

# anspiel.

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen

**Schwerpunkt**

## Kooperation

**Teilhabe**

**Zwei Professionen -  
eine Zielgruppe**

**Jugendhilfe/Familien**

**Zwei Träger -  
eine Beratungsstelle**

**Migration**

**Drei Organisationen -  
ein Projektverbund**

Freiwilligendienste:  
**Gute Chancen für  
Einsatzstellen!**

Ausbildung:  
**Männerberater - wozu  
das denn jetzt?**

Digitalisierung:  
**Digital durchstarten in  
der Selbsthilfe**

# GLEICH ... IM NETZ



## Kooperation...



...ist schlussendlich das, was über den Erfolg unserer Gesellschaft bestimmt. Denn erst im Miteinander verschiedener Sichtweisen und Fähigkeiten sowie in einem Mix aus Kompetenzen und Respekt füreinander kann wirklich Großes entstehen.

Ob die Kooperation dann auch das gewünschte Ergebnis erreicht – dafür ausschlaggebend ist letztendlich, wie eng und zielstrebig zusammengearbeitet wird, wer welche Aufgaben übernimmt und wie man Abläufe miteinander abstimmt. Egal in welchem Bereich, bei welchem Projekt oder in welcher Branche kooperiert wird, ein Prinzip ist immer zentral: die verlässliche Kommunikation der Beteiligten miteinander, auf Augenhöhe. In den drei Beiträgen unseres Themenschwerpunkts wird das sehr deutlich.

Es geht zum Beispiel um das Übergangwohnheim für wohnungslose Menschen, das mit einem Pflegedienst kooperiert, um dem steigenden Pflegebedarf der Bewohner\*innen nachkommen zu können. Damit das gelingt, wird auf gegenseitiges Verständnis für die jeweils andere Profession geachtet.

Dann ist da die Beratungsstelle in Dresden, die von zwei Trägern betrieben wird. Nach anfänglichen Schwierigkeiten und missverständlichen Absprachen wurde – nicht zuletzt dank der Impulse aus dem Beratungsteam vor Ort – eine gemeinsame Sprache gefunden.

Und schließlich werfen wir einen Blick auf den Projektverbund „Fachberatung für queere Geflüchtete in Sachsen“. Drei Träger arbeiten Hand in Hand, um Menschen beim Ankommen in Sachsen zu helfen. Gemeinsam stecken Sie sich nun höhere Ziele.

Natürlich gibt es auch Kooperationen, die scheitern. Auch das gehört dazu. Wichtig ist dann nur, der Frage nachzugehen, warum es nicht geklappt hat und wie es beim nächsten Mal besser gelingt.

Ich freue mich, wenn Sie aus den drei Artikeln unseres Schwerpunktes kleine Anregungen für sich mitnehmen können. Wie heißt es doch so schön in einem alten Blues-Rock-Klassiker: „Let's work together!“

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Freude beim Lesen und hoffe auch unsererseits auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit mit Ihnen.

Herzliche Grüße

Michael Richter  
Landesgeschäftsführer

## Kooperation

### Migration

#### Voneinander lernen und gemeinsam Ziele umsetzen

Drei Träger von Beratungsangeboten bilden einen sachsenweiten Projektverbund.

### Teilhabe

#### „In die Schuhe des anderen steigen.“

Ein Übergangwohnheim für wohnungslose Menschen kooperiert mit einem ambulanten Pflegedienst und setzt auf interprofessionelles Arbeiten.

### Jugendhilfe/ Familien

#### Trägerperspektiven in Einklang bringen

Zwei Träger sollen ein Beratungsangebot betreiben und nähern sich an.

### 6 Vielfalt nutzen - Wie soll das gehen? 19

Projekt PariFID bietet neue Videosprechstunde für Mitgliedsorganisationen.

### Engagement und Ehrenamt in Sachsen stärken 20

8 Die Ehrenamtsagentur Sachsen nahm im Frühjahr 2021 ihre Arbeit auf und unterstützt ehrenamtliche Strukturen.

### Männerberater - wozu das denn jetzt? 22

10 Thomas Hönel erklärt, warum es spezifische Kompetenzen bei der Beratung von Männern braucht.

### Wie steht es in der stationären Pflege um eine ausgewogene Ernährung? 23

Eine Befragung von stationären Pflegeeinrichtungen gibt erste Einblicke.

### Angehörige – Betroffene in der zweiten Reihe 24

Klaus Vogelsänger berichtet über die Chancen von Angehörigen-Selbsthilfegruppen.

### 14 Digital durchstarten in der Selbsthilfe! 26

Eine Arbeitshilfe der Selbsthilfeakademie Sachsen gibt in 12 Impulsen praktische Tipps zu digitalen Anwendungen.

### 15 Gemeinsam Seminare besuchen 27

Der Paritätische Sachsen bietet seit Juli 2021 wieder Weiterbildungen in Präsenz an.

## Verband

### Gemeinswesenarbeit gegen Diskriminierung

Friedemann Bringt stellt drei konzeptionelle Unterschiede zu klassischen Ansätzen der Gemeinwesenarbeit vor.

### Freiwilligendienste sind gefragt!

Warum es sich lohnt, jetzt Einsatzstelle für Freiwillige zu werden.

### Betriebliches Eingliederungsmanagement 16

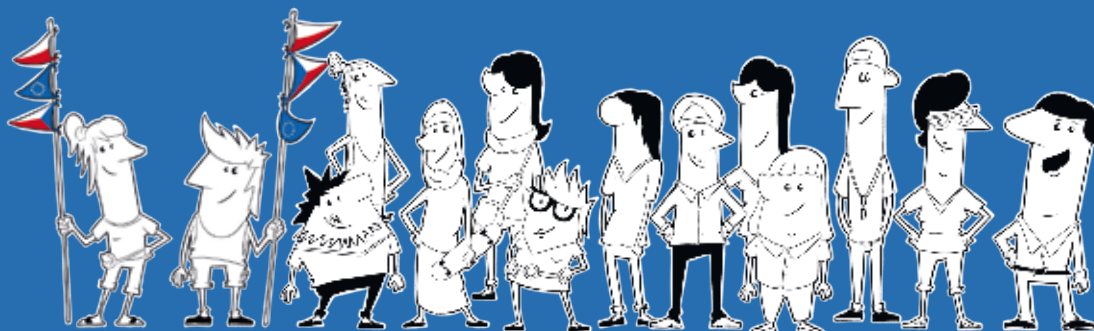
Im Interview zeigt Bianca Maus, welche Chancen im BEM liegen und wo es Unterstützung dafür gibt.

### Miteinander Lösungen finden 18

Die Paritätische Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung und Diversität“ lädt zum kollegialen Austausch.

## Chancen bieten.

 **DER PARITÄTISCHE**  
PARITÄTISCHE Freiwilligendienste  
Sachsen gGmbH



**www.freiwillig-jetzt.de**

## Impressum



DER PARITÄTISCHE  
SACHSEN

ISSN 2512-7837

**Erscheinungsweise:** 2x jährlich

**Druck:** SAXOPRINT GmbH, Dresden



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

# Voneinander lernen und gemeinsam Ziele umsetzen

Seit 2016 kooperieren drei sächsische Träger psychosozialer Beratungsangebote für geflüchtete Menschen miteinander. Nun hoben sie ihre Zusammenarbeit auf eine neue Stufe und schufen den Projektverbund ‚Fachberatung für queere Geflüchtete in Sachsen‘.

Fluchterfahrung prägt die Betroffenen ein Leben lang. Fluchtgründe, die Erlebnisse während der Flucht, aber auch die Ankunft an einem vermeintlich sicheren Ort hinterlassen nie zu tilgende Spuren. Denn auch letztere – die Ankunft an einem Zufluchtsort wie beispielsweise Sachsen – hält Unsicherheiten und ständig neue Herausforderungen bereit. Der psychische Druck lässt selbst hier nur bedingt nach. Psychosoziale Beratungsangebote bilden daher ein wichtiges Netz, um Geflüchtete aufzufangen, ihnen Orientierung zu bieten und sie auf dem Weg in ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu unterstützen.

## Hilfe auch bei örtlichem Wechsel nicht abreißen lassen

Um den Bedarfen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans, inter, asexuellen und queeren (lsbtiaq\* oder kurz queeren) Asylsuchenden gerecht zu werden, halten der Lesben- und Schwulenverband (LSVD) Sachsen e.V., der RosaLinde Leipzig e.V. und der Gerede e.V. spezielle psychosoziale Beratungsprojekte für genau diese Zielgruppen vor. Während der LSVD vor allem Menschen in Chemnitz, Süd-/West- und Mittelsachsen berät, ist der RosaLinde in Leipzig sowie dem nördlichen Sachsen und Gerede e.V. in Dresden und Ostsachsen aktiv. „Alle drei Vereine arbeiten bereits seit 2016 miteinander“, berichtet Carolin Wiegand, Projektverantwortliche beim Gerede e.V., im Gespräch mit *anspiel*. „Die hier ankommenden Menschen unterliegen zuerst der Zuständigkeit des Freistaates und werden im weiteren Verfahren auf die Kommunen verteilt. Da kommt es nicht selten vor, dass jemand zum Beispiel zuerst in der Gemeinschaftsunterkunft in Dresden lebt und sich bei uns Hilfe sucht, dann aber beispielsweise in die kommunale Zuständigkeit des Erzgebirgskreises verwiesen wird. Um den Beratungsprozess nicht abreißen zu lassen, stimmen wir uns in diesem Fall mit den Kolleg\*innen des LSVD in Chemnitz ab, die dann die Begleitung fortsetzen können.“

## Arbeitsweisen aufeinander abstimmen

Die trägerübergreifende Zusammenarbeit ist über die Jahre immer enger geworden. So verständigte man sich unter anderem auf gemeinsame Standards für die Beratungspraxis, damit die Geflüchteten trotz des örtlichen und des Trägerwechsels keine Lücke in der Begleitung erfahren. Die so erzeugte Vergleichbarkeit der


Angebote spielt zudem in der Darstellung gegenüber Fördermittelgebern eine wichtige Rolle. Des Weiteren sind der Wissensaustausch oder der Rückgriff auf das Netzwerk des jeweils anderen bei allen drei Trägern zu wichtigen Erfolgsfaktoren für die eigene Arbeit geworden. „Ich denke da zum Beispiel an Sprachmittler\*innen, die wir in den verschiedenen Beratungskontexten einsetzen. Insbesondere bei seltener gesprochenen Sprachen konnten wir uns mehrfach gegenseitig mit Kontakten aushelfen. Oder auch der Wissenstransfer im Umgang mit Behörden hat uns – und damit auch den Beratungssuchenden – schon oft geholfen“, unterstreicht Annelie Neumann, Projektverantwortliche beim LSVD.

