

anspiel.

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen



Schwerpunkt

Gewalt in der Sozialen Arbeit

Jugendhilfe

**Gewaltprävention:
(Auch) Eine Frage der Haltung**

Pflege

**Demenz:
Ein Auslöser von
Gewalt in der Pflege**

Teilhabe

**Interview:
Offen miteinander sprechen**

Weiterbildung:
Jetzt erst recht!

Ambulante Pflege:
**Wohin geht die Reise
bei der Vergütung?**

Fachkräfte:
**Träger stärker als
Arbeitgeber darstellen**



#EchtGut
für alle:

VORFAHRT FÜR GEMEIN- NÜTZIGKEIT



#ECHTGut

Vorfahrt für Gemeinnützigkeit

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



 DER PARITÄTISCHE



www.der-paritaetische.de/echtgut

Gewalt in der Sozialen Arbeit...



...ist sicher kein Thema, über das wir gerne sprechen. Es führt bisweilen zu Verunsicherung oder ist mit Scham besetzt. Kommt es zu Konflikten oder gar einer gewalttätigen Auseinandersetzung, wird oft die Schuldfrage gestellt. Sie kann sicherlich nicht ausgeblendet werden, sollte die Aufarbeitung eines Vorfalls jedoch nicht dominieren. Vielmehr muss es um den reflektierten Umgang mit konfliktbehafteten Situationen gehen, um Vorfälle künftig vermeiden zu können. Von Gewalt Betroffene müssen unterstützt und begleitet werden.

Wenn öffentlich über Gewalt in der Sozialen Arbeit gesprochen wird, sind es meist Vorfälle, bei denen Klient*innen, Pflegebedürftige oder Schutzbefohlene zu Opfern von Übergriffen wurden. Seltener wird hingegen betrachtet, wie oft sich Sozialarbeiter*innen oder Pflegekräfte in konfliktträchtige Situationen begeben müssen und infolgedessen verbaler, emotionaler oder sogar körperlicher Gewalt ausgesetzt sind.

Deshalb befassen wir uns in dieser Ausgabe damit, wie unsere Mitglieder ihre Teams für derartige Situationen stärken. Wir haben Mitgliedsorganisationen dafür gewinnen können, von ihren Erfahrungen und vom Umgang mit Gewalt gegen ihre Beschäftigten zu berichten.

So erfahren Sie beispielsweise, wie der ASB Königstein/Pirna e.V. seine Fachkräfte vorbereitete, um gut auf den Betrieb und mögliche Konflikte in seiner Inobhutnahmestelle vorbereitet zu sein.

Die Volkssolidarität Chemnitz e.V. schildert in ihrem Beitrag, wie Pflegekräfte mit an Demenz erkrankten Menschen umgehen, die gewalttätiges oder übergriffiges Verhalten zeigen. Diesen Aspekt greift auch die Volkssolidarität Westerzgebirge auf und gibt zudem einen Einblick, wie sie Konflikten in der Jugendhilfe begegnet.

Im Interview plädiert der Geschäftsführer des Gutshofs Stötteritz e.V. für einen offenen Umgang mit dem Thema Gewalt. Gewaltschutzkonzepte sollten seiner Ansicht nach ebenso oft thematisiert werden, wie es beispielsweise mit dem Arbeits- oder Datenschutz geschieht.

Der Bundesverband Mobile Beratung e.V. gibt in seinem Beitrag Tipps, wie sich soziale Angebote vor politisch motivierten Anfeindungen schützen können.

Natürlich handelt es sich auch diesmal nur um einen kleinen Ausschnitt dessen, wie unsere Mitglieder mit Gewalt gegenüber ihren Beschäftigten umgehen. Und doch bietet jeder der Artikel wieder kleine Impulse für die tägliche Praxis.

Ich hoffe, Sie können sich aus dieser Ausgabe wieder die eine oder andere Anregung für Ihren Berufsalltag mitnehmen.

Herzliche Grüße

Michael Richter
Landesgeschäftsführer

Jugendhilfe

Gewaltprävention: (Auch) Eine Frage der Haltung

Wie der ASB Königstein/Pirna sein Team auf Konflikte in einer Inobhutnahmestelle vorbereitet.

Jugendhilfe und Pflege

Mit Kommunikation und Teamplay Konflikte bewältigen

Die Volkssolidarität Westerzgebirge stärkt ihre Beschäftigten für konfliktbehaftete Situationen und setzt zudem auf den Rückhalt im Team.

Pflege

Demenz: Ein Auslöser von Gewalt in der Pflege

An Demenz erkrankte Menschen können zu Aggressionen neigen. Die Volkssolidarität Chemnitz bereitet ihre Pflegekräfte gezielt darauf vor.

Teilhabe

Offen miteinander sprechen

Im Interview spricht Kirk Peiffer, Geschäftsführer des Gutshof Stötteritz, über die Bedeutung von Gewaltschutzkonzepten und deren Verankerung im Arbeitsalltag.

Soziale Arbeit

Gut vorbereitet und solidarisch

Der Bundesverband Mobile Beratung stellt Ansätze vor, wie soziale Einrichtungen und Dienste mit Anfeindungen gegen Beschäftigte und Angebote umgehen können.

Pflege

Gewaltprävention in der Pflege ganzheitlich denken

Ganzheitlichkeit und Unternehmenskultur sind wichtige Bausteine für die Gewaltprävention in der Pflege, betont die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege.

- | | | |
|----|---|----|
| 6 | Jetzt erst recht!
Warum Organisationen die Weiterbildung ihres Teams nicht aus dem Blick verlieren sollten, erklärt Karolin Amlung, Referentin für Weiterbildung der parikom gGmbH. | 18 |
| 8 | So gelingt gesunde Ernährung in der Jugendhilfe
Wie das Projekt Powerfood Teams in der stationären und teilstationären Jugendhilfe dabei unterstützt, gesundes Essen auf den Tisch zu bringen, berichtet Projektleiterin Anja Schindhelm. | 19 |
| 10 | Vergütung in der ambulanten Pflege: Wohin geht die Reise?
Andrea Wetzel, Referentin für Entgelte des Paritätischen Sachsen, betrachtet das aktuelle Verhandlungsgeschehen und skizziert Ansätze für die Zukunft. | 20 |
| 12 | Teilhabe konkret gestalten
Welche Rolle die Kommission nach SGB IX bei der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in Sachsen spielt. | 22 |
| 14 | FSJ/FÖJ-Sprecher*innenarbeit hilft bei der Weiterentwicklung von Freiwilligendiensten
FÖJ-Landes- und Bundesprecherin Sophie Schmidt erläutert, warum die Sprecher*innen für die Stärkung der Freiwilligendienste wichtig sind. | 24 |
| 16 | Vertrauen und gute Einbindung ins Team lassen einen Freiwilligendienst gelingen
FSJ-Landessprecherin Carmina Friede beschreibt, was eine gute Einsatzstelle ausmacht. | 25 |

Soziale Organisationen stärker als Arbeitgeber darstellen 26

Soziale Organisationen kommunizieren noch zu ungenau, wenn es um sie selbst als Arbeitgeber geht, meint Thomas Neumann, Referent für Verbandskommunikation des Paritätischen Sachsen.

Vom Ehrenamt zum Hauptamt 28

Im Interview spricht Christian Seifert, neuer Vorstandssprecher der Volkssolidarität Dresden, über den Strukturwandel vom ehrenamtlichen hin zum geschäftsführenden Vorstand.

Unsere Zukunft soll nachhaltig sein 30

Der Omse e.V. aus Dresden stellt sich in allen Tätigkeitsfeldern nachhaltig auf. Dafür erhielt er den eku-Zukunftspreis 2022.



Impressum

anspiel.

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen

Herausgeber:



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

Tel.: 0351/ 828 71 0
E-Mail: info@parisax.de

Web: www.parisax.de

ISSN 2512-7837

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

Erscheinungsweise: 2x jährlich

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

Redaktion: Thomas Neumann

Lektorat: Franziska Marx

Titelfoto: Robin Higgins - pixabay.com

Layout: Thomas Neumann

Autor*innen/ Mitwirkende an dieser Ausgabe:

Karolin Amlung, Mareike Berger, Carmina Friede, Cornell Frühauf, Heiko Klare, Stefanie Mackenbrock, Marco Matthes, Thomas Neumann, Kirk Peiffer, Michael Richter, Anja Schindhelm, Sophie Schmidt, Christian Seifert, Tina Siebeneicher, Stephan Ullrich, Anja Wetzel

Druck: SAXOPRINT GmbH, Dresden

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



Gewaltprävention: (Auch) Eine Frage der Haltung

Bevor der Arbeiter-Samariter-Bund Königstein/Pirna e.V. die Trägerschaft für die Neueröffnung und den Betrieb der zentralen Inobhutnahmestelle des Landkreises übernahm, stärkte er die Gewaltpräventionskompetenz des neuen Teams. Worauf es dabei ankam, berichtet dessen Geschäftsführer Marco Matthes.

Resilienz ist schon lange ein wichtiges Schlagwort im Sozialwesen. Unter Resilienz werden unterschiedliche psychologische sowie soziale Ansätze und Faktoren verstanden, die sich auf die Widerstands- und Anpassungsfähigkeit eines Menschen auswirken. Dies hat sehr stark mit der persönlichen Haltung gegenüber den Herausforderungen des Alltags und mit dem bewussten Umgang mit ihnen zu tun. Das gilt auch für konflikthafte oder gar gewalttätige Situationen.

Der ASB Königstein/Pirna verfolgt daher den Ansatz, dass die persönliche Haltung und damit auch die Handlungsfähigkeit die entscheidenden Faktoren sind, wenn es um die Wirksamkeit von Präventionskonzepten in der Praxis geht. Gewaltprävention ist also nicht nur eine Kombination verschiedener Maßnahmen, sondern in erster Linie eine Haltungsfrage.

Im Frühjahr 2022 übernahm der ASB Königstein/Pirna die Trägerschaft der zentralen Inobhutnahmestelle für den Landkreis Sächsische Schweiz – Osterzgebirge, die mit der Neueröffnung der Einrichtung verbunden war. Inobhutnahme ist ein Tätigkeitsfeld, in dem konfliktbehaftete Situationen bis hin zu gewalttätigen Auseinandersetzungen nicht selten sind. Sie bewegt sich als Maßnahme der Krisenintervention an der Schnittstelle zwischen Kinderrechten, Elternrechten und dem Wächteramt des Staates. Inobhutnahme ist für alle Beteiligten häufig mit überwältigenden Eindrücken,

Emotionen und Erfahrungen verbunden. Von den Betroffenen wird sie als massiver Eingriff in das eigene Leben empfunden. Die Zielgruppe der Inobhutnahme ist oft durch zahlreiche Risikofaktoren für gewalttätiges Verhalten geprägt.

Das Team als Faktor erfolgreicher Gewaltprävention

Aufgrund des spezifischen Charakters der Inobhutnahme – Krisenintervention, kurze Aufenthaltsdauer der Kinder und Jugendlichen – ist eine kontinuierliche sowie über einen längeren Zeitraum angelegte pädagogische Arbeit zur Gewaltprävention nicht möglich. Daher lag der Fokus beim Präventionskonzept für die neue Einrichtung auf dem pädagogischen Personal sowie den Rahmenbedingungen und den organisatorischen Abläufen vor Ort.

