem verweisen fast 60 Prozent der Befragten auf die unzureichende Finanzierungsbasis durch Hilfsprogramme.



Die Ergebnisse der Studie stehen auf der Website der Bank für Sozialwirtschaft zum Download bereit:

www.sozialbank.de/covid-19/umfrage



BFS-Report zur Digitalisierung in der Sozialwirtschaft

Potenziale noch nicht ausgeschöpft

Die Sozialwirtschaft gilt als eine der am wenigsten digitalisierten Branchen bundesweit. Erst die Corona-Pandemie hat dafür gesorgt, dass die Chancen der Digitalisierung stärker erkannt werden. Welche Hintergründe dies hat und vor welchen Herausforderungen die Verbände und Träger stehen, zeigt der neue Report „Erfolgsfaktor Digitalisierung – Auf dem Weg zur Sozialwirtschaft 4.0“ der Bank für Sozialwirtschaft AG (BFS).

Auf der Basis zweier bundesweiter Umfragen hat die BFS untersucht, wie sozialwirtschaftliche Organisationen in Bezug auf Digitalisierung agieren. Im Fokus der ersten Umfrage 2019 standen insbesondere Aspekte der Investition und der Kooperation. Die zweite Umfrage im Sommer 2020 betrachtete die Digitalisierung im Rahmen der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Krise auf das Sozial- und Gesundheitswesen. Der Report kommt zu folgenden Kernergebnissen:

- Die Investitionen der Sozialwirtschaft in die Digitalisierung sind im Vergleich zur Gesamtwirtschaft sehr gering. Durch die Corona-Pandemie hat sich die Investitionsbereitschaft leicht erhöht.
- Die aktuellen Finanzierungsmöglichkeiten sind für eine erfolgreiche digitale Transformation nicht ausreichend.
- Erfolgsfaktoren wie klare Verantwortungsstrukturen für die Digitalisierung, Kooperationen mit externen Partnern und eine strategische Ausrichtung auf innovative Digitalisierungsformen sind wenig ausgeprägt.
- Für die Umsetzung von Digitalisierungsprojekten fehlt es sowohl qualitativ als auch quantitativ an Personal.
- Die bessere Erreichbarkeit der eigenen Zielgruppe und die Ermöglichung von Teilhabe stehen nur für weniger als die Hälfte bzw. ein Drittel der Befragten im Fokus der Investitionen.
- Infolge der Corona-Pandemie wird ein großer Schub für die Digitalisierung erwartet.

Um ihre Potenziale bei der Digitalisierung zu heben, benötigen sozialwirtschaftliche Organisationen Unterstützung auf verschiedenen Ebenen. Das umfasst auf der Finanzierungsseite unter anderem eine Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Erzielung und Verwendung von Überschüssen gemeinnütziger Organisationen und eine Verbesserung der Refinanzierungsmöglichkeiten. Auf der Seite der Kooperationen geht es unter anderem um Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch sowie einen Überblick über Best-Practice-Beispiele und potenzielle Partner. Auf der Ebene der Strategie ist eine Öffnung traditioneller Denkmuster hin zu innovativen Geschäftsmodellen erforderlich.

Insgesamt konstatiert der Report im Vergleich zur Gesamtwirtschaft einen erheblichen Nachholbedarf der Sozialwirtschaft in Bezug auf die Digitalisierung. Zugleich lässt sich aus den Ergebnissen ableiten, dass die Chancen auf eine erfolgreiche digitale Transformation mit der Größe einer Organisation zunehmen. Eine allgemeine Beschleunigung des Digitalisierungsprozesses ist infolge der Corona-Krise zu erwarten.

Der Digitalisierungsreport wurde in Kooperation mit der Universität Köln erstellt und von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (BAGFW), dem Bundesverband privater Anbieter e. V. (bpa) und dem Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. unterstützt. Ergänzt wurde er durch eine Reihe von Expert*inneninterviews mit Führungskräften der Sozialwirtschaft.

Der Report „Erfolgsfaktor Digitalisierung – Auf dem Weg zur Sozialwirtschaft 4.0“ steht auf der Website der Bank für Sozialwirtschaft kostenfrei zum herunterladen bereit:

www.sozialbank.de



ASB startet Aufklärungskampagne zum Impfen

„Kleiner Piks und starker Schutz“

Seit dem Silvestertag sind Mobile Impfteams des Arbeiter-Samariter-Bundes (ASB) sachsenweit im Einsatz, um besonders gefährdete Personen mit der Corona-Schutzimpfung zu versorgen. Die meisten nehmen sie dankbar an. Es gibt auch Menschen, die verunsichert sind und Fragen zu den neuen Impfstoffen haben. Mit der Kampagne „Kleiner Piks und starker Schutz“ setzt der ASB auf Aufklärung.

Der letzte Tag des vergangenen Jahres war für viele Menschen in Sachsen auch ein Anfang: Seit den frühen Morgenstunden des Silvestertages sind bis zu 26 Mobile Impfteams des Arbeiter-Samariter-Bundes zwischen Vogtland, Oberlausitz und den nordsächsischen Gebieten im Einsatz, um besonders gefährdete Bewohner*innen sächsischer Altenpflegeheime und das Pflegepersonal mit der Corona-Schutzimpfung zu versorgen.

Die 90-Jährige Hilde Kaulfuß aus Chemnitz war die Erste, die sich über die Schutzimpfung freute. Wie die meisten Bewohner*innen ist sie dafür sehr dankbar. „Die Menschen in den Heimen freuen sich, damit ein Stück ihres alten Lebens zurück zu gewinnen und ihren Kindern und Enkelkindern ohne Angst begegnen zu dürfen“, berichtet Alexander Kurz, der eines der ASB-Impfteams leitet. Bis April wird der ASB gemeinsam mit seinen Partnern, alle impfwilligen und -fähigen Menschen in den rund 970 sächsischen Alten- und Pflegeheimen immunisiert haben.

Danach kommen weitere Gruppen zum Zuge. Unter diesen gibt es jedoch viele, die Fragen zu den Impfstoffen gegen Covid-19 haben. Zusätzlich schüren Verschwörungserzählungen Ängste der Menschen. Für sie setzt die Hilfsorganisation auf Aufklärung und startete Anfang des Jahres eine Social-Media-Kampagne. Unter dem Motto „Kleiner Piks und starker Schutz – Samariter gegen Corona“ kommen ASB-Mitarbeiter*innen aus ganz Deutschland zum Thema Impfen zu Wort. Mit kurzen Handyvideos oder Fotos, einem Kampagnenschild und persönlichen Statements erklären sie ihre Impfmotivation und teilen sie unter dem Hashtag #samaritergegencorona.

Auch Dr. med. Matthias Czech, Vorstandsvorsitzender des ASB Landesverband Sachsen e.V., schließt sich der Kampagne an: „Ich halte die Impfung für den einzigen Weg aus der Pandemie. Wir konnten in der Vergangenheit



Text: Juliane Federowski | Foto: Arbeiter-Samariter-Bund Sachsen e.V.

durch Impfungen schon viele Krankheiten besiegen. Die größte Angst der Impfgegner*innen, die Impfung könnte die menschliche DNA verändern, ist unbegründet. Als Arzt beschäftige ich mich intensiv mit den wissenschaftlichen Grundlagen und bin von der Sicherheit der modernen Impf-Technologie, der Boten-RNA-Plattform, absolut überzeugt!“

Samariterin Kristina Vanek, Pflegeberaterin beim ASB in Görlitz, ist sich sicher, dass die Impfung gegen Covid-19 die einzige Möglichkeit ist, Schutz gegen die Krankheit zu erlangen. Sie erklärt in einem Video, weshalb die Impfung für sie wichtig ist: „Ich lasse mich impfen, weil ich bei meiner Arbeit täglich Kontakt mit vielen Menschen habe. Mir ist es wichtig, sie alle zu schützen und auch mich selbst! Ich wünsche mir, dass wir sehr bald wieder in eine Normalität kommen, die für uns vor über einem Jahr noch Realität war und von der ich mir sehr wünsche, dass wir sie zurückgewinnen.“

Neben den vielen Gesichtern des ASB sollen im Rahmen der Kampagne demnächst auch Prominente zu Wort kommen, darunter auch beliebte sächsische Bürger*innen. Auch sie rufen zu Solidarität auf, um möglichst vielen Menschen Mut zu machen, sich impfen zu lassen und damit Leben zu schützen. Jede*r einzelne Mensch kann dazu beitragen.



Mehr Informationen
lesen Sie auf:
www.asb-sachsen.de

Warum sollte ich mich gegen Covid-19 impfen lassen?

Für die Impfung spricht, dass ...

... sie der beste **Schutz** vor Covid-19 ist. Wirklich wirksame Medikamente gibt es bisher kaum. Wie sehr Risikopatienten vom neuen Corona-Medikament auf Antikörper-Basis profitieren werden, ist noch unklar.

... die bisher zugelassenen Impfstoffe eine **Wirksamkeit** von 70–95 Prozent haben und damit viel besser als z. B. Grippeschutzimpfungen sind, die nur zwischen 40 und 60 Prozent Wirksamkeit aufweisen.

... auch wenn das **Risiko** zu versterben, mit dem Alter erheblich steigt, auch jüngere Menschen manchmal schwer erkranken und auf der Intensivstation behandelt werden müssen.

... selbst wenn die Infektion im Einzelfall mild verläuft, **Spätfolgen** nach einer Erkrankung zurückbleiben können.

... wenn sich mindestens 60 Prozent aller Menschen in Deutschland impfen lassen, wir die sogenannte **Herdenimmunität** erreichen. So wird der Weiterverlauf der Pandemie durchbrochen.

... die Impfung der Beitrag jedes Einzelnen zur **Eindämmung** der Pandemie ist.

Muss ich Angst haben ...?

... vor Nebenwirkungen (Impfreaktionen)?

Diese treten, wie bei anderen Impfungen auch, gegebenenfalls ein bis drei Tage nach der Impfung auf und sind in der Regel mild. Es erfolgt eine intensive Kontrolle und Beobachtung von Nebenwirkungen durch das Paul-Ehrlich-Institut.

... , weil ich Allergien habe, chronisch krank oder schwanger bin?

Allergiker und chronisch Kranke sollten mit dem behandelnden Arzt sprechen. In der Schwangerschaft wird die Impfung nicht empfohlen.

... vor Impfschäden?

Bleibende körperliche Schädigungen nach Impfungen sind sehr selten, aber nicht komplett auszuschließen. In Deutschland gilt: Wer durch eine öffentlich empfohlene Schutzimpfung einen Impfschaden erlitten hat, hat wegen der gesundheitlichen und wirtschaftlichen Folgen Anspruch auf Versorgung nach dem Bundesversorgungsgesetz.

... , dass die Impfung in das Genom (die DNA) eingebaut wird?

Der Impfstoff wird zwar mit gentechnischen Methoden hergestellt, aber beim Geimpften findet keine Änderung des Genoms statt.

... , weil die Impfung gegen Covid-19 so schnell entwickelt und zugelassen wurde?

In die Impfstoffentwicklung sind Erfahrungen aus vorangegangener Forschung (Krebs und den ebenfalls durch Corona-Viren verursachten Atemwegs-erkrankungen SARS und MERS) eingeflossen. Die Zulassungsbehörden wurden gleich zu Beginn in die Impfstoffentwicklung und klinische Testung einbezogen. Die Prüfung der Studiendaten unterlag aber den üblichen strengen Kontrollen an die Sicherheit eines Impfstoffs.

Stand: 25.01.2021

Wir helfen
hier und jetzt.

ASB
Arbeiter-Samariter-Bund



WIR SIND VIELE
WIR SIND ONLINE
UND WIR
ZEIGEN ES!

Die neue Profilplattform des Paritätischen ist im Netz! Ob kleine Initiative oder große überregionale Organisation hier finden alle Platz, setzen ein Zeichen und zeigen Profil. Unsere Plattform veranschaulicht nicht nur die Breite und Vielfalt unseres Netzwerks, sondern auch die große Menge der Aktivitäten Paritätischer Mitgliedsorganisationen. Mit dem Motto „wir sind viele und wir zeigen es, wir sind Parität!“ setzen wir uns gemeinsam ein für unsere Werte Vielfalt, Offenheit und Toleranz. Hierfür auch im Internet Geschlossenheit zu zeigen ist wichtiger denn je. Interesse geweckt? Dann gleich mal unter wir-sind-paritaet.de reinschauen!