## Transparenz und Dialog als Arbeitsgrundlage

Neben dem direkten Kontakt der Berater\*innen untereinander, wenn es um konkrete Einzelfälle geht, fanden in dieser Phase auch regelmäßige Treffen statt. Vierteljährlich kamen alle Berater\*innen der drei Träger zu einer gemeinsamen Klausur zusammen. Kollegiale Beratung, Weiterbildung und die Öffnung der eigenen Netzwerke für die jeweils anderen gehörten fest dazu. Eine entscheidende Grundlage ist für alle Beteiligten dabei bis heute die Transparenz des eigenen Handelns. „So muss nur ein Träger den Fehler machen“, meint Carolin Wiegand scherzhaft und spricht indirekt einen weiteren wichtigen Aspekt der Zusammenarbeit an: die Fehlerfreundlichkeit. Alle drei Träger verfügen zwar über qualifizierte Fachkräfte, die sich zudem mit den regionalen Besonderheiten auskennen. Alle stehen jedoch immer wieder vor neuen Hürden. „Die eigene Fachlichkeit und der Erfahrungskontext bieten viele Ansätze, aber nicht immer die passende Lösung. Da kommt es auch mal vor, dass etwas nicht klappt. Dies offen mit den anderen zu besprechen, hilft in diesem einen Fall vielleicht nicht unbedingt weiter. Aber es ist für den künftigen Beratungsalltag dennoch förderlich“, ist Carolin Wiegand überzeugt.

## Zusammenarbeit qualifizieren

Mit Beginn des Jahres 2021 hoben die Träger ihre Kooperation dann auf eine neue Stufe und gründeten den Projektverbund ‚Fachberatung für queere Geflüchtete in Sachsen‘. Nun kann die Zusammenarbeit über Mittel der Richtlinie Integrative Maßnahmen weiterentwickelt werden. Bei allen drei Trägern gibt es jetzt Mitarbeiter\*innen, die ein festes Kontingent ihrer Arbeitszeit für die gemeinsame

A close-up photograph of two hands, one from a person with light skin and one from a person with darker skin, working together to place a light-colored wooden puzzle piece into a larger, partially assembled structure. The background is a solid light blue.

Arbeit nutzen können. Sie bündeln die trägerspezifischen Themen und speisen sie gezielt in den Austausch ein. Die vierteljährlichen Klausuren aller Berater\*innen wurden durch feste wöchentliche Absprachen der jeweiligen Koordinator\*innen ersetzt. Annelie Neumann erklärt dazu: „Abstimmungen und Bedarfsermittlungen lassen sich so viel zeitnaher umsetzen. Die allgemeinen Klausuren waren wichtig, gingen jedoch immer zu Lasten der Beratung selbst. Selbstverständlich stehen die Berater\*innen in spezifischen Fragen aber weiterhin im direkten Kontakt“.

### Gemeinsam neue Ziele angehen

Seit Jahren erleben die Beschäftigten in ihrem Alltag immer wieder strukturell bedingte Diskriminierung gegenüber den geflüchteten Menschen. Diese sichtbar zu machen und an den geeigneten Stellen auf Veränderungen hinzuwirken, ist somit ein weiteres Ziel der Kooperation. Schlüssel dazu ist eine gemeinsame Dokumentation.

Carolin Wiegand beschreibt: „Die Erfahrungen der Geflüchteten zu dokumentieren und valide Daten zu erheben, war uns zuvor nur eingeschränkt möglich und erfolgte bei allen drei Trägern unterschiedlich. Eine unserer ersten Aufgaben war es daher, gemeinsame Indikatoren zu entwickeln, mit denen sich einerseits die Erfahrungen der Geflüchteten abbilden lassen und an denen andererseits deutlich wird, wo die Ursachen zu suchen sind.“ Bei ihren regelmäßigen Terminen sowie bei extra für das Thema angesetzten Treffen entwarfen die Koordinator\*innen also einen Dokumentationsrahmen, der sowohl die Persönlichkeitsrechte der Geflüchteten respektiert, als auch für die Berater\*innen im Arbeitsalltag zu bewältigen ist und verwertbare Aussagen liefert. Die ersten gemeinsamen Daten sowie deren Vorstellung bei Behörden machen Mut, auf dem richtigen Weg zu sein. Gleichwohl ist allen Beteiligten klar, dass die regelmäßige Evaluation des Instrumentes fester Bestandteil der gemeinsamen Arbeit bleiben wird.

Der Projektverbund brachte bereits in seiner ersten Phase als loser Zusammenschluss viele positive Effekte für die Beratungssuchenden und die Angestellten mit sich. Der 2021 unternommene Schritt bietet darüber hinaus auch die Chance, Impulse für den Abbau struktureller Hürden für geflüchtete Menschen zu setzen und damit beim Ankommen in Sachsen den Druck auf diese zu senken.

Nähere Informationen und die Ansprechpersonen des Projektverbundes finden Sie auf den Webseiten der beteiligten Träger, unter anderem auf:

[www.sachsen.lsvd.de](http://www.sachsen.lsvd.de)



# „In die Schuhe des anderen steigen.“

Immer mehr wohnungslose chronisch mehrfach beeinträchtigte Abhängigkeitskranke benötigen pflegerische Versorgung. Das Team eines Dresdner Übergangswohnheims kooperiert daher seit Jahren mit einem ambulanten Pflegedienst und entwickelte gemeinsam mit diesem wichtige Kompetenzen.

Die Sonne scheint und der Wind streicht durch die Bäume auf dem Gelände des Übergangswohnheims der SZL gGmbH in Dresden-Trachenberge. Die Einrichtung bietet 55 Wohnplätze für Menschen ohne eigene Wohnung. Ein Teil der Bewohner\*innen sind chronisch mehrfach beeinträchtigte Abhängigkeitskranke. „Wir möchten die bei uns wohnenden Menschen dabei unterstützen, wieder in eine eigene Wohnung oder in andere Wohnformen ziehen zu können“, beschreibt Einrichtungsleiter René Hagedorn das Ziel, das er gemeinsam mit seinem neunköpfigen Team verfolgt.

## Pflegebedarf unter den Bewohner\*innen steigt

Der jahrelange Suchtmittelkonsum wirkt sich bei vielen Bewohner\*innen spürbar auf die Gesundheit aus. Der damit einhergehende Begleitungs- und Betreuungsaufwand überstieg zunehmend die vom Team erbringbaren Leistungen. Zwar hatte es schon immer Vorteile, eine examinierte Krankenschwester in der Belegschaft zu haben, sowie Mitarbeiter\*innen, die neben den sozialpädagogischen Qualifikationen auch auf eine Pflegeausbildung zurückblicken können. Doch damit war der Aufwand bald trotzdem nicht mehr zu stemmen. Das Sozialamt der Stadt Dresden war nicht bereit, den notwendigen steigenden Personalbedarf zu finanzieren, sondern verwies auf die Prüfung der Pflegebedürftigkeit (SGB XI) als vorrangige Leistung. Die daraufhin bei den Krankenkassen gestellten Anträge auf Pflegeleistungen wurden durchgehend positiv beschieden und man begab sich 2012 auf die Suche nach einem Pflegedienst, der die Betreuung übernehmen würde.

## Berührungängste abbauen und auf die Bedarfe der Zielgruppe eingehen

„Das war anfangs gar nicht so leicht. Wir probierten mehrere Anbieter aus. Neben den pflegerischen Aspekten ging es immer auch darum, den Pflegediensten die besonderen Bedarfe unserer Zielgruppe zu vermitteln. Dabei stießen wir mehrfach auf Vorurteile und Berührungängste“, erinnert sich der Einrichtungsleiter. Gleichzeitig ist die Einrichtung für einen ambulante Pflegedienst durchaus attraktiv, da viele Pflegebedürftige örtlich nahe beieinander sind und somit lange Fahrzeiten entfallen.

Allerdings gibt es immer wieder Schwierigkeiten mit den Klient\*innen. Mal sind sie nicht da, wenn der Pflegedienst kommt, oder sie verweigern sich der pflegerischen Versorgung. Daher war das Einrichtungsteam unsicher, wie die externen Pflegekräfte und die jeweiligen Pflegeleistungen in den Alltag eingebunden werden können. Würde es immer möglich sein, die ambulanten Pflegekräfte durch Fachkräfte der Einrichtung zu unterstützen, beispielsweise wenn ängstliche Bewohner\*innen zur Annahme der Dienste motiviert werden müssen? René Hagedorn erinnert sich: „Das klappte am Anfang nicht immer. Die Tagesform und emotionale Verfassung unserer Bewohner\*innen kann teilweise stark schwanken. Absprachen werden nicht immer eingehalten. Einige reagieren mitunter unberechenbar. Nicht zuletzt deshalb sprangen einige ambulante Anbieter wieder ab.“

## Personelle Kontinuität schaffen

Die ursprüngliche Idee, mit mehreren Diensten zusammenzuarbeiten, verwarf man also wieder. Es brauchte personelle Kontinuität. Die Pflegekräfte mussten nicht nur über die Besonderheiten der jeweiligen Pflegebedürftigen Bescheid wissen, sondern diese über die Zeit auch einschätzen und mit ihnen umgehen lernen. Nur so war es möglich, zum einen Vertrauen bei den betreuten Menschen aufzubauen und zum anderen zu erkennen, wann die Hilfe durch die Fachkräfte des Übergangsheims sinnvoll und notwendig ist.

Nun arbeitet die Einrichtung seit neun Jahren gut mit einem Anbieter zusammen, dessen Beschäftigte die Einrichtung und ihre Bewohnenden mittlerweile gut kennen. Dieser Umstand und die räumliche Nähe der Pflegebedürftigen zueinander ermöglicht zudem die



notwendige Flexibilität, wenn Pflegeleistungen mal nicht erbracht werden können, weil Bewohner\*innen zum Beispiel nicht da sind. In diesem Fall kann die Versorgung eines anderen Pflegebedürftigen vorgezogen werden.

### Sein Gegenüber kennenlernen

Ein Vorteil der Einrichtung bleiben die eingangs erwähnten pflegerisch geschulten Fachkräfte des Teams auch jetzt noch. Sie übernehmen in der Zusammenarbeit zwischen dem Übergangswohnen und dem ambulanten Pflegedienst eine wichtige Brückenfunktion. Aufgrund ihres beruflichen Hintergrundes können sie sich in die Pfleger\*innen hineinversetzen und kennen entsprechende Fachtermini. So lassen sich eventuelle Probleme

Zuständigkeiten klar miteinander abgestimmt. Über die Jahre flossen viele Erfahrungswerte ein und die Zusammenarbeit wurde entsprechend justiert.

Dank der erfolgreichen Kooperation erhalten die Bewohner\*innen nun eine gute Versorgung – sowohl sozialtherapeutisch als auch pflegerisch. Damit bietet das Übergangswohnen im Dresdner Nordwesten einen stützenden Rahmen, um Schritte auf dem Weg zum selbstbestimmten Wohnen gehen zu können. Denn das ist das Ziel, der hier lebenden Menschen und des Einrichtungsteams. Selbst wenn der Einrichtungsgarten mit den alten Bäumen noch so sehr zum Verweilen einlädt.



schneller lösen oder das Einrichtungsteam kann bestimmte Dinge schon vorbereiten. „Das ist ein Glücksfall“, weiß der Einrichtungsleiter

und unterstreicht die Bedeutung des interprofessionellen Austauschs für eine gelungene Kooperation. „Es ist absolut unumgänglich, sinnbildlich in die Schuhe des anderen zu steigen. Selbst wenn wir nicht den glücklichen Umstand hätten, Pflegeerfahrene im eigenen Team zu haben, wäre es mir ein Anliegen, diesen Zugang für beide Seiten zu öffnen. Alle Beteiligten haben über die Jahre viel gelernt, was auch an anderen Stellen des beruflichen Alltags hilfreich ist. Ich bin davon überzeugt, dass die Professionalität aller dabei gestärkt wurde.“

Das Verständnis für die Arbeit des jeweils anderen und klare Absprachen sind einmal mehr die Basis für den Erfolg. Nur so war es möglich, die Pflegeleistung in die jeweiligen Tagesabläufe einzutakten und die mit den Pflegebedürftigen immer wieder auftretenden Unwägbarkeiten gut zu meistern. In beiden Teams wurden feste Ansprechpersonen benannt, die dem jeweiligen Gegenüber helfend zur Seite stehen können, wenn der Bedarf es verlangt. Zudem wurden die jeweiligen

Weitere Informationen und die Kontaktdaten des Übergangswohnheims Hubertusstraße in Dresden finden Sie auf der Webseite:

[www.suchtzentrum.de](http://www.suchtzentrum.de)



# Trägerperspektiven in Einklang bringen

Der Deutsche Kinderschutzbund Ortsverband Dresden e.V. (DKSB) und die OUTLAW gGmbH betreiben in Dresden gemeinsam eine Beratungsstelle. Die Kooperation war anfangs von Schwierigkeiten überschattet. Mittlerweile ist sie aber auf einem guten Weg.

Im Jahr 1996 veränderte die Stadt Dresden mittels ihrer Jugendhilfeplanung die Zuschnitte der Angebote in der Landeshauptstadt. In einigen Stadtbezirken wurden Stellen reduziert. Andernorts war personelle Verstärkung vorgesehen. Die noch junge Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Familien in Pieschen (BiP) konnte sich freuen, denn das Team sollte demnach wachsen. Neu war jedoch, dass die Beratungsstelle fortan von zwei Trägern betrieben werden sollte. Der Deutsche Kinderschutzbund Ortsverband Dresden e.V. (DKSB), der das Angebot 1994 in Johannstadt gegründet hatte, musste nun nach Pieschen umziehen und mit der OUTLAW gGmbH kooperieren.

## Ungleiche Voraussetzungen der beteiligten Träger

„Das war keine leichte Situation damals“, erinnert sich Heike Heubner-Christa, Geschäftsführerin des DKSB in Dresden. „Da trafen zwei unterschiedliche Trägerperspektiven

aufeinander. Auf der einen Seite wir als recht kleiner und noch junger Verein und auf der anderen Seite die große OUTLAW gGmbH mit jahrelanger Erfahrung und recht klarer Unternehmenskultur.“ Diese Unterschiede erschwerten den Start der Zusammenarbeit, da es in vielen Bereichen voneinander abweichende Ansätze und Sichtweisen gab.

Ein Aspekt waren beispielsweise Fragen der Personalführung. Während der Kinderschutzbund schon allein aus Kapazitätsgründen viel Eigenverantwortung in das Beratungsteam vor Ort legte, waren die Beschäftigten von OUTLAW trotz aller Eigenständigkeit dennoch enger an die Strukturen und Entscheidungswege des Trägers angebunden. Dies führte bei praktischen Fragen der Arbeitsorganisation immer wieder zu Unklarheiten oder Absprachen brauchten teilweise länger, als es eigentlich innerhalb eines Teams mit vier Personen üblich ist.



Gemeinsam gut beraten - Das Team der BiP ist über die Jahre eng zusammengewachsen.

Fachliche Entwicklungen begleiteten beide Träger immer gemeinsam, trotz unterschiedlicher Ansätze in der praktischen Umsetzung. Maßgeblich und bindend waren für beide dabei stets die Vorgaben und Anliegen des Kinderschutzes. Darauf basierend wurde eine gemeinsame Konzeption und Leistungsbeschreibung, orientiert an den Bedarfen im Stadtteil, erstellt. Reibungspunkte gab es an jenen Stellen, an denen die verschiedenen Träger ihr Leitbild und ihr äußeres Erscheinungsbild sichtbar machen wollten. Das war nicht immer einfach.

### Ein Team – zwei Träger

„Das Team in der Beratungsstelle saß buchstäblich zwischen den Stühlen und fand über die Zeit eigene Lösungen, um die Arbeitsabläufe vor Ort gut umsetzen zu können. Die Anfänge der Zusammenarbeit sind aus Trägersicht kein Ruhmesblatt. Die wichtigsten Impulse für eine bessere Kooperation kamen dann tatsächlich aus dem Beratungsteam selbst“, merkt Heike Heubner-Christa selbstkritisch an.

Die Situation für die Fachkräfte vor Ort war durchaus schwierig. Sie sollten als ein Team auftreten und gleichzeitig für die Haltungen und Ansätze ihres jeweiligen Trägers stehen. Dass dies neben den fachlichen Anforderungen und Aufgaben der Beratungstätigkeit eine zusätzliche Belastung darstellt, ist nachvollziehbar. Daher fanden die Beschäftigten Mittel und Wege, wie sie das Spannungsfeld in der Praxis wenn nicht auflösen so doch wenigstens minimieren konnten. Ihre Erfahrungen und daraus resultierende Vorschläge gaben sie jeweils an ihre Träger weiter und stießen damit Veränderungen an. So fand beispielsweise die Fachberatung eine Zeit lang in wechselseitiger Zuständigkeit statt und das gesamte Team nutzte die Beratung durch einen der beiden Träger. Die Impulse aus der Belegschaft führten schließlich dazu, dass sich die Träger bei Haltungsfragen ebenfalls stärker aufeinander zu bewegten. Seit einigen Jahren treten beide Träger nun in einer vorher abgestimmten gemeinsamen fachlichen Haltung als Fachberatung auf.

„So würde eine trägerübergreifende Kooperation heutzutage nicht mehr laufen“, ist die Geschäftsführerin überzeugt. „Wir haben in den letzten dreißig Jahren viel gelernt und sind professioneller geworden. Das Team unter den beschriebenen Rahmenbedingungen auf den eigenen Lösungsweg zu schicken, ist heute undenkbar. Die Verantwortung für eine gelingende Kooperation ist immer eine Leitungsaufgabe.“

### Trägerprofile und Ziele miteinander abgleichen

Bevor es überhaupt in die Umsetzung eines gemeinsamen Angebots gehen kann, müssen Trägergespräche erfolgen. Dabei sollten nicht nur praktische Fragen wie jene nach der Abrechnung oder nach administrativen Aspekten besprochen werden. Vor allem auch Haltungsfragen und fachliche Ansätze müssten dringend im Vorfeld beraten werden, meint Heike Heubner-Christa. Es müsse ein Rahmen abgesteckt werden, damit das künftig gemeinsam agierende Team in bestimmten Situationen handlungsfähig ist und nicht immer wieder aufs Neue das weitere Vorgehen diskutieren muss. Rückblickend seien beim besagten Beispiel der BiP deshalb unnötig viele Energien in solche Prozesse geflossen.

Nachdem trägerseits alles geklärt ist, kann das Team vor Ort dann die praktische Umsetzung in die Hand nehmen. Das Bewusstsein für die trägerspezifischen Unterschiede sollte jedoch auch hier vorhanden sein. In Teambesprechungen sollten diese immer wieder diskutiert und für die Betrachtung der praktischen Arbeit genutzt werden. Ergeben sich daraus Unklarheiten für die Zusammenarbeit, so ist der Träger gefordert, diese schnellstmöglich zu bereinigen.

### Dem Team ausreichend Zeit geben

„Insbesondere in der Anfangsphase muss das Team ausreichend Zeit haben, um sich kennenzulernen“, betont die Geschäftsführerin. „Gerade bei langjährigen Beschäftigten, für die eine bestimmte Trägerphilosophie zur Selbstverständlichkeit geworden ist, kann die erste Zeit herausfordernd sein, da sie sich mitunter auf neue Handlungsansätze einlassen müssen. Aber auch junge und weniger erfahrene Beschäftigte benötigen eine gewisse Zeit, um sich zurecht zu finden.“

Trägerübergreifende Kooperationen können einen Kompetenzgewinn für alle Beteiligten bedeuten. Entscheidend für den Erfolg sind unter anderem die Transparenz der gegenseitigen Erwartungen, der Austausch über die jeweiligen Haltungen und Ansätze sowie die Verantwortungsübernahme für den Kooperationserfolg durch die Leitungsebene. Die Mitarbeiter\*innen eines gemeinsamen Projektes oder Angebotes benötigen ausreichend Zeit zum Kennenlernen, um anschließend die praktische Arbeit gut organisieren zu können.

Seit 1996 berät und begleitet die BiP Familien im alltäglichen Miteinander. Sie bietet Einzelberatung für Kinder, Jugendliche und Eltern sowie Familienberatung an. Informationen und Kontaktdaten finden Sie auf:

[www.kinderschutzbund-dresden.de/hilfsangebote](http://www.kinderschutzbund-dresden.de/hilfsangebote)



# Die Zukunft sozialer Arbeit fest im Blick.

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

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

**Sprechen Sie uns an.**

Telefon: 0351 - 828 71 420

E-Mail: [info@parikom.de](mailto:info@parikom.de)

Web: [www.parikom.de](http://www.parikom.de)



PARITÄTISCHES KOMPETENZZENTRUM  
für soziale Innovation



# Veranstaltungsräume mieten!

Sie planen eine Veranstaltung? Ob Schulung, Tagung, Beratung oder Klausur - mieten Sie die passenden Räume für Ihren Anlass! Die parikom gGmbH ist zudem Ihr Partner bei der Konzeption, Planung und Durchführung Ihrer Veranstaltung.

In der Landesgeschäftsstelle des Paritätischen Sachsen finden Sie hervorragende Bedingungen - auch für Ihre selbst organisierten Schulungen, für Beratungen, Konferenzen oder Versammlungen.

Die Veranstaltungsräume sind barrierefrei, hell und flexibel gestaltbar. Sie entsprechen allen aktuellen technischen Anforderungen für unterschiedliche Bedarfe.

Insgesamt stehen Ihnen fünf Räume unterschiedlicher Größe zur Verfügung. Davon lassen sich jeweils zwei zu größeren Räumen kombinieren. Dadurch werden Veranstaltungen mit bis zu 75 Personen möglich.

Die Platzkapazitäten werden derzeit allerdings an die jeweils geltenden Abstands- und Hygieneregeln angepasst. Alternativ besteht die Möglichkeit, hybride Veranstaltungen durchzuführen. Die dazu notwendige Technik ist vorhanden.

Das Team der parikom gGmbH ist Ihnen gerne bei der Konzeption, Planung und Durchführung Ihrer Veranstaltung behilflich – den Umfang der Unterstützung bestimmen Sie!

Sie wollen sich einen Überblick verschaffen? Vereinbaren Sie einen Besichtigungstermin und kommen Sie vorbei. Das Team der parikom gGmbH berät Sie gerne. Das Seminarzentrum finden Sie Am Brauhaus 8 in 01099 Dresden.

Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Sachsen erhalten einen Preisvorteil je Raumbuchung.



Sie haben Fragen oder wollen einen Raum anmieten?

Ihre Ansprechpartnerin:

Sandra Knappe

Tel.: 0351 - 828 71 421

E-Mail: [sandra.knappe@parikom.de](mailto:sandra.knappe@parikom.de)

Mehr Informationen unter:

[www.parikom.de/unsere-leistungen/raumvermietung](http://www.parikom.de/unsere-leistungen/raumvermietung)



# Gemeinwesenarbeit gegen Diskriminierung

Das Buch „Umkämpfte Zivilgesellschaft. Mit menschenrechtsorientierter Gemeinwesenarbeit gegen Ideologien der Ungleichwertigkeit“ stellt Forschungsbefunde vor und gibt praktische Anregungen. Dr. phil. Friedemann Bringt, Fachreferent beim Bundesverband Mobile Beratung e.V. und Autor des Buches, stellt für *anspiel.* drei konzeptionelle Unterschiede zu klassischen Ansätzen der Gemeinwesenarbeit vor.

Um sich nachhaltig mit Ideologien der Ungleichwertigkeit auseinanderzusetzen, ist es nötig, bei Menschen unterschiedlicher Milieus und Altersgruppen das Bewusstsein für demokratische Werte zu schärfen. Menschenrechtsorientierte Gemeinwesenarbeit (GWA) fußt daher auf empirischen Forschungsergebnissen zu Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF). Sie nutzt generationsübergreifende Methoden sowie bei der Auseinandersetzung mit extern wahrgenommenen demokratiefeindlichen Haltungen die Verknüpfung mit den Alltagsanliegen der Menschen. Partizipative Bildungs-, Diskussions- und Projektangebote ermöglichen den Aufbau längerfristig an einer Auseinandersetzung mit demokratiegefährdenden Einstellungen arbeitender Dialogräume.

Benötigt werden gegenüber klassischen GWA-Ansätzen drei konzeptionelle Veränderungen:

## Reflexive Parteilichkeit statt Allparteilichkeit oder Neutralität

Weil Akteur\*innen, die GMF anprangern, oft als nestbeschmutzend diffamiert werden, kann sich GWA gegenüber solchen Ausschlussprozessen nicht neutral verhalten. Sie nimmt vielmehr - anders als auf Konsensherstellung gerichtete Projekte des Quartiersmanagements - eine reflexiv-parteiliche Haltung gegenüber solchen marginalisierten Gruppen ein. Menschenrechtsorientierte GWA will gesellschaftliche Konflikte im Alltag der Menschen thematisieren und bearbeiten. Sie muss dazu lokale Machtverhältnisse wie Raumanneignungen extrem rechter Gruppen, rassistisch aufgeladene Debatten oder Ausschlussprozesse gegenüber menschenrechtsorientierten Gruppen sichtbar machen und bearbeiten.



## Fachlich-politische Unabhängigkeit der Sozialen Arbeit

Statt wie viele Projekte des Quartiersmanagements eine (kommunal)politische Agenda zu erfüllen, müssen die Handlungen und sozialräumlichen Entwicklungsschritte stärker auf Grundlage der eigenen Fachlichkeit in Verbindung mit den Anliegen der Adressat\*innen erfolgen. Eine sowohl wissenschaftliche als auch empirische Grundlage dafür bietet die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession nach Silvia Staub-Bernasconi. Mit dem Verweis auf ein eigenes sozialprofessionelles

Mandat mahnt sie die fachliche und politische Unabhängigkeit Sozialer Arbeit und damit der GWA von den Interessen geldgebender Instanzen und der Adressat\*innen an.

## Stärkere Einbeziehung sozial-kultureller Bildungsangebote in die GWA

Neben klassischen GWA-Methoden wie aktivierende Befragung, Vernetzung lokaler Akteur\*innen und beteiligungsorientierte generationsübergreifende Projektformen nehmen soziokulturelle Bildungs- und Kommunikationsangebote die lokalen Anliegen (bspw. nach erreichbarer und bezahlbarer Kultur und Bildung) auf.

Gleichzeitig machen sie das demokratische und inklusive Miteinander von Hinzugezogenen und Ortsansässigen erlebbar. Sie vermitteln ein Verständnis von Demokratie als gelebtem Alltag. Die Erfahrungen des Kulturbüro Sachsen e.V. zeigen, dass Diversität und Demokratie thematisierende Kultur- und Bildungsangebote wie Theateraufführungen, Buchlesungen, Diskussions- und Filmabende gerne angenommen werden und sie eine (Wieder-)Aneignung von Partizipationswillen und Gestaltungskraft im Alltag der Menschen fördern.

# Freiwilligendienste sind gefragt!

## Warum Sie jetzt Einsatzstelle werden sollten.

Die Förderung ist zugesagt: In diesem Sommer werden die Engagementplätze ausgebaut! Bewerber\*innen für Jugendfreiwilligendienste sind auch zahlreich. Nun kommt es darauf an, dass Einsatzstellen diese gute Gelegenheit ergreifen.

Engagement trägt durch Krisenzeiten. Träger von Freiwilligendiensten erleben in diesem Jahr eine erhöhte Nachfrage von jungen Menschen, die sich sinnstiftend einbringen wollen. Studien belegen, dass ein großes Bedürfnis besteht, in der Krise bei etablierten Trägern Sozialer Arbeit aktiv zu werden.

### Corona-Aufholprogramm hilft bei Ausbau von Freiwilligendienstplätzen.

Das Programm „Aufholen nach Corona“ hat diesen Wunsch aufgegriffen und auch einen Ausbau in den Freiwilligendiensten vorgesehen. Trotz der zusätzlich geschaffenen Plätze - insbesondere im Bereich Schule - sind sie bereits Wochen vor Beginn des neuen Freiwilligenjahres alle besetzt. Bewerber\*innen stehen auf der Warteliste. Daher ist der Zeitpunkt günstig, neue Einsatzmöglichkeiten zu schaffen. Wir laden soziale, kulturelle und ökologische Akteur\*innen nachdrücklich ein, von den Vorteilen eines Freiwilligendienstes zu profitieren.

### Planbare, zusätzliche Unterstützung im Einrichtungsalltag.

Viele Einrichtungen agieren im Spannungsfeld zwischen der Vielzahl an Aufgaben und einem eng bemessenen Zeitbudget. Sie erwägen, kleine zusätzliche Aufgaben wegzulassen, um einer Überlastung des Personals entgegenzuwirken. Doch häufig sind es gerade diese Angebote, die beispielsweise bei der Arbeit mit älteren Menschen für eine wertschätzende Atmosphäre sorgen.

Dabei müssen nicht alle Aufgaben zwingend von einer Fachkraft ausgeführt werden. Genau hier kommen die Freiwilligen ins Spiel. Freiwilligendienste bieten den Einsatzstellen die Möglichkeit, sich in der täglichen Arbeit durch motivierte Menschen unterstützen zu lassen. So bekommt das Personal wieder Spielraum und die Qualität des eigenen Angebotes kann gesichert bzw. weiterentwickelt werden. Die Unterstützung ist verbindlich und zeitlich planbar.

### Fachkräfte und Ehrenamtliche gewinnen.

Auch das Ringen um gute Fachkräfte ist längst Alltag vieler Organisationen. Oft lernen Freiwillige ein Arbeitsfeld kennen und lieben und erleben ihre Einsatzstelle als attraktiven Arbeitgeber. Wo dies gelingt, kehren sie Jahre später gern als Fachkräfte in die Einrichtung zurück. Freiwilligendienste ermöglichen zudem berufliche Neuorientierung und Quereinstiege. Besonders lebensältere Menschen bleiben den Einrichtungen nach ihrem Dienst oft als Ehrenamtliche erhalten, weil sie dort Wertschätzung erleben und sich gebraucht fühlen.

### Einsatzstelle zu werden, lohnt sich.

Es bleibt abzuwarten, ob die Politik auch künftig Freiwilligendienste so unterstützt, wie aktuell angekündigt. Im Moment sind die Weichen dafür gestellt und es ist jetzt ist guter Zeitpunkt, Einsatzstelle für einen Freiwilligendienst zu werden.

Haben Sie Interesse, Einsatzstelle zu werden? Das Team der Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH berät Sie bei der Umsetzung und hilft bei der Freiwilligenakquise. Mehr Informationen dazu finden Sie unter:

[www.freiwillig-jetzt.de/fuer-einsatzstellen](http://www.freiwillig-jetzt.de/fuer-einsatzstellen)



# Betriebliches Eingliederungsmanagement

## Gesunde Beschäftigte – gesunde Betriebe

Die Rückkehr in den Job nach langer oder häufiger Arbeitsunfähigkeit gelingt erheblich besser, wenn die Unternehmensleitung den Wiedereinstieg über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) professionell managt. Bianca Maus von der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) erklärt im Interview, warum sich ein BEM lohnt und wie sich Vorbehalte einfach entkräften lassen.

### Was läuft in Unternehmen ohne BEM oftmals schief? Was funktioniert mit BEM konkret besser?

*Bianca Maus:* Das systematische Betriebliche Eingliederungsmanagement hilft dabei, Betroffene mit Langzeiterkrankungen erfolgreich wieder einzugliedern und ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu stabilisieren. Infrage kommt das BEM dabei für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren – egal ob ununterbrochen oder in mehreren Zeiträumen.

Mit einem strukturierten, systematischen BEM setzen der Betrieb und die eventuell beteiligten Rehabilitationsträger frühzeitig an den Ursachen einer Arbeitsunfähigkeit an, erkennen Rehabilitationsbedarf rechtzeitig und werden entsprechend tätig. Dies führt im Idealfall zu Planungssicherheit für alle Beteiligten und zu einer früheren und gut vorbereiteten Rückkehr der Betroffenen. Zu geeigneten Maßnahmen können die stufenweise Wiedereingliederung, Schulungen oder eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes gehören.

Ohne BEM werden Betroffene oftmals erst nach ihrer Rückkehr in den Betrieb angesprochen. Die Rückkehr wird also nicht vorbereitet und somit die Chance vergeben, Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz der erkrankten Person präventiv zu erkennen.

### Warum lohnt sich ein BEM auch für kleinere und mittlere Unternehmen?

*Bianca Maus:* Gesetzlich gefordert ist das BEM für alle Betriebe unabhängig von ihrer Größe. Es ist empfehlenswert, das BEM ab einer gewissen

Unternehmensgröße einzelfallübergreifend, systematisch geordnet und auf Basis einer Betriebsvereinbarung anzugehen. Kleinere Betriebe können Einzelfälle auch mit Hilfe von externen Beteiligten (Rehabilitationsträger und ggf. Integrationsamt) bearbeiten.

BEM lohnt sich in jedem Fall. Wenn damit Arbeitsunfähigkeitszeiten verkürzt oder vermieden werden können, ist dies gerade in Zeiten von Fachkräftemangel und schwieriger Personalgewinnung ein wichtiges Signal an die Beschäftigten und auch ein nicht zu unterschätzender Imagefaktor für den Betrieb. Insgesamt verringern sich durch ein BEM die Fehlzeiten von Beschäftigten – und sie sind motivierter und identifizieren sich stärker mit ihrem Unternehmen.

### Welche Vorbehalte treffen Sie in Ihren Beratungen immer wieder an – seitens der Unternehmensleitung und seitens der Mitarbeitenden?

*Bianca Maus:* Seitens der Unternehmensleitung oder seitens der mittleren Führungsebene sind beispielhafte Vorbehalte: „Ich weiß doch, was der\*die Mitarbeitende hat. Da nützt auch kein BEM!“, „Ständig neue Projekte und jetzt noch BEM?!“, „Wann soll ich mich auch noch darum kümmern? Keine Zeit!“.

Seitens der Mitarbeitenden wird typischerweise vorgebracht, dass das BEM ein Mittel zum Zweck der Kündigung sei und man Bedenken habe, Diagnosen zu nennen („Wer weiß, was damit gemacht wird?“).

Um diese Sorgen zu entkräften, ist es wichtig, von Anfang an und fortlaufend Informationen zum BEM zu streuen, z.B. in Auftaktveranstaltungen, Leitungs- und Teamsitzungen

**Bianca Maus** berät in der BGW für die Region Ost zu Berufskrankheiten und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

E-Mail: [bianca.maus@bgw-online.de](mailto:bianca.maus@bgw-online.de)



sowie im Intranet. Das BEM selbst muss durch eine klare Delegation der Verantwortung, Aufgaben und Befugnisse gekennzeichnet sein.

Ob eine Wiedereingliederung gelingt, hängt zudem auch vom Betriebsklima ab, von der Wertschätzung der Unternehmensleitung für die Angestellten – und davon, ob die Gesundheit der Betroffenen und deren Vertrauen in den Prozess wirklich im Zentrum stehen.

**Welche Fragen sollten Unternehmen im Vorfeld klären, wenn Sie ein BEM-Konzept entwickeln möchten?**

*Bianca Maus:* Das Unternehmen sollte im Vorfeld klären, wie bisher auf Arbeitsunfähigkeit reagiert wurde. Wer hat sich in diesem Bereich bislang engagiert? Wie empfinden die Beschäftigten den bisherigen Umgang im Unternehmen mit längerer Arbeitsunfähigkeit? Wie wurden sie nach längerer Krankheit im Unternehmen begrüßt, hat jemand Kontakt gehalten?

Die Führungskräfte der mittleren Führungsebene sind von besonderer Bedeutung für das BEM – wie ist diese Führungsebene bislang an der Lösung von beispielsweise organisatorischen und technischen Maßnahmen am Arbeitsplatz oder bei internen Arbeitsplatzwechseln beteiligt worden?

Es sollte zudem darauf geachtet werden, das BEM in die Präventionskultur im Unternehmen einzubinden und die Chance zu nutzen, Hinweise auf einen gesundheitsfördernden Umgang aus bisherigen Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung zu integrieren.

**Mit welchen Angeboten unterstützt die BGW Unternehmen dabei, ein BEM einzuführen bzw. es weiterzuentwickeln?**

*Bianca Maus:* Die BGW unterstützt Unternehmen dabei, Strukturen und Prozesse aufzubauen, um im Betrieb ein BEM nachhaltig zu etablieren. Wir helfen dabei, den Bedarf zu ermitteln. Unsere Mitgliedsunternehmen können kostenfrei eine Beratung zum Aufbau oder zur Weiterentwicklung bzw. Evaluation eines systematischen Eingliederungsmanagements in Anspruch nehmen. Die BGW bietet darüber hinaus verschiedene Führungskräfte-Seminare an. Informationen zu diesen Seminaren finden Sie auf unserer Homepage unter [www.bgw-online.de/seminare](http://www.bgw-online.de/seminare)

**Vielen Dank!**

Die Broschüre „*Betriebliches Eingliederungsmanagement – Praxisleitfaden*“ stellt Ihnen in acht Schritten eine Musterlösung zur Einführung eines BEM vor. Sie kann auf der Website der BGW heruntergeladen werden.

[www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de)



# Miteinander Lösungen finden

Die Paritätische Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung und Diversität hilft, Unsicherheiten im Alltag zu begegnen und Lösungen zu finden. Mitgliedsorganisationen aller Fachbereiche sind eingeladen, sich einzubringen und Fragen zu stellen.

Seit 2017 treffen sich Mitgliedsorganisationen unterschiedlicher Fachbereiche und tauschen sich regelmäßig darüber aus, wie Vielfalt gelebt werden kann oder wie interkulturelle Öffnung in der Praxis tatsächlich aussieht. Ein wichtiger Bestandteil ist hierbei die kollegiale Fallberatung. Wie kann die zugewanderte Kollegin ins Team eingebunden werden? Fühlen sich auch homosexuelle Menschen in unserer Einrichtung wohl? Was kann ich tun, wenn sich jemand im Team immer wieder diskriminierend äußert? Wer kann mich vor Ort beraten?

Kirk Peiffer, Geschäftsführer des Gutshof Stötteritz e.V., beteiligt sich seit Beginn an. Er arbeitet mit psychisch erkrankten Menschen und kennt die Vorurteile, die diesem Personenkreis immer noch entgegengebracht werden. Diese abzubauen, ist eines der Ziele seiner Tätigkeit. Mit Blick auf seine Mitarbeit in der AG sagt er: „Ich verstehe Interkulturelle Öffnung und Diversitätsarbeit jetzt besser, weil ich die Berichte der anderen mitwirkenden Personen und Organisationen wahrnehme.“ Das stärkt ihn für den beruflichen Alltag.

Auch die Psychologin Katja Eisenkolb vom Psychosozialen Zentrum Dresden gehört zur AG. Sie arbeitet täglich mit fluchterfahrenen sowie zugewanderten Menschen und kennt deren alltägliche Hürden. Sie betont: „Ich schätze den interdisziplinären Austausch mit verschiedenen Akteur\*innen aus allen Bereichen der Sozialen Arbeit und Bildung.“ Zudem könne die AG wichtige Impulse in den Verband geben und so auch notwendige Unterstützungsangebote anregen.

Peter Streubel vom Ausländerrat Dresden e.V. schätzt den Austausch ebenfalls. „Und ich freue mich natürlich auch, wenn ich eigene Gedanken und Ideen an die Kolleg\*innen in der AG weitergeben kann“, sagt er, der in seiner Tätigkeit für die Fachstelle Migration im Bereich Jugendhilfe viele Erfahrungen sammeln konnte. Zudem könnten wichtige Aspekte in den Verband eingespeist werden, der sich seinerseits gegenüber Entscheidungsträgern stark machen könne.

Ebenfalls aktives Mitglied der AG ist Uwe Tüffers von der AIDS-Hilfe Dresden. „Die verschiedenen Expertisen der Mitglieder ermöglichen den Blick über den Tellerrand und helfen, eingetretene Pfade zu verlassen. Und zu guter Letzt sind die Ergebnisse der AG wichtige Helfer für die eigene Arbeit“, so der Beratungsstellenleiter.

Neben dem Austausch und den praktischen Anregungen für die Arbeit vor Ort brachten sich die Mitglieder der AG auch in verschiedene Veranstaltungsformate des Landesverbandes ein und waren maßgeblich an der Initiierung der „Erklärung für eine menschenrechtsorientierte Sozial- und Bildungsarbeit in Sachsen“ beteiligt, der sich rund 200 Organisationen angeschlossen haben.

Koordiniert wird die Arbeit des Gremiums über die Paritätische Fach- und Informationsstelle für interkulturelle Öffnung und Diversität (PariFID), deren Leiterin Nicole Börner auch alle anderen Mitgliedsorganisationen einlädt, sich zu beteiligen. „Menschen zum Beispiel aus dem Bereich Pflege haben bisher leider nur selten teilgenommen. Wir freuen uns, auch aus diesen Tätigkeitsfeldern mehr Erfahrungen kennenzulernen oder auch gemeinsam Lösungen für mögliche Spannungsfelder zu finden“, ermuntert die PariFID-Projektleiterin.

Haben auch Sie Interesse? Die AG trifft sich das nächste Mal am 4. November 2021. Melden Sie sich im Veranstaltungskalender auf [www.parisax.de](http://www.parisax.de) an oder senden Sie eine E-Mail an [nicole.boerner@parisax.de](mailto:nicole.boerner@parisax.de).

Zu Fragen rund um die Themen Diversität und interkulturelle Öffnung berät PariFID zudem in regelmäßigen Videosprechstunden oder telefonisch unter 0351 – 828 71 152.

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

Gefördert durch



STAATSMINISTERIUM FÜR SOZIALES  
UND GESELLSCHAFTLICHEN  
ZUSAMMENHALT



Zu Fragen rund um die Themen Diversität und interkulturelle Öffnung berät Sie das Projekt PariFID. Informationen dazu unter:  
[www.parisax.de/verband/parifid](http://www.parisax.de/verband/parifid)



## Vielfalt nutzen - Wie soll das gehen?

Jeder Mensch ist einzigartig - mit seinen Kompetenzen ebenso wie mit den ganz persönlichen Eigenarten, die den Umgang mitunter belasten können. Doch wie lassen sich diese individuellen Ausprägungen nutzen? Nicole Börner von der Paritätischen Fach- und Informationsstelle für interkulturelle Öffnung und Diversität berät dazu in einer monatlichen Videosprechstunde.

Kennen Sie das? Die neu eingewanderte Fachkraft ist ein Glücksgriff, aber im Team läuft es seitdem nicht rund. Sie haben Ihr Angebot für eine neue Zielgruppe geöffnet, aber das Stammpublikum bleibt zunehmend weg. Sie wollen sich im Team mit interkultureller Kompetenz und Diversität beschäftigen, haben aber keine Idee, wie das gelingen soll. Sie wollen Ihr Netzwerk um Akteur\*innen aus anderen Lebenswelten erweitern und finden keinen Zugang.

Diese Aufzählung könnte beliebig weitergeführt werden. Vielfalt kann ein Gewinn sein, fordert uns aber gleichzeitig heraus. Das ist normal. Manchmal reichen kleine Impulse oder auch Zugänge zu anderen Perspektiven, um Lösungen im eigenen Umfeld zu entdecken.

### Mitmachen ohne Anmeldung

Ab sofort bietet die Paritätische Fach- und Informationsstelle für interkulturelle Öffnung und Diversität (PariFID) in einer monatlichen Videosprechstunde individuelle Kurzberatungen für sächsische Organisationen der Sozialen Arbeit und Bildung an.

Die Videoberatung findet über das Videokonferenztool Zoom statt. Loggen Sie sich also einfach ohne

Voranmeldung in die Sprechstunde ein. Im besten Fall kann Ihre Frage dort schnell und unkompliziert beantwortet werden. Sollte dies einmal nicht möglich sein, kann ein Nachfolgetermin vereinbart werden oder es wird an eine passende Ansprechperson vermittelt.

### Noch vier Beratungstermine 2021

Die nächsten Videosprechstunden finden am 22.09.2021, 27.10.2021, 24.11.2021 und 15.12.2021 jeweils von 15.00 Uhr bis 16.00 Uhr statt.

In der Videosprechstunde erwartet Sie Nicole Börner, Referentin bei PariFID. Sie arbeitet seit 2016 im Paritätischen Sachsen zu den Themen Interkulturelle Öffnung und Diversität. Neben Erfahrungen zu diesem Themenfeldern verfügt sie unter anderem über Kompetenzen in der Organisationsentwicklung und kann auf ein breites Netzwerk an Spezialist\*innen der Migrations- und Diversitätsarbeit innerhalb und außerhalb des Verbandes zurückgreifen.

Nutzen Sie das neue Angebot, denn:

Wer fragt, gewinnt!

Die Videosprechstunde „Vielfalt nutzen - Wie soll das gehen?“ ist ein kostenfreies Beratungsangebot für Organisationen aus dem Sozial- und Bildungsbereich. Informationen und die Zugangsdaten finden Sie im Veranstaltungskalender unter:

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



# Ehrenamt und Engagement in Sachsen stärken

Im Frühjahr 2021 wurde die Ehrenamtsagentur Sachsen gegründet. Ziel ist die Förderung ehrenamtlicher Aktivitäten in den sächsischen Regionen. Dabei unterstützt das Team auch Organisationen.

Da ist die 16-jährige Lena, die im vergangenen Jahr ihre Großmutter nach langer Krankheit verloren hat. Einige Zeit später beginnt sie im ehrenamtlichen Team eines Pflegeheimes, einen Bewohner im Rollstuhl zu betreuen. Lena besucht den alten Mann jetzt einmal pro Woche mit dem Rad, macht mit ihm Spaziergänge und Besorgungen. Es macht ihr Spaß, helfen zu können und sie hört Herrn Meyer gern zu, wenn er von seinem Leben erzählt. Außerdem kann Lena so schon mal beruflich in das Gesundheitswesen hineinschnuppern. Sie überlegt, Ärztin zu werden.

## 30 Millionen Engagierte deutschlandweit

Diese Anekdote hat sich in einem kleinen sächsischen Ort zugetragen. Doch wie steht es ansonsten um Hilfsbereitschaft, Zivilcourage und Uneigennützigkeit in unserer durch Individualisierung geprägten Gesellschaft? Tatsächlich steht es relativ gut um die altruistischen Anteile der Deutschen. Fast 30 Millionen Menschen, knapp 40 Prozent der Bevölkerung, engagieren sich hierzulande freiwillig. Ihr Engagement ist dabei so wichtig wie verschieden. Die einen löschen Feuer, bekämpfen Naturkatastrophen oder leisten Erste Hilfe. Andere wiederum übernehmen Aufgaben im Sportverein, begleiten Menschen mit Beeinträchtigungen im Alltag oder kümmern sich um die Integration von Flüchtlingen.

Mitte Juni 2021 wurden 15 engagierte Menschen aus Sachsen mit dem Bundesverdienstorden ausgezeichnet. Unter ihnen die 81-jährige Monika Müller, die sich seit mehr als drei Jahrzehnten in besonderer Weise ehrenamtlich in der Kinder- und Jugendhilfe sowie für Frauen und Familien in Not einsetzt.

## Vielfältiges ehrenamtliches Potenzial in Sachsen

Knapp 31.000 Vereine gibt es im Freistaat. Etwa 85 Prozent davon arbeiten rein ehrenamtlich. Ohne den Einsatz freiwillig engagierter Menschen wie Monika Müller könnte ein Großteil dieser Vereine und Organisationen der Zivilgesellschaft seine Aktivitäten nicht aufrechterhalten, stellt die aktuelle Studie der Sächsischen Landeszentrale für politische Bildung (SLpB) „Engagement in Sachsen“ fest.

Um Ehrenamtliche für diese Aufgaben zu vermitteln und zu beraten, gibt es in vielen sächsischen Landkreisen und kreisfreien Städten Freiwilligenagenturen. Die Studie der

SLpB macht zugleich deutlich, dass es einen dringenden Bedarf an handlungsübergreifendem Austausch und Koordination gibt, um nachhaltige, engagementpolitische Strukturen in Sachsen aufzubauen und innovative, zivilgesellschaftliche Engagementstrategien zu entwickeln, die dem gesellschaftlichen Wandel gerecht werden.

## Die Ehrenamtsagentur Sachsen als Partner

Um dieser maßgeblichen Aufgabe nachzukommen, wurde im März 2021 die Ehrenamtsagentur Sachsen (EAA) mit Sitz in Dresden gegründet. Im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt engagiert sich das dreiköpfige Team für die Förderung von ehrenamtlichen Aktivitäten in allen sächsischen Regionen, insbesondere auch im ländlichen Raum, dem es oft an notwendigen Strukturen fehlt.

„Miteinander stark. Gemeinsam gestalten wir die Zukunft des ehrenamtlichen Engagements!“, lautet die Devise der EAA. Martin Schmidt und Annett Schudeja teilen sich die Projektkoordination, Doreen Teichner ist für das Marketing verantwortlich. Als landesweite Service- und Netzwerkstelle setzt die EAA auf drei Säulen: Information & Beratung, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit. Herausfordernd sind dabei die unterschiedlichen Bedürfnisse der Akteur\*innen und die verschiedenen regionalen Besonderheiten der Engagementstrukturen in den Landkreisen und Städten.

Das Team der EAA vernetzt, berät und unterstützt Freiwilligenagenturen, kommunale Beauftragte für Ehrenamt im Freistaat Sachsen, Vereine und Verbände sowie die Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen in Sachsen. Ihr Ziel ist es, daraus für die Zukunft neue Vorhaben abzuleiten. So hat die Ehrenamtsagentur Sachsen z. B. für den Herbst eine Netzwerkveranstaltung zu den Perspektiven ehrenamtlichen Engagements im Landkreis Görlitz sowie einen Fachaustausch mit Fortbildungsträgern im Freistaat geplant, bei dem es um die Bedarfe an Fort- und Weiterbildungen für Ehrenamtliche gehen wird.

## Ehrenamt stärker ins Bewusstsein rücken

Um das Bewusstsein für die Bedeutung ehrenamtlicher Arbeit weiter zu fördern, stärkt die Agentur durch Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen die sächsische Anerkennungskultur. Auf ihrer Webseite sowie in sozialen Netzwerken berichtet sie regelmäßig über aktuelle



Neue Ideen für das Ehrenamt entwickeln. Das Team der EAA im Gespräch.

Entwicklungen des ehrenamtlichen Engagements. Für 2021 will die EAA noch eine Videoproduktion mit persönlichen Porträts von ehrenamtlichen Akteur\*innen sowie eine Publikation zur sächsischen Ehrenamtsstruktur realisieren. „Wir möchten alle Einrichtungen und Träger, Freiwilligenagenturen und Netzwerke aus dem Bereich Ehrenamt im Freistaat sowie Menschen, die Interesse am Ausbau gesellschaftlicher Partizipation haben, herzlich einladen, sich mit uns gemeinsam an diesem Prozess zu beteiligen“, ruft Annett Schudeja auf.

### Junge Menschen erreichen

Vermutlich gibt es noch viele andere junge Menschen wie Lena, die bereit wären, sich freiwillig zu engagieren. Laut dem Freiwilligensurvey 2019 können sich fast 60 Prozent der Menschen, die aktuell kein freiwilliges Engagement ausüben, vorstellen, sich zukünftig ehrenamtlich einzusetzen. Gerade jungen Menschen fehlt es aber oft an der Heranführung zu ehrenamtlichem Engagement. Ihr

Einsatz erfolgt meist digital: für Crowdfunding-Kampagnen, soziale Projekte oder Initiativen für Tier- und Umweltschutz, Datenschutz, die Bekämpfung von Hate Speech oder für regionale Aktionen, von denen sie persönlich überzeugt sind. Die Ausgestaltung des ehrenamtlichen Engagements und die Integration in das persönliche Alltagsleben ändern sich somit.

Umso wichtiger ist es, gerade Jugendliche an freiwilliges Engagement heranzuführen, um ihnen gesellschaftliche Mitgestaltungserfahrungen aufzuzeigen. Es gibt also noch viel Potential für das Ehrenamt. Die Ehrenamtsagentur Sachsen setzt sich dabei für eine Engagementpolitik ein, die gleichwertige Beteiligungschancen für alle anstrebt - unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion und Herkunft. Für die Organisationen des Engagements müssen die Voraussetzungen geschaffen werden, um allen an Ehrenamt interessierten Menschen den Zugang zu ermöglichen.

Die Ehrenamtsagentur Sachsen hat es sich zum Ziel gesetzt, den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Förderung von ehrenamtlichen Aktivitäten in Sachsen zu stärken. Dabei agiert sie im Sinne einer Service- und Netzwerkagentur. Mehr lesen Sie unter:

[www.ehrenamt-sachsen.de](http://www.ehrenamt-sachsen.de)





# Männerberater – wozu das denn jetzt?

Die Landesfachstelle Männerarbeit bietet seit kurzem eine Fortbildung zum Männerberater an. Thomas Hönel von der Landesarbeitsgemeinschaft Jungen- und Männerarbeit Sachsen e.V. erklärt, warum das Thema wichtig ist.

Nico ist ein sympathischer Mann Anfang vierzig. Er ist selbständig, hat zwei Töchter und lebt in einer festen Beziehung. In einer Mail formuliert er seine Situation: „... Ich komme an manchen Punkten nicht mehr weiter ... Dann gibt es Differenzen und unsere Auseinandersetzungen nehmen immer mehr zu ... Ich bin ratlos und weiß nicht mehr weiter.“

Steffen ist Mitte fünfzig, leitender Angestellter, hat vier Kinder aus zwei Ehen und lebt in einer Beziehung. Im Gespräch öffnet er sich und spricht davon, wie er täglich über zwei Stunden in sozialen Medien verbringt. Das macht ihn unausgeglichen, zerrissen und beunruhigt ihn sehr. Er hat versucht, die Zeit zu reduzieren - alle Versuche schlugen fehl. „Was kann ich nur machen? Was ist los mit mir?“, fragt er.

Das sind nur zwei Beispiele von Männern mitten aus der Gesellschaft. Sie sind in Deutschland geboren und aufgewachsen, sie sind materiell abgesichert und stehen mitten im Leben. Sind ihre Probleme nun ein Fall für eine Psychotherapie, für den Urologen (eines der Argumente, wenn es um Beratung für Männer geht) oder für ein Gespräch mit Kumpels beim Bier?

Durch den gesellschaftlichen Wandel nimmt die Komplexität der Herausforderungen auch für Männer zu. Althergebrachte Sprüche wie „Ein Mann muss tun, was ein Mann tun muss“ oder „Männer haben keine Probleme, sie lösen sie“ verlieren in kritischen Situationen ihre Wirksamkeit und funktionieren nicht mehr. Was tritt

jedoch dann ein? Studien belegen, dass Männer den Spagat zwischen den erlernten äußeren und inneren Anforderungen sowie ihren körperlichen und emotionalen Zuständen oft schlicht nicht stemmen können. Es fällt ihnen zudem schwer, sich zu öffnen, zu vertrauen und Hilfe zu suchen.

Die Angst vor Verletzungen, vor Bloßstellung und davor, ausgeschlossen zu werden, trägt dazu bei, dass Männer über sechzig Prozent mehr Zeit benötigen als Frauen, bis sie sich Hilfe holen. Aufgrund früher Gewalterfahrungen, von denen zwei Drittel aller Männer betroffen sind, legen sie sich stattdessen einen Schutzpanzer zu. Diesen abzunehmen und Vertrauen aufzubauen, ist für Männer ein Schritt der Wagnis und fühlt sich meist an wie das Betreten eines neuen inneren Kontinents.

Gehen sie dann doch zu einer Beratung, sehen sich Männer oft Fachkräften gegenüber, zu denen sie nur schwer ein Vertrauensverhältnis aufbauen können. Denn in kritischen Phasen ihres inneren Konflikts möchten sie sich lieber mit einem Gegenüber austauschen, das ihre Nöte aus eigenem Erleben kennt oder diesen empathisch folgen kann. Die Erfahrung zeigt, dass sich Männer in der Beratung an ihrem Gegenüber orientieren. Das funktioniert bei Männern jedoch auch nicht zwangsläufig bei jedem Mann. Gerade in der Phase des Überdenkens und Reflektierens der eigenen Position, ist es hilfreich, wenn der gegenüberstehende Mann selbst gut in seiner eigenen Persönlichkeit verankert und reflektiert ist.

Die Reflektion des eigenen männlichen Lebens und die kritische Auseinandersetzung mit den aktuellen Anforderungen an Männer in der Gesellschaft sind zentrale Themen der Männerberaterfortbildung der Landesfachstelle Männerarbeit in Dresden. Der Therapeut und Männerberater Enrico Bischof empfiehlt die Fortbildung mit den Worten: „Es ist notwendig, sich spezifische Expertise anzueignen, welche dem lebensweltlichen und männertheoretischen Hintergrund gerecht wird.“



Weitere Informationen  
und die Anmeldung  
finden Sie unter:

[www.maennerberater-fortbildung.de](http://www.maennerberater-fortbildung.de)

# Wie steht es in der stationären Pflege um eine ausgewogene Ernährung?

Im Frühjahr 2021 befragte die parikom gGmbH in Kooperation mit dem Paritätischen Sachsen sächsische Heimleitungen der vollstationären Pflege zur ausgewogenen Ernährung in ihren Einrichtungen. Die aktuelle Datenlage dazu war bisher nur unzureichend.

Hintergrund der Befragung war die Vermutung, dass trotz verschiedener Standards zur vollwertigen Ernährung von Bewohner\*innen in vollstationären Pflegeeinrichtungen in der Praxis Defizite zu bestehen scheinen. So war beispielsweise nicht bekannt, welche Standards konkret angewendet werden. Zudem stellte sich die Frage, ob in Sachsen mit der derzeitigen Verpflegungspauschale von etwa 4,80 bis 5,00 Euro pro Person und Tag eine ausgewogene und gesundheitsfördernde Ernährung überhaupt möglich ist.

## Über die Hälfte wendet mindestens zwei Standards zur vollwertigen Ernährung an

Von den knapp 40 beteiligten Einrichtungen nutzen 27 den DNQP-Expertenstandard zum Ernährungsmanagement. Dieser unterstützt das Pflegepersonal mittels verschiedener Kriterien bei der Sicherung einer bedürfnis- und bedarfsgerechten Ernährung der Bewohner\*innen. Ein Drittel wendet ein eigenes Einrichtungskonzept an. Zusätzlich wurde von 17 Einrichtungen die Nutzung des DGE-Qualitätsstandards für die Verpflegung mit „Essen auf Rädern“ und in Senioreneinrichtungen angegeben. Dieser richtet sich an Verpflegungsverantwortliche aus Küche, Hauswirtschaft und Pflege und beschreibt Kriterien für eine gesundheitsfördernde und nachhaltige Verpflegung.

## Etwa 1,68 Euro für ein ausgewogenes Mittagessen

Die Abfrage der aktuellen Verpflegungspauschalen in Sachsen zeigt deutliche Unterschiede. Die Angaben der Einrichtungen reichen von 3,52 Euro bis 5,28 Euro pro Person und Tag. Im Mittel liegt der Wert bei 4,78 Euro für eine Vollverpflegung inklusive Getränken.

Ihren derzeitigen Verpflegungskostensatz stufen 60 Prozent der Einrichtungen als ausreichend bzw. meistens ausreichend ein. Die Kosten verteilen sich zu 75 Prozent auf

die Hauptmahlzeiten, wobei 35 Prozent für das Mittagessen eingerechnet werden. Demnach müssen die Einrichtungen für etwa 1,68 Euro ein ausgewogenes Mittagessen anbieten. Ein tägliches Obst- und Gemüseangebot für die Bewohner\*innen erachten die meisten dabei als besonders wichtig.

## Zweite Erhebung soll Ergebnisse vertiefen

Inwieweit die verfügbaren Verpflegungskosten pro Person und Tag tatsächlich eine ausgewogene Ernährung im Sinne der Standards ermöglichen, soll die derzeit laufende einrichtungsspezifische Erhebung klären. An dieser nehmen derzeit neun Einrichtungen – beispielsweise des Arbeiter-Samariter-Bundes, der Diakonie und der Caritas - teil. Die zweite Erhebung beteiligt die Heim- und Küchenleitungen sowie Heimbeiräte.

Die Ergebnisse der zweiten Befragung werden im Herbst 2021 erwartet und ausführlich auf einem digitalen Fachtag am 27. Januar 2022 vorgestellt.

Die Erhebung findet im Rahmen des Projektes „Ist-Stand-Erhebung zur Umsetzung ausgewogener Ernährung in der vollstationären Pflege in Sachsen“ statt. Es wird von den Ersatzkassen in Sachsen (TK, BARMER, DAK-Gesundheit, KKH, hkk und HEK) gefördert. Die Umsetzung erfolgt in Trägerschaft der parikom gGmbH in Kooperation mit dem Paritätischen Sachsen.

Nähere Informationen zum Projekt und den Ergebnissen der Befragung lesen Sie auf:

[www.parikom.de](http://www.parikom.de)





## Angehörige – Betroffene in der zweiten Reihe

Wenn Partner\*innen oder Familienmitglieder ernsthaft chronisch erkranken, geraten Paare oder ganze Familiensysteme nicht selten in schmerzhaft und herausfordernde Wendepunktsituationen. Genau wie die von Krankheit Betroffenen brauchen auch die Angehörigen in dieser Situation respektvolle und warmherzige Unterstützung. Dozent Klaus Vogelsänger berichtet über die Chancen von Angehörigen-Selbsthilfegruppen.

Innerhalb einer Angehörigen-Selbsthilfegruppe können die Teilnehmenden endlich offen über alles sprechen. Sie spüren deren bereicherndes und heilendes Potential. Die Zugänge sind dabei sehr verschieden.

### „Ehrlich gesagt, der bekommt von mir nur noch sein Gnadensbrot.“

Dies sagte während eines Seminars für Angehörige eine Frau, deren Mann seit einiger Zeit an einer chronischen und nicht heilbaren Erkrankung leidet. Als Seminarleiter hätte ich empört sein können über solch eine herzlose Haltung. Schließlich war diese Frau seit vielen Jahren mit ihrem Mann verheiratet – und dann so eine harte, wütende, verzweifelte innere Stimme. Nach einer ersten kurzen Irritation, die ich mit anderen in der Seminargruppe teilte, wurde mir schnell bewusst, dass auch das eine Realität von Angehörigen chronisch Erkrankter sein kann.

Selbsthilfegruppen für Angehörige bieten die Möglichkeit, auch solchen Realitäten schonungslos ins Auge zu blicken – ohne so tun zu müssen, wie es unsere Kultur von

Angehörigen chronisch kranker Menschen erwartet: immer hilfsbereit und in aufopferungsvoller Hingabe und Liebe für das Gegenüber da zu sein.

Um diese weniger akzeptierten Gefühlen ausdrücken zu können, bedarf es geschützter und wirklich offener Räume. Räume, in denen keine Vorverurteilung stattfindet. Nur so können sich Menschen der eigenen Lage wirklich bewusst werden und aus diesem Bewusstsein heraus neue Wege für die Beziehung und das Familienleben entwickeln. Räume, in denen Not, Schmerz, Wut und die Ängste willkommen und respektiert sind. Alle Gefühle, alle Bilder und Gedanken verdienen Anerkennung und haben ihre Daseinsberechtigung.

### Klar, herzlich und ehrlich

Spätestens in dieser kleinen explosiven und intensiven Situation wurde mir der Sinn, Zweck und Segen von Angehörigen-Selbsthilfegruppen deutlich – klar, herzlich und ehrlich! Denn Angehörige sind ebenso betroffen wie die Betroffenen selbst, lediglich ihr Blickwinkel ist ein anderer.

**Klaus Vogelsänger** ist Diplom-Sozialpädagoge und renommierter Dozent im Selbsthilfebereich. Er bietet Team-, Institutions- und Gruppenberatung sowie Theaterpädagogik an.



In Seminaren für Angehörige erlebe ich immer wieder, dass Paare, die ihre Beziehung nicht in respekt- und liebevoller Weise gelebt haben, durch die chronische Erkrankung der oder des anderen in einen schmerzhaften Strudel geraten können. Bis zu diesem Wendepunkt waren beide noch auf Augenhöhe. Die Beziehung war möglicherweise nicht besonderes harmonisch, aber immerhin hatten beide die Ressource der individuellen Autonomie zur Verfügung – egal, ob diese jemals genutzt wurde.

Aber nun ist alles anders. Plötzlich ist der (un)geliebte Partner nicht mehr so autonom. Die andere Person braucht Unterstützung, weil sie in eine verunsichernde, schmerzhaft und traumatische Notsituation geraten ist. Die persönliche Welt wird enger, die körperlichen und psychischen Ressourcen schrumpfen – es herrscht Alarmstimmung, sowohl ganz individuell als auch in der Paarbeziehung und innerhalb des gesamten Familiensystems. Was soll ein Paar nun tun, wenn es über lange Phasen versäumt hat, in gegenseitiger Wertschätzung miteinander in Beziehung und Kommunikation zu sein? Wo kann da auf einmal liebevolle Begleitung und Hilfe herkommen?

### **Sich um sich selbst kümmern**

Es scheint nicht so einfach zu sein, speziell als Angehörige, gut für sich selbst zu sorgen. Meist steht der erkrankte Mensch im Zentrum der Aufmerksamkeit. Es braucht in unserer Kultur somit gehörig Selbstbewusstsein, damit

pflegende Angehörige auch für sich selbst sorgen können. Damit neben dem Engagement für das Familienmitglied genügend Zeit für sich selbst bleibt.

Angehörige benötigen unabdingbar Zeit für Dinge, die Spaß machen, um zu regenerieren. Sie brauchen Mut, sich für eigene Pläne Zeit zu nehmen und konkret nach Entlastungsangeboten Ausschau zu halten, welche die nötigen Freiräume ermöglichen. Und das bedeutet häufig auch intensive Gespräche mit dem erkrankten Menschen, der nachvollziehen muss, warum dies für die Angehörigen lebenswichtig ist. Es geht auf beiden Seiten um das körperliche und seelische Wohl, um die Erhaltung und Förderung der Gesundheit.

Sicherlich ist all dies vielen Angehörigen theoretisch – „eigentlich“ – klar, aber die gewohnte Blickrichtung auf die hilfebedürftige Person ist sehr stark.

Meiner Erfahrung nach ist es wichtig, dass sich Angehörigen-Gruppen immer wieder bewusst machen, was der eigentliche Sinn der Gruppe ist: Wie man sich gemeinsam darin unterstützen kann, auf eine gesunde und selbstverständliche Art Sorge für sich selbst zu tragen, damit auch die Anforderungen des Angehörigenlebens gut gemeistert werden. Dies kann für viele Menschen ein hartes Stück Arbeit sein, weil die meisten damit unbekanntes Terrain betreten. Es kann jedoch auch Spaß machen und versiegt Lebensenergie neu beleben.

Im Programm der Selbsthilfeakademie Sachsen finden Sie kostenfreie Workshops mit Klaus Vogelsänger, die sich unter anderem mit Angehörigenselbsthilfe befassen.

### **Workshop-Tipp:**

Angehörige – Betroffene in der zweiten Reihe

8.10.2021 ab 10:00 Uhr in Görlitz

13.11.2021 ab 10:00 Uhr in Dresden

Weitere Informationen sowie die Anmeldung finden Sie unter:

**[www.selbsthilfeakademie-sachsen.de](http://www.selbsthilfeakademie-sachsen.de)**



# Digital durchstarten in der Selbsthilfe!

Die Selbsthilfeakademie Sachsen führte im März 2021 für die Selbsthilfeakteure im Freistaat erstmalig eine Online-Veranstaltungsreihe zur Digitalisierung durch. Jetzt ist auch die Arbeitshilfe „Digital durchstarten in der Selbsthilfe!“ mit Beiträgen der Referent\*innen sowie Hintergrundwissen erschienen.

Zwölf Workshops rund um die digitale Selbsthilfe. In zwei Wochen. Mit der Veranstaltungsreihe „Digital durchstarten in der Selbsthilfe!“ führte die Selbsthilfeakademie Sachsen zum ersten Mal eine Fachveranstaltung für die Selbsthilfe in ganz Sachsen durch – und das online! Projektleiterin Karolin Amlung beschreibt den Erfolg der Workshops so: „Nach zwei Wochen vollem Programm waren wir fix und fertig, aber überglücklich: Zum einen hatte die Technik bei allen Workshops immer funktioniert – und das mit insgesamt 150 Teilnehmenden! Zum anderen fiel uns ein Stein vom Herzen, dass dieses neue Format von Menschen aus Selbsthilfegruppen und Kontaktstellen für Selbsthilfe so gut angenommen wurde.“

Dabei hatte das Akademie-Team ursprünglich etwas ganz anderes vorgehabt: einen Fachtag zur Digitalisierung in Freiberg. Darauf hatten sich alle sehr gefreut. Frühlingssonne, Häppchen, Impulse von Expert\*innen und Betroffenen sowie geselliger Austausch unter den Selbsthilfeakteur\*innen.

Aber dann kam Corona zurück. Aus analog wurde digital. Aus einem Tag wurden zwei Wochen. Und aus Freiberg wurde ganz Sachsen – und reichte darüber hinaus von Hamburg über Saarbrücken bis München.

Das Team der Selbsthilfeakademie hat nun eine gleichnamige Arbeitshilfe zur Veranstaltungsreihe veröffentlicht. Die Broschüre enthält Beiträge zu allen Workshops sowie wichtige Tipps und Hintergrundwissen rund um digitale Anwendungen. Die Arbeitshilfe dient damit als kompakter Wegbegleiter für die digitale Selbsthilfearbeit im Freistaat. Denn richtig genutzt können digitale Anwendungen die persönliche Selbsthilfearbeit vor Ort wunderbar unterstützen. Beispielsweise können Gruppenmitglieder aus ländlichen Regionen erreicht werden, man kann Zeit und Kraft sparen und potentielle neue Mitglieder ansprechen.

Die Arbeitshilfe gibt Antworten u.a. auf folgende Fragen:

- Welches Videokonferenzprogramm ist das richtige für eine Selbsthilfegruppe?
- In welcher Höhe finanzieren die Krankenkassen digitale Anwendungen?
- Was sind Grenzen und Möglichkeiten von Facebook-Gruppen?
- Wie können Sie barrierefrei in Social Media posten?

Die Selbsthilfeakademie Sachsen bietet kostenfreie Weiterbildungen für Menschen in der Selbsthilfe an. Die Akademie ist eine Zusammenarbeit der AOK PLUS, dem Paritätischen Sachsen und der parikom – Paritätisches Kompetenzzentrum für soziale Innovation gGmbH.



Die Arbeitshilfe „Digital durchstarten in der Selbsthilfe!“ finden Sie unter:  
[www.selbsthilfeakademie-sachsen.de](http://www.selbsthilfeakademie-sachsen.de)

# Gemeinsam Seminare besuchen

Im Juni 2021 öffnete der Paritätische Sachsen seine Türen wieder für Weiterbildungen in der Landesgeschäftsstelle. Ein Hygienekonzept und kleine Gruppen senken das Infektionsrisiko.

Darauf hatte sich das Team der Paritätischen Weiterbildungen seit November vergangenen Jahres gefreut: Ab dem 21. Juni 2021 durften die ersten Teilnehmenden wieder in den Räumen des Paritätischen Sachsen zu Seminaren begrüßt werden. Aber auch in Leipzig und an weiteren Orten startete der Präsenzbetrieb.

„Wir freuen uns, den Seminarbereich öffnen zu können und endlich wieder Teilnehmer\*innen vor Ort begrüßen zu dürfen. Das hat uns in den vergangenen Monaten doch sehr gefehlt, denn in unseren Räumen ist normalerweise immer etwas los. Seminare, Fachveranstaltungen, interne Sitzungen – die leeren Gänge waren sehr ungewohnt. Zwar findet ein großer Teil der Veranstaltungen auch weiterhin online statt, aber die Rückkehr zum Präsenzbetrieb fühlt sich gut an“, sagt Juliane Röder, Teamleitung des Referates Weiterbildung.

## Online und offline Wissen vermitteln

In Zukunft wird es sowohl Online- als auch Offline-Formate geben. Die Nachfrage nach Online-Seminaren bleibt groß und deren Vorteile liegen auf der Hand. Juliane Röder sagt dazu: „Nach eineinhalb Jahren Pandemie haben sich die Menschen an virtuelle Treffen gewöhnt. Manch einem scheint es fast nicht mehr nachvollziehbar, wie man für bestimmte Vorhaben einen langen Anfahrtsweg auf sich nehmen konnte. Es gibt aber auch jene Stimmen, die sich Veranstaltungen vor Ort wünschen. Deshalb möchten wir in Zukunft beiden Interessenlagen mit unserem Weiterbildungsprogramm nachkommen. Dabei gilt: Egal, ob online oder vor Ort – in jedem Fall setzen wir auf Qualität, gute Didaktik und Dozent\*innen, die den Bogen zwischen Theorie und Praxis schlagen können.“

## Seminar vor Ort – was ist zu beachten?

Damit das Ansteckungsrisiko gering bleibt, finden zunächst nur ausgewählte Veranstaltungen mit verringerter Personenzahl vor Ort statt. Zudem gilt ein Hygienekonzept, das sich an der aktuellen sächsischen Corona-Schutz-Verordnung orientiert. Aufgrund der niedrigen Inzidenzen ist der Nachweis eines negativen Corona-Tests derzeit nicht nötig. Das Tragen einer medizinischen Maske bleibt hingegen verpflichtend. Am Sitzplatz während des Seminars können die Teilnehmenden diese dann jedoch abnehmen. Das Weiterbildungsteam informiert die Gäste jeweils über die geltenden Regeln.



## Erfassung der Kontaktdaten via Corona-Warn-App oder Liste

In der Landesgeschäftsstelle können die Kontaktdaten bequem via Corona-Warn-App erfasst werden. Dafür müssen die Gäste lediglich den im Eingangsbereich befindlichen QR-Code mit dem Smartphone scannen. Somit können alle anonym einchecken und werden im Ernstfall umgehend über die App informiert. Wer die Corona-Warn-App nicht nutzen möchte oder kein Smartphone besitzt, kann sich einfach in eine Liste eintragen.

## Haben Sie sich in diesem Jahr schon weitergebildet?

Jetzt ist es wieder an der Zeit, den Blick nach vorne zu richten und die eigenen Fähigkeiten oder die Ihres Teams zu stärken. Schauen Sie in das aktuelle Weiterbildungsprogramm und stöbern Sie in unseren Online- und Offline-Angeboten.

## Kein passendes Seminar für Sie dabei?

Dann geben Sie uns bitte einen Hinweis, denn wir entwickeln unser Angebot kontinuierlich weiter. Ihre Bedarfe sind dabei unsere Richtschnur. Senden Sie eine E-Mail an [weiterbildung@parisax.de](mailto:weiterbildung@parisax.de) oder rufen Sie uns an unter 0351 – 828 71 431.

Jetzt die passende Weiterbildung finden unter:

[www.parisax.de/weiterbildung](http://www.parisax.de/weiterbildung)



Geh  
wählen,  
weil **ALLE**  
zählen!



Weltgesundheitstag: Kritik an sozialer  
Kluft im Gesundheitssystem

Ärzteblatt vom 07.07.2021

Gute Pflege & Gesundheits-  
versorgung für alle!

Am 26. September ist Bundestagswahl!  
Weitere Infos auf [www.paritaet.org](http://www.paritaet.org)

 **DER PARITÄTISCHE**  
GESAMTVERBAND