Das bedeutet: Gewaltprävention gehörte schon in der Frühphase der Angebotsentwicklung zu einem der zentralen Punkte, für die es eine adäquate Lösung zu finden galt. Ausgehend vom eingangs formulierten Ansatz sollte das neu zusammengestellte Team mit der entsprechenden Haltung und Resilienz ausgestattet werden. So kann es den unterschiedlichen Anforderungen sicher begegnen und Gewalt bestmöglich vermeiden.



Im Rahmen der Projektentwicklung wurden frühzeitig entsprechende Maßnahmen angestoßen und in die Teamentwicklungsphase eingebunden. Dieser Prozess begann bereits einen Monat vor der Eröffnung, da ein völlig neu aufgestelltes Team erfahrungsgemäß nicht ad hoc und ohne ausreichend Vorlauf in der Lage sein wird, den Einrichtungsalltag – mit der abzusehenden hohen Auslastung der Plätze – zu bewältigen. Die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden entsprechend im Vorfeld angestellt.

Gewaltschutz als fester Bestandteil des Einrichtungskonzeptes

Gemeinsam mit hauseigenen Expertinnen und Experten sowie externen Partnern entwickelte der Verein ein Programm, das die sozialpädagogischen Fachkräfte gezielt auf die anstehende Tätigkeit und insbesondere den deeskalierenden Umgang mit der anspruchsvollen und herausfordernden Zielgruppe vorbereitet. Die Fachkräfte wurden sowohl individuell als auch als Team gestärkt, damit sie gemeinsam in der Lage sind, eine wirksame Krisenintervention zu gestalten.

Das mehrstufige Programm der Vorbereitungsphase stärkte die Resilienz des neuen Teams anhand des Aufbaus persönlicher Kompetenzen sowie in Bezug auf die Rahmenbedingungen und Verhaltensweisen in der Einrichtung.

Selbstverständlich war ein Training zur Deeskalation sowie im Krisen- und Konfliktmanagement. Hier spielten Fragen der richtigen Selbstbehauptung ebenso eine Rolle wie bewusstes Auftreten und das Einnehmen einer klaren Haltung. Weiterhin absolvierten alle Teammitglieder einen Grundkurs als psychologische Ersthelfende und erlernten Grundlagen der Selbstverteidigung – letzteres nicht in Erwartung einer regelmäßigen Anwendung im Einrichtungsalltag, sondern zur Stärkung und Entwicklung von Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit. Es wurde zudem immer darauf geachtet, die benannten Themen in weitere Teamentwicklungsaspekte einzubetten, um sowohl die einzelne Fachkraft als auch das Team gemeinsam zu stärken. Ergänzend erfolgten Hospitationen in anderen Einrichtungen, die Raum für kollegialen Erfahrungsaustausch boten.

Für Gefahrenpotentiale sensibilisieren

Bei einer Begehung der neuen Räumlichkeiten sensibilisierte ein erfahrener Gewaltschutz-Trainer für die Gefährdungspotenziale und für die entsprechende Vermeidung solcher Momente. Die Ergebnisse flossen auch in die Entwicklung organisatorischer und struktureller Maßnahmen ein, die sowohl eine gegenseitige Absicherung vor Ort als auch die Etablierung technischer Sicherungsmittel ermöglichen. Letztendlich entstanden so Handlungs- und Qualitätsstandards für potenziell kritische Situationen im Einrichtungsalltag wie zum Beispiel Aufnahmen und Abgänge. Das Einrichtungskonzept wurde infolgedessen bezüglich der Verhaltensweisen und Entscheidungswege geschärft.

Neben der Stärkung des Teams für den bevorstehenden Arbeitsalltag mit all seinen Ausprägungen sollte das vorbereitende Programm dazu beitragen, eine gemeinsame Team-Idee zu entwickeln. Diese fußt auf dem Verständnis, die Inobhutnahmestelle als Schutzraum zu etablieren, der keine Gewalt reproduziert, sondern alternative Wege zur Verfügung stellt. Dazu gehören unter anderem alters- und zielgruppenspezifische Beteiligungsformate, eine sensible Kommunikationskultur sowie eine offene, wertschätzende und situationssensible Atmosphäre.

Da keine Refinanzierung solch eines hier beschriebenen Prologs möglich ist, bestritt der ASB Königstein/Pirna diesen vollständig aus Eigenmitteln. Nach einem halben Jahr Einrichtungsbetrieb lässt sich nun feststellen, dass sich die Investition mehr als ausgezahlt hat. Einerseits ermöglicht sie dem Team erfolgreiche und sichere Arbeit. Zum anderen war die umfassende Hinleitung ein wichtiger Beitrag, um den Fachkräften eine Perspektive zu bieten, sie an den Verein zu binden und die Einrichtung von Beginn an in hoher personeller Kontinuität betreiben zu können.

Sie wollen sich mit dem Arbeiter-Samariter-Bund Königstein/Pirna e.V. zu Fragen der Gewaltprävention austauschen oder dessen Arbeit kennenlernen?
Informationen und Kontaktdaten finden Sie auf:

www.asb-koenigstein-pirna.de





Mit Kommunikation und Teamplay Konflikte bewältigen

Ob in der Familien-, Kinder- und Jugendhilfe oder bei der Pflege älterer Menschen – Konflikte und mitunter auch gewaltvolle Settings bleiben nicht aus. Der Volkssolidarität Westerzgebirge e.V. stärkt seine Beschäftigten gezielt für diese Situationen. Den größten Rückhalt bietet dabei immer das jeweilige Team.

Chaos im Kinderzimmer. Ein Matchbox-Auto zischt durch die Luft. Harter Einschlag an der Schrankwand neben der Zimmertür. Nur Zentimeter fehlen zum Kopf der Sozialpädagogin. Kurz darauf ein wuterfüllter Schrei: „RAUS HIER!“ Zum Glück ist diese haarige Situation nur ein fiktives Szenario. Zumindest heute.

„Wie würdet ihr denn reagieren und mit dem Kind und seinen Eltern in dieser Situation umgehen?“, fragt Kerstin Hecker, Leiterin der Abteilung Familien-, Kinder- und Jugendhilfe des Volkssolidarität Westerzgebirge e.V. Die Frage an die Kolleg*innen ist der Startschuss für einen regen Erfahrungsaustausch. Gemeinsam beraten

die Mitarbeiter*innen zum Umgang mit Konflikten in der Familie – aber auch zu möglichen Übergriffen auf die sozialpädagogischen Fachkräfte.

Bewusstsein schaffen und miteinander reden

Grundlage für die Diskussion ist ein gemeinsam erarbeitetes Konzept der Abteilung. Es umschreibt Handlungsanweisungen zum Schutz der Klient*innen vor Gewalt und übergriffigem sowie schädigendem Verhalten. Aber auch die Sicherheit der Fachkräfte findet in den Überlegungen Beachtung. „Reibungspunkte gibt es immer. Wenn in jeder Familie ‘Friede, Freude, Eierkuchen’ herrschen

würde, bräuchte es keine Sozialpädagogische Familienhilfe. Konflikte muss man in die richtigen Bahnen lenken können. Deshalb fördern und unterstützen wir den Mut zur Offenheit miteinander und nehmen Beschwerden sowie Hinweise auf Gewalt sehr ernst“, erklärt Kerstin Hecker.

Bei der Teambesprechung im Schwarzenberger Büro kommt inzwischen die Frage auf, wie denn Gewalt definiert werden muss. Weit. Schon das unbeabsichtigte Überschreiten persönlicher Grenzen kann als Gewalt empfunden werden und Konflikte heraufbeschwören. Während in der einen Familie ein freundliches „auf die Schulter klopfen“ als Unterstützung empfunden wird, kann es in der nächsten Familie schon zum Vertrauensbruch führen. Psychische und physische Gewalt wird aber ebenso thematisiert wie sexualisierte Gewalt. Hier steht der (Macht-)Missbrauch gegenüber Schutzbefohlenen im Fokus. „Es kommt aber auch vor, dass unseren Fachkräften eindeutige sexuelle Angebote gemacht werden. Darüber sprechen wir dann offen im Team“, berichtet Kerstin Hecker.

Pflege: Demenz bedingt oft gewalttätiges Verhalten

Szenenwechsel. Seniorenzentrum Brünlasberg in Aue-Bad Schlema. Ein Altenpflegeheim, Betreutes Wohnen, Tagespflege und Ambulante Pflege an einem Ort. Auch hier finden regelmäßig Teambesprechungen statt. Und auch hier geht es häufig um das Thema Gewalt.

In der Ambulanten Pflege werden die Fachkräfte seltener mit gewalttätigen Patient*innen konfrontiert. Erst mit zunehmender Desorientierung und steigender Demenz neigen sie zu verbalen Ausfällen und physischer Gewalt. Zu diesem Zeitpunkt sind die älteren Menschen aber oft schon im Pflegeheim. Deshalb steht Konfliktbewältigung in den Teambesprechungen des Altenpflegeheims auf dem Brünlasberg regelmäßig auf dem Programm. Ein Hauptgrund ist die Demenz. Denn Demenz und Gewalt gehen oft gewissermaßen Hand in Hand. Menschen mit Demenz reagieren häufig mit Boshaftigkeit und Wut auf ihre Desorientierung und auf ihr Umfeld. Und die Anzahl der Bewohner*innen mit einer Demenzerkrankung hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen.

„Gerade beim Heimeinzug zeigen die neuen Bewohner*innen häufig verbales und körperliches Abwehrverhalten gegenüber unseren Pflegekräften. Aber auch die fehlende Erfahrung von neuen Pflegehilfskräften im Umgang mit Demenzerkrankten, weil sie meist als Quereinsteigende zu uns ins Heim kommen, vergrößert

die Reibungspunkte“, erläutert Heimleiterin Heidi Nobis. „Deshalb legen wir großen Wert auf die Kommunikation im Team. Bei Dienstberatungen führen wir Fallbesprechungen durch und erörtern im Team gemeinsam Ursachen und Lösungen“, erklärt sie.

Zeit nehmen und Wissen im Team teilen

Die Teambesprechungen erfüllen aber noch einen weiteren Zweck. Sie dienen als Multiplikator für Wissen, das in internen und externen Weiterbildungen erworben wurde. So haben mehrere Mitarbeiter*innen des Altenpflegeheims bereits an einem dreitägigen Seminar der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege über Gewalt in der Pflege teilgenommen. Die gewonnenen Erkenntnisse über Handlungsanweisungen zum Umgang mit verbaler Gewalt und Anleitungen sowie Übungen bei körperlicher Gewalt wie das Lösen der Hände der Patient*innen konnten so im Team geteilt werden.

„Über die Jahre hat sich gezeigt, dass vor allem die gute Kommunikation im Team für die Qualität unserer Pflege und für die Sicherheit unserer Patient*innen sowie unserer Beschäftigten essentiell ist. Deshalb pflegen wir eine offene Gesprächskultur. Fallbesprechungen und Einzelgespräche werden im Team sehr gut angenommen. Supervisionen hingegen waren in den vergangenen Jahren weniger erfolgreich für die Gewaltprävention“, erklärt Heidi Nobis.

Der Erfolg beruht aber nicht nur auf der guten Kommunikation im Team. Bei Bedarf finden auch Gespräche mit den Pflegebedürftigen und deren Angehörigen statt. Zudem arbeitet das Pflegeheim eng mit Hausärzt*innen sowie Fachleuten der Neurologie und Psychologie zusammen. „Die einfachste Lösung ist manchmal aber auch die beste: Richten sich die Angriffe von Pflegebedürftigen gegen bestimmte Personen im Team, zum Beispiel männliche Pflegefachkräfte, dann stellen wir uns darauf ein und setzen stattdessen zukünftig weibliche Beschäftigte bei diesen Patient*innen ein“, erläutert die Heimleiterin.

Egal ob bei der Pflege von älteren Menschen oder in der Familien-, Kinder- und Jugendhilfe: Konflikte lassen sich nie vollständig vermeiden. Deshalb ist es umso wichtiger, dass wir für Verständnis untereinander werben und miteinander agieren. Getreu dem Motto der Volkssolidarität: Miteinander – Füreinander.

Der Volkssolidarität Westerzgebirge e.V. hat Angebote für fast jedes Lebensalter im Portfolio - von den Frühen Hilfen bis hin zur Altenpflege. Zu Konflikten kann es in jedem dieser Bereiche kommen. Sie wollen sich mit dem Träger dazu austauschen? Infos und Kontakt auf:

www.volkssolidaritaet-westerzgebirge.de



Demenz: Ein Auslöser von Gewalt in der Pflege

Schläge, Misshandlungen, Vernachlässigung oder auch das Ruhigstellen mit Sedativa – Gewalt in der Pflege kann vielfältig sein. Oft bedienen Medien das Bild, dass Pflegebedürftige Gewalt durch überforderte Pflegenden erfahren und dieser wehrlos ausgesetzt sind. Vergessen wird dabei jedoch, dass durchaus auch Mitarbeiter*innen von Pflegeeinrichtungen Opfer gewaltsamer Übergriffe durch die von ihnen betreuten und gepflegten Menschen werden.

Die Aggressivität von Bewohner*innen nimmt zu. So lautete vor zwei Jahren ein Ergebnis der Auswertung von Arbeitsunfällen durch den Arbeitsausschuss der Volkssolidarität Chemnitz und ihrer Tochterunternehmen. Besonders von schwer an Demenz erkrankten Menschen mussten Mitarbeiter*innen bereits Schläge und sexuelle Belästigungen erleiden. Dabei kann und sollte den Bewohner*innen kein Vorwurf gemacht werden, denn diese können aufgrund ihrer fortschreitenden Erkrankung ihr Verhalten oft nicht mehr kontrollieren. Dennoch müssen die Mitarbeiter*innen vor Übergriffen geschützt werden.

„Sicherlich können Aggressionen durch die Gabe von Sedativa verhindert oder gemindert werden, doch das entspricht keinesfalls unserem Anspruch im Umgang mit den uns anvertrauten Menschen“, erklärt Melanie Tuchscherer, Bereichsleiterin Stationäre Pflege und Geschäftsführerin der pflegeheimbetreibenden Tochterunternehmen. „Wir haben in der Folge im Qualitätsmanagement unseren Kolleginnen und Kollegen einige Handreichungen mitgegeben, durch deren Anwendung sie im Umgang mit den pflegebedürftigen Menschen mögliche Aggressionen vermeiden und sich dadurch schützen können. Entwickelt und abgestimmt haben wir diese mit unserem Betriebsarzt, unserem Verantwortlichen für Arbeitsschutz und unserer Pflegeberaterin unter Einbeziehung von Kolleginnen und Kollegen vor Ort und des Rats von Neurologen.“

Validierte Kommunikation: An Demenz Erkrankte richtig ansprechen

„Validierte Kommunikation“ nennt sich eine der Handreichungen, in der kurz die vier Stadien der Demenz dargestellt werden, wie sie die Gerontologin Naomi Feil beschrieben hat. Die örtliche Desorientierung ist das erste Stadium, auf das als zweites die Zeitverwirrtheit folgt. Hierin lassen zum einen die Sinne nach, zum anderen verlieren für den Erkrankten soziale Konventionen immer mehr an Bedeutung. Die Abschottung von der Umwelt und



der Verlust der Fähigkeit, Emotionen wie Wut, Scham oder sexuelle Bedürfnisse zu kontrollieren, kennzeichnen als drittes das Stadium der wiederholenden Bewegungen. Und zuletzt - im Stadium des Vegetierens - erkennen die zumeist antriebslosen Bewohner*innen nun Pflegekräfte und selbst enge Angehörige nicht mehr. Die Grenzen zwischen den Stadien sind fließend und können je nach Tageskonstitution wechseln. Vor diesem Hintergrund hat Naomi Feil für jedes Stadium verschiedene Validationstechniken zur verbalen und nonverbalen Kommunikation entwickelt.

„Die Pflegekraft nimmt dabei eine validierende Grundhaltung an, nimmt das Verhalten des zu pflegenden Menschen auf und begibt sich in seine Welt“, erklärt Melanie Tuchscherer und führt einige Beispiele an: „So ist es etwa wichtig, nach Tatsachen zu fragen und nicht nach den Gründen, da ein 'Warum?' unter Rechtfertigungsdruck setzen könnte. In welchem Stadium eine Bewohnerin oder ein Bewohner eine Berührung ablehnt und in welchem diese vielleicht benötigt wird, ist ebenso von Bedeutung. Ein einfaches Beispiel: Wenn jemand weglaufen möchte, dann können wir Menschen nicht einfach festhalten und dadurch Aggressionen in ihnen hervorrufen. Wir sollten besser ein Stückchen mitgehen und die Person nach einer kleinen Weile durch einen für sie nachvollziehbaren Grund - weil sie vielleicht ihre Jacke vergessen hat - dazu bewegen, wieder in ihr Zimmer zu gehen. Oft ist dann der Bedarf zum Weglaufen gar nicht mehr da.“

Pflegebedürftige kennen und so Aggressionsauslöser bemerken

Wichtige Basis für validierende Kommunikation ist die Kenntnis jener biografischen Daten des pflegebedürftigen Menschen, die dafür relevant sind. Das Verhältnis zu den Eltern, die Anzahl der eigenen Kinder, der Beruf und die Hobbys können von Belang sein. Lücken werden

bereits bei der Aufnahme oder in späteren Gesprächen in Zusammenarbeit mit den Angehörigen ergänzt. Ebenso ist die vorbereitende Zusammenarbeit mit den behandelnden Neurolog*innen wichtig, die das individuelle Krankheitsbild genau kennen. Es geht darum, den Aggressionsauslöser zu isolieren, indem man die Hintergründe und Ursachen kennt.

Ebenfalls im Qualitätsmanagementhandbuch enthalten ist die „Deprivationsprophylaxe“. Sie bereitet die Mitarbeiter*innen auf den Umgang mit pflegebedürftigen Menschen vor, die den Verlust vertrauter Fähigkeiten bemerken und sich eventuell dadurch benachteiligt fühlen.

Diese und weitere Dokumente wie jene zum „Schutz vor sexuellen Übergriffen“ begleiten neues Personal bei der Einarbeitung und sind Inhalt interner oder externer Schulungen und Deeskalationstrainings.

„Wir sensibilisieren die Leitungskräfte unserer Einrichtungen regelmäßig für das Thema ‚Aggressives Verhalten‘ und empfehlen ihnen, einmal jährlich eine Teamschulung darüber durchzuführen. So soll auch herausgefunden werden, in welchen Situationen einzelne Kolleg*innen aufgrund ihres Auftretens und ihrer Erfahrungen besser als andere für die Vermeidung von Aggressionen und für Deeskalation geeignet sind und wo noch weiterer Schulungsbedarf besteht.“

Sollte es dennoch zu Übergriffen oder grenzwertigem Verhalten kommen, muss darüber mit Mitarbeiter*innen, dem Team oder der Einrichtungsleitung unbedingt gesprochen werden. Wohlwissend, dass dies innerhalb der Einrichtung nicht immer gegeben ist und sich beispielsweise eine Frau bei sexueller Belästigung aus Schamgefühl nicht an einen Mann wenden möchte, wurde in der Personalabteilung eine zusätzliche Anlaufstelle eingerichtet. Neue Mitarbeiter*innen werden darüber bereits bei der Einstellung informiert.

Demenz bleibt eine Herausforderung für Beschäftigte in der Pflege. Hinsichtlich übergriffigen Verhaltens durch Pflegebedürftige stärkt die Volkssolidarität Chemnitz ihr Team durch Reflexion und Qualifikation. Infos zu unserem Mitglied und die Kontaktdaten gibt es auf:

www.vs-chemnitz.de



Offen miteinander sprechen

Im Gutshof Stötteritz glaubte man sich in Fragen des Gewaltschutzes gut aufgestellt. Nach einem Vorfall wurden jedoch die Lücken im bestehenden Handlungskonzept sichtbar. Der Träger reagierte sofort und stellte sich neu auf. Wir sprachen darüber mit dessen Geschäftsführer Kirk Peiffer.

Herr Peiffer, Sie und Ihr Team haben sich 2019 mit Gewaltprävention beschäftigt und ein Handlungskonzept erstellt. Wie kam das Thema auf die Agenda?

Kirk Peiffer: Aus meiner früheren Arbeit wusste ich, wie wichtig es ist, ein Handlungskonzept zu haben - dafür gerüstet zu sein, wenn doch etwas passiert. Als ich 2017 die Geschäftsführung im Gutshof Stötteritz übernahm, fehlte dieser Baustein jedoch. Der Impuls, das Thema dann anzupacken, kam durch einen Artikel in der *anspiel.*, in dem es um sexuelle Übergriffe auf Pflegepersonal ging.

Gewalt und Gewalterfahrungen sind oft tabubehaftet. Wie haben Sie sich dem Thema damals genähert?

Kirk Peiffer: Ja, bei dem Thema ist Sensibilität gefragt. Sozialarbeiter*innen und Betreuende sind es allerdings gewohnt, solche delikaten Themen theoretisch und vorsorglich anzupacken, auch ohne ein konkretes Beispiel im eigenen Umfeld. Daher sollte die Annäherung an das Thema in sozialen Einrichtungen kein Problem darstellen. So habe ich auch den erwähnten *anspiel.*-Artikel als Gesprächs-Starter verwendet. Im Leitungsteam waren wir uns schnell einig: Durch die Erarbeitung eines Handlungskonzeptes würden wir uns gut für den Fall rüsten, dass wir tatsächlich handeln müssen.

Eine Kernaussage unseres Konzeptes ist: Reden ist nicht Petzen. Ohne ein offenes Gespräch werden wir nie wissen, ob einer Erfahrung von Gewalt oder Belästigung nachgegangen werden muss. Im gut gewählten Kontext zu reden, ist ohne Zweifel erforderlich. Dieses Grundverständnis ist ein Aufruf, miteinander zu reden, um mögliche Tabus zu brechen und um helfen zu können.

Sie mussten leider erleben, dass es innerhalb Ihrer Organisation doch zum Übergriff kam. Wie haben Sie reagiert?

Kirk Peiffer: Vor gut einem Jahr berichtete eine Kollegin von sexuell übergriffigem Handeln ihr gegenüber durch ein Teammitglied. Die Kollegin konnte klar berichten und hatte sogar Beweise. Insofern war der Fall arbeitsrechtlich eindeutig. Wir holten vorsorglich noch Rat von vertrauten Fachanwälten ein und sie bestätigten, dass eine fristlose Kündigung der übergriffigen Person begründet sei. Wir beendeten somit das Arbeitsverhältnis mit dem Angreifer umgehend.

Ich bin froh, dass wir bei der Interessenabwägung entschlossen handelten. Im Nachgang stellte sich heraus, dass es in der Vergangenheit mindestens drei solcher Fälle von übergriffigem Handeln durch den Kollegen gab, die der Leitung zuvor nicht bekannt waren. Wir mussten die nun durchaus kompliziertere interne Aufarbeitung des Falls angehen. Das Team, in dem es zu den Vorfällen gekommen war, trat miteinander in einen geschützten und offenen Austausch. Es gab eine Sondersupervision sowie weitere Teamgespräche. Unabhängig von der persönlichen Betroffenheit waren alle aktiv dabei und die Teammitglieder haben sich umeinander gekümmert. Das war gut so.

Das ursprüngliche Handlungskonzept hat nicht getragen. Wo waren dessen Schwachstellen und wie ist das jetzt geregelt?

Da ich uns mit dem vorhandenen Leitfaden auf der sicheren Seite gewähnt hatte, wollte ich als Geschäftsführer natürlich herausbekommen, wo dessen Schwachstellen lagen. Als wir 2019 das Erstkonzept erarbeiteten, haben wir sehr idealistisch gedacht. Wir wollten ein umfassendes Konzept schreiben, das alle möglichen Formen von Gewalt oder Belästigung abdeckt, egal ob unter Kolleg*innen, Klient*innen oder in der Verbindung Mitarbeitende und Klient*innen. Die große Schwäche des Konzeptes lag jedoch darin, dass der Aufruf zum Reden unscharf formuliert war. Mitarbeitende, Nutzer*innen, Bewohner*innen alle auf einmal zu adressieren, ist zwar grundsätzlich richtig – aber innerhalb der Organisation nahezu unmöglich. Anders gesagt: Wenn selbst Mitarbeitende nicht jenen sicheren Ort kennen, an den sie sich hinwenden können, ist es unwahrscheinlich, dass Klient*innen darum wissen und dem Aufruf zum Reden nachkommen.

Leitungskreis und Betriebsrat entschieden sich daher für konkretere Formulierungen. Aus dem Leitfaden machten wir eine Betriebsvereinbarung über Handlungsgrundsätze bei Gewalt oder Belästigung. Somit brachten wir eine erhöhte Verbindlichkeit ein, ohne dabei eine zu starre Vorschrift zu schreiben. Das Resultat ist, dass Betriebsrat und Geschäftsführung gemeinsam dazu aufrufen, sobald es zu Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz kommt, dies offen anzusprechen.

Darüber hinaus bilden wir drei Kolleg*innen zu kollegialen Erstbetreuer*innen aus. Die drei übernehmen mit der Qualifikation einhergehend eine klare Rolle. Sie helfen

sowohl Betroffenen, als auch anderen Mitarbeitenden, die einer betroffenen Person zur Seite stehen. Denn Mitarbeitende, die von Gewalt oder Belästigung betroffen sind, können sich jemanden aus dem Kollegium als Vertrauensperson wählen. Wir wollen nämlich absichern, dass auch die Helfenden eine Hilfe-Ressource haben.

Um aber auch den Fokus auf Bewohner*innen, Werkstatt-Kolleg*innen, Besucher*innen und so weiter nicht zu verlieren, werden die Handlungsgrundsätze für jeden Betreuungsbereich angepasst. Das erfolgt unter Mitwirkung der Nutzer*innen aus den jeweiligen Bereichen.

Nach den Erfahrungen, die Sie und Ihr Team gesammelt haben - was würden Sie Fach- und Führungskräften mitgeben wollen, die sich mittels eines Handlungskonzeptes vorbereiten möchten?

Ich antworte klassisch mit drei Punkten.

Erstens: Ein Konzept zu erarbeiten, ist die bestmögliche Vorbereitung, um für den Ernstfall zu sensibilisieren. Es bietet nicht nur eine Hilfestellung, sondern sendet auch das klare Signal, dass Fehlverhalten angesprochen werden soll.

Zweitens ist ein gutes Netzwerk externer Berater*innen hilfreich. So erhält man im Ernstfall einen vertrauensvollen Blick von außen.

Drittens: Das erstellte Konzept ist nichts für die Schublade. Das Thema sollte wiederkehrend – ähnlich wie die jährlichen Datenschutz- und Arbeitsschutzbelehrungen - ins kollektive Gedächtnis zurückgeholt werden.

Herr Peiffer, herzlichen Dank für das offene Gespräch.



Kirk Peiffer leitet seit 2017 den Gutshof Stötteritz e.V. Der Dialog auf Augenhöhe ist seiner Ansicht nach gerade beim Thema Gewalt und bei Gewalterfahrung sehr wichtig. Kontakt und Infos:
www.gutshof-stoetteritz.de



Gut vorbereitet und solidarisch

Basierend auf den Erfahrungen Mobiler Beratungsteams gegen Rechtsextremismus im Umgang mit Drohungen und Angriffen, fasste der Bundesverband Mobile Beratung für uns Ansätze zusammen, wie soziale Einrichtungen und Dienste mit Anfeindungen gegen Beschäftigte und Angebote umgehen können.

In den letzten Jahren hat die Debatte um Anfeindungen, Drohungen und Gewalt gegen unterschiedliche Berufsgruppen an Dynamik gewonnen. Unterschiedliche Studien zeigen das Ausmaß der Bedrohungen beispielsweise gegen Rettungskräfte oder Mitarbeitende der kommunalen Verwaltung. Ein Teil solcher Angriffe kommt von rechts – das können rassistische oder antisemitische Beleidigungen und tätliche Angriffe sein, Provokationen von Neonazis, Corona-Leugner*innen und Reichsbürger*innen oder regelrechte Kampagnen in den Sozialen Medien, die mitunter zu Morddrohungen führen.

Als Betroffene stehen im öffentlichen Diskurs vor allem kommunale Amts- und Mandatsträger*innen im Fokus. So widmete Bundesinnenministerin Nancy Faeser im 2022 vorgestellten „Aktionsplan gegen Rechtsextremismus“ dem „Schutz von Mandatsträgern“, die vermehrt Anfeindungen und Angriffen ausgesetzt seien, einen eigenen Punkt. Dass dies aber auch Engagierte und Beschäftigte in sozialen und pflegerischen Berufen betrifft, blieb bisher außen vor.

Druck auf soziale Angebote wächst

Dabei gibt es seit vielen Jahren Stimmen aus diesem Feld, die Beispiele und Handlungsempfehlungen liefern. Die 2022 veröffentlichte Studie „Kontinuierliche Präsenz, systematische Angriffe und alltägliche Verschiebungen. Die extreme Rechte in der Sozialen Arbeit in Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern“ zeigt, dass die Angriffe „einen zum Teil drastischen Charakter“ aufweisen und „bis hin zu massiven Bedrohungen und tätlichen Angriffen auf Fachkräfte“ reichen, aber auch „Adressat*innen und ihre Schutzräume“ treffen. Neben solchen direkten Angriffen werden gerade Vertreter*innen von Projekten oder Arbeitsbereichen, die sich öffentlich zu heiß diskutierten Themen äußern, sich demokratisch positionieren und für eine vielfältige Gesellschaft einsetzen, immer wieder Ziel von öffentlichen Kampagnen.

Mobile Beratungsteams bieten in solchen Fällen Unterstützung an, haben aber auch selbst Erfahrung mit Angriffen und Bedrohungen. Gegen den Mitarbeiter eines Teams wurden im Hausflur Morddrohungen gesprüht, im Rahmen von Demonstrationsbeobachtungen wurden Kolleg*innen bedroht und körperlich angegangen. Auf Videoplattformen tauchen „Fahndungsvideos“ der extremen Rechten zu einzelnen Mobilen Berater*innen auf. Immer wieder sind die Teams mit anonymen Anrufen oder Drohungen per Post oder Mail konfrontiert.

Sicherheitsfragen rechtzeitig besprechen

Sicherheitsfragen werden daher seit einigen Jahren verstärkt diskutiert. 2017 sprachen Berater*innen bei einem Treffen der „Bundesarbeitsgemeinschaft Mobile Beratung“ über ihre Erfahrungen und ihren Umgang mit solchen Szenarien. 2018 entstand ein verbandsinternes Papier zu „Minimalstandards zur Sicherheit der Mobilen Beratungsteams“, das maßgeblich auf den Erfahrungen der Fachträger aus Berlin (VDK e.V.) und Sachsen (Kulturbüro Sachsen e.V.) aufbaute. Das Papier enthält zunächst zwei zentrale Empfehlungen:

Ängste zulassen und gemeinsam angehen

Besonders wichtig sind ein wertschätzender Umgang mit den Befürchtungen und Ängsten der Mitarbeitenden sowie ein möglichst solidarischer und gemeinsamer Umgang im Team und in der Trägerorganisation. Das heißt: Betroffene Teams und Träger sollten nicht nur mit Regelungen und baulichen Maßnahmen reagieren, sondern auch Räume für Austausch schaffen, individuelle Grenzen respektieren und regelmäßige Supervision anbieten.

Bedrohungen analysieren und mögliche Szenarien durchspielen

Je nach Arbeitskontext können sich Bedrohungslagen unterschiedlich gestalten und womöglich schnell verändern. Es ist daher hilfreich, sich frühzeitig vorzubereiten und Szenarien durchzuspielen – gerade dann, wenn das Fahrwasser ruhig ist. Das mag zunächst verunsichern, stärkt aber die Handlungskompetenz und bringt Sicherheit im Ernstfall.

Sicherheitsmaßnahmen zum persönlichen Schutz für Mitarbeitende:

- Veröffentlichung von Namen und Fotos nur nach Rücksprache mit den Mitarbeitenden und nach einer Diskussion im Team
- Schutz der Privatadressen der Mitarbeitenden und routinemäßige Beantragung einer Auskunftssperre bei der Meldebehörde
- Verantwortung der Träger und Mittelgebenden: Sicherheitsaspekte müssen Standard werden
- Anreise zu Terminen (v.a. öffentlichen Veranstaltungen) bestenfalls mit Dienstwagen, nicht allein und nicht mit dem Privatwagen

Sicherung der Arbeitsräume:

- gute Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel, mehrere Ausgänge, Kontakte in die Nachbarschaft
- gut zu sichernde Tür, hohe Einbruchssicherheit, Klingel mit Gegensprechanlage, ggf. Türkamera und Alarmanlage
- Absicherung von einsehbaren Fenstern, bestenfalls nicht in Erdgeschosslage
- Beachtung der Datensicherheit: Unterlagen verschließen, Tresor für sensible Daten, Verschlüsselung und Festplatten-Backups

Grundsätzlich kommt bei der Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen den Trägern der Mobilen

Beratungsteams eine zentrale Rolle zu. Sie können für eine Atmosphäre sorgen, in der Mitarbeitende Ängste und Bedrohungssituationen ansprechen können. Nur so kann ein gemeinsamer und solidarischer Umgang gefunden werden, der bis hin zu juristischer und psychosozialer Unterstützung reicht. Eine Herausforderung bleibt, dass Sicherheitsfragen in der Förderpolitik bislang zu wenig beachtet werden. Vielerorts sind schlichtweg keine finanziellen Mittel für Sicherheitsmaßnahmen vorgesehen. Träger müssen sich also entscheiden, ob sie das Geld für ihre Sicherheit oder doch lieber für Personalstunden der Mitarbeitenden ausgeben. Es darf also nicht bei Aktionsplänen bleiben, sondern braucht konkrete Verbesserungen der Förderbedingungen.



Ausführliche Tipps hat der Bundesverband Mobile Beratung (BMB) gemeinsam mit dem Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG) in der Handreichung „Bedroht zu werden, gehört nicht zum Mandat“ zusammengestellt. Download auf:



www.bundesverband-mobile-beratung.de



Weitergehende hilfreiche Hinweise bietet die Broschüre „Wachsam sein. Zum Umgang mit rechten und rechtsextremen Einschüchterungsversuchen und Bedrohungen“ der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (MBR). Download auf:



www.mbr-berlin.de

Gewaltprävention in der Pflege ganzheitlich denken

Gewaltereignisse kommen in Pflegeberufen häufig vor. Doch Präventionskonzepte, die bei anderen Arbeitsfeldern funktionieren, greifen hier oft zu kurz. Entscheidend für erfolgreiche Gewaltprävention sind Ganzheitlichkeit und Unternehmenskultur.

Verbale, körperliche und sexuelle Übergriffe in der Pflege stehen häufig mit den Erkrankungen oder Beeinträchtigungen der betreuten Personen in Verbindung. Wenn Menschen in einem Betreuungs- oder Pflegeverhältnis stehen, haben Betreute und Pflegenden nach einem Gewaltereignis jedoch in der Regel weiter Kontakt. „Gewaltpräventionskonzepte, die für Einrichtungen des Gesundheitsdienstes geeignet sein sollen, müssen diese Besonderheiten berücksichtigen“, sagt Dr. Heike Schambortski von der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Auch die berufliche Aus- und Weiterbildung müsse dem Rechnung tragen.

Ganzheitliche Konzepte gefordert

„Gewalt hat immer Ursachen und fördernde Bedingungen“, erklärt Dr. Schambortski. „Sie beginnt oft mit einem Gefühl der Überforderung, der Hilflosigkeit oder des Verlustes von Autonomie. So entstehen Eskalationsspiralen, die zu kritischen Situationen führen können.“ Die Gewalt könne sich dann sowohl gegen Beschäftigte als auch gegen betreuungsbedürftige Personen richten. Ein Konzept zur Gewaltprävention sollte daher Anforderungen der Betreuungsqualität und des Arbeitsschutzes gleichermaßen erfüllen.

Auf dem BGW-Symposium „Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz“ am 16. und 17. November 2023 in Dresden stehen deshalb beide Gruppen im Fokus: Beschäftigte

und die betreuten Menschen. Es soll eine breite Palette an Unterstützungsangeboten für Träger und Einrichtungen präsentiert werden. Unter anderem sind Vorträge zu ganzheitlichen Gewaltpräventionskonzepten geplant. Beispiele aus der Praxis sollen hierbei aufzeigen, welche Synergien in diesem Ansatz stecken. Auch die Zusammenarbeit unterschiedlicher Sozialversicherungsträger zum Thema „Gewalt in der Pflege“ ist ein wichtiger Baustein.

Systematisch vorbeugen – eine Führungsaufgabe

Der Umgang einer Einrichtung mit Gewalt oder sexueller Belästigung hat großen Einfluss darauf, wie Beschäftigte kritische Ereignisse erleben und bewerten. Dabei kommt es auf die Unternehmensführung und die Führungskräfte an, denn sie prägen die Unternehmenskultur und damit auch den Umgang mit Gewalt. Wenn sie vorleben, dass Übergriffe in ihrer Einrichtung – egal durch wen und gegen wen – nicht geduldet werden, senden sie eine wichtige Botschaft an die Mitarbeitenden.

Die BGW schult Beschäftigte und Führungskräfte im Umgang mit Gewalt und informiert sie umfassend. Hier setzt beispielsweise das BGW-Seminar „Gewalt und Aggression systematisch vorbeugen – eine Führungsaufgabe“ an. Es zeigt Führungskräften Gestaltungsmöglichkeiten auf, um im Betrieb ein systematisches und strukturiertes Vorgehen umzusetzen.



Vormerken! BGW-Symposium „Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz“ am 16. und 17. November 2023 in Dresden.

Mehr Informationen zum Thema sowie weitere Präventionsmaßnahmen gibt es auf:

www.bgw-online.de/gewalt

Weiterbildungen 2023

28. April 2023 - Kindeswohlgefährdung erkennen und handeln

Das Seminar gibt Handlungssicherheit im Umgang mit Kindeswohlgefährdung in dem nach § 8a SGB VIII vorgegebenen Verfahren. Es hilft bei der Einschätzung von Gefährdungssituationen und -risiken, bei der Vorbereitung und Durchführung von Elterngesprächen, beim Umgang mit von Kindeswohlgefährdung betroffenen Kindern und Jugendlichen, bei der Inanspruchnahme einer „Insoweit erfahrenen Fachkraft“ und bei der Fallweitergabe an das Jugendamt bzw. Familiengericht.



10. Mai 2023 - Professioneller Umgang mit Gewaltsituationen

In diesem Seminar geht es um das Deeskalationsmanagement in der Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung. Teilnehmende lernen mögliche Gewaltsituationen professionell richtig einzuschätzen, angemessen und kompetent zu intervenieren und anschließend die Vorfälle konsequent auszuwerten.

5. September 2023 - Konfliktmanagement für leitende Pflegekräfte

Die Skala der Unannehmlichkeiten mit schwierigen Patient*innen oder Angehörigen ist zwischen nörgelnden bis hin zu gewalttätigen Personen breit. Auch im Team und unter Kolleg*innen gibt es manchmal Konflikte – dass kostet Zeit, Nerven und ist für den Arbeitsprozess sehr demotivierend. Im Seminar werden Maßnahmen des Umgangs mit diesen herausfordernden Situationen differenziert betrachtet. Reflexion, Selbsterfahrung und die Umsetzbarkeit stehen hierbei im Mittelpunkt.



16. November 2023 - Schutzkonzept zur Prävention (sexualisierter) Gewalt

Ein präventives Schutzkonzept enthält verschiedene Bausteine, die von Handlungsleitfäden bis hin zu Dienstanweisungen, Einstellungsverfahren und einem Verhaltenskodex für Mitarbeitende reichen. Das zweitägige Seminar gibt zunächst einen Überblick über alle Bestandteile eines Schutzkonzeptes und unterstützt dann die Teilnehmer*innen beim Entwickeln eines Schutzkonzeptes für ihr Arbeitsfeld.

Fast 200 Weiterbildungen für Mitglieder zum Vorteilspreis!

Stärken Sie sich und Ihr Team. Ob fachspezifische Themen oder persönliche Kompetenzen - die Weiterbildungen des Paritätischen Sachsen orientieren sich an den Bedarfen der Praxis von Sozialer Arbeit, Bildung und Pflege. Das gesamte Angebot finden Sie unter:

www.parisax.de/weiterbildung



Jetzt erst recht!

Der Arbeitsalltag von Fach- und Führungskräften in der Sozialen Arbeit ist eng getaktet. Die Belastung steigt scheinbar täglich. Bei all dem bleiben Fragen der Unternehmens- sowie der persönlichen Entwicklung oftmals auf der Strecke, befürchtet Karolin Amlung, Referentin für Weiterbildung der parikom gGmbH, die den Weiterbildungsbereich des Paritätischen verantwortet.

Es wird immer mehr, oder? Soziale Arbeit, Bildung und Pflege waren schon immer Bereiche, in denen Flexibilität, Engagement und Leistungswillen absolut grundlegend sind, damit es läuft. Doch spätestens seit der Corona-Pandemie stoßen selbst die stärksten und motiviertesten Menschen unter uns an ihre Grenzen.

Die Spirale dreht sich offenbar fortwährend. Fachkräftemangel, dauerhaft knappe Ressourcen und sich verändernde gesetzliche Anforderungen sind nur drei der Schwierigkeiten, die sich täglich auf die Agenda schieben. Erschwerend kommt hinzu, dass zu wenig Zeit für die eigene Weiterentwicklung bleibt - jene, die helfen würde, sich besser an die neuen Rahmenbedingungen anzupassen. Und schlimmer noch: Gefühl beschleunigt sich das alles.

Jetzt handeln und die eigene Zukunft sichern

Was also tun? Einfach so weitermachen wie bisher? Nein, denn wir wissen alle, dass wir uns damit unweigerlich ins Aus manövrieren. Die eigenen Dienste und Einrichtungen würden den neuen Anforderungen nicht mehr gerecht werden. Die Beschäftigten brennen aus oder verlassen das Unternehmen. Potentielle neue Mitarbeiter*innen bleiben gleich ganz fern. Fachliche Standards könnten nicht mehr erfüllt werden. Blicke am Ende nur die Frage: Wer schließt den Laden ab?

Zugegeben - das ist ein düsteres Szenario. Leider jedoch - insbesondere für kleine Träger und Einrichtungen - gar nicht so fern der Realität. Doch man kann gegensteuern.

Häufig ist es genau jener Arbeitsalltag, das tägliche Klein-Klein, in dem sich der Blick für die Gesamtheit verliert. Wer nur noch am Abarbeiten ist, sieht keine Lösungen mehr. Nur mit Abstand und dem sprichwörtlichen Blick über den Tellerrand lassen sich beispielsweise Wege finden,

wie Angebote trotz personeller Engpässe gut umgesetzt werden können. Oder was bei aktuellen gesetzlichen Neuerungen tatsächlich auf die eigene Einrichtung zukommt. Aber auch, wie ein Team trotz hoher Belastung gesund und motiviert bleiben kann.

Eine Option, um durchzuatmen und einen frischen Blick zu erhalten, sind Weiterbildungen. Das Angebot hat sich besonders in den letzten drei Jahren stark gewandelt. Heute sind viele neue Formate verfügbar, die sich gut in den Berufsalltag einpassen lassen. Die Bandbreite reicht vom kurzen einstündigen Online-Format zu einem ganz spezifischen Thema über Tagesveranstaltungen (online und in Präsenz) bis hin zu individuellen Schulungen gezielt für das Team vor Ort. Ein neuer Ansatz ist zudem das sogenannte Blended Learning, ein Mix aus Präsenz- und Online-Zusammenkünften über einen längeren Zeitraum hinweg.

Arbeitgeberattraktivität steigern

Hinsichtlich des Personal- und Fachkräftemangels kommt Weiterbildungen darüber hinaus eine wichtige Rolle zu, um Beschäftigte an das Unternehmen zu binden. Untersuchungen zeigen, dass die vom Arbeitgeber ermöglichte Teilnahme an einer Weiterbildung als Wertschätzung empfunden wird. Nicht zu unterschätzen sind zudem die Abwechslung vom Arbeitsalltag und die Chance zum Austausch mit Personen außerhalb des eigenen Unternehmenskontextes.

Wie wir es auch drehen und wenden, eines ist klar: Wer jetzt nicht aktiv wird, um sich und sein Team mittels Weiterbildungen und organisationsinterner Entwicklung voranzubringen, wird unweigerlich an die Grenzen dessen stoßen, was die Menschen in der Sozialen Arbeit, Bildung und Pflege ausmacht: Flexibilität, Engagement und Leistungswillen.



Keinen Überblick, welche Weiterbildung Ihnen im Berufsalltag gut helfen würde? Sprechen Sie unser Weiterbildungsteam an. Es berät Sie gerne und findet mit Ihnen heraus, was passen könnte.

E-Mail: weiterbildung@parisax.de
Telefon: 0351 - 828 71 431

So gelingt gesunde Ernährung in der Jugendhilfe

Seit 2017 stärkt das Projekt Powerfood die gesunde und altersgerechte Ernährung in stationären und teilstationären Jugendhilfeeinrichtungen. Mit Arbeitshilfen und praxisorientierten Schulungen vor Ort konnte bereits viel erreicht werden, berichtet Projektleiterin Anja Schindhelm.

Ist eine ausgewogene Ernährung von Kindern und Jugendlichen in stationären Jugendhilfeeinrichtungen mit einer Verpflegungspauschale von 4,95 Euro möglich? Mit dieser und anderen Fragen startete vor fünf Jahren das parikom-Projekt „Powerfood – Ernährung in Jugendhilfeeinrichtungen“. Schnell wurde klar: Der Betrag ist nicht zuletzt aufgrund steigender Lebensmittelpreise zu gering angesetzt. Die höheren Kosten und der starke Druck seitens der Jugendhilfeträger führten schließlich in den sächsischen Landkreisen zu einer Anhebung der Pauschale auf 6,25 Euro pro Tag und Kind.

Diese Pauschale bildet einen wichtigen Grundstein, um eine ausgewogene Versorgung anbieten zu können und beispielsweise die Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Ernährung sowie des Forschungsdepartments für Kinderernährung umzusetzen. Die Finanzierung ist allerdings nur ein Teil der Lösung. Pädagogische und hauswirtschaftliche Fachkräfte in den Einrichtungen benötigen neben den berufsspezifischen Qualifikationen auch Ernährungswissen und praxistaugliche Kochkompetenzen.

In der Praxis für die Praxis lernen

Auf Grundlage der 2019 im Projekt Powerfood erarbeiteten Arbeitshilfe „Damit gute Ernährung in der Jugendhilfe gelingt“ entstand ein Weiterbildungscurriculum, das in den vergangenen zwei Jahren erprobt wurde. Zielgruppe des Angebotes waren Teams aus pädagogischen und hauswirtschaftlichen Fachkräften stationärer und teilstationärer Jugendhilfeeinrichtungen in Sachsen.

Um die verschiedenen Aspekte gesunder und altersgerechter Ernährung in der Praxis zu verankern, bedarf es Zeit. Daher wurden zwei Halbtagsseminare im Abstand von etwa drei Monaten angeboten. Dank der Projektfinanzierung durch den Verband der Ersatzkassen e.V. (vdek) konnten 16 Teams kostenfrei geschult werden. In den Seminaren setzten sich die Teilnehmenden mit grundlegendem Ernährungswissen auseinander und reflektierten die Verpflegungsumsetzung in ihrer jeweiligen Wohngruppe oder Einrichtung. Dabei wurden den Beteiligten erste Optimierungsmöglichkeiten ersichtlich. Die Praxiseinheit zeigte Möglichkeiten auf, wie Verpflegung trotz kleinem Budget im Alltag abwechslungsreich gestaltet werden kann. Wertvolle Anregungen erhielten die Teams beim Selbstaushüben und Verkosten von vegetarischen Aufstrichen, Gemüse- und Hülsenfruchtgerichten. Das abschließende Feedback fiel weitgehend positiv aus. Meist wurden die neuen Erkenntnisse dankbar angenommen.

Mit vorhandenem Budget gesund verpflegen

Die externen Partner des Projektes evaluierten die Qualität des Curriculums und der Schulungen systematisch. Im Ergebnis zeigte sich eine hohe Wirksamkeit der Weiterbildungen. Insbesondere der modulare Aufbau half dabei, Wissen zu verankern. Zudem gelang es, Kinder und Jugendliche in die gesundheitsbewusste Planung, den Einkauf und die Zubereitung einzubeziehen. So wurden nachhaltige Lernprozesse befördert und sie konnten in den Alltag der Einrichtungen eingebettet werden.



Einrichtungen können die praxiserprobten Inhouse-Schulungen „Powerfood – Damit gute Ernährung in der Jugendhilfe gelingt“ weiterhin nutzen. Erste Schritte bietet zudem das zweistündige Online-Seminar „Ausgewogene Ernährung von Kindern und Jugendlichen in Jugendhilfeeinrichtungen – eine Einführung“.

Darüber hinaus geben die bereits erwähnte Arbeitshilfe „Damit gute Ernährung in der Jugendhilfe gelingt“ sowie die 2022 erfolgte Ergänzung derselben wichtige Anregungen für die Einrichtungspraxis.

Alle Informationen und Downloads finden Sie auf:

www.parikom.de



Vergütung in der ambulanten Pflege: Wohin geht die Reise?

Die Verhandlungsergebnisse für die Vergütung ambulanter Pflege führten in den letzten Jahren zunehmend zu Diskussionen in der Mitgliedschaft des Paritätischen Sachsen. Das Verhandlungsgeschehen braucht neue Lösungen, ist Andrea Wetzel, Referentin für Entgelte in der Pflege, überzeugt.

Wenn eines absolut prägend ist für den Paritätischen, dann dessen Vielfalt auf den verschiedenen Ebenen. Diese Vielfalt ist ebenfalls unter den Mitgliedern zu finden, die in der ambulanten Pflege unterwegs sind. Ihnen kommt neben pflegenden Angehörigen eine gewichtige Rolle zu, wenn Menschen in ihrer eigenen Häuslichkeit betreut werden sollen. Sie sind die institutionalisierte Seite des Grundsatzes ‚Ambulant vor stationär‘.

Besagte Vielfalt hat bereits in den zurückliegenden Jahren bei den Vergütungsverhandlungen in der ambulanten Pflege zu unterschiedlicher Zufriedenheit mit den Ergebnissen gesorgt. Denn die meisten Dienste und Einrichtungen in der Mitgliedschaft des Landesverbandes verhandeln ihre Kostensätze nicht einzeln mit den Kassen. Sie haben den Paritätischen Sachsen mandatiert, dies für sie zu tun. Der Landesverband seinerseits bestreitet die Vergütungsverhandlungen gemeinsam mit den anderen Verbänden der freien Wohlfahrtspflege in Sachsen – mit der Liga.

Große Bandbreite ans Diensten und Bedarfen

Das funktionierte bisher relativ gut. Denn irgendwann in der Vergangenheit wurde ein Punktwert für alle Pflegedienste der Liga vereinbart, bei dem keiner seine Daten offenlegen musste. Jene mit niedrigeren Löhnen profitierten davon sicherlich am stärksten. Möglicherweise ist deshalb die Diakonie 2019 aus der Verhandlungsgemeinschaft ausgeschieden. Seitdem gab es zwei Punktwerte: einen für die Diakonie und einen etwas geringeren für den Rest der Liga. Um die Bandbreite der Dienste unter dem Dach der Liga besser abzubilden, wurden seit 2021 dann mehrere Punktwerte vereinbart, die je nach durchschnittlichem Stundenlohn zur Anwendung kamen. Was für mehr Gerechtigkeit sorgen sollte, war für viele der Pflegedienste im Paritätischen jedoch nicht sehr erfreulich, denn etliche erreichten mit ihren Durchschnittslöhnen nicht einmal die Eingangsstufe für den neuen Punktwert und mussten daher mit dem des Vorjahres auskommen.



Wenn Preise für viele Dienste zugleich vereinbart werden, ist es kaum möglich, es allen recht zu machen. Man muss bestimmte Annahmen treffen, um zu einem Ergebnis zu kommen. So wird zum Beispiel eine Fachkraftquote angesetzt, um Stundenlöhne vergleichbar zu machen – wohlwissend, dass die in jeder Sozialstation anders aussieht.

Vor dem Hintergrund der ab September 2022 geltenden Tariftreuepflicht war davon auszugehen, dass die Verhandlungsrunde 2022/23 eher unkompliziert ablaufen würde. Streng genommen war ein Verhandeln unnötig. Der höchste Stundenwert der vorhergehenden Vereinbarung in Relation gesetzt zum regional üblichen Entlohnungsniveau und schon hat man eine Steigerungsrate. Okay, diese würde dann wohl bei knapp 20 Prozent liegen – aber wer hat je behauptet, dass die Tariftreuepflicht keine deutlichen Kostensteigerungen nach sich ziehen würde?

Tariftreuepflichtbedingte Steigerungen nicht bei allen gut abgebildet

Doch dann kam es anders. Die Diakonie hatte bereits vor den anderen Liga-Verbänden einen Punktwert vereinbart und durch die Meldungen an die Datenclearingstelle konnte der durchschnittliche Stundenlohn schnell ermittelt werden. Dieser lag nun über dem regional üblichen Entgeltniveau sowie über etlichen anderen tariflichen Durchschnittslöhnen. Plötzlich standen wir also vor der Aufgabe, eine Punktwertabsenkung zu verhindern!

Dies gelang, da wir ein Rechenmodell gefunden haben, mit dem eine Kopplung der Vergütung an die angewendeten Tarife in Sachsen nachvollziehbar wurde. Zudem konnte ein Risikozuschlag vereinbart werden. Obwohl die Steigerungen die individuelle Lohnkostenentwicklung nicht in jedem Fall abdecken, war dies ein Argument, weshalb die Diakonie 2022 wieder gemeinsam mit der Liga verhandelte. Und da bekanntlich nach der Verhandlung schon vor der Verhandlung ist, haben wir eine Arbeitsgruppe gegründet und uns direkt daran gemacht, die Verhandlungsrunde 2023/24 vorzubereiten.

Ansatz für die Zukunft: Personalkostenzentriertes Vergütungsmodell

Ein Ansatz für die Zukunft ist die Abkehr von der Verknüpfung der Vergütung an Tarife hin zu einem personalkostenzentrierten Vergütungsmodell, mit dem jeder Pflegedienst seine individuelle Vergütung erhält.

Aber wie das so ist: Eine neue Art der Vergütungsfindung wird sich nicht mal eben so umsetzen lassen und die ersten Gespräche mit den Kostenträgern zeigen, dass in der Verhandlungsrunde 2023 in erster Linie die Tarifsteigerungen in die Punktwerte einfließen werden.

Auch wenn der personalkostenzentrierte Ansatz diesmal noch keine Rolle spielt, sehe ich große Vorteile darin, wieder als gesamte Liga aufzutreten. Nicht nur, dass wir nun wieder für über 300 Pflegedienste sprechen – wir befinden uns auch schon mitten in der Verhandlung und voraussichtlich gibt es bereits ein Ergebnis, wenn Sie dies hier lesen. Denn natürlich möchte die Diakonie bereits im April 2023 einen neuen Punktwert vereinbart haben. Für uns heißt das: mehr Planungssicherheit! Zum einen werden alle Dienste ihre Klient*innen schon rechtzeitig informieren und die neuen Punktwerte ab Juli abrechnen können. Zum anderen haben all jene, die sich dafür entscheiden, der Vereinbarung nicht beizutreten, noch ausreichend Zeit, um zu einer individuellen Verhandlung aufzurufen.

Transparenz dank Kalkulationsschema ermöglichen

Doch wie geht es künftig weiter? Es muss einen gemeinsamen Rahmen geben, der die individuellen Bedürfnisse der Pflegedienste abdeckt – wofür das personalkostenzentrierte Modell als mögliche Lösung in Frage kommt.

Und gleichzeitig muss ein weiterer Weg beschritten werden. Die heute angewandten Berechnungsgrundlagen, die dem Verhandlungsgeschehen zu Grunde liegen, sind veraltet und intransparent. Warum sollte es nicht möglich sein, ein Kalkulationsschema zu entwickeln, mit dem jeder Pflegedienst seinen eigenen Punktwert kalkulieren und vereinbaren kann? Zumal es dies im voll- und teilstationären Bereich bereits gibt.

Personalkostenzentriertes Modell und ein transparentes sächsisches Kalkulationsschema – beide Instrumente ermöglichen es, die Vielfalt der Paritätischen Pflegedienste abzudecken. Ersteres stellt eine einfache und gerechte Möglichkeit der Preisfindung für all jene Pflegedienste dar, die die Erstellung einer vollständigen Kalkulation nicht leisten können oder wollen. Ein Kalkulationsschema hilft wiederum, nachweisbar eine bedarfsgerechte Vergütung zu ermitteln. Beide Ansätze werden hinsichtlich der Stärkung der ambulanten Pflege in Sachsen für den Landesverband künftig eine zentrale Rolle spielen.



Andrea Wetzel vertritt als Referentin für Entgelte die Mitglieder des Paritätischen Sachsen aus der ambulanten Pflege in den Kostensatzverhandlungen mit den Kostenträgern. Haben Sie Fragen?

E-Mail: andrea.wetzel@parisax.de
Telefon: 0351 - 828 71 147

Teilhabe konkret gestalten

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) soll behinderten Menschen mehr Selbstbestimmung ermöglichen - mehr Mitsprache beim Wohnen, Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sowie soziale Teilhabe und auch bei der (medizinischen) Versorgung. Wie das in der Praxis umgesetzt wird, gibt der Rahmenvertrag vor und konkretisiert die Kommission nach SGB IX für den Freistaat Sachsen. Der Paritätische Sachsen gestaltet den Prozess aktiv mit.



Die Kommission nach SGB IX setzt die im Rahmenvertrag der Eingliederungshilfe vereinbarten Aufgaben um und entwickelt diesen Vertrag weiter. Das Arbeitsgremium ist paritätisch besetzt: Die Leistungserbringer aus der Wohlfahrtspflege bzw. die privaten Anbieter auf der einen Seite und die Träger der Eingliederungshilfe - der Kommunale Sozialverband (KSV) und die kommunale Ebene - auf der anderen Seite. Die Behindertenselbstvertretung und das Sozialministerium sind mit je einer Person Teil des Gremiums - beratend, aber ohne Stimmrecht.

Kommission ebnet den Weg für das Bundesteilhabegesetz in Sachsen

Mario Chmelarz, Referent Entgelte des Paritätischen Sachsen, ist Vorsitzender der Kommission und strukturiert in dieser Funktion den Umsetzungsprozess des BTHG. Er erklärt: "Die Herausforderung besteht darin, alle Beteiligten anhand konkreter Ziele mitzunehmen. In den letzten Monaten haben wir Fragen zum Wohnen im Sinne der Betroffenen geklärt. Das ist eine komplexe Aufgabe, denn behinderte Menschen haben nun Anspruch auf individuellere, vielfältigere Leistungen, die erstmal beschrieben werden müssen. Diesen Paradigmenwechsel regelt das Bundesteilhabegesetz nicht im Detail. Er muss in den Köpfen gelebt werden und nicht nur auf dem Papier. Mit Blick auf das Wohnen bedeutet das: Je nach Bedarf werden für einen behinderten Menschen in Zukunft die Miete, die Fachleistung und die Grundsicherung extra berechnet, nicht mehr pauschaliert."

Verhandlungsort und Wegweiser für Inklusion in Sachsen

Die Beschlüsse der Kommission sind für Sachsen verbindlich und haben einen hohen Stellenwert, weil sie den Anspruch der Betroffenen auf bestimmte Leistungen definieren. Doch der Weg dahin ist herausfordernd, denn die Kommission kann Beschlüsse nur einstimmig fassen. Das schafft einen Interessenausgleich, erfordert bei zwölf stimmberechtigten Vertreter*innen jedoch oft einen langwierigen Diskussions-, Findungs- und Einigungsprozess. Doch die Mühe lohnt sich, da der gemeinsam erarbeitete Konsens so auf lange Sicht trägt. Die Grundsatzbeschlüsse werden von allen beteiligten Partnern anerkannt, umgesetzt und bilden die Grundlage für das Leistungsrecht in Sachsen.

Das gemeinsame Ziel besteht darin, die Leistungen zur Teilhabe für Menschen mit Behinderung und für Menschen, die von Behinderung bedroht sind, sicherzustellen. Dafür entsteht ein Konzept zur Umsetzung des BTHG. Dieses Konzept wird seit Mitte 2022 in fünf Modelleinrichtungen mit insgesamt 220 Bewohner*innen erprobt und auf seine Praxistauglichkeit hin geprüft. Im Mittelpunkt steht dabei der Mensch. Bei der Begutachtung wird ein individuelles Paket für die jeweilige Person geschnürt und daran richten sich der Personalschlüssel, der Leistungsumfang und eine Kalkulationsgrundlage für Investitionen aus. Allen ist klar, dass die gesetzliche normierte individuelle Begutachtung aller in Sachsen lebenden Menschen mit Behinderung eine Mammutaufgabe ist. Es braucht dafür den Willen, eine gemeinsame Lösung für das Begutachtungsverfahren zu finden und den Betroffenen den zeitnahen Zugang zu ihren Leistungen zu sichern.

Die Umsetzung des Bundesteilhabegesetz - großer Auftrag für ein kleines Gremium

"Die Kommissionsarbeit war in den letzten drei Jahren stark von der Bewältigung der Corona-Pandemie geprägt. Es braucht vor allem Zeit, höhere Aufmerksamkeit und in Ministerien und Politik Verständnis für die tiefgreifenden Veränderungen, die mit dem BTHG einhergehen. Um den Prozess voranzubringen, sind auch Anpassungen von Gesetzen und Verordnungen auf Landes- und Bundesebene notwendig. Das BTHG ist ein weitreichender sozialpolitischer Auftrag. Der Freistaat muss sich inhaltlich stärker einbringen und perspektivisch an der Finanzierung beteiligen, wie dies in anderen Bundesländern bereits geschieht. Die Kommunen schaffen das nicht mehr allein", stellt Mario Chmelarz fest.

Das Ziel nicht aus den Augen verlieren

Der Kommissionsvorsitzende formuliert einen klaren Auftrag für die weitere Arbeit des Gremiums: "Es gilt, die Kommissionsarbeit trotz aller Komplexität weiter voranzubringen. Die Erprobungsphase muss in den fünf Modelleinrichtungen wie geplant Ende 2023 abgeschlossen werden. Ab 2024 sollten wir in eine sachsenweite Umsetzung des BTHG einsteigen. Ob die individuelle Teilhabe so gelingt, wie das Gesetz es vorsieht, wird stark von den Begutachtungsinstrumenten abhängen. Aber ich bin zuversichtlich, dass wir dieses heiße Eisen gemeinsam schmieden."

Das Bundesteilhabegesetz stellt einen Paradigmenwechsel hinsichtlich der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen dar. Seine Umsetzung erweist sich als herausfordernd. Für den Austausch darüber sprechen Sie unser Referat Teilhabe an. Alle Kontaktdaten finden Sie auf:

www.parisax.de



FSJ/FÖJ-Sprecher*innenarbeit hilft bei der Weiterentwicklung von Freiwilligendiensten

Sophie leistet seit September 2023 ein Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) auf dem Abenteuerspielplatz Panama des Treberhilfe Dresden e.V. Sie wurde zur sächsischen Landessprecherin und Bundessprecherin aller FÖJ-Freiwilligen in Deutschland gewählt. Die 21-jährige erklärt, was die Landessprecher*innen tun und warum es sich für Einsatzstellen lohnt, sie zu unterstützen.



Sophie Schmidt engagiert sich im FÖJ und als Bundessprecherin für die Belange von Freiwilligen.

Das Amt als FSJ/FÖJ-Landessprecher*innen gibt uns jungen Erwachsenen die Chance, Demokratie und Politik sowie Partizipation zu leben. Wir bündeln Rückmeldungen von Freiwilligen, treten mit Politiker*innen in Kontakt und setzen uns für die Umsetzung unserer Ideen ein. Uns liegen besonders die Rahmenbedingungen des Freiwilligendienstes am Herzen.

Wir sind ein kommunikatives Bindeglied zwischen Freiwilligen, Einsatzstellen, Freiwilligendienstträgern und Politik. Wir wollen dabei mitwirken, das Freiwillige Jahr zu optimieren, damit auch in Zukunft viele junge motivierte Menschen einen Freiwilligendienst ableisten und die Einsatzstellen mit ihrem Engagement unterstützen und entlasten.

Anleitende in Freiwilligendiensten stärken

Die Anleiter*innen der Einsatzstellen spielen eine Schlüsselrolle im Freiwilligendienst, weil sie die Freiwilligen täglich begleiten. Wir Landessprecher*innen finden es grundlegend, dass Anleitende im Arbeitsalltag Zeit für Anleitung (Reflexion, Gespräche) haben sollten und dass sie auch über Kapazität verfügen, dafür eine entsprechende Fortbildung dafür zu besuchen. So können Einsatzstellen zu einem gelingenden Freiwilligendienst beitragen. Auch die Anleiter*innen könnten in die Weiterentwicklung von Freiwilligendiensten einbezogen werden.

Mehr Anerkennung für Freiwillige

Es braucht definitiv mehr gesellschaftliche Anerkennung für das Ableisten eines Freiwilligendienstes, zum Beispiel in Form von Ermäßigungen oder Vergünstigungen wie dem Bildungsticket in Sachsen. Aber auch Einsatzstellen sollten ihre Freiwilligen wertschätzen, beispielsweise durch das Ermöglichen von Weiterbildungen in der Einrichtung oder durch die Vermittlung von fachspezifischem Wissen, eine wertschätzende Einbindung ins Team, eine 35h-Woche, die Ermöglichung von Vorstellungsgesprächen für Ausbildung oder Studium oder einfach durch regelmäßiges Dankesagen.

Ausblick: Neue Zielgruppen für Freiwilligendienste

Der Freiwilligendienst ist für einen Großteil der Freiwilligen ein wertvolles Jahr, voll von persönlicher Weiterentwicklung, Berufsorientierung und Spaß. Es wäre schön, so ein Jahr jedem Menschen zu ermöglichen. Es gibt verschiedene Barrieren, wie unter anderem Geldnot, sprachliche, körperliche oder geistige Beeinträchtigungen. Wir fordern, dass Einsatzstellen offener werden, marginale Zielgruppen zu unterstützen (Inklusion, Diversität).

Mir ist bewusst, dass nicht alle unserer Wünsche von heute auf morgen umsetzbar sind. Aber wir wollen mit unseren Impulsen Veränderungen anstoßen.

Vertrauen und gute Einbindung ins Team lassen einen Freiwilligendienst gelingen

Seit dem 1. September 2022 arbeitet Carmina (19) als Freiwillige in einer Intensivwohngruppe der Trägerwerk Soziale Dienste in Sachsen GmbH (twsd). Zudem ist sie FSJ-Gruppensprecherin. Sie erzählt, wieso sie sich in ihrer Einsatzstelle wohlfühlt und warum Einrichtungen die FSJ-Sprecher*innenarbeit weiterhilft.

Ich finde, ein Freiwilligendienst gelingt dann, wenn Einsatzstelle und Freiwillige*r dazu beitragen. Zuerst einmal ist es aus meiner Sicht wichtig, dass die Freiwilligen große Motivation haben, die gewählte Einsatzstelle zu unterstützen. Man sollte aber auch nicht zu hohe Erwartungen an sich selbst haben. Einarbeitung braucht Zeit. Natürlich kann auch die Einsatzstelle dazu beitragen, dass sich der Freiwilligendienst für alle Seiten als angenehm und gewinnbringend gestaltet.

Wenn es ein Problem gibt, ist immer jemand aus dem Kollegium an meiner Seite.

Ich arbeite in einer Intensivwohngruppe des twsd und habe mit meiner Einsatzstelle wirklich Glück. Zum einen ist sie vollbesetzt, was den Arbeitsalltag entspannt. Zum anderen gibt es hier einfach ein super Team, in dem ich mich sehr gut aufgehoben fühle. Mit dem Wissen, zu jeder Zeit eine Ansprechperson zu haben, ist es für mich leichter, mich neuer Aufgaben anzunehmen. Ich beantworte zum Beispiel Anrufe und vereinbare Termine. Ich glaube, darauf kommt es an: Dass uns als Freiwilligen etwas zugetraut wird und wir miteinbezogen werden in den Einrichtungsalltag. Es macht Spaß, Neues zu lernen und mit der Zeit mehr Aufgaben und Verantwortung zu übernehmen.

Ich bringe meine Stärken ein.

Trotzdem möchte ich gern anmerken, dass wir als FSJler*innen keine ausgebildeten Vollzeitkräfte sind und deswegen von Seiten der Einsatzstelle keine zu hohen Erwartungen gestellt werden sollten. Das passiert vielleicht, wenn es vorher Freiwillige gab, die sehr viele Fertigkeiten mitgebracht haben. Aber jeder Mensch hat seine eigenen Stärken und es braucht Zeit, bis man in der Einrichtung selbstständig Aufgaben übernehmen kann.

Es gibt noch andere Punkte, die Freiwilligendienste attraktiver machen würden, beispielsweise eine 35-Stunden-Woche oder die Höhe des Taschengeldes. Mit diesen Themen beschäftigen sich die Sprecher*innen der Seminargruppen und vor allem die Landessprecher*innen, die dann auf politischer Ebene aktiv werden.



Carmina Friede sind ihr FSJ und das Engagement als FSJ-Sprecherin sehr wichtig.

FSJ-Sprecher*innen bewegen Verbesserungen für Freiwillige.

Wir Sprecher*innen haben somit vor allem das Ziel, Freiwilligendienste für die Freiwilligen so attraktiv wie möglich zu machen. Ein Beispiel ist, dass wir uns dafür eingesetzt haben, dass das Bildungsticket in Sachsen (15 € pro Monat) seit dem 1. Januar 2023 endlich auch für Freiwillige gilt. Solche Vergünstigungen können bedeuten, dass in Zukunft mehr Freiwillige zur Verfügung stehen werden. Damit könnten umso mehr Einrichtungen auf die Unterstützung von Freiwilligen bauen.

Ich lerne jeden Tag dazu, vor allem über mich selbst.

Ein Freiwilligendienst ist auf jeden Fall eine Bereicherung für alle Seiten. Die Einsatzstellen gewinnen eine zusätzliche Hilfskraft und die Freiwilligen an Erfahrungen. Ich kann mit Sicherheit behaupten, dass ich fast jeden Tag dazulernen - vor allem über mich selbst.

Soziale Organisationen stärker als Arbeitgeber darstellen

Unzählige Botschaften stehen täglich im Wettbewerb um unsere Aufmerksamkeit. Dennoch agieren viele soziale Organisationen bei der eigenen Darstellung noch immer so, als wenn dieser Wettbewerb sie nicht beträfe. Es ist Zeit, gezielter zu kommunizieren, sagt Thomas Neumann, Referent für Verbandskommunikation des Paritätischen Sachsen.

Wir kennen ihn alle, den Spruch: Tue Gutes und rede darüber. Mit dem „Gutes tun“ funktioniert es in der Mitgliedschaft des Paritätischen Sachsen sehr gut. Nur beim Darüberreden scheint es leider noch nicht so richtig rund zu laufen. Und dabei ist es gerade jetzt so wichtig, zu zeigen, wer man ist und was man tut.

Denn keine Frage scheint die Träger Sozialer Arbeit und Bildung derzeit so sehr umzutreiben, wie jene nach Personal und Fachkräften. Und damit sind die Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Sachsen nicht allein. Auch die Einrichtungen und Dienste der anderen Wohlfahrtsverbände müssen ihre Teams zusammenbekommen. Private Anbieter sozialer Leistungen ebenso. Die Konkurrenz ist groß - die Anzahl der auf dem Markt verfügbaren Personen klein. Und sie wird absehbar noch kleiner.

Soziale Organisationen zeigen sich zu wenig als Arbeitgeber

Dennoch scheinen sich soziale Organisationen vor den potentiellen Fachkräften, die sich möglicherweise bei ihnen bewerben würden, geradewegs zu verstecken. Nur wenige unserer Mitglieder geben beispielsweise auf ihren Webseiten preis, wer die Menschen sind, die dort betreuen, begleiten, pflegen und bilden. Oft ist nur schwer bis gar nicht erkennbar, warum es sich lohnt, bei gerade diesem oder jenem Träger zu arbeiten. Oder was dem Unternehmen hinsichtlich seiner Beschäftigten wichtig ist. Zu viele glauben noch immer, dass die Veröffentlichung einer Stellenanzeige reichen muss, damit Bewerber*innen sich ein Bild davon machen können, worauf sie sich einlassen.

Spätestens an dieser Stelle kommt gern der Einwand, dass es für Kommunikation und Marketing in sozialen Organisationen keine Ressourcen gäbe. Das mag stimmen. So etwas wichtiges wie Kommunikation wird leider nur selten refinanziert. Allerdings gibt es auch genug Träger, die mit Prämien oder auffälligen Aktionen werben. Ein Stand auf einer der diversen sächsischen Jobmessen ist ebenfalls sehr beliebt. Dafür wird teilweise nicht wenig Geld in die Hand genommen. Und dennoch - die Bewerbungszahlen bleiben trotz des Aufwandes übersichtlich. Und die Qualität der Bewerbungen entspricht nicht unbedingt dem, was man sich gewünscht hätte.

Eigenes Selbstverständnis schärfen

Das eigentliche Problem liegt in der Regel fernab großer Werbebudgets. Oft haben Organisationen stattdessen grundlegende Fragen für sich nicht beantwortet. Beispielsweise solche: Was macht das Arbeiten bei uns aus? Was unterscheidet uns als Unternehmen von anderen im gleichen Segment? Wer passt gut zu uns? Wie sollen unsere Teams zusammengesetzt sein, damit das Arbeiten Spaß macht und fachlich gut gelingt? Erst wenn darüber Klarheit besteht, können die Eigendarstellung und die Ansprache potentieller neuer Kolleg*innen gelingen. Aktivitäten erfolgen zielgenauer und kosteneffizienter. Selbst eine einfache Stellenanzeige kann in der Folge so zugeschnitten werden, dass sie ansprechender auf jene Personen wirkt, die wirklich zum Unternehmen passen.

Ja, dafür muss man sich Zeit nehmen. Dazu braucht es aber keine tagelangen Workshops. So bieten beispielsweise Leitbilder oder anderweitig formulierte Werte der Organisation wichtige inhaltliche Ansatzpunkte. Eine weitere bedeutende Ressource zur Klärung all solcher Fragen haben alle Organisationen – unabhängig vom Budget: die eigenen Mitarbeiter*innen. Diese Fragen mit der Belegschaft zu bearbeiten, bringt mehr als nur Antworten. Im besten Fall wird dabei die Identifikation mit dem Unternehmen gestärkt, da ein Bewusstsein dafür entsteht, warum es sich lohnt, dort zu arbeiten. So ein Prozess fördert zudem Geschichten zu Tage, die wiederum in der Außendarstellung verwendet werden können. Auf diese Weise lässt sich zeigen, dass Werte und Selbstverständnis tatsächlich gelebt werden und nicht nur Werbe-Schnick-Schnack sind. Natürlich wird in so einem Prozess mit den Beschäftigten auch Negatives zur Sprache kommen. Das birgt dann Chancen für die Personalentwicklung.

Kommunikation stärker als Teil der Unternehmensführung verstehen

Womit wir bei einem weiteren sehr wichtigen Punkt sind: Geschäftsleitung, Kommunikationsverantwortliche und Personalabteilung müssen Hand in Hand arbeiten, wenn es darum geht, Personal zu gewinnen und zu binden. Nur so kann es gelingen, dass die Realität des beruflichen Alltags in der Organisation mit jener identisch ist, die nach außen kommuniziert wird. Nichts ist schlimmer, als nach außen



Verbessern Sie ihr Trefferbild. Zeigen Sie, wer Sie sind und wer gut zu Ihnen passt.

etwas vorzugeben, das so nicht existiert. Bewerber*innen nehmen es definitiv übel, wenn die Website ein junges diverses Team suggeriert und sie am ersten Arbeitstag aber auf eine ausgebrannte Belegschaft treffen, von der die Hälfte innerlich bereits gekündigt hat.

Die Darstellung der Arbeitgeberidentität muss zudem – wie jeder gute Kommunikationsprozess – immer von einem Reflexionsprozess begleitet werden, um authentisch zu sein. Erst Klarheit darüber, was einem selbst wichtig ist, ermöglicht es, dies auch gezielt zu platzieren und die notwendigen Anknüpfungspunkte zur jeweiligen Zielgruppe zu finden. Gerade vor dem Hintergrund geringer Kommunikationsressourcen in sozialen Einrichtungen müssen die eigenen Ziele und die klar abgegrenzte Zielgruppe bekannt sein, bevor man über

Maßnahmen sprechen kann. Andernfalls erleidet man hohe Streuverluste. Das ist umso unschöner, wenn damit hohe Kosten einhergehen.

Ein letzter Punkt: Zu oft werden Kommunikationsverantwortliche von sozialen Organisationen lediglich als ausführende Abteilungen verstanden. Führungskräfte verschenken auf diese Weise jedoch im eigenen Haus wichtige Potentiale. Gute Kommunikationsverantwortliche können weit mehr als nur die Webseite hübsch machen und Flyer erstellen. Sie verstehen Kommunikation ganzheitlich und strategisch. Ihre Perspektive auf Fragen der Organisations- und Personalentwicklung sollte mindestens mit eingeholt werden, damit die Kommunikation einer Arbeitgebermarke langfristig erfolgreich sein kann.



Thomas Neumann ist Referent für Verbandskommunikation und Pressesprecher des Paritätischen Sachsen. Sie wollen sich zu Kommunikationsthemen austauschen? Melden Sie sich.

E-Mail: thomas.neumann@parisax.de
Telefon: 0351 - 828 71 122

Vom Ehrenamt zum Hauptamt

Im Lauf der Zeit bilden vorhandene Strukturen mitunter die Anforderungen an eine Organisation nicht mehr adäquat ab. Dann gilt es, Änderungen vorzunehmen. Die Volkssolidarität Dresden hat diesen Schritt gewagt und von einem ehrenamtlichen auf einen zweiköpfigen, hauptamtlichen geschäftsführenden Vorstand umgestellt. Mit