

anspiel.

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen

Schwerpunkt

Corona – und was nun?

Sozial- und Bildungsarbeit
unter neuen Vorzeichen:
Neun Interviews – neun Perspektiven

Lernen aus der Krise –
eine Hoffnung

Perspektiven:
Die Entzauberung des
Home Office

Im Verein:
Selbstlosigkeit
strukturell sichern

Wissen:
Wer braucht schon
Qualitätsmanagement?



„Wir wollen ^{noch}
viel erleben.
Nach unseren
eigenen Regeln!“

Jeder Mensch hat das Recht auf Selbstbestimmung – unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht, sozialer oder ethnischer Herkunft, Alter, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität, materieller Situation, Behinderung, Beeinträchtigung, Pflegebedürftigkeit oder Krankheit. Nur wer seine Rechte kennt, kann auch für sie kämpfen. Wir stehen an Eurer Seite.

www.mensch-du-hast-recht.de

70 Jahre Allgemeine Erklärung der Menschenrechte.

**MENSCH,
DU HAST
RECHT!**

 DER PARITÄTISCHE

Corona – und was nun?



Im ersten Augenblick waren wir alle doch ziemlich verunsichert. Ein neuartiges Virus und das gesellschaftliche Leben erfährt ungekannte Einschränkungen – weltweit. Einmal mehr wird deutlich, wie eng wir mit dem Rest der Welt verwoben sind.

Ich kann mich an keine Zeit in meiner beruflichen Laufbahn erinnern, die in so kurzer Zeit ein so flexibles Handeln von uns allen gefordert hat. Die Informationslage war teilweise unübersichtlich und die anfänglichen Unsicherheiten unserer Mitgliedsorganisationen ließen die Telefone und Mailpostfächer (sowie von einem Tag auf den anderen die Messenger-Chats und Videokonferenz-Tools) bei uns heiß laufen. Dank der guten Anbindung an Politik und Verwaltung war es uns aber möglich, schnell Informationen zu erhalten und gleichzeitig auf Probleme vor Ort hinzuweisen. Einmal mehr stellten unsere Fachbereiche unter Beweis, was den Paritätischen Sachsen ausmacht: Informationen rasch und zuverlässig zur Verfügung zu stellen und Netzwerke im Sinne der Mitgliedschaft einzusetzen. Ich bin dankbar und auch stolz, mit so einem großartigen Team arbeiten zu dürfen.

Ich denke, alle von uns haben in den zurückliegenden Monaten viel dazugelernt und sind neuen Betrachtungsweisen begegnet. Was einerseits zu vermehrtem Stress führte, hat uns andererseits neue Möglichkeiten eröffnet. Ein Schlagwort dabei ist ganz sicher: Digitalisierung. Aber auch gewohnte Arbeitsabläufe mussten neu gedacht werden. Es ist erstaunlich, wie innovativ soziale Träger hierbei das eigene Handeln neu aufgestellt haben.

Vor dem Hintergrund dieser bewegten und bewegenden Monate kamen wir nicht umhin, den Schwerpunkt dieser Ausgabe auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie für die Sozial- und Bildungsarbeit in Sachsen zu legen. Wir haben uns also entschieden, einige unserer Mitglieder am besten selbst zu Wort kommen zu lassen. In neun Interviews schildern die Befragten ihre persönliche Sicht auf die aktuelle Situation, die Schwierigkeiten sowie die positiven Effekte. So viel sei verraten: Alle Interviewpartner*innen nehmen aus der Sondersituation wichtige Erkenntnisse für die künftige Arbeit mit.

Liebe Leserinnen und Leser, lassen Sie uns auf eben jene positiven Erfahrungen und Erkenntnisse zurückblicken. Nehmen wir den Mut und die Innovationsfreude mit, um die Sozial- und Bildungslandschaft als wichtige Stütze dieses Landes zu stärken.

Ich wünsche Ihnen viel Kraft für die Herausforderungen der nächsten Monate und deshalb gute Impulse beim Lesen der achten Ausgabe unseres Verbandsmagazins anspiel.

Es grüßt Sie

Michael Richter
Landesgeschäftsführer

Corona – und was nun?

Und bitte...

Lernen aus der Krise – eine Hoffnung

Michael Richter, Landesgeschäftsführer des Paritätischen Sachsen kommentiert die Perspektiven nach der Corona-Pandemie

Jugendhilfe

Chaos, Herausforderung, Zusammenhalt

Interview mit Cornelia Ruß-Hempel, Referentin für Bildung, Erziehung und Teilhabe beim twsd

Jugendhilfe

Krisen gemeinsam meistern

Interview mit Daniela Pries, Fachbereichsleiterin und Fachberaterin beim Zwickauer Kinderhaus-Verein e.V.

Kindertagesbetreuung

Mit aufgeteilter Leitung durch die Krise

Interview mit Uta Kähler, Geschäftsführerin des Kinder in Bewegung e.V.

Migration

Die Pandemie offenbart die Unsinnigkeit des Asylsystems

Interview mit Angela Müller und Mark Gärtner, Geschäftsleitung des Sächsischen Flüchtlingsrates e.V.

Teilhabe

Hoffentlich gibt es keine weiteren Symptome

Interview mit Karin Enke, Geschäftsführerin der GESOP gGmbH

Teilhabe

Es gibt eine Zeit nach Corona

Interview mit Andreas Pflug, Bereichsleiter Sozialpsychiatrie der SOLIDARSOZIALRING gemeinnützige Betreuungsgesellschaft Zwickau mbH

Teilhabe

Eine extrem bereichernde Zeit

Interview mit Burkart Preuß, Geschäftsführer des Lebenshilfe Pirna-Sebnitz-Freital e.V.

6 **Weiterbildung** 22

Online- und Präsenzseminare neu kombinieren

Interview mit Juliane Röder, Teamleiterin Weiterbildung der parikom GmbH

8 **Pflege** 24

Es funktioniert nur im Miteinander

Interview mit Kristin Jülich, Leiterin des Altenpflegeheims „Sonnenhof“ des Volksolidarität OV Oschatz e.V.

18 **Freiwilligendienste** 25

Alles anders? Bildung in den Freiwilligendiensten

Katrin Ventzke, Bereichsleiterin der Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH, über die neuen Anforderung ans Bildungsprogramm für Freiwillige

12 **Regionalgeschäftsstellen** 26

Auch während der Pandemie in den Regionen stark

Carsten Schöne, Regionalleiter für Dresden und den Landkreis Görlitz, über die Arbeit der Regionalgeschäftsstellen des Paritätischen Sachsen

14 **Kindertagespflege** 28

Als Einzelkämpfer durch die Pandemie

Franziska Friedrich, Mitarbeiterin der Informations- und Koordinierungsstelle Kindertagespflege in Sachsen, über die besondere Situation der Tageseltern

Wissen

Wer braucht schon Qualitätsmanagement? 29

Dozentin Kristin Rudolph über die Chancen eines praxisorientierten Qualitätsmanagements in der Sozialen Arbeit

Gesund durch die Krise und die Zeit danach

Krisen-Coaching – ein Angebot der Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

30

Mit Menschen arbeiten - Digitalisierung nutzen

Dr. Adelheid Fiedler zu den Möglichkeiten des Förderprogramms UnternehmenswertMensch plus

35

Neu im Team

Vier neue Kolleginnen bereichern das Team des Paritätischen Sachsen und seiner Töchter

31

Wissen online vermitteln

Karolin Amlung beschreibt die aktuelle Umsetzung von Online-Bildungsangeboten im Verband

36

Tipps für das Mobile Arbeiten

Carolin Schulz fasst Ergebnisse der AG Gesundheitsförderung zusammen

32

Mit dem Thema Nachhaltigkeit aus dem Krisenmodus

Christian Kamprad sieht in der Nachhaltigkeit einen Ausweg aus dem Krisenmodus

37

Corona und die Entzauberung des Home Office

Mit den Erfahrungen der letzten Monate blickt Sabine Mallschützke auf das Konzept des Home Office

33

Veranstaltungen

Veranstaltungen des Paritätischen Sachsen in den kommenden sechs Monaten

38

Im Verein:

Selbstlosigkeit strukturell sichern

Kristin Höfler über die Bedeutung der Selbstlosigkeit im Vereinsgeschäft

34

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 (Leitung), Carolin Schulz

Lektorat: Franziska Marx, Carolin Schulz

Titelfoto: Bru-nO - pixabay.com

Layout: Thomas Neumann

Autor*innen/ Mitwirkende an dieser Ausgabe:

Karolin Amlung, Simone Braun, Sven Czok, Karin Enke, Dr.'in Adelheid Fiedler, Franziska Friedrich, Mark Gärtner, Ute Hollinger, Kristin Höfler, Kristin Jülich, Christian Kamprad, Daniela Kannegießer, Uta Kähler, Sabine Mallschützke, Stephanie Meichsner-Eschborn, Angela Müller, Thomas Neumann, Andreas Pflug, Burkard Preuß, Daniela Pries, Michael Richter, Juliane Röder, Kirsten Rudolph, Cornelia Ruß-Hempel, Carsten Schöne, Carolin Schulz, Katrin Ventzke

Druck: SAXOPRINT GmbH, Dresden



Förderhinweis:

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

Lernen aus der Krise – eine Hoffnung

Das gab es wirklich noch nie. Die Corona-Pandemie hat unsere Gewohnheiten - das was wir Normalität nennen - gehörig durcheinandergewirbelt. Was für den einen als Schreckensszenario daherkommt, sieht ein anderer als Chance. Doch was von beiden trifft nun eher zu?

Die Antwort darauf wird wohl sehr individuell ausfallen und stark davon abhängen, wie der jeweilige Umgang mit den gemachten Erfahrungen ist bzw. war. Als optimistischer Mensch möchte ich generell das Positive sehen. Gleichzeitig handelt es sich um eine nie dagewesene Situation, die wohl keiner von uns voll erfassen kann. Neben dem Willen, aus der bestehenden Lage heraus etwas gestalten zu wollen, spielt das Prinzip Hoffnung eine wichtige Rolle.

Deshalb gestatten Sie mir eine hoffnungsvolle Fantasiereise in die Zukunft. Ich hoffe, dass wir – eines Tages von unseren Enkel*innen darauf angesprochen – Corona nur als ferne historische Begebenheit „damals im Jahr 2020“ erklären müssen. Als ein Frühjahr, in dem die ganze Welt für einige Wochen zu Hause blieb und viele Bereiche des täglichen Lebens heruntergefahren wurden. Ich hoffe, dass wir ihnen davon als von einem einmaligen Ereignis erzählen können und 2020 nicht als jenes Jahr bekannt sein wird, das unser Leben seither nachhaltig negativ prägt. Hoffen wir also, dass wir das Virus in den Griff bekommen und wir zumindest keine weiteren massiven Beschränkungen des öffentlichen Lebens erfahren müssen.

Dann können wir unseren Enkel*innen befreit erzählen, wie es uns damals erging, damals in den Monaten im Frühjahr und Sommer 2020. Welche Entscheidungen damals getroffen wurden – von Politik und Verantwortungsträger*innen in den Verwaltungen,

Unternehmen und Einrichtungen. Jeder und jedem Einzelnen am entsprechenden Platz. Wir können mit ihnen darüber sprechen, welche Entscheidungen sich im Nachhinein als richtig, welche als falsch herausgestellt haben. Welche Veränderungen eingesetzt haben, die unser Leben auf Jahre prägen sollten.

Vielleicht fragen sie uns verwundert: „Stimmt es,

- dass Ihr nur Sprachanrufe gemacht habt?
- dass Ihr immer mit dem Auto auf Dienstreisen musstet, um Euch persönlich in Sitzungen oder Weiterbildungen zu treffen?
- dass viele Lehrer*innen kein Home Schooling anbieten konnten und Kinder zum Lernen jeden Tag in die Schule gehen mussten?
- dass nicht alle Kinder Tablets und Zugang zu schnellem Internet hatten?
- dass Pflegekräfte nicht genügend Schutzausrüstung hatten?
- dass Ihr Eure Mitarbeiter*innen oft nur befristet eingestellt habt, weil der Staat immer nur für ein Jahr Eure Arbeit bezahlen wollte?
- dass Ihr arglos nur die Messengerdienste des Datenmonsters Facebook verwendet habt? (An der Stelle werden sie besonders belustigt kichern.)
- dass Auszubildende in sozialen und Gesundheitsberufen sogar Schulgeld bezahlen mussten, obwohl sie so dringend gebraucht wurden?
- dass Ihr Fachkräftemangel hattet, weil Menschen immer noch die Arbeit machen mussten, die Computer längst hätten erledigen können?“

Kaum auszumalen, welche Fragen sie stellen werden. In jedem Fall fragen und argumentieren sie aus einer Selbstverständlichkeit heraus, die für uns noch unbekannt

ist. Welche Aspekte dieser Selbstverständlichkeit ihre Wurzeln rückblickend im Frühjahr 2020 haben werden, bleibt ein Gedankenspiel.

Die Corona-Pandemie hat uns hart erwischt. Weil uns das Virus Angst gemacht hat. Die Bilder aus China, Italien und den USA waren nur schwer zu ertragen. Dabei war es nicht unbedingt immer nur das Virus als Krankheitserreger an sich und eine mögliche Infektion, was Ängste aufkommen ließ und lässt. Die verschiedenen Facetten des Infragestellens unserer als unumstößlich angenommenen Lebensweisen sorgten für weit mehr Verunsicherung.

Das hängt sicher damit zusammen, dass der große Teil der Bevölkerung annahm, wir seien auf sämtliche Eventualitäten vorbereitet. Als hochentwickelte Industrienation habe man für alles Pläne und wenn nicht, gäbe es Technik und Regeln, die das wie auch immer daher kommende Problem schon lösen können, so die Vorstellung.

Aus der heutigen Sicht kann man nüchtern feststellen: Wir waren unzureichend vorbereitet. Krisenpläne mussten erstmal beweisen, was sie können. Viele Abschnitte dieser Pandemiepläne entpuppten sich als nette Theorie mit nur bedingt praktischem Wert. Schlimmer noch die Erkenntnis: ausreichend Schutzausrüstung = Fehlanzeige. Diese musste erst um die halbe Welt reisen, um für einen Tag ihre Funktion zu erfüllen und anschließend im Müll zu landen.

Nun gut, es ist wie es ist. Viel wichtiger ist deshalb schon heute der Blick nach vorn. Es geht darum, die Erkenntnisse aus der Corona-Krise zu sichern und uns damit für die Zukunft besser zu rüsten. „Wann denn?“, höre ich einige fragen. Ich antworte: „Jetzt.“

Zu schnell sind wir bereits zurück im Alltagstrott. Nehmen wir uns also jetzt die Zeit - gehen wir für und mit uns selbst, der Familie, aber auch dem Team und dem ganzen Unternehmen in Klausur. Überlegen wir: „Was lief gut? Was schlecht? Was soll zukünftig ganz konkret anders funktionieren?“ Dazu gehört Mut, denn Veränderungen fordern uns heraus. Das Virus zwang uns von außen zum Handeln. Nachhaltige Veränderung muss nun jedoch aus uns selbst heraus kommen.

Dazu gehört besagter Optimismus, denn auch wenn der Weg anstrengend ist, werden wir am Ziel gemeinsam mit unseren Kolleg*innen viele Schritte nach vorn gemacht haben. Dazu brauchen wir auch Geld, ja. Denn Zeit, Mut und Optimismus allein reichen nicht und sind eben nicht zum Nulltarif zu haben. Organisieren Sie deshalb für 2021 auch die nötigen finanziellen Mittel, um die Veränderungen kraftvoll und mutig angehen zu können. Denn wenn wir einen Einschnitt wie die Corona-Pandemie nicht nutzen, um zu lernen, werden wir die kommenden Einschnitte - wie auch immer sie aussehen werden - womöglich nicht mehr so gut durchstehen.

Ich hoffe, wir können unseren Enkel*innen einmal erzählen, dass uns das Virus zwar sehr unvorbereitet traf, wir aber sachlich unsere Schlüsse gezogen und mutig Veränderungsprozesse angestoßen haben. Ich hoffe, wir können ihnen erzählen, dass wir trotz vieler Menschen, die schwer erkrankten und auch verstarben, am Ende Schlimmeres verhindern konnten. Ich hoffe, wir können ein Beispiel dafür geben, wie Vernunft und Mut eine zweite Krise dieser Art verhindert haben. Jetzt ist der Zeitpunkt, um diese Hoffnung wahr werden zu lassen. Packen wir es an. Gemeinsam.



Chaos Herausforderung Zusammenhalt

Die Trägerwerk Soziale Dienste in Sachsen GmbH (twsd) begleitet Kinder, junge Menschen und Erwachsene auf ihrem Weg in ein selbstbestimmtes Leben. Die coronabedingten Einschränkungen des öffentlichen Lebens gingen auch am twsd nicht spurlos vorbei, wie wir im Gespräch mit Cornelia Ruß-Hempel, Referentin für Bildung, Erziehung und Soziale Teilhabe, erfuhren.

Frau Ruß-Hempel, Sie sind seit 26 Jahren beim twsd beschäftigt. Wie hat sich Ihre Arbeit in den letzten Monaten verändert?

Cornelia Ruß-Hempel: Eigentlich dachte ich, in 26 Arbeitsjahren schon sehr viel erlebt zu haben. Aber die Corona-Zeit werden wir alle wohl nie vergessen. Rückblickend kann ich sagen, dass wir als Träger mit unseren 80 Einrichtungen, unseren Mitarbeiter*innen und den uns anvertrauten Menschen in Sachsen in den Bereichen Kita, Schule, Hort, in der Kinder- und Jugendhilfe und im Behinderten- und Psychiatriebereich mit einem blauen Auge davon gekommen sind.

Arbeitsabläufe waren in der gekannten Form nicht mehr umsetzbar. Wie haben Sie den Veränderungsprozess organisiert?

Cornelia Ruß-Hempel: Unsere Geschäftsstelle setzt sich aus der Geschäftsführung, den Verwaltungsabteilungen und den Referent*innen der Fachabteilungen zusammen. Es wurde sehr schnell klar, wenn unsere Mitarbeiter*innen in den Einrichtungen direkt vor Ort mit den Klient*innen und Nutzer*innen arbeiten, dann tun wir das in unserem Bereich auch. Jeder an seinem Platz – so hat unsere Verwaltung vollbesetzt die gesamte Corona-Zeit im Büro gearbeitet und es war kein Home Office notwendig.

Was war besonders schwierig?

Cornelia Ruß-Hempel: Schwierig? Es war nicht wirklich schwierig in unserem Verwaltungsbereich. Das war nicht zu vergleichen mit den Kolleg*innen in den Einrichtungen oder bei den Familien vor Ort. Unsere Tage hatten zwar in der Regel zehn Stunden, aber am Ende funktionierte eigentlich viel und dieses Gefühl von ‚Wir haben es als Team geschafft‘ gab uns auch eine gewisse Zufriedenheit und förderte den Zusammenhalt.

Wie sind die Beschäftigten mit den Veränderungen umgegangen?

Cornelia Ruß-Hempel: Es war wirklich faszinierend, dass die meisten Mitarbeiter*innen besonders in den stationären und ambulanten Bereichen vollumfänglich gearbeitet haben. Und auch sie hatten Ängste, ihre eigenen Kinder konnten nicht in Kita oder Schule gehen oder die eigenen engen Familienangehörigen mussten versorgt werden. Hier haben unsere Kolleg*innen Übermenschliches geleistet. Schade nur, dass unsere Kostenträger keine Prämie zahlen. Im Gegenteil: In den stationären Einrichtungen kämpften wir danach um eine Anerkennung der zusätzlich erbrachten Leistungen. Schließlich sind Wohngruppen vormittags nicht so besetzt, wie es in Corona-Zeiten notwendig war. Da konnten acht Kinder nicht zur Schule gehen.

Cornelia Ruß-Hempel
 Referentin für Bildung, Erziehung
 und Soziale Teilhabe | twsd



Oder in unseren Besonderen Wohnformen im Bereich der Eingliederungshilfe - hier musste die Bundesregierung erst darauf hingewiesen werden, dass es für behinderte Menschen, die plötzlich von heute auf morgen ohne Arbeit sind, eine noch größere Herausforderung ist, mit der Welt zurecht zu kommen. Die Mitarbeiter*innen vor Ort haben diese emotionalen Wellen abgefangen. Sie waren da, hörten zu und erklärten Dinge, die sie zur damaligen Zeit ja selbst kaum verstanden.

Im stationären Bereich wurde durch die Geschäftsführung sehr schnell nach Herausgabe der ersten Verfügungen eine wirklich radikale Selektierung der Wohnbereiche und somit der Kolleg*innen und Bewohner*innen vorgenommen. Das war im Falle einer punktuellen Infektion dann unser Glück und die Kolleg*innen konnten es erst später schätzen, dass der Träger so radikale Vorgaben gemacht hatte. Aber schwer war diese Zeit ohne Frage.

Wenn Sie auf die letzten Monate zurückblicken, was ist besonders gut gelungen?

Cornelia Ruß-Hempel: Oh, eigentlich richtig viel. In den Bereichen der ambulanten Hilfen bzw. in den ambulanten Wohnformen und den Kontakt- und Beratungsstellen sowie der Suchtberatungsstelle sind die Mitarbeiter*innen enorm achtsam und sensibel mit den Besonderheiten ihrer Nutzer*innen umgegangen. Davon war ich sehr beeindruckt. Termine wurden vollständig im Freien vollzogen. Die Rufbereitschaften unserer Kolleg*innen waren besonders für besorgte und ängstliche Nutzer*innen eine notwendige Bereicherung, um diese Zeit zu überstehen.

Herausragend fand ich auch die Arbeitsweisen in den Tagesgruppen und Wohngruppen für Kinder. Hier haben die Kolleg*innen kreative und binnendifferenzierte Arbeit geleistet.

Einer Ausnahmesituation wie jene der letzten Wochen ist belastend. Sie führt aber auch zu neuen Lösungen, die im Normalfall so nicht möglich gewesen wären oder

deren Umsetzung länger gebraucht hätte. Gab es das beim TWSD auch und was nehmen Sie davon mit in die Zukunft?

Cornelia Ruß-Hempel: Mein Motto: Eine Krise ist ein produktiver Zustand. Man muss ihr nur den Beigeschmack der Katastrophe nehmen. Das stammt von Max Frisch.

Ganz klar reflektieren wir in den verschiedenen Bereichen, was uns und den Nutzer*innen gut tat und was wir weiter beibehalten wollen. Zum Beispiel hat unsere neue Grundschule in Großnaundorf die Pausen und Essenszeiten ja entsprechend der Corona-Verfügung gestaffelt vornehmen müssen. Es war unfassbar, welche positive Auswirkung diese Änderung auf die Schumatmosphäre hatte. Tja, und nun? Natürlich bleiben wir dabei.

In den Kindergärten mussten unsere Kleinsten unheimliche Veränderungen hinnehmen. Hier waren die Einschnitte deutlich spürbar. Eltern durften die Einrichtungen nicht mehr betreten und wir Erwachsenen haben alle mitgelitten.

Unsere Kinder sind in dieser Zeit wirklich sehr gewachsen. Es waren viele Erfahrungen, die hätten wir ohne Corona-Zeit so nie gemacht. Aber ich möchte das nicht kleinreden. Meine Hochachtung gilt allen Familien, die diese Zeit innerhalb ihrer Möglichkeiten toll gemeistert haben. Große Existenzängste, irre Zustände und Spielplätze geschlossen – und die Familien haben das geschafft.

Vielleicht trauen wir unseren Klient*innen oft zu wenig zu. Das ist meine ganz persönliche Erkenntnis dieser Zeit. Die Familie als kleinste Zelle unserer Gesellschaft – wenn wir es wirklich brauchen, funktionieren wir Menschen doch als Menschen und das ist gut so.

Wenn Sie das erste Halbjahr 2020 mit drei Begriffen umschreiben müssten, welche wären das?

Cornelia Ruß-Hempel: Chaos, Herausforderung und Zusammenhalt.

Herzlichen Dank für das Gespräch.

Krisen gemeinsam meistern

Seit über 25 Jahren engagiert sich der Zwickauer Kinderhaus-Verein für Kinder und Jugendliche. Zu ihm gehören neben elf Kindertagesstätten auch die Inobhutnahme sowie mehrere Wohngruppen und zwei sozialtherapeutische Tagesgruppen. Corona erschwerte dieses Engagement in ungekannter Weise. Wie das Team die Monate der Beschränkungen meisterte, besprachen wir mit der zuständigen Fachbereichsleiterin Daniela Pries.

Frau Pries, gerade bei der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen ist das Kindeswohl der Maßstab des Handelns. Mit der Corona-Pandemie kam der Aspekt des Infektionsschutzes hinzu. Wie haben Sie und Ihr Team dieses Spannungsfeld empfunden?

Daniela Pries: Als die Schließungen der Kitas und Schulen sowie die Ausgangsbeschränkungen präsent wurden, war uns klar, das Kinder und Jugendliche, Erzieher*innen und Eltern, Institutionen und Behörden eine Gemeinschaftsaufgabe zu bewältigen haben. Überrascht waren wir, dass ein Anstieg der Fallzahlen im Leistungsbereich Inobhutnahme jedoch ausblieb. In den ersten zehn Wochen konnten wir mit einer recht stabilen Gruppe arbeiten. Wir hatten zwar auch Neuaufnahmen und Abgänge zu verzeichnen – das waren jedoch deutlich weniger als während des Normalbetriebes. Seit Juni steigen die Zahlen in unserer Einrichtung kontinuierlich und wir sind inzwischen wieder voll ausgelastet.

Der enge Kontakt zu Kindern und deren Familien ist in Ihrem Handlungsfeld sehr wichtig. Wie haben Sie das unter den Beschränkungen der letzten Monate gelöst?

Daniela Pries: Wir haben auf digitale Varianten wie Videotelefonie und Sprachnachrichten, aber auch auf traditionelle Möglichkeiten wie den Brief oder das Päckchen mit einer kleinen Überraschung zurückgegriffen. Da alle Kinder und Jugendlichen von den Einschränkungen betroffen waren, wurde schnell deutlich, dass alle diese Herausforderung gleichermaßen auch gemeinsam bewältigen müssen. Es war schön zu beobachten, wie sich die Kinder und Jugendlichen gegenseitig ermuntert haben und welche Akzeptanz sie insgesamt gegenüber den Bestimmungen zeigten.

Eine wichtige Frage war für uns die Beurlaubung der Kinder und Jugendlichen, da der familiäre Kontakt nicht zu lange unterbrochen sein sollte. Nach Rücksprache mit dem Referat Jugendhilfe des Paritätischen sowie dem örtlichen Träger begannen wir daher ab Ende April, wieder Beurlaubungen durchzuführen. Hierfür setzten wir uns mit den Eltern und Familien sowie den zuständigen Sozialarbeiter*innen des Allgemeinen Sozialdienstes in Verbindung. Wir besprachen, wie wir unter der Prämisse der Achtsamkeit, des Augenmaßes und der Verhältnismäßigkeit die Durchführung von Beurlaubungen umsetzen können. Besonders wichtig waren dabei unter anderem das Alter der Kinder, besondere Ereignisse in der Familie wie Geburtstage oder Geschwisterkonstellationen, das häusliche Umfeld und die psychosoziale Situation des Kindes und der Familie.

Die Lage war für alle belastend. Wie sind Sie im Team damit umgegangen?

Daniela Pries: Das war von Einrichtung zu Einrichtung und damit von Team zu Team unterschiedlich. Während in den Tagesgruppen und Kitas nur eine Notbetreuung stattfand, haben die Kolleg*innen in den Wohngruppen und der Inobhutnahme alle Kinder und Jugendlichen rund um die Uhr betreut. Diese konnten wir zwar mit zusätzlichem Personal aus den Tagesgruppen und Kitas unterstützen, aber es war dennoch eine tägliche Herausforderung, die Schulaufgaben, den Wohngruppenalltag und die individuellen Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen unter einen Hut zu bringen. Ich denke, wir können sehr froh sein, in diesem Arbeitsbereich so engagierte und auch belastungserprobte Mitarbeiter*innen zu wissen, für die es eine grundhafte Haltung zum Beruf ist, auch Krisen gemeinsam zu meistern.



Umso mehr ist es notwendig, dies nicht als selbstverständlich zu erachten, sondern auch den Mitarbeiter*innen in den Hilfen zur Erziehung echte Wertschätzung und Respekt zu zeigen.

Wie lief die Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden?

Daniela Pries: Das kann ich so pauschal nicht beantworten, da dies in sehr unterschiedlicher Intensität und Qualität stattgefunden hat. Es gab Behörden, von denen ich mir deutlich mehr Präsenz gewünscht hätte. Aber es gab auch positive Erfahrungen, wie zum Beispiel mit dem Jugendamt des Landkreises Zwickau.

Dass die Krise auch eine Chance sei, hört man immer wieder. Welche Erkenntnisse haben Sie gewonnen?

Daniela Pries: Es hat sich im Rahmen der Pandemie wieder bestätigt, wie wichtig eine stabile und tragfähige Beziehung zwischen den Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe, den Kindern und Jugendlichen und den Eltern und Familienmitgliedern ist. Gleichzeitig wurde aber auch sichtbar, wo es in der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Institutionen, wie zum Beispiel zwischen Schule und Wohngruppe, zwischen Behörde und Einrichtung und letztendlich auch zwischen Kostenträger und Leistungserbringer noch Entwicklungsbedarf gibt.

Nur indem wir die Hilfen zur Erziehung als gemeinsame Aufgabe zwischen den Familien, den Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe, dem öffentlichen Träger und allen beteiligten Institutionen verstehen, wird es möglich sein, auch in Zukunft gemeinsam Krisen zu bewältigen.

Außerdem haben wir die Zeit genutzt, um uns in allen Teams mit nachhaltiger Entwicklung zu beschäftigen. Während die Wirtschaft immer weiter heruntergefahren wurde und die Straßen aufgrund von Ausgangsbeschränkungen fast leer waren, konnte die Umwelt aufatmen. Laut Presseberichten sind die Stickstoffemissionen in dieser Zeit erheblich zurückgegangen. Aus Venedig wurden Bilder gezeigt, die die Kanäle mit kristallklarem Wasser zeigten und die Küsten vieler Urlaubsorte blieben von den Besucheranstürmen und dem Kreuzschiffverkehr im Frühjahr verschont. Auch diese positiven Auswirkungen der Pandemie sollten nicht in Vergessenheit geraten, sondern uns anhalten, uns aktiv an der Bildung für nachhaltige Entwicklung zu beteiligen. Erstaunt durften wir feststellen, dass es seit 2019 bereits eine Sächsische Landesstrategie Bildung für nachhaltige Entwicklung gibt, die wir fortan stärker in unserer eigenen Bildungsarbeit berücksichtigen wollen.

Danke, dass Sie sich Zeit für das Interview genommen haben.

Daniela Pries
 Fachbereichsleiterin und Fachberaterin
 Zwickauer Kinderhaus-Verein e.V.



Mit aufgeteilter Leitung durch die Krise

Elterninitiativen sind oft Träger nur einer Einrichtung und zeichnen sich meist durch ein familiäres Miteinander aus. Wie diese besondere Konstellation während der Corona-Pandemie funktioniert hat, besprachen wir mit Uta Kähler von der Elterninitiative Kinder in Bewegung aus Leipzig.

Frau Kähler, was hat Sie in den letzten Monaten besonders beeindruckt?

Uta Kähler: Besonders beeindruckt hat mich in dieser Zeit das Bedürfnis nach Kontakt und Austausch. In stressigen Zeiten wünscht man sich ja meist mehr Ruhe, aber die Corona-Zeit hat uns gezeigt, was wichtig ist. Kommunikation, Interaktion, gemeinsam etwas schaffen, Solidarität – das macht uns aus.

Wie sah die Zusammenarbeit mit den Eltern während der Hochphase der Corona-Pandemie aus?

Uta Kähler: Für kleine Kinder sind einige Wochen eine unüberschaubare Zeit. Uns wurde sehr schnell klar, dass wir uns Gedanken machen müssen, wie wir den Kontakt zu Kindern und Eltern halten, gerade auch im Hinblick auf die spätere Wiedereingewöhnung. Telefonate und Videotelefonie überbrückten den fehlenden persönlichen Kontakt. Wir haben zudem täglich kleine Videos gedreht, in denen wir Geschichten vorgelesen, Sport gemacht oder einen Morgenkreis abgehalten haben. An die Eltern gingen in regelmäßigen Abständen Informationen zum Thema Corona, zu Hilfsangeboten oder mit Tipps für die Zeit zu Hause raus. Eltern und Kinder schickten uns Fotos oder Videos von dem, was sie zu Hause machen, und wir verteilten diese wieder an die anderen Familien. So hatten auch die Familien untereinander Nachricht voneinander. Oft haben uns auch die Eltern angerufen und gefragt, ob wir einen Videochat mit den Kindern machen können. Wichtig war uns, dass wir für die Kinder als Bezugspersonen präsent bleiben. Und tatsächlich war die Wiedereingewöhnung hinterher recht einfach.

Sie arbeiten mit einem relativ kleinen Team. Wie haben Sie die neuen Anforderungen organisiert?

Uta Kähler: Wir arbeiten schon lange nach dem Prinzip der aufgeteilten Leitung. Das war sehr von Vorteil. Alle sind es gewöhnt, sich einzubringen, mitzumachen und sich verantwortlich zu fühlen. So sind auch alle an Überlegungen und Entscheidungsprozessen beteiligt. Mir war wichtig, allen Teamkolleg*innen schnellstmöglich alle Informationen zugänglich zu machen, damit sie sich gut mitgenommen und eingebunden fühlen. Wenn Abläufe geändert werden müssen oder für einige ungewohnte Situationen - Stichwort Home Office - entstehen, dann braucht man die Stärken und Kompetenzen des ganzen Teams und nicht nur einen Kopf.

Was war besonders schwierig und wie haben Sie das gelöst?

Uta Kähler: Schwierig war die ungewohnte Situation an sich. Besonders, da man ja auch über den Ausgang unsicher war. Zudem haben wir uns auch nicht zu gemeinsamen Teamsitzungen zusammenfinden können, weil wir versucht haben, die Kontakte untereinander auch im Arbeitsbereich zu verringern. Die meisten Plattformen waren mit dem Ansturm der Videokonferenzen überfordert. Zudem mussten wir schauen, welche für uns passen und sinnvoll sind, da wir vorher in der Art noch nicht mit den digitalen Medien gearbeitet haben. Videokonferenzen brauchen Moderation und klare Gesprächsstrukturen. Das mussten wir uns erarbeiten. Es gab viele Anforderungen, die durch die Hygieneauflagen zu erfüllen waren. Wir mussten uns unsere Abläufe genau anschauen, um ein

Uta Kähler
Geschäftsführerin
Kinder in Bewegung e.V.



für lange Zeit tragfähiges Konzept zu entwickeln. Es gab viele verschiedene Baustellen, die gefühlt zeitgleich zu bearbeiten waren. Aber wie gesagt: Wenn man die Stärken aller nutzt, verteilt sich die Last. So haben alle einen wichtigen Teil beigetragen.

Inwieweit haben Sie Ihren konzeptionellen Anspruch als Träger anpassen müssen?

Uta Kähler: Glücklicherweise mussten wir wenig anpassen. Da wir nur eine kleine Einrichtung sind, galten wir als eine Gruppe und mussten daher für die Kinder nur wenig verändern. Das war für uns am wichtigsten, dass wir den Kindern so viel Normalität wie möglich bieten wollten. Es ist eher so, dass wir die Einschränkungen jetzt stärker spüren. Allein die Abstandsregeln führen dazu, dass wir uns als Elterninitiative im Moment nicht so austauschen können

wie vorher. Das betrifft den persönlichen Kontakt zwischen Erzieher*innen und Eltern, aber auch den der Eltern untereinander. Ein Sommerfest mit Eltern, Geschwistern, Oma und Opa oder eine Adventsvesper dicht gedrängt in der Kita wird sicher für längere Zeit nicht möglich sein.

Was haben Sie in der gesamten Situation gelernt und was werden Sie für die zukünftige Arbeit mitnehmen?

Uta Kähler: Digitale Medien werden auch nach Corona eine sinnvolle Ergänzung bleiben. Es gab auch Änderungen in den Abläufen, die sich im Nachhinein als besser als vorher herausgestellt haben und die wir gern übernehmen. Das wichtigste ist: Gemeinsam erreicht man viel mehr! Ich hoffe, dass wir uns das erhalten - im Großen wie im Kleinen!

Herzlichen Dank für das Gespräch.

Die Pandemie offenbart die Unsinnigkeit des Asylsystems

Der Sächsische Flüchtlingsrat (SFR) unterstützt geflüchtete Menschen beim Ankommen in Deutschland. Neben verschiedenen Beratungsangeboten begleitet er bei Übergängen in den Arbeitsmarkt und setzt sich für das gesellschaftliche Miteinander ein. Wir sprachen mit den Co-Geschäftsleiter*innen Angela Müller und Mark Gärtner über die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeit des Vereins.

Frau Müller, Herr Gärtner, Sie sind seit kurzem Co-Geschäftsleiter*innen des SFR. Keine leichte Zeit, um das Ruder zu übernehmen. Was ist Ihnen in der aktuellen Situation besonders wichtig?

Angela Müller: Alle, die uns um Rat ersuchen, sollen ihn erhalten. Das ist unser Anspruch, gleich in welcher Zeit. Beratungsangebote für die Menschen offen zu halten – unter all den Bedingungen, die der Infektionsschutz verlangt – war daher für uns oberstes Gebot.

Gleichwohl verursacht eine solche Ausnahmesituation Unsicherheiten und Ängste – bei allen. Bei Menschen, deren erste Sprache nicht Deutsch ist, beobachteten wir, dass sie nicht ausreichend informiert wurden. In einer Gesellschaft, in der Flucht und Migration selbstverständlich dazugehören, muss in einer Krise die Mehrsprachigkeit an Informationen von Anfang an gegeben sein. Das mag eine Herausforderung für die Behörden sein, tatsächlich haben die Übersetzungsarbeit in Sachsen dann aber nichtstaatliche Akteur*innen gemeistert.

Was hat sich für die Arbeit des SFR in den letzten Monaten generell verändert?

Mark Gärtner: In unserer politischen Arbeit und Öffentlichkeitsarbeit ist das Thema der Unterbringung eine der drängendsten Fragen. Allein schon auf Grund des hohen Infektionsrisikos in den Lagern. Spannend war dabei, wie schnell zahlreiche im Themenfeld Flucht und Asyl arbeitende Akteur*innen sich hier zusammenschlossen und Verfahren starteten mit dem Ziel, Menschen aus den Sammelunterkünften zu holen. Spannend war zudem, dass Menschen in den Lagern begannen, sich selber zu organisieren. Öffentliche Briefe wurden geschrieben, es gab Presseinterviews und erfolgreich hat man sich gegen behördliche Sanktionen gewehrt. Höhepunkt des Empowerments war eine kraftvolle Demonstration der Bewohner*innen der Aufnahmeeinrichtung Dölzig durch Leipzig.

Abschiebungen und Abschiebehaft wiederum waren kein Thema mehr. Tatsächlich einer der wenigen angenehmen Nebeneffekte der Pandemie, vor allem für potentiell Betroffene.

Beratung von geflüchteten Menschen gehört zu den Kernaufgaben des SFR. Wie haben sich die Beratungsangebote auf die Beschränkungen der letzten Monate eingestellt?



Angela Müller: Gravierend war, dass wir unsere offenen Sprechzeiten in den drei großen Städten sowie die mobilen Beratungsangebote im ländlichen Raum einstellen mussten. Wir waren telefonisch, per Mail und über Messenger erreichbar. Klar ist aber: Die teils sehr sensiblen Beratungsgespräche, die wir führen, sind so nicht ersetzbar. Es kommt oftmals auch auf nonverbale Kommunikation an, damit eine Beratung wirklich gut abgeschlossen werden kann.

Schnell änderten sich auch die Beratungsanfragen. Dass das Infektionsrisiko in den Lagern hoch ist, dafür braucht es kein Medizinstudium, um das zu erkennen. Allein die gemeinschaftlich genutzten Sanitäranlagen oder der beengte Raum sind eine hygienische Katastrophe. Dementsprechend wollten viele Leute einfach nur raus. Also haben wir begonnen, Verfahren an den drei Verwaltungsgerichten in Sachsen einzuleiten – und siehe da: Den Antragsteller*innen wurde recht gegeben. Das war ein wahnsinniger Erfolg, der tatsächlich den politischen Effekt hatte, dass die Landesdirektion begann, einige Lager zumindest zu entzerren. Mark sprach die Demo in Leipzig bereits an – nahezu alle, die damals der Landesdirektion ihren Antrag auf Transfer in den Briefkasten warfen, wurden verlegt. Und es folgten zahlreiche weitere Transfers.

Wie haben die Beschäftigten auf die coronabedingten Veränderungen ihres Arbeitsfeldes reagiert?

Mark Gärtner: Für die, die keine Kinder haben, war das sicher leichter. Die sind einfach zu Hause geblieben. Die Eltern unter uns hatten zu kämpfen. Da musste das Home Schooling organisiert werden und nebenbei die Arbeit. Da hoffen wir, dass wir für alle Kolleg*innen einigermaßen erträgliche Lösungen finden konnten.

Worin sehen Sie die größten Hürden für die Zukunft?

Angela Müller: Die Pandemie hat vielerlei Dinge offenbart: die Vulnerabilität des Lagersystems, die Notwendigkeit einer elektronischen Gesundheitskarte für Geflüchtete, die Unsinnigkeit des Asylbewerberleistungsgesetzes. Das sind Analysen und Forderungen, die wir seit vielen Jahren gegenüber der Öffentlichkeit vertreten. Die umfassende Reflexion, derer das Asylsystem bedarf, hin zu einer Generalreform – die müssen wir gemeinsam mit unseren Partner*innen in Sachsen wie auf Bundesebene mit den Landesflüchtlingsräten und PRO ASYL weiter vorantreiben. Dass all das nicht vergessen wird, was Corona offenbart hat, ist vielleicht keine Hürde, wohl aber die größte Herausforderung.

Welche Erkenntnisse der letzten Wochen nehmen Sie für die zukünftige Tätigkeit des SFR mit?

Mark Gärtner: Wie krass rassistisch diese Gesellschaft wirklich ist. Die gesamte Debatte um die Einreise von Migrant*innen, um in der Landwirtschaft und Lebensmittelindustrie zu arbeiten, war schockierend. Fügen wir dann noch hinzu, dass Menschen in den griechischen Elendslagern in dieser Pandemiesituation sich selber überlassen wurden, dass die Diskussion um Aufnahmeprogramme sich in juristischem Kleinklein verlor und am Ende tatsächlich nur eine dreistellige Zahl an ausgewählten Minderjährigen kommen durfte, die teils sowieso Anspruch auf Familienzusammenführung gehabt hätten – das hat schonungslos offenbart, wie selbstbezogen diese Gesellschaft tickt. Aber auch: Es gibt die, die das nicht hinnehmen und selbst in Zeiten von Kontaktbeschränkungen Mittel und Wege finden, damit Forderungen nicht aus der Öffentlichkeit verschwinden. Zumindest das gibt Anlass zu Optimismus.

Herzlichen Dank für die Einblicke in die Arbeit des SFR.



Angela Müller
Geschäftsleiterin
Sächsischer Flüchtlingsrat e.V.



Mark Gärtner
Geschäftsleiter
Sächsischer Flüchtlingsrat e.V.



Hoffentlich gibt es keine weiteren Symptome

Quarantäne in einer Wohnstätte – damit hatte zu Jahresbeginn bei der GESOP gGmbH in Dresden niemand gerechnet. Wie das Personal und die Bewohner*innen damit umgingen, besprachen wir mit der Geschäftsführerin Karin Enke.

Frau Enke, was ging Ihnen durch den Kopf als feststand, dass eine Wohneinrichtung der GESOP unter Quarantäne gestellt wird?

Karin Enke: Zuerst dachte ich: So ein Mist! Meine große Sorge war, dass sich das Virus unter den Bewohner*innen und den mit ihnen unter Quarantäne gestellten Mitarbeiter*innen weiter ausbreiten würde und damit möglicherweise auch schwere Krankheitsverläufe verbunden sein könnten. Fragen über Fragen gingen mir durch den Kopf: Können wir alle erforderlichen Schutzmaßnahmen durchführen? Woher bekomme ich ausreichend Schutzkleidung? Sind möglicherweise schon weitere Personen infiziert? Die ersten vierzehn Tage war am Morgen mein erster Gedanke: Hoffentlich gibt es keine weiteren Symptome. Und an jedem Abend war ich froh, wenn es diesbezüglich keine Rückmeldung gab.

Wie haben Personal und Bewohner*innen auf die Situation reagiert?

Karin Enke: Bei den Mitarbeitenden entstand zunehmend Gesprächsbedarf über die eigene Quarantänesituation und der Wunsch nach mentaler Unterstützung war deutlich zu spüren. Sie sahen keine Möglichkeit, sich in dieser Situation einen Ausgleich zu ihrer Arbeit schaffen zu können.

Außerdem gab es wenig Verständnis dafür, dass ein Großteil des Teams mit unter Quarantäne gestellt wurde, ohne je getestet worden zu sein. Gleichzeitig handelten alle Beteiligten von Beginn an lösungsorientiert hinsichtlich der Problemstellungen, die sich in der Betreuung und Versorgung der Bewohner*innen ergaben.

Ein Teil der Bewohner*innen reagierte auf die Ausnahmesituation mit starken Ängsten, ein anderer Teil mit Unverständnis, da sie ja nicht getestet wurden, und bei einigen waren die kognitiven Fähigkeiten zur Erfassung der Situation nicht vorhanden. Bei den meisten registrierten wir jedoch eine deutliche Zunahme von Krisen in Form der Verschlechterung ihrer psychischen Befindlichkeit. Der Wegfall der externen Tagesstruktur bedeutete für alle eine starke Belastung.

Was waren die größten Herausforderungen beim Umsetzen der Quarantäne?

Karin Enke: Neben der Umsetzung der notwendigen Hygienemaßnahmen und der Sicherstellung, dass die Quarantäne von allen Bewohner*innen eingehalten wird, entwickelte sich die Bewältigung der individuellen Krisen der Betroffenen zur größten Herausforderung. Es entstand ein erhöhter Betreuungsbedarf, der mit weniger Personal abgedeckt werden musste, was zu Überlastungen und

Ausfällen von Mitarbeitenden führte. Eine Nachbesetzung war schwierig, da etwa ein Drittel des Teams in dieser Zeit nicht zur Verfügung stand. Die Organisation der Versorgung musste durch Dritte außerhalb der Wohnstätte erfolgen, Schutzkleidung und Desinfektionsmittel waren Mangelware.

Die größte Herausforderung für alle war jedoch, physisch und mental durchzuhalten.

Wie haben Sie und Ihr Team das gelöst? Gab es einen Notfallplan?

Karin Enke: Nein, einen Notfallplan gab es noch nicht, da die Quarantäne gleich zu Beginn der Corona-Krise stattfand. Der Dienstplan musste auf reduziertes Personal umgestellt werden. Die zur Verfügung stehenden Mitarbeiter*innen absolvierten Zwölf-Stunden-Schichten. Es wurde auf umfangreiche Kontaktbeschränkungen innerhalb des Hauses geachtet, feste Ansprechpersonen für Bewohner*innen und Personal sowie für die Organisation der Hilfe von außen wurden benannt. Für Einkäufe, das Kochen von Mittagessen für unsere Bewohner*innen, das Besorgen von Rezepten für Medikamente oder der Eigenbedarfe von Bewohner*innen etc. haben wir Mitarbeitende aus anderen Bereichen der GESOP einsetzen können. Der Teamspirit und die Solidarität waren großartig.

Hatten Sie externe Unterstützung?

Karin Enke: Zu Beginn bekamen wir punktuell Schutzmittel über die Stadt zugeteilt. Ansonsten haben wir alles innerhalb des Trägers organisiert, alle Teams der GESOP haben ihre Unterstützung angeboten.

Wie war die Zusammenarbeit mit den Behörden?

Karin Enke: Die Zusammenarbeit gestaltete sich zäh. Informationen waren teilweise nicht eindeutig. Die betroffenen Kolleg*innen mussten durch den Arbeitgeber über die Quarantäne informiert werden, doch bestehende Fragen konnten wir nicht genügend beantworten bzw. klären, da es unsererseits Informationslücken gab. Eine Testung der Mitarbeiter*innen war nicht möglich.

In Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsamt oder anderen Behörde einen Plan für Schutzmaßnahmen zu schaffen, um die Einrichtung vor einer erneuten Quarantäne schützen zu können, war nicht möglich. Frühzeitig hatte die Einrichtungsleitung über eine Überlastungsanzeige der Mitarbeiter*innen informiert, die kaum Gehör gefunden bzw. Lösungsansätze aufgezeigt hat.

Was haben Sie aus der Situation gelernt und welchen Tipp können Sie anderen Wohnstätten aus Ihrer Erfahrung heraus geben?

Karin Enke: Wichtig in so einer Ausnahmesituation ist es, einen Krisenstab zu benennen und feste Ansprechpersonen für die Mitarbeiter*innen im Dienst zu schaffen. Hilfreich ist weiterhin ein Unterstützungsnetzwerk vorab zu planen sowie einen Plan für das Einhalten der Quarantäne von Bewohner*innen zu haben – beispielsweise welche Möglichkeiten es gibt. Aufgrund der überdurchschnittlichen Belastung der Mitarbeitenden sollte unbedingt ein Notbetreuungsplan erstellt werden. Und ganz wichtig: Auch in Ausnahmesituationen an einen achtsamen Umgang miteinander denken!

Danke für Ihre Offenheit.

Karin Enke
Geschäftsführerin
GESOP gGmbH



Es gibt eine Zeit nach Corona

Die SOLIDARSOZIALRING gGmbH betreibt in Zwickau eine Sozialtherapeutische Wohnstätte für Menschen mit chronisch psychischer Erkrankung. Wie sich die Corona-Pandemie auf die Einrichtung und ihre Bewohner*innen auswirkte, besprachen wir mit dem Bereichsleiter Sozialpsychiatrie Andreas Pflug.

Herr Pflug, wie haben Sie die letzten Monate erlebt?

Andreas Pflug: Im wahrsten Sinne des Wortes als aufregend. Wie die meisten hätte ich nie geglaubt, dass sich der eigene Alltag innerhalb kürzester Zeit so gravierend ändern könnte. Privat hatten wir durch verschiedene Umstände das Glück, mit den Veränderungen wie den Ausgangsbeschränkungen oder den Kitaschließungen gut zurechtzukommen.

Beruflich gesehen waren im Handstreich viele Themen zu bearbeiten, die im geregelten Arbeitsalltag sonst nicht vorkamen. Die Informationslage war anfangs unübersichtlich und hat sich mitunter auch sehr kurzfristig geändert. Von verschiedensten Seiten kamen Informationen und E-Mails in raschen Abständen und man musste hier ganz bewusst Prioritäten setzen, um das Pensum angemessen abzuarbeiten. Überall war Unsicherheit zu spüren und man konnte Entscheidungen nicht so fundiert treffen wie üblich. Mittlerweile hat sich die Lage geändert und es kehrt wieder eine gewisse Routine in den Arbeitsalltag ein.

Inwieweit wirkten sich die coronabedingten Beschränkungen auf die Wohnstätte aus?

Andreas Pflug: Die in Sachsen anfangs beschlossenen Ausgangsbeschränkungen haben natürlich schlagartig den Bewegungsradius unserer Bewohner*innen eingeschränkt. Mit dem beschlossenen Betretungsverbot für Werkstätten Ende März war für viele auch die gewohnte Tagesstruktur

weggebrochen und die hausinterne Arbeitstherapie ausgesetzt. Der gewohnte und Sicherheit gebende Alltag war also schlagartig verschwunden und konnte nur langsam wieder aufgebaut werden. Hier standen sich der Infektionsschutz und die bisherigen Abläufe im Haus doch sehr entgegen.

Auch waren die Allgemeinverordnungen für Wohneinrichtungen über einen langen Zeitraum strikter als die Vorgaben gegenüber der Allgemeinbevölkerung. Später erschien seitens des Sächsischen Sozialministeriums der Hinweis, dass Bewohner*innen gemeinschaftlicher Wohneinrichtungen in ihren Freiheitsrechten gegenüber Menschen im privaten Wohnraum nicht benachteiligt werden dürften. Unter diesem Aspekt, den ich als selbstverständlich betrachte, habe ich von Anfang an unsere Maßnahmen abgewogen und wollte mit möglichst wenig unmittelbaren Eingriffen möglichst viel erreichen.

So konnte sich Stück für Stück ein neuer Alltag entwickeln, der in vielen Lebensbereichen zwar weiterhin mit Verzicht einherging, aber gleichzeitig auch von vielen Bewohner*innen als angenehm empfunden wurde, da wir im Team kreative Lösungen gefunden haben. So konnten wir beispielsweise in Absprache mit dem örtlichen Gesundheitsamt frühzeitig Spaziergänge in Kleingruppen anbieten, über unser Betreuungsteam private Einkäufe für die Bewohner*innen absichern oder im Rahmen eines Beschäftigungsangebotes eigene Mund-Nase-Bedeckungen für das gesamte Haus anfertigen.



Wie haben Sie und Ihr Team reagiert?

Andreas Pflug: Gerade zu Anfang der Pandemie waren offizielle Vorgaben nicht vorhanden und die Unterstützung seitens der Behörden war gering, da andere Prioritäten bestanden. Besonders bei der Versorgung mit Schutzausrüstung mussten wir selbst tätig werden. Zudem war der Landkreis Zwickau von Anfang an einer der wenigen Hotspots in den neuen Bundesländern. Wir haben zeitnah eine Arbeitsgruppe gebildet, welche sich regelmäßig traf, klare Verantwortlichkeiten hatte und im Dialog mit Team und Bewohner*innenbeirat Entscheidungen für den Lebens- und Arbeitsalltag traf. Über wöchentliche Teambesprechungen konnten die Kolleg*innen ihre Anliegen anbringen, die mitunter sehr unterschiedlich waren. Bei allem Respekt gegenüber unterschiedlichen Auffassungen war mir aber stets wichtig, dass wir die getroffenen Entscheidungen als Team vertreten und auch einheitlich umsetzen.

Da unsere Einrichtung und die Außenwohngruppen über Server vernetzt sind, wurde ein zentraler Corona-Ordner mit aktuellen Verordnungen, Dienstanweisungen und einer FAQ-Liste eingeführt, in der Mitarbeiter*innen alltägliche Fragen stellen konnten und zeitnah und für alle ersichtlich eine Antwort erhielten. So gelang es uns, Informationen aktuell zu halten, allen zugänglich zu machen und entsprechend zu handeln.

Wie nehmen die Bewohner*innen die gesamte Entwicklung wahr?

Andreas Pflug: Hier gibt es eine sehr große Bandbreite. Ein Teil nimmt die Situation sehr oberflächlich wahr und misst auch den Veränderungen im unmittelbaren Umfeld keine größere Bedeutung zu. Teilweise ist dies auf die psychische Erkrankung zurückzuführen, beispielsweise bei affektiven Störungen. Andere Bewohner*innen hingegen zeigen großes Interesse für die Situation. Sie verstehen die Zusammenhänge sehr genau und informieren sich regelmäßig über den aktuellen Stand der Entwicklungen,

anfangs aber teilweise zu viel und an den falschen Stellen. Das brachte teilweise auch große Unsicherheit mit sich. Gleichzeitig sensibilisieren sie ihre Mitbewohner*innen zu bestimmten Themen und das auf eine andere Art, als wir es tun könnten. Ich hatte außerdem das Gefühl, dass wir alle Bewohner*innen über verschiedene Wege wie Infobriefe und Gesprächsrunden gut über die aktuelle Lage informieren konnten und dementsprechend das Vertrauen in unser Handeln gegeben war.

Gibt es Erlebnisse der letzten Wochen, die Sie besonders beeindruckt haben?

Andreas Pflug: Insgesamt bin ich beeindruckt, wie wir als gesamtes Haus die Situation in Anbetracht der Umstände bisher gemeistert haben. Die Bewohner*innen und Kolleg*innen standen füreinander ein und haben praktikable Lösungen zum Wohl der besonders gefährdeten Mitmenschen mitgetragen. Wir haben damit einen guten Mittelweg aus Eigenschutz und der Wahrung der Interessen unserer Bewohner*innen gefunden. Und mit einem kleinen Augenzwinkern beeindruckt mich jedes Mal, wie selbstverständlich mittlerweile der Desinfektionsspender im Eingangsbereich unseres Hauses genutzt wird.

Welche Erkenntnisse nehmen Sie sich aus den zurückliegenden Monaten mit?

Andreas Pflug: Es gibt eine Zeit nach Corona. Diese Woche sind die Bewohner*innen für eine Woche in den Sommerurlaub nach Potsdam gefahren. Im Vorfeld wurde lange geplant, debattiert und gerätselt, ob und wie der Urlaub stattfinden kann. Als ich gestern die Gruppe bei strahlendem Sonnenschein verabschiedete, habe ich Vorfriede und gute Laune bei allen Beteiligten gesehen. Bei aller Ungewissheit, was noch vor uns liegen könnte, gibt es doch noch genügend Dinge, die weiterhin Freude machen.

Vielen Dank für das Gespräch.

Andreas Pflug
Bereichsleiter Sozialpsychiatrie
SOLIDARSOZIALRING gemeinnützige
Betreuungsgesellschaft Zwickau mbH



Eine extrem bereichernde Zeit

Der Lebenshilfe Pirna - Sebnitz - Freital e.V. beschäftigt 300 Personen in den verschiedenen Bereichen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen. Im Interview schildert uns der Geschäftsführer Burkart Preuß, wie der Träger die Corona-Pandemie erlebte.

Herr Preuß, wenn Sie auf die letzten Monate zurückblicken, was kommt Ihnen da in den Sinn?

Burkart Preuß: Zum einen denke ich an meine persönliche Quarantäneerfahrung, die ich im März 2020 nach der Rückkehr aus meinem Urlaub in einer Region erlebte, die zum Risikogebiet erklärt wurde. Zum anderen blicke ich auf eine extrem bereichernde Zeit zurück. Denn bei all dem Stress, den es natürlich gab, konnten wir als Träger und ich persönlich insgesamt viele Erfahrungen sammeln. Ich bin so begeistert, mit welcher Innovationsfreude und Flexibilität die Belegschaft in allen Einrichtungen und Diensten die gesamte Zeit gemeistert hat. Wir haben Lösungen gefunden – alle gemeinsam.

Wenn man bedenkt, dass wir im 14-tägigen Rhythmus Grundsatzdokumente, Hygienekonzepte und dergleichen nicht nur überarbeiten, sondern auch in der Praxis umsetzen mussten, hätte ich viel mehr Unwägbarkeiten erwartet. Aber alle haben so gut mitgedacht und zum Teil vorausschauend agiert, dass viele erwartbare Probleme umschiffert werden konnten. In der Rückschau können wir nun auch aus jenen Dingen lernen, die nicht ganz so gut geklappt haben.

Die Lebenshilfe vereint ein breites Angebot unter ihrem Dach. In welchem Bereich waren die Einschränkungen des öffentlichen Lebens besonders spürbar?

Burkart Preuß: Die Auswirkungen gingen an keinem unserer Tätigkeitsfelder unbemerkt vorbei. Am stärksten wirkten sich die Beschränkungen jedoch auf die ambulanten

Dienste aus, da dort von einem auf den anderen Tag nichts mehr möglich war. Für die anderen Bereiche gab es in irgendeiner Form Regelungen oder Allgemeinverfügungen, an denen man sich orientieren konnte. Bei den ambulanten Hilfen mussten wir aber auf das Nötigste reduzieren. Das war auch für die Beschäftigten belastend, die ja in diesem Bereich ohnehin immer bereit sein müssen, auf Abruf zu reagieren.

Außerdem konnten wir die so freigewordenen Fachkräfte in anderen Bereichen einsetzen, wo das Arbeitsaufkommen punktuell gestiegen war, wie zum Beispiel im gemeinschaftlichen Wohnen. Auch hier haben die Teams wirklich gut reagiert.

Was waren Ihre ersten Schritte, als die coronabedingten Beschränkungen bekannt wurden?

Burkart Preuß: Schon bevor die Beschränkungen griffen und es erste Allgemeinverfügungen gab, haben wir einen regelmäßigen Krisenstab eingerichtet, um auf eventuelle Schwierigkeiten schnell und auch bereichsübergreifend reagieren zu können. Wichtig war uns zudem, Handlungsanweisungen herauszugeben und den Beschäftigten zu signalisieren, dass wir bei allem Unbekannten, was da kommen möge, auf ihre Fachlichkeit vertrauen und kein Grund zu überstürztem Handeln besteht. Prophylaktisch haben wir ein Kontingent an Schutzausrüstung besorgt, damit die Arbeit fortgeführt werden kann, falls es zu einem Infektionsfall kommt.

Ich möchte an dieser Stelle betonen, wie wichtig und gut der Informationsfluss und die Unterstützung durch einerseits den Landesverband der Lebenshilfe und andererseits den Paritätischen Sachsen waren. Das hat uns in der gesamten Zeit sehr geholfen.

Wie haben die Mitarbeiter*innen auf die Situation reagiert?

Burkart Preuß: In meiner Wahrnehmung extrem umsichtig und verantwortungsvoll. Mir war bewusst, dass wir tolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, aber daß es so gut läuft, hätte ich dann auch nicht erwartet. Nicht nur im Umgang mit unseren Klientinnen und Klienten, sondern auch das Maß an gegenseitiger Unterstützung und der Austausch, auch über die Einrichtungen hinaus, waren wirklich toll. Verantwortungsvolle Menschen, die mit einem hohen Bewusstsein dieser Gefährdungssituation begegnet sind. Darauf bin ich sehr stolz.

Inwieweit mussten Sie die unternehmensinterne Kommunikation verändern?

Burkart Preuß: Wie bei vielen Organisationen haben wir die Möglichkeiten der digitalen Kommunikation ausgebaut. Die technische Ausstattung war auf Leitungsebene und im Verwaltungsbereich bereits vorhanden. Die Situation hat uns dann aber bewogen, die Ausstattung auch in anderen Bereichen auszubauen. Wir haben zum Beispiel Laptops für mobile Arbeitsplätze angeschafft und unsere technische Infrastruktur insgesamt aufgewertet.

Absprachen liefen sehr viel über Video- oder Telefonkonferenzen. Das haben wir auch schon vor Corona genutzt, aber nicht in dem Umfang, wie es jetzt der Fall ist. Das werden wir sicher auch in Zukunft tun.

Welche Erkenntnisse nehmen Sie für die zukünftige Arbeit mit?

Burkart Preuß: Lassen Sie mich überlegen, da fallen mir einige Dinge ein. Ich hatte eingangs schon erwähnt, dass die zurückliegenden Monate eine bereichernde Zeit waren und ich sowie unser gesamtes Team viel gelernt haben.

Ich denke, ein wesentlicher Punkt – und den sollten wir uns bewusst vor Augen halten – ist, dass wir selbstbewusst sein können, wie wir die Dinge gemeistert haben. Als Lebenshilfe können wir uns hier viel mitnehmen in den Punkten Zusammenhalt, Solidarität, füreinander da zu sein und daraus auch tatsächlich eine gewisse Stärke ziehen. Wir haben uns einmal mehr bewiesen, dass wir es können und auch weiter mutig sein dürfen, Dinge voranzubringen.

Zudem ist nochmal deutlich geworden, welche Möglichkeiten in der Digitalisierung stecken. Über die praktische Nutzung digitaler Kommunikationsmittel in den Abstimmungsprozessen, aber auch ortsungebundener Arbeitsplätze eröffnen sich neue Optionen, Arbeit flexibler zu gestalten. Wir haben die Geschäftsausstattung in digitaler Hinsicht auf ein ganz neues Niveau gebracht und teilweise vorhandene Berührungspunkte konnten abgebaut werden. Hier liegt sicher noch einiges Potential, dem wir nun mit einem wachen Blick gegenüberstehen.

Ein weiterer Punkt ist mit Sicherheit das gewachsene Bewusstsein für die Auswirkungen von Corona oder auch anderen Krankheiten, die sich zur Epidemie entwickeln können. Sowa kann ja wieder passieren. Auch wenn Hygiene- und Gesundheitsstandards in unseren Einrichtungen und Diensten schon vorher eine bedeutende Rolle gespielt haben, wurde unsere Aufmerksamkeit durch die Pandemie noch einmal deutlich geschärft. Wir haben jetzt ein Pandemiekonzept, das sowohl für den Träger insgesamt als auch runtergebrochen auf die einzelnen Einrichtungen gilt.

Herzlichen Dank für das Gespräch.

Burkart Preuß
Geschäftsführer

Lebenshilfe Pirna - Sebnitz - Freital e.V.



Online- und Präsenzseminare neu kombinieren

Weit über 2000 Personen nutzen jährlich die Weiterbildungsangebote des Paritätischen Sachsen. Die Zahlen für dieses Jahr werden wohl niedriger ausfallen. Wie sich die Corona-Pandemie auf den Weiterbildungsbereich des Paritätischen Sachsen auswirkt, erzählt uns Juliane Röder, Teamleiterin Weiterbildung.

Frau Röder, für 2020 hatten Sie fast 250 Seminare geplant. Was dachten Sie, als klar wurde, dass Sie dies so nicht umsetzen können?

Juliane Röder: Zunächst war ich sehr geschockt. Die Beschränkungen waren ja recht plötzlich umzusetzen und mir wurde klar, dass wir ab Mitte März bis auf weiteres alle noch kommenden Veranstaltungen absagen müssen. Vor allem standen einige neue Seminare an, die schon sehr gut gebucht waren. Das machte mich schon etwas traurig, da wir viel Kraft in die Vorbereitung investiert hatten. Doch es war völlig richtig, die Beschränkungen so konsequent umzusetzen. Die Gesundheit der Teilnehmenden, Dozent*innen und natürlich auch der Mitarbeiterschaft geht eindeutig vor!

Wie ist das Weiterbildungsteam mit der neuen Situation umgegangen?

Juliane Röder: Natürlich gab es zunächst viele Fragen und Unsicherheiten, weil die Situation so neu und unberechenbar war. Es gab fast täglich neue Informationen. Doch diese herausfordernde Lage hat mir gezeigt, was für ein wunderbares Team wir in der Weiterbildung sind. Alle Kolleginnen packten sehr souverän und im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit an. Das war wirklich toll. Selbst die Einarbeitung unserer neuen Kollegin im Weiterbildungsbereich, die just mit dem Tag der Schließung im März bei uns anfang, haben wir gut gemeistert.

Wie sahen die letzten Monate bei Ihnen aus?

Juliane Röder: Zunächst ging es darum, neue Kommunikationswege im Team zu finden. Wir mussten – wie so viele – die Kinderbetreuung neu denken, da Kitas und Schulen bekanntermaßen geschlossen oder nur eingeschränkt in Betrieb waren. Die meisten von uns arbeiteten daher von zu Hause aus.

In unserer täglichen Arbeit sind wir ständig im Abstimmungsmodus. Alles greift ineinander und der zeitnahe Informationsfluss ist für den reibungslosen Ablauf des Weiterbildungsbetriebes unabdingbar. So

sind wir schnell bei täglichen virtuellen Teambesprechungen, internen Chats und Telefonaten angekommen. Nicht nur wegen der ausgefallenen Präsenzseminare standen Um- und Neuplanung auf der Agenda. Dazu kam die Weiterarbeit an unseren Projekten Selbsthilfeakademie und Ehrenamtsakademie. Das alles fand zwischen Kinderbetreuung, Home Schooling und zum Teil auch Kurzarbeit statt.

Da wir als Weiterbildungsträger aber nicht ganz von der Bildfläche verschwinden wollten, machten wir uns an die Konzeption neuer Online-Formate. Damit haben wir zum Glück bereits 2019 begonnen und konnten auf diesen Erkenntnissen aufbauen. Hierzu gab es viel Abstimmungsbedarf mit den Dozent*innen, die oft noch nicht so viele Erfahrungen mit eigenen Online-Seminaren hatten. Für die ausgefallenen Seminare suchten wir neue Termine und machten uns an deren Bewerbung, sobald klar war, dass wir den Seminarbetrieb wieder aufnehmen können.

Es wird behauptet, die Corona-Krise habe der Digitalisierung einen unerwarteten Schub gegeben. Wie bewerten Sie das für Ihren Bereich?

Juliane Röder: Das ist richtig. Online-Seminare, Chats und Beratungen über Videokonferenzen sind sicher nicht neu, aber ein Blick in die Landschaft der Weiterbildungsanbieter lässt schnell erkennen, dass so gut wie alle bei diesen Themen nachgezogen haben. Innerhalb kürzester Zeit wurden virtuelle Tools angeschafft, ausprobiert und neue Online-Seminarkonzepte erarbeitet. Wir sind da keine Ausnahme. Aber wir haben ein gutes Gefühl dafür bekommen, wo wir aktuell in der sächsischen Weiterbildungslandschaft stehen. Fazit: Wir sind auf einem guten Weg. Und wir haben als Team richtig Lust darauf, Neues anzugehen, was sich bereits vor der Krise gezeigt hat. Doch bei all den Neuerungen wollen wir uns an den Bedarfen unserer Nutzer*innen orientieren. Deshalb sehen wir die Digitalisierung als Prozess, der seine Zeit und Erfahrungen braucht. Schnellschüsse bringen weder uns noch unseren Gästen etwas.

Steigt die Weiterbildung des Paritätischen Sachsen perspektivisch ganz auf Online-Seminare um?

Juliane Röder: Definitiv nein. Unsere Stärke sind Präsenzveranstaltungen. Darin haben wir über 20 Jahre Erfahrung und das positive Feedback mehrerer tausend Kund*innen bestärkt uns, daran auch weiter festzuhalten. Zudem gehört zu einer Weiterbildung nicht nur die Wissensvermittlung. Hier folgen wir unbeirrt der Idee des Paritätischen Sachsen, uns auch als Plattform für Austausch und Netzwerke zu verstehen. Das gelingt am besten im persönlichen Kontakt. Gerade Kommunikationsseminare leben von der Interaktion der Teilnehmenden. Da können – bei allen technischen und didaktischen Möglichkeiten – die Online-Varianten die Seminare vor Ort nicht ersetzen.

Für mich ist ganz klar, dass unsere Präsenzveranstaltungen von einer sinnvollen Ergänzung durch digitale Angebote profitieren können. Dabei kommt es aber auf die Themenauswahl an und darauf, inwieweit sich Online-Angebote möglicherweise besser eignen, um in den Arbeitsalltag unserer Kund*innen zu passen. Das mittelfristige Ziel ist für mich, eine gute Mischung aus verschiedenen Formaten zu finden. Wir sind offen für Neues, ohne Bewährtes über Bord zu werfen.

Seit kurzem finden wieder Seminare hier im Haus statt. Was tun Sie, um den Infektionsschutz bei Präsenzveranstaltungen zu gewährleisten?

Juliane Röder: Wir haben ein Hygienekonzept erarbeitet, das regelmäßig an die neuen Allgemeinverfügungen angepasst wird. Alle unsere Maßnahmen haben wir transparent gegenüber Teilnehmenden, Partner*innen und Dozent*innen kommuniziert und sie können jederzeit auf unserer Website nachgelesen werden. Bisher gibt es eine sehr positive Resonanz. Aber auch hier gilt weiterhin: Die Gesundheit der Teilnehmenden, der Dozent*innen und Mitarbeitenden hat für uns oberste Priorität!

Vielen Dank für das Interview.

Juliane Röder
Teamleiterin Weiterbildung
Paritätischer Wohlfahrtsverband
Sachsen/ parikom GmbH





Es funktioniert nur im Miteinander

Pflegeeinrichtungen standen während der Corona-Pandemie unter besonderem Druck, da ältere Menschen als Risikogruppe gelten. Wir fragten Kristin Jülich, Leiterin des Altenpflegeheims „Sonnenhof“ der Volksolidarität Oschatz, wie sie und ihr Team die Krise erlebt haben.

Welche Stimmung herrschte im Team als die ersten Beschränkungen bekannt wurden?

Kristin Jülich: Die erste Zeit war getragen von Verunsicherung, schlaflosen Nächten und jedem Tag aufs Neue dem Planen und Entscheiden. Das gesamte Team glänzte aber mit Einsatzbereitschaft und Zuversicht – es kamen keine voreiligen Krankenscheine oder unvorhergesehenen Fehlzeiten.

Welches waren die größten Einschnitte in die üblichen Arbeitsabläufe und wie sind Sie damit umgegangen?

Kristin Jülich: Vieles geschah recht plötzlich. Nahezu sämtliche Termine fielen aus und Veranstaltungen wurden abgesagt. Das galt auch für unsere eigenen Veranstaltungen, Feste und Feiern im Haus, die wir sonst regelmäßig für unsere Bewohner*innen organisieren. Hinzu kam, dass Kitas und Schulen geschlossen wurden. Fast alle meine Mitarbeiter*innen standen über Nacht vor der Frage, wie sie die Kinderbetreuung absichern sollten. Als Heimleiterin fragte ich mich ständig, was zu tun wäre, sollte es eine Corona-Infektion in unserem Haus geben. Diesbezüglich hatte ich einen Dauerdraht zur Sozialplanerin des Landratsamtes Nordsachsen. Auch zur Beschaffung von Desinfektionsmitteln und persönlicher Schutzausrüstung stand ich im engen Kontakt mit den Behörden.

In Ihrer Einrichtung leben rund 50 Menschen. Wie haben sie die Bewohner*innen in der Zeit begleitet?

Kristin Jülich: Unsere baulichen Gegebenheiten kommen uns hierbei entgegen. Die Bewohner*innen leben in

Wohngruppen zu 12 oder 13 Personen in Einzelzimmern. In ihrem Tagesablauf gab es daher so gut wie keine Veränderungen. Der Alltag lief wie gehabt. Auch die Mahlzeiten fanden alle gemeinsam statt. Unsere Alltagsbegleiter*innen, die wir in jedem Wohnbereich haben, verzichteten sogar auf ihren Urlaub. Sie widmeten sich den Bewohner*innen und halfen so, die Zeit ohne Besuche von Angehörigen, ohne Spaziergänge, ohne Veranstaltungen und ähnlichem bestens zu überbrücken.

Nicht nur für das Team und die Bewohner*innen war die Situation herausfordernd, sondern auch für die Angehörigen. Wie haben Sie den Kontakt zwischen Bewohner*innen und Angehörigen organisiert?

Kristin Jülich: Alle Angehörigen waren sehr verständnisvoll. Es wurde telefonischer Kontakt gehalten und mit unserer Besuchsregelung haben wir Zeiten zum Wiedersehen geschaffen. Obwohl diese noch kurz gehalten und nur nach Voranmeldung möglich sind, wird dieses Angebot sehr gut angenommen.

Was nehmen Sie für sich und Ihre Einrichtung aus den zurückliegenden Monaten mit?

Kristin Jülich: Zum Glück hatten wir bis jetzt keine Infektionen im Haus. Jedoch hat sich gezeigt, wie stark wir als Team sind. Freiwillig wurden mögliche Corona-Teams avisiert sowie Dienstübernahmen und Urlaube angeboten. Dies funktioniert nur im Miteinander von der Reinigungskraft bis hin zum Geschäftsführer.

Danke für Ihre Antworten.



Alles anders? Bildung in den Freiwilligendiensten

Seminare und Bildungstage sind fester Bestandteil eines Freiwilligendienstes. Doch 2020 war alles anders. Auch die Paritätischen Freiwilligendienste mussten sich hinsichtlich der Bildung den neuen Gegebenheiten anpassen, wie Bereichsleiterin Katrin Ventzke berichtet.

Insgesamt 25 Seminartage verbringen Freiwillige zusammen in meist größeren Gruppen von 20 bis 30 Personen. Neben dem jeweiligen Weiterbildungsthema ist es vor allem der Austausch über das Erlebte in den Einsatzstellen oder die Diskussion gesellschaftlicher Fragen, was diese Bildungstage ausmacht. Mitte März war jedoch klar, dass die lange im Voraus geplanten Seminare und Bildungstage nicht in der bisherigen Form stattfinden können. Sie abzusagen war besonders schmerzhaft, da die Vorbereitungsgruppen bereits viel Arbeit in die Gestaltung investiert hatten. Interessante Seminarprogramme fielen im März ebenso aus wie die ersehnten Begegnungen. Die Prioritäten hatten sich verschoben. An oberste Stelle traten nun der Gesundheitsschutz und das solidarische Verhalten, insbesondere gegenüber Risikogruppen.

Anstatt der Seminartage wurde der Kontakt zu allen Freiwilligen und Einsatzstellen über andere Kommunikationswege wie Telefon, E-Mail und Videokonferenzen intensiviert. Ging es anfangs noch um das Vermitteln von Sicherheit, die neuen Regelungen und die Kontaktpflege, so diskutierte das Team schon bald über digitale Bildungsangebote. Dafür wurden unterschiedliche Plattformen und Tools getestet und ab Mai starteten die ersten Online-Seminare. Die Versuche reichten von Tagesveranstaltungen bis hin zu ganzen Seminarwochen, in denen Freiwillige sich über Videokonferenzen an Workshops und Praxisreflexionsrunden beteiligten. Viele Freiwillige waren dankbar, wieder im Austausch sein zu können, neue Anregungen zu bekommen und

insbesondere ihre Corona-Erfahrungen zu teilen. Seit Juni finden wieder Präsenzseminare statt. Die Gruppen sind kleiner, aber umso motivierter.

Für viele Freiwillige ist die Präsenzbildung unverzichtbar, wie das Ergebnis einer aktuellen Befragung unserer Freiwilligen zeigt. Sie erleben Bildungstage als produktiv, motivierend und erfahrungsintensiv. Besonders dem persönlichen Kontakt zu anderen Freiwilligen wird eine hohe Bedeutung beigemessen, um die eigene Sichtweise mit neuen Perspektiven zu ergänzen. Aber auch die digitalen Angebote wurden durchaus positiv bewertet, denn wegfallende Anreisen erlauben eine bessere Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen und ermöglichen zum Beispiel die Teilhabe für Risikogruppen. Voraussetzung dabei ist die gute technische Ausstattung aller Beteiligten.

Corona hat uns gestresst. Jetzt wollen wir stressfrei prüfen, wie wir auch mit digitalen Angeboten Freiwillige erreichen können, die wir bisher weniger erreicht haben. Hier wollen wir Übungsräume für digitales Lernen schaffen. Genauso ist uns jedoch noch einmal deutlich geworden, wie kostbar miteinander verbrachte Zeit ist. Wenn Bildung ausfällt, dann fehlt uns die wertvolle Begegnung. Sie vermittelt Anerkennung und Stärkung, die für Freiwilligendienste unverzichtbar sind. Gleichzeitig gilt: Digitale Angebote können den persönlichen Kontakt nicht ersetzen, aber gut ergänzen.

Auch während der Pandemie in den Regionen stark

Die Regionalgeschäftsstellen des Paritätischen Sachsen sind wichtige Netzwerkpartner und Begleiter der Mitgliedsorganisationen. Carsten Schöne, Regionalleiter für Dresden und den Landkreis Görlitz, berichtet, wie die Corona-Pandemie die Arbeit vor Ort prägte.



Die Corona-Pandemie hat das Sozial- und Gesundheitswesen wie viele andere Branchen vor besondere Herausforderungen gestellt, deren Bewältigung wohl auf unbestimmte Zeit anhalten wird. Beifallsbekundungen, Sonderprämien und verbale Wertschätzung brachten der Sozialarbeit plötzlich eine öffentliche Aufmerksamkeit, die ihr sonst häufig verwehrt blieb. Doch auch wenn man die Einordnung bestimmter Bereiche oder Berufsgruppen als „systemrelevant“ durchaus als Ausdruck von Wertschätzung einordnen darf, so sorgt sie zugleich für eine gewisse Abwertung der nicht als „relevant“ deklarierten Bereiche.

Schneller Informationsfluss in Krisenzeiten

In der Krisensituation bewährte sich die Struktur des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen, der neben den Fachreferaten für die vielfältigen Handlungsfelder

von Sozial- und Bildungsarbeit mit den drei Regionalgeschäftsstellen in allen sächsischen Gebietskörperschaften eine regionale Struktur vorhält. Die Regionalleiter*innen verfügen über sehr gute Netzwerke und enge Kontakte zu Politik und Verwaltung, die sich für die Entwicklung von Lösungsansätzen unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten optimal nutzen ließen. Spätestens nach der Entscheidung der Sächsischen Staatsregierung, kein Landesausführungsgesetz zum „Sozialdienstleistereinsatzgesetz“ (SodeG) zu erlassen, bedurfte es unverzüglicher Verhandlungen mit den Landkreisen und kreisfreien Städten zur Sicherung der sozialen Infrastruktur. Ein schneller und kontinuierlicher Informationsaustausch zwischen Geschäftsführung, Fachreferaten und Regionalgeschäftsstellen sorgte dafür, dass allen an der Beratung und Unterstützung der Mitgliedsorganisationen Beteiligten der Zugang

zu aktuellen Informationen über die Entwicklung auf Landesebene zur Verfügung stand. Gleichzeitig konnten die Entwicklungen auf der kommunalen Ebene in die Beratungen mit der Landesregierung eingebracht werden. So verfügten die Regionalleiter*innen häufig über einen Informationsvorsprung, den sie vice versa in die Beratungen und Verhandlungen in den Kommunen einbringen konnten. Die Regionalleiter*innen informierten und berieten die Mitgliedsorganisationen zu aktuellen Entwicklungen und zur Bewältigung der neuen Herausforderungen.

Träger als Fürsprecher ihrer Zielgruppen

Besonders herauszustellen ist das Engagement von Trägern und Einrichtungen für die Interessen der jeweiligen Ziel- und Klient*innengruppen. Bei allen zu klärenden strukturellen und organisatorischen Fragen hatte man dennoch immer die zu betreuenden Personen im Blick und suchte nach geeigneten Arrangements, die die Beschränkungen, Hygienevorschriften und Bedürfnisse der Menschen in Einklang zu bringen vermochten. Dem Engagement der Träger und deren Beschäftigter ist es zu verdanken, dass die Hilfen und Leistungen im Rahmen der Möglichkeiten weitgehend aufrechterhalten werden konnten. Die Landkreise und kreisfreien Städte waren insgesamt um einen Erhalt der sozialen Infrastruktur bemüht, auch wenn sich dies mit recht unterschiedlichem Tempo und Einsatz vollzog. Während mancher Landkreis auf eigene Aktivitäten weitgehend verzichtete und Entscheidungen der Landesregierung abwartete, begannen beispielsweise kreisfreie Städte bereits Mitte März, eigene Regularien zur Krisenbewältigung zu entwickeln.

Regionale Unterschiede während der Krise

Im detaillierteren Umgang mit der Krise und ihren Auswirkungen gab es dann doch einige Unterschiede in den Regionen. Während die Mehrzahl der Gebietskörperschaften den Erhalt der sozialen Infrastruktur in den Fokus rückte, waren einige schon intensiv mit den möglichen finanziellen Auswirkungen der Pandemie befasst und drängten Träger trotz fehlender Zugangsvoraussetzungen zur Schließung ihrer Einrichtungen und zur Nutzung der Kurzarbeit. Dieses Arbeitsmarktinstrument war neu für den öffentlichen und gemeinnützigen Sektor, so dass man

auf keinerlei Erfahrungen zurückgreifen konnte. Doch offenbar waren die absehbaren Einsparpotenziale im kommunalen Haushalt reizvoller. Kurzarbeitergeld soll Arbeitgebern in einer vorübergehenden Notlage in Folge von ausbleibenden Aufträgen und Einnahmen eine Überbrückung mit dem Ziel der Vermeidung von Entlassungen Beschäftigter ermöglichen. Da die Sächsische Staatsregierung frühzeitig die Fortsetzung etwa der Finanzierung der Kindertagesbetreuung beschloss und dies mit einer Empfehlung zur analogen Handhabung in den Kommunen verband, fehlte hier aber die Grundlage für die Beantragung von Kurzarbeit, da die vorrangige Finanzierung weiterhin zur Verfügung stand.

Soziale Infrastruktur sichern

In der Rückschau ist zu konstatieren, dass man nicht ausreichend auf eine solche Pandemie vorbereitet war. Neben dem Mangel an notwendiger Schutzausrüstung ist auch das Fehlen entsprechender Notfallkonzepte in den Kommunen zu beklagen. Diesem Erfordernis werden die Regionalgeschäftsstellen in den kommenden Wochen in Gesprächen sowohl mit Politik und Verwaltung wie auch mit den Mitgliedsorganisationen nachgehen. Dies gilt gleichermaßen für weitere Diskussionen zum Subsidiaritätsprinzip, das mancherorts auf eine neue Probe gestellt wurde. Es gilt, das Bewusstsein für den Grundsatz des Vorrangs freier Träger zu schärfen. Angebote und Leistungen freier Träger tragen zur Vielfalt in der Sozialarbeit bei und sind weder als kostensenkende Subunternehmen noch als finanzpolitische Verhandlungsmasse in Krisenzeiten zu verstehen. In den laufenden Haushaltsverhandlungen in den Regionen werden die finanziellen Folgen der Corona-Krise eine zentrale Rolle spielen, allerdings auch der Erhalt der sozialen Infrastruktur, denn Sozial- und Bildungsarbeit ermöglichen Teilhabe und förderliche Lebensbedingungen für alle Menschen.

Den zahlreichen Rückmeldungen von Mitgliedsorganisationen und aus den Verwaltungen ist zu entnehmen, dass die Regionalstruktur des Paritätischen Sachsen für Zuverlässigkeit und Aktualität der Informationen sowie für Fachkompetenz vor Ort steht und in der Krisenbewältigung ein wichtiger Faktor für die Gestaltung der Rahmenbedingungen in den Regionen ist.

Als Einzelkämpfer durch die Pandemie

Während die öffentliche Aufmerksamkeit in der Hochphase der Corona-Pandemie unter anderem auf den Kitas lag, führten die fast 1700 sächsischen Tageseltern mit ihren rund 7400 betreuten Kindern indes ein Schattendasein. Franziska Friedrich von der Informations- und Koordinierungsstelle Kindertagespflege in Sachsen (IKS) berichtet.

In den über zehn Jahren ihres Bestehens hat sich die IKS zum Kompetenzzentrum für alle Fragen rund um die Kindertagespflege in Sachsen entwickelt. Dementsprechend häuften sich die Anfragen von Tageseltern und Fachberatung während der coronabedingten Einschränkungen des öffentlichen Lebens und der Schließung aller Betreuungsangebote. Nicht zuletzt, weil die Regelungen der öffentlichen Hand ihr Augenmerk auf die institutionelle Betreuung legten. Die Kindertagespflege mit ihren kleinen Gruppen von maximal fünf Kindern und ihrem familiären Charakter saß erneut zwischen den Stühlen.

So war zu klären, ob die Allgemeinverfügungen als Schließungsverfügung zu betrachten sind. Ein entscheidender Faktor, wenn einzelne Kommunen daraufhin die Finanzierung der Tagespflegen in Frage stellten. Auch war unklar, für welchen Personenkreis eine Notbetreuung angeboten werden sollte und wie diese überhaupt auszusehen habe. In dieser außergewöhnlichen Lage zeigte sich erneut, in welchen Kommunen die Kindertagespflege als gleichwertiges Betreuungsangebot neben der institutionellen Kindertagesbetreuung gesehen wird und wo nicht. Die Unterstützung durch lokale Behörden unterscheidet sich je nach Region sehr.

Als äußerst positiv erlebte die IKS die Zusammenarbeit mit dem Kultusministerium. Gemeinsam mit dem dort zuständigen Fachreferat konnten offene Fragen geklärt werden und eine Übersicht der häufigsten Fragen mit entsprechenden Antworten wurde erstellt. Diese speziell auf die Tageseltern abgestimmte Liste veröffentlichte die IKS auf ihrer Website. Im Nachgang betonten viele Tageseltern wie hilfreich diese Übersicht ist.

Insbesondere Fragen der Finanzierung verunsicherten viele Tageseltern, die ihre Aufgabe als Selbstständige umsetzen. Mit der Klärung der Finanzierung des Landeszuschusses sowie der Übernahme der Elternbeiträge durch den Freistaat nahmen die Anfragen zu diesem Thema jedoch ab.

Eine zweite Welle an Anfragen kam Anfang Mai auf, als die Wiederöffnung der Kindertagespflegen bevorstand. Neben einer sehr kurzen Vorbereitungsfrist herrschte besonders hinsichtlich der Ausgestaltung adäquater Hygienekonzepte Verunsicherung. Zudem war unklar, inwieweit der Anspruch auf eine tägliche Betreuungszeit bestand und welchen Umfang diese haben sollte. Die Angst vor einer Ansteckung war ebenfalls spürbar, da nicht wenige Tageseltern selbst einer Risikogruppe angehören. Dennoch war das ganze Team der IKS beeindruckt, mit welchem Engagement die Tageseltern die Wiedereröffnung angingen. Dafür gebührt ihnen unser herzlicher Dank. Wir waren froh, dabei unterstützend mitwirken zu können.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die IKS als Anlaufstelle aber auch Vermittlerin wahrgenommen wurde. Ob Tageseltern, Fachberatung, Ministerium oder kommunale Verwaltungen – die IKS konnte ihre über Jahre gewonnenen Fachlichkeit voll einsetzen, was auch die Ergebnisse einer kürzlich durchgeführten Befragung unter sächsischen Tageseltern bestätigen. Gleichzeitig muss konstatiert werden, dass die Kindertagespflege in Sachsen noch nicht überall als gleichwertiges Angebot der frühkindlichen Bildung anerkannt ist. Die eingangs erwähnten regionalen Unterschiede traten in der Krisensituation einmal mehr zu Tage. Hier ist noch viel Arbeit zu leisten.

Wer braucht schon Qualitätsmanagement?

Text und Grafik: Kirsten Rudolph

Sie habe es sicher auch bei sich im Unternehmen: das Handbuch zum Qualitätsmanagement (QM). In vielen Stunden und noch mehr Diskussionen wurde es erarbeitet. Impulsgeber zur Einführung von QM waren insbesondere die vom Gesetzgeber geforderten Nachweise. Die Organisationen haben sich arrangiert, die Abläufe in der Einrichtung sind klar, QM ist vielfach zu einem lästigen (Dokumentations-)Übel geworden. So oder so ähnlich sieht die Realität in sozialen Einrichtungen meist aus. Aber warum ist das so?

Eine kontinuierliche und systematische Qualitätsentwicklung unterstützt Träger und Mitarbeitende dabei, die Anforderungen der Nutzer*innen zu konkretisieren, Arbeitsabläufe besser abzustimmen, Transparenz herzustellen und Angebote weiterzuentwickeln.

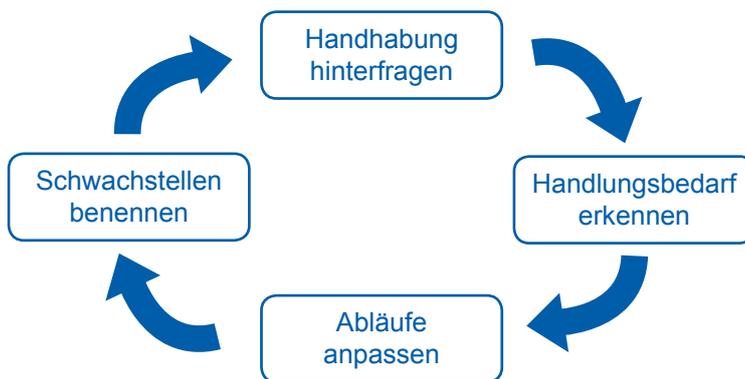
Ich berate und begleite seit 20 Jahren soziale Träger, Einrichtungen und Dienste bei der Entwicklung und Umsetzung ihres QM. Daher kenne ich die Vorbehalte, aber auch Hoffnungen sehr gut, die mit Qualitätsprozessen einhergehen. Ein Problem war lange, dass QM als ein komplexes Regelwerk verstanden wurde, in dem jede Handlung und jeder Ablauf präzise beschrieben sein musste, insbesondere um gesetzliche Anforderungen zu erfüllen. Damit QM tatsächlich mit Leben gefüllt wird und Orientierung bietet, müssen alle Beteiligten jedoch die grundsätzlichen Vereinbarungen verinnerlicht haben und es wird eine fachliche Diskussion darüber benötigt, was eine gute (Ergebnis-)Qualität ist. Das gelingt nicht über ein dickes Handbuch. Dafür ist ein wiederkehrender Dialog mit der Belegschaft oder zumindest in den jeweiligen Teams unumgänglich.

QM bietet den Rahmen für gelebte Fachlichkeit in der Praxis. Es geht weniger um starre Vorgaben, sondern vielmehr um Leitplanken, die einen Korridor umgeben, in dem Fachkräfte gemäß ihrer Profession agieren können. Abgesehen von gesetzlichen Regelungen ist der Umgang mit dem einrichtungsinternen QM demnach ein dialogischer Prozess, der die Praxis abbilden und diese unterstützen soll.

Also nichts mehr aufschreiben? Doch. Das gemeinsame Verständnis dessen, was als Qualität angesehen wird, sollte verschriftlicht oder in leicht verständlichen Grafiken aufbereitet werden. Auf diese Weise wird der Qualitätsanspruch für die Mitarbeitenden und Nutzer*innen erkennbar und erlebbar. Das Ganze ist somit eher vergleichbar einem Leitbild, bei dem man sich auf gemeinsame Werte verständigt, wie miteinander und mit den Klient*innen gearbeitet werden soll. Ein gutes Leitbild ebenso wie ein gutes QM bieten Orientierung und Handlungsspielraum zugleich. Schlussendlich muss sich die Qualität am Ergebnis - also am Gewinn an Zufriedenheit und Lebensqualität ihrer Nutzer*innen - messen lassen.

Fazit: Damit QM funktioniert, muss es immer wieder hinterfragt und auch mit den Nutzer*innen besprochen werden. Dafür braucht es jedoch keine dauernden Arbeitsgruppen, sondern viel mehr die prinzipielle Bereitschaft, Routinen kritisch zu hinterfragen. Eine Haltung des „Das haben wir schon immer so gemacht.“ ist ein gutes Indiz, um zu prüfen, ob noch alles dem gemeinsamen Verständnis entspricht.

Die Zukunft der Sozialen Arbeit im Blick mit den vier Phasen des praxisorientierten Qualitätsmanagements.



Kirsten Rudolph arbeitet beim Paritätischen Gesamtverband. Sie berät und begleitet seit über 20 Jahren Sozial- und Bildungsträger zum praxisorientierten Qualitätsmanagement und bietet Seminare an. Mehr dazu unter: www.parisax.de/weiterbildung



Gesund durch die Krise und die Zeit danach

Die Corona-Pandemie erhöhte vielerorts die ohnehin große Aufgabendichte. In der Folge steigen die psychischen Belastungen. Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) bietet daher ein Krisen-Coaching an. Der Coach und Organisationsberater Sven Czok erklärt, worum es geht.

Besonders für Führungskräfte, Mitarbeitende in Krisenstäben und andere Personen mit Verantwortung kann sich pandemiebedingt die psychische Belastung deutlich erhöhen. Dieser Erkenntnis folgend entwickelte die BGW ein besonderes Angebot zur Stärkung der psychischen Gesundheit. Angehörige der genannten Zielgruppen erhalten bereits seit Ende März 2020 unter dem Titel Krisen-Coaching schnell und unbürokratisch bis zu fünf kostenfreie Coaching-Einheiten zu je 90 Minuten per Telefon oder Video. Die Coachings werden von erfahrenen, gut qualifizierten Coaches geleitet, die langjährig mit der BGW zusammenarbeiten und über gute Branchenkenntnisse verfügen. Verschwiegenheit und Anonymität gegenüber den Arbeitgebern und der BGW wird über den gesamten Coachingprozess selbstverständlich garantiert.

Wie funktioniert das Coaching und für welche Fragestellungen ist es geeignet?

Beim Coaching stehen die Themen und Bedürfnisse der begleiteten Person im Mittelpunkt. Es werden keine allgemeinen Ratschläge gegeben! Typische Fragestellungen sind: Wie schaffe ich es als Führungskraft, meine Mitarbeitenden in der Krise zu stützen und zu stärken? Wie gehe ich gut mit belastenden Emotionen um? Wie nehme ich meine Erschöpfung besser wahr und gewinne ich wieder Kraft? Wie begegne ich den teils herausfordernden Ansprüchen und Erwartungen von

Patient*innen, Klient*innen oder Angehörigen professionell und mit Gelassenheit? Wie bleibe ich – in Zeiten von Ungewissheit und ständiger Veränderung – weiterhin entscheidungs- und handlungsfähig? Die zur Klärung der Anliegen gegebene Unterstützung sowie die genutzten Methoden sind dabei höchst unterschiedlich.

Beispiele aus dem Krisen-Coaching

In einem Gespräch wurde klassifiziert, welche Themen direkte Folgen der Corona-Pandemie sind und welche Fragestellungen bereits im Vorfeld vorhanden waren, durch die Pandemie jedoch eine deutlichere Sicht- und Spürbarkeit erhielten. Daraufhin konnten neue Handlungsoptionen für eine belastungsoptimierte Arbeit der Führungskraft entwickelt werden. In einem anderen Prozess konnte ein Regelkreis (immer wiederkehrende, als belastend erlebte Verhaltensweisen) zwischen der Führungskraft und einer als herausfordernd erlebten Mitarbeiterin identifiziert und bearbeitet werden. Der Führungskraft gelang es im darauffolgenden Konfliktgespräch sachlich zu bleiben und gemeinsam mit der Mitarbeiterin die Situation für beide Parteien zufriedenstellend zu klären. Genutzt werden im Videocoaching auch sogenannte analoge Verfahren, die zum Beispiel durch den Einsatz von Bildern, Metaphern und Symbolen bisher vom Coachee ungenutzte, unbewusste Ressourcen nutzbar machen.



Sie wollen das Krisen-Coaching nutzen?

Nähere Informationen finden Sie unter:

www.bgw-online.de/krisen-coaching



Witamy

Polnisch

Ласкаво
просимо

Neu im Team

¡Bienvenidos!

Добр

**Daniela Kannegiesser****Mitarbeiterin Weiterbildung**

„Sowohl das selbständige Arbeiten als auch die konstruktive Zusammenarbeit in einem freundlichen Team machen mir viel Freude! Ich bringe mich mit Tatkraft und Ideen in den Weiterbildungsbereich ein und kann meine Erfahrungen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen beitragen. Die wertschätzende Arbeitskultur und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten sind eine Wohltat für mich. Ich bin gerne hier dabei!“

Telefon: 0351 - 828 71 434

E-Mail: daniela.kannegiesser@parikom.de**Stephanie Meichsner-Eschborn****Koordinatorin Regional-
geschäftsstelle Chemnitz**

„Zum zweiten Mal trete ich in Elternzeitvertretung als Koordinatorin der Regionalgeschäftsstelle Chemnitz an. Das kollegiale Miteinander im Paritätischen Unternehmensverbund und der wertschätzende Umgang mit und zwischen den Mitgliedern sind dafür ebenso ausschlaggebend wie die Möglichkeit, auf Belange Sozialer Arbeit im weitesten Sinne aufmerksam machen zu können und die entsprechenden Träger und Einrichtungen in ihrer Arbeit zu stärken und zu unterstützen. Ich freue mich auf eine weitere angenehme Zusammenarbeit.“

Telefon: 0371 - 404 74 144

E-Mail: stephanie.meichsner-eschborn@parisax.deהבאים
ברוכים
Hebräisch**Simone Braun****Referentin
Freiwilliges Soziales Jahr**

„Viele Jahre war ich freiberuflich in der außerschulischen Bildungsarbeit und als Erlebnispädagogin tätig und habe die Kinder und Jugendlichen meist nur für wenige Tage betreut. Als Referentin für das Freiwillige Soziale Jahr ist es nun meine Aufgabe, Jugendliche in ihrer Orientierungsphase über ein gesamtes Jahr zu begleiten. Ich genieße es schon jetzt, ihnen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen und sie dabei zu unterstützen, das FSJ bestmöglich für ihre persönliche Entwicklung zu nutzen.“

Telefon: 0341 - 200 69 611

E-Mail: braun@parisax-freiwilligendienste.de**Ute Hollinger****Sachbearbeiterin Weiterbildung**

„Die Arbeit bei der parikom ist für mich ein Teil meines Neuanfangs in Dresden. Umso mehr freue ich mich, wie ich im Team der Weiterbildung aufgenommen und eingearbeitet wurde. Dank der offenen Arbeitsatmosphäre kann ich meine langjährigen Erfahrungen in der Büroorganisation, dem Kundenmanagement und dem Seminarwesen hier gut einbringen. Zudem freue ich mich, im Weiterbildungsbereich zu arbeiten, da es mir schon immer eine Herzensangelegenheit war, Menschen in ihrer Entwicklung zu unterstützen.“

Telefon: 0351 - 828 71 431

E-Mail: ute.hollinger@parikom.de

Bonvenon!

Esperanto

Shukar kaj Avilen

Rumanisch

Καλώς

Tipps für das mobile Arbeiten

In der 2020 gegründeten AG Gesundheitsförderung hat der Paritätische Sachsen Empfehlungen entwickelt, damit mobiles Arbeiten zukünftig leichter fällt. Gesundheitsmanagerin Carolin Schulz fasst die wichtigsten Tipps zusammen.

Mobiles Arbeiten erfordert ein hohes Maß an selbstorganisierter und strukturierter Arbeitsweise. Gerade die Corona-Zeit machte es oft notwendig, neue Gewohnheiten zu entwickeln, um gut arbeiten zu können – oft im Balanceakt zwischen Home-Schooling und dem eigenen Schreibtisch. Offenheit für veränderte Arbeitsweisen und kreativer Umgang mit Zeit und den persönlichen Ressourcen waren gefragt.

Kommunikation im Team erfordert mehr als ein Hallo im Chat.

Tauschen Sie sich regelmäßig mit Ihren Kolleg*innen aus – auch über die üblichen Teambesprechungen hinaus. Regelmäßige Kommunikationsinseln sind wichtig, da beim mobilen Arbeiten der spontane Austausch wie in der Teeküche oder im Flur wegfällt. Probieren Sie aus, was für Sie und Ihr Team gut funktioniert.

Beispiele:

- Begrüßen und verabschieden Sie sich täglich im Chat.
- Probieren Sie eine virtuelle Kaffeepause mit Kolleg*innen aus, um sich entspannt auszutauschen, z. B. per Video- oder Telefonkonferenz oder auch in einem Gruppenchat.
- Üben Sie sich in Empathie, denn in Telefonkonferenzen oder E-Mails fehlen beispielsweise Gestik und Mimik. Das kann schnell zu Missverständnissen und Verstimmungen im Kollegium führen. Direktes Ansprechen und Nachfragen bei Unklarheiten können hier Abhilfe schaffen.
- Respektieren Sie die unterschiedlichen Verfügbarkeiten und Arten der Erreichbarkeiten im Kollegium.

Kommunizieren Sie, was Sie brauchen und wie es Ihnen wirklich geht.

- Teilen Sie mit, was Sie an Unterstützungsbedarf im mobilen Arbeiten benötigen, z.B. „Ich komme hier nicht

weiter. Ich brauche Feedback“ oder fordern Sie die Ihnen zum Arbeiten fehlenden Informationen ein.

- Sprechen Sie Ihre Gefühle an. Damit schaffen Sie eine Kultur des Benennens gemäß des Rumpelstilzchenprinzips: Wenn das Problem oder Gefühl benannt ist, verliert es seine Macht. Beispiele: „Ich fühle mich mit den verschiedenen Online Tools überfordert.“ oder „Ich bekomme nichts mehr mit und habe Angst, abgehängt zu werden.“

Etablieren Sie Arbeitsstrukturen, die Ihnen helfen.

- Richten Sie sich einen festen und möglichst störungsfreien Arbeitsplatz ein.
- Passen Sie Ihre Tagesstruktur Ihrer aktuellen Situation an.
- Vermeiden Sie Überstunden.
- Planen Sie auch Zeit für Kommunikation ein. Der zeitliche Aufwand für Austausch und Nachfragen kann beim mobilen Arbeiten höher sein als im Büro.
- Grenzen Sie sich von permanenter Erreichbarkeit ab. Definieren Sie jeden Tag feste Arbeitszeiten mit Beginn, Pausen und Arbeitsende. Halten Sie Arbeits- und Familienzeiten strikt auseinander. Beispiele: Starten Sie in den Tag, als würden Sie ins Büro gehen. Ziehen Sie sich Ihre übliche Bürokleidung an.
- Verstauen Sie Ihre Arbeitsutensilien so, dass Sie nach der Arbeit nicht mehr daran erinnert werden.
- Planen Sie Kurzpausen von je fünf Minuten pro Stunde ein, besonders auch nach einer Onlinekonferenz. Stellen Sie sich zur Not einen Wecker dafür.
- Gestalten Sie die Pausen sowohl als Trink- als auch Bewegungspausen.
- Arbeiten Sie abwechselnd im Sitzen und im Stehen.
- Lüften Sie regelmäßig.



Corona und die Entzauberung des Home Office

Mit der zunehmenden Ausbreitung des Corona-Virus erkannten viele Unternehmen den Mehrwert der Digitalisierung und schickten ihre Mitarbeiter*innen reihenweise ins Home Office. Eine tolle Option. Oder doch nicht? ...fragt Sabine Mallschützke, Personalreferentin des Paritätischen Sachsen.

Ein Traum für viele Arbeitnehmer*innen: Verpennt, im Schlafanzug, mit der ersten Tasse Kaffee in der Hand den Laptop aufklappen und dabei die ersten E-Mails lesen. Duschen kann man dann ja zwischendurch – wenn überhaupt. Als diese Situation jedoch zu einem wochenlangen, teilweise verordneten Zustand wurde und neben Home Office oder mobilem Arbeiten auch der Schulbetrieb in den eigenen vier Wänden stattfinden musste, kamen erste Zweifel auf. Mit schmerzdem Rücken durch die wochenlange gebeugte Sitzhaltung am Küchentisch und mit müden Augen aufgrund der Arbeitszeitverlagerung in die frühen Morgen- bzw. späten Abendstunden wurde das externe Büro zum Sehnsuchtsort. So hatte man sich das Home Office nicht vorgestellt.

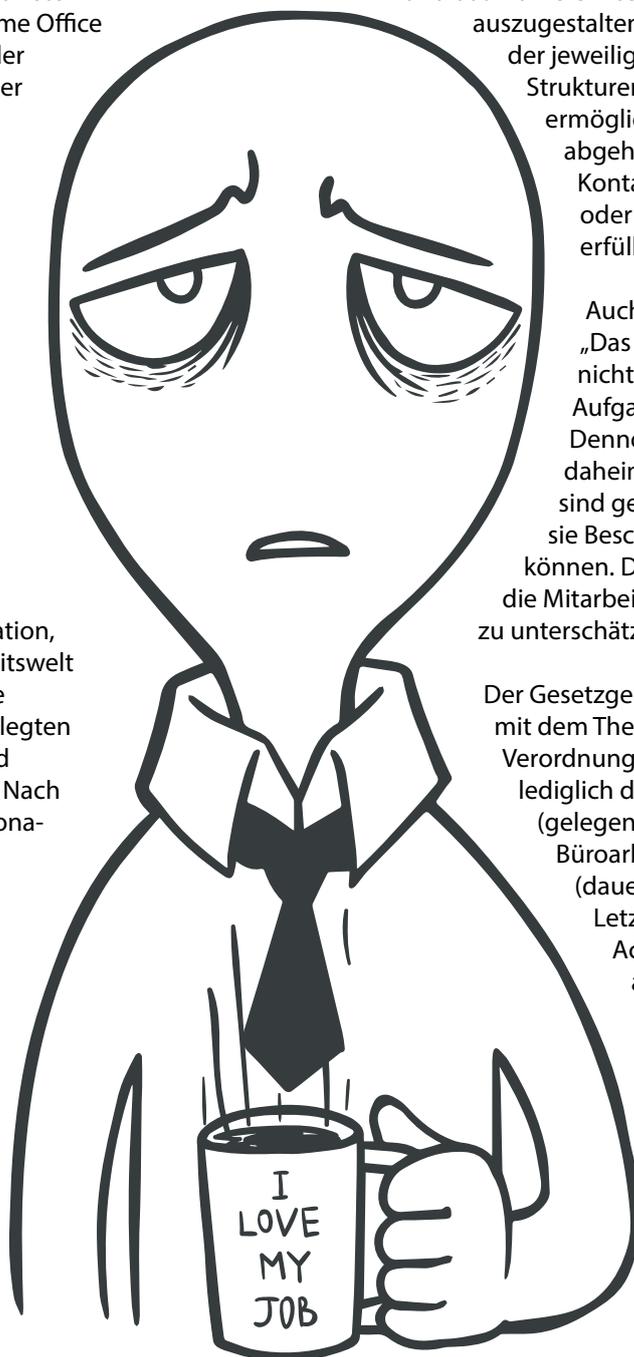
Zweifelsfrei war die Corona-Pandemie eine Ausnahmesituation, wie sie bisher auch in der Arbeitswelt nicht vorkam. Das Home Office wurde dadurch zum großangelegten Feldversuch und seine Vor- und Nachteile traten offen zu Tage. Nach dem Abflachen der ersten Corona-Welle steht nun die Frage im Raum, was davon übrigbleibt und ob sich die Arbeitswelt nachhaltig verändern wird.

Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) untersuchte gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) die Auswirkungen und zog

erste Rückschlüsse. Die Autor*innen gehen davon aus, dass sich das Home Office als Teil der Arbeitswelt dauerhaft etablieren wird. Allerdings bedarf es nach dem Kaltstart vieler Unternehmen in diese Form der Arbeitsgestaltung nun einer Bilanzierung, um Schwachstellen zu identifizieren und das Home Office als dauerhaftes Arbeitsmodell auszugestalten. Unabdingbar scheint ein Wandel der jeweiligen Unternehmenskultur hin zu Strukturen und Prozessen, die Home Office ermöglichen, ohne dass sich Mitarbeiter abgehängt fühlen, Arbeitgeber den Kontakt zu ihren Angestellten verlieren oder die Arbeit nicht zufriedenstellend erfüllt werden kann.

Auch in der Sozialwirtschaft wird ein „Das geht bei uns nicht.“ zukünftig nicht mehr ausreichen. Sicher sind viele Aufgaben nicht im Home Office möglich. Dennoch gibt es Tätigkeiten, die auch daheim erbracht werden können. Träger sind gefordert, Wege zu finden, wie sie Beschäftigten diese Option eröffnen können. Das Potential des Instruments ist für die Mitarbeitergewinnung und -bindung nicht zu unterschätzen.

Der Gesetzgeber muss sich ebenfalls mit dem Thema auseinandersetzen. In Verordnungen und Gesetzen finden sich lediglich die Begriffe „mobile Arbeit“ (gelegentliches Arbeiten außerhalb des Büroarbeitsplatzes) und „Telearbeit“ (dauerhafter Heimarbeitsplatz). Letzterer klingt mehr nach den Achtzigerjahren und Telefondienst, als nach digitaler Zusammenarbeit und dem Jahr 2020. Das führt zu Verunsicherungen auf Arbeitgeberseite und hemmt, Home Office als Option in der heutigen Arbeitswelt zu etablieren. Auch rechtlich wird es daher ohne Modernisierung nicht gehen.





Im Verein: Selbstlosigkeit strukturell sichern

Die Aufnahmegrundsätze des Paritätischen Sachsen fordern von seinen Mitgliedern die strukturelle Sicherung der Selbstlosigkeit. Was ist diesbezüglich zu beachten?

Die selbstlose Tätigkeit im Sinne des § 55 der Abgabenordnung ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft im Paritätischen Sachsen. Das bedeutet, dass nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke verfolgt werden dürfen. Davon hängt auch die Anerkennung der Gemeinnützigkeit ab, die für sich genommen schon eine unerlässliche Aufnahmebedingung darstellt. Darüber hinaus fordert der Verband jedoch auch eine „strukturelle Sicherung der Selbstlosigkeit“. Dazu gehören z.B. die Beachtung des Vier-Augen-Prinzips und die Sicherstellung der personellen Trennung zwischen operativen Funktionen und Aufsichtsfunktionen.

Mitarbeiter*in und Vorstandsmitglied zugleich?

Ein weiterer zentraler Grundsatz ist, dass Mitarbeiter*innen in Organen nicht über ihre eigenen Rechte und Pflichten bestimmen sollen. Diese Situation kann entstehen, wenn Angestellte gleichzeitig Vorstandsmitglieder sind. Vor allem bei kleinen Mitgliedsorganisationen ist dies häufig anzutreffen. Das ist grundsätzlich kein Problem, es sei denn die jeweilige Satzung untersagt es ausdrücklich.

Worauf sollten Mitgliedsorganisationen achten, wenn Personen in einem arbeitsrechtlichen Verhältnis zur Organisation stehen und sich gleichzeitig im Vorstand engagieren?

- Halten Sie sich konsequent an den § 34 des Bürgerlichen Gesetzbuches (Ausschluss vom Stimmrecht). Danach besitzt ein Vorstandsmitglied kein Stimmrecht, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die seine Person (in diesem Falle als Arbeitnehmer*in) betreffen.
- Zudem sollte das Angestelltenverhältnis nicht artverwandt mit der zugleich bekleideten

Vorstandsfunktion sein, um eventuelle Manipulationen auszuschließen.

- Arbeitsverträge müssen seitens des Vereins durch zwei andere vertretungsberechtigte Vorstandsmitglieder unterschrieben werden.
- Die Bezahlung muss sich an den ortsüblichen Vergütungen orientieren.
- Der Vorstand sollte sich durch die Mitgliederversammlung bestätigen lassen, dass grundsätzlich keine Bedenken gegen die doppelte Funktion bestehen.
- Es sollte zudem mit dem zuständigen Finanzamt geklärt werden, ob es durch die beabsichtigte Konstellation eine Gefährdung der Gemeinnützigkeit sieht.
- Die Konstellation, dass gleich mehrere Vorstandsmitglieder Angestellte des Vereines sind, sollte grundsätzlich vermieden werden.

Transparenz und nachvollziehbare Entscheidungsfindung

Transparenz sowie die nachvollziehbare Entscheidungsfindung sind wichtige Grundpfeiler für die Vertrauenswürdigkeit von Organisationen. Sind diese zwei Aspekte nicht gewahrt, kann die Doppelfunktion als Angestellte*r und Vorstandsmitglied durchaus Misstrauen wecken.

Daher geht der Paritätischen Sachsen aktiv auf Mitgliedsorganisationen zu, wenn bekannt wird, dass eine solche Konstellation gegeben ist. Der Landesverband prüft, ob der Grundsatz der Selbstlosigkeit in der Vereinspraxis dennoch besteht. Das kann nur durch eine sehr individuelle Beurteilung erfolgen. Blicken Sie daher selbstkritisch auf die eigenen Strukturen und vergewissern Sie sich, dass sich die geforderte Selbstlosigkeit ausreichend widerspiegelt.

unternehmensWert: Mensch plus

Mit Menschen arbeiten – Digitalisierung nutzen

Text: Dr. Adelheid Fiedler | Grafik: geralt - pixabay.com

Die empfindlichen Einschränkungen der persönlichen Kontakte mit Klient*innen und Kolleg*innen aufgrund der Corona-Pandemie haben die meisten von uns wohl nicht gerade begrüßt. Hoffen wir, dass wir bald dauerhaft zu einer guten zwischenmenschlichen Normalität zurückkehren können.

Wir haben unter Corona aber auch erlebt, wie sehr digitale Instrumente die Arbeit ermöglichen und erleichtern können. Zugleich wurde Handlungs- und Verbesserungsbedarf deutlich. Ein paar Beispiele:

- Die plötzliche Umstellung auf Home Office eröffnet viele Möglichkeiten und zeigt Grenzen auf. Welche Formen des dezentralen Arbeitens können wir weiterhin anbieten, dadurch die Arbeitszufriedenheit erhöhen und die Kommunikation untereinander erhalten?
- Welche Kontakte mit Klient*innen sind eigentlich auch per Telefon oder online möglich? Welche Möglichkeiten ergeben sich durch digitale Angebote für das eigene Angebotsspektrum, z.B. im ländlichen Raum oder mit Jugendlichen?
- Wie können wir gemeinsam an Papieren und Konzepten arbeiten, ohne x Versionen von Word-Dokumenten hin- und herschicken? Welche Austauschplattform passt zu uns, damit wir einander unser Wissen sinnvoll zur Verfügung stellen können?

Auch vor Corona gab es diesbezüglich viele Fragen.

- Welche Voraussetzungen an Hard- und Software brauchen z.B. Mitarbeiter*innen im Pflegedienst, um die Dokumentation vor Ort digital zu erledigen?
- Welche sonstigen internen Prozesse können mit Hilfe von guter Software effizienter gestaltet werden, um mehr Zeit für die Klient*innen zu haben?

Jetzt ist eine passende Gelegenheit, sich mit solchen Fragen näher zu befassen. Das Förderprogramm „unternehmensWert:Mensch plus“ bietet eine gute Struktur und eine ansehnliche Förderung, um dies mit professioneller Begleitung zu tun.

In einem klar strukturierten etwa sechsmonatigen Prozess wird zunächst das Anliegen definiert. Eine Gruppe erarbeitet dafür erste Lösungswege. Auf Basis des Feedbacks aus der restlichen Organisation kann die Gruppe ihren Vorschlag mehrfach überarbeiten. Dazu werden drei vierwöchige Arbeitsphasen mit Begleitung durchlaufen. Abschließend werden die Ergebnisse ausgewertet und die Anteile ausgewählt, die für die Zukunft hilfreich sind.

Es geht dabei keineswegs immer um große Digitalisierungsprojekte. Ziel ist nicht zuletzt, innovatives und agiles Arbeiten zu erproben – anhand eines Themas, das für die Organisation von Bedeutung ist, auch anhand einer relativ kleinen Fragestellung.

Die Begleitung wird auch gemeinnützigen Organisationen (bis 250 Mitarbeiter*innen) zu 80 Prozent der anfallenden Kosten bezuschusst.

Übrigens: Die „große Schwester“ dieses Förderprogramms fördert eine Prozessbegleitung rund um Team- und Organisationsentwicklung, Führung, Chancengleichheit und Gesundheit.

Nutzen Sie jetzt die Gelegenheit und lassen Sie sich zu den benannten Themen beraten.

Mehr zum Förderprogramm auf www.undernehmens-wert-mensch.de.

Oder wenden Sie sich direkt an die Prozessbegleiterin
Dr. Adelheid Fiedler in Dresden:
Telefon: 0351/ 851 870 52
E-Mail: mail@organisationsberatung-fiedler.de



Wissen online vermitteln

Online-Seminare werden in Weiterbildungen schon länger diskutiert und in unterschiedlichem Maß auch angeboten. Die Beschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie haben dem Ansatz erneuten Rückenwind gebracht. Karolin Amlung, Referentin Weiterbildung der parikom GmbH, beschreibt die aktuelle Umsetzung.

Nicht erst seit Corona arbeiten wir im Weiterbildungsbereich des Verbandes an der Entwicklung von Online-Seminaren, um unser Angebot stetig zu ergänzen. Der Weg dahin ist nicht zu unterschätzen und bedarf umfangreicher Überlegungen.

Die richtige Software

Die erste Hürde ist die Entscheidung für eine Software. Der Markt ist sehr unübersichtlich und entwickelt sich gerade in diesem Jahr rasant weiter. Die großen Player auf dem Markt sind jedoch datenschutzrechtlich oft problematisch – für unsere Teilnehmer*innen tragen wir daher eine große Verantwortung. Derzeit nutzen wir das Online-Klassenzimmer einer deutschen Firma mit hohem Anspruch an den Datenschutz und einem Serverstandort in Deutschland.

Inhalte an das Format anpassen

Ist die Software dann einsatzbereit, geht es an die Planung: Welche Themen eignen sich für eine Online-Weiterbildung? Wie passt man die Inhalte gut an das neue Format an? Welche Dozent*innen sind bereit, sich neuen Herausforderungen zu stellen?

Die ersten Online-Workshops fanden im Rahmen unserer Selbsthilfeakademie Sachsen statt – und verliefen gut. Berührungspunkte gab es kaum. Der Technik-Test vorab, den wir mit jedem Termin anboten, wurde so gut wie nie in Anspruch genommen.

Aufgrund der Corona-Pandemie kamen in diesem Jahr auch andere Themen zum bereits bestehenden Angebot hinzu, eines davon „Schreibtischorganisation“ mit unserer langjährigen Dozentin Regula Corsten. Sie schätzt die Situation ähnlich wie wir als Weiterbildungsanbieter ein und sieht die Zukunft in einem Mix von Präsenzunterricht und digitalen Angeboten.

Online anders vorbereiten als Präsenzformate

Regula Corsten beschreibt ihre Erfahrungen so: „Vielen fällt es im üblichen Arbeitsstress schwer, sich für ein Seminar einen ganzen Tag frei zu nehmen. Hier sind kleine Online-Häppchen, die im Alltagstrubel leicht untergebracht werden können, bestens geeignet. Das ist ein großer Vorteil eines Online-Seminars.“



Aber auch ein Online-Seminar kann nur über eine aktive Beteiligung und Reflexion der Teilnehmenden langfristig wirkungsvoll sein. Also müssen für ein wechselseitiges Kennenlernen der Teilnehmer*innen und einen guten Einstieg ausreichend Zeit eingeplant werden, damit die Arbeit in Kleingruppen funktioniert und eine Verbindlichkeit in der Gruppe entsteht. Sonst findet keine Kommunikation untereinander statt und die Versuchung wächst, am Bildschirm nebenbei noch andere Dinge erledigen zu wollen.

Die zahlreichen Möglichkeiten im virtuellen Klassenzimmer machen das Seminar lebendiger: Arbeiten mit Umfragen oder Moderationskarten. Damit findet eine Annäherung an den Präsenzunterricht statt, es wird abwechslungsreicher.

Beim Online-Seminar fehlt aber der Nachhauseweg, auf dem das Erfahrene verarbeitet werden kann. Die Gefahr besteht, dass nach Verlassen des virtuellen Klassenzimmers gleich die nächste Aufgabe am PC erledigt wird. Daher plane ich am Ende der Veranstaltung ausreichend Zeit für die Abschlussrunde und Reflexion ein.“

Online-Angebote sind demnach eine ideale Ergänzung zu Präsenz-Angeboten. Für die Teilnehmenden entfallen die Anreisewege und mit wenig Organisationsaufwand können sie sich anhand von Online-Seminaren neues Wissen und Kompetenzen in kleinen Portionen aneignen. Damit der Austausch lebendig bleiben kann, müssen sich alle Beteiligten das neue Format zu Eigen machen. Nur so kann die Umsetzung gelingen.

Mit dem Thema Nachhaltigkeit aus dem Krisenmodus

Das Jahr 2020 wollte der Paritätische Sachsen ganz unter das Thema Nachhaltigkeit stellen. Corona warf diese Planung vorerst um. Christian Kamprad, stellvertretender Landesvorsitzender des Paritätischen Sachsen, sieht in der Nachhaltigkeit einen Ausweg aus dem Krisenmodus.

Besonders seit dem Jahr 2019 hat das Thema der nachhaltigen Entwicklung und des schonenden Umgangs mit Ressourcen in der öffentlichen Wahrnehmung sehr stark an Bedeutung gewonnen. Die Bewegung „fridays for future“, die Programme zum Kohleausstieg oder die Förderung von alternativer Energiegewinnung und Mobilität verdeutlichen das.

Obwohl die Brisanz dieser Themen seit längerer Zeit bekannt ist, wurde die Umsetzung nur in sehr kleinen Schritten vorangebracht – mit vielen Zweifeln und viel zu langsam für die Generation, die die Folgen des derzeitigen Handelns aushalten muss.

Die Mitarbeiter*innen des Paritätischen Sachsen haben sich zu ihrer Jahresauftaktveranstaltung 2020 in einem Workshop mit Möglichkeiten der nachhaltigen Gestaltung der Verbandsarbeit befasst. Auf Grundlage der 17 Bereiche für nachhaltige Entwicklung der UN wurden konkrete Ziele definiert, an denen im Jahr 2020 oder besser ab dem Jahr 2020 gearbeitet werden soll. Im Mittelpunkt standen dabei die Felder Digitalisierung, Ressourcen und Verbrauch, Verhalten (Management und Mitarbeitende), Bauen und Energie, Bildung, Gesundes Arbeiten, Ernährung und Mobilität. Auch die mitteldeutsche Vorstandsklausur sollte sich in diesem Jahr eigentlich ausführlich mit nachhaltiger Entwicklung in der Sozialwirtschaft befassen. Doch dann kam Corona.

Der Ausbruch der Corona-Pandemie und die damit verbundenen Änderungen in unserer Arbeit und in den Familien bedeuten eine erhebliche Zäsur. Es wurde deutlich, wie klein die Welt inzwischen geworden ist und wie schnell regionale Ereignisse globale Auswirkungen haben können. Es trat aber auch klar zu Tage, welche immense Bedeutung Soziale Arbeit für unsere Gesellschaft, deren Zusammenhalt und deren Entwicklung hat. Gelegentlich gab es sogar Applaus dafür.

Und noch etwas: Wir konnten sehen was möglich ist, wenn (fast) alle an der Lösung einer Aufgabe mitwirken, die sie als existenziell erkannt haben.

Die Belastung für die Mitarbeiter*innen in allen Arbeitsfeldern war in den letzten Monaten besonders hoch. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Arbeit unter teilweise sehr veränderten Bedingungen und die häufig wechselnden Anforderungen und Vorschriften stellte eine ständige Herausforderung dar – und kosteten alle viel Kraft. Unter diesen Bedingungen entstand aber auch eine Vielzahl kreativer Lösungen, die es ermöglichten, unsere Arbeit aufrecht zu erhalten, zu verbessern und zu erneuern. Dabei erhielten verschiedene Themen aus unseren Planungen zur Nachhaltigkeit zusätzliche Impulse: Neue Formen der Kommunikation, Betreuung und Begleitung, Änderungen in der Mobilität und in der Arbeitsweise (Home Office) und nicht zuletzt neue Formen der Information und Bildung sind entwickelt worden. Und wir mussten erkennen, dass uns die veränderten Bedingungen der Corona-Pandemie wohl noch eine sehr lange Zeit begleiten werden.

Es stellt sich nun die Frage, welche der getroffenen Maßnahmen, welche Entwicklungen und Veränderungen bleiben werden und wie sie nach Corona Eingang in unsere Arbeit finden. Hier lohnt es, unsere Planungen zu einer nachhaltigen Entwicklung wieder zur Hand zu nehmen. Die Überprüfung der im Krisenmodus entwickelten Lösungen hinsichtlich ihrer langfristigen Verwendbarkeit zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele kann einen wesentlichen Beitrag leisten, gute Ideen zu bewahren und damit bei der Umsetzung unserer strategischen Ziele ein gutes Stück voranzukommen. Aus der Störgröße „Corona“ kann damit ein Impuls zur weiteren Entwicklung unserer Arbeit werden. Viele der jetzt aufgelegten Förderprogramme können dabei eine Unterstützung sein.



Veranstaltungen im Verband

Regionalkonferenzen 2020

Auswirkungen der Corona-Epidemie auf die Sozial- und Bildungslandschaft in Sachsen

14.9. - Chemnitz | 15.9. - Leipzig | 16.9. - Dresden

- | | | |
|---------------------|---|----------------|
| 15. September 2020: | Fachgruppe Teilhabe am Arbeitsleben | Videokonferenz |
| 1. Oktober 2020: | Fachbereichskonferenz Hilfen zur Erziehung | Leipzig |
| 15. Oktober 2020: | Fachgruppe Migration | Videokonferenz |
| 3. November 2020: | Fachgruppe Teilhabe am Arbeitsleben | Videokonferenz |

Mitgliederversammlung 2020

Beitrag - Satzung - Wahl

11. November 2020 - Dresden

- | | | |
|--------------------|---|---------|
| 24. November 2020: | Fachbereichskonferenz Altenhilfe (ambulant/ stationär) | Dresden |
| 25. November 2020: | AG Interkulturelle Öffnung und Diversität | Dresden |

Alle Veranstaltungen und die Online-Anmeldung finden Sie auf:
www.parisax.de/aktuelles/veranstaltungen



Digital durchstarten in der Selbsthilfe

Impulse – Workshops – Dialog

13. März 2021 – Freiberg

Die Zukunft sozialer Arbeit fest im Blick.

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

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

Sprechen Sie uns an.

Telefon: 0351 - 828 71 420

E-Mail: info@parikom.de

Web: www.parikom.de



PARITÄTISCHES KOMPETENZZENTRUM
für soziale Innovation



Hartz 4 und der Tag gehört dir?



Bullshit!

Wusstest du, dass 76 % der Hartz-4-Beziehenden
überhaupt nicht arbeitslos sind?

Fakten checken:

www.hartzfacts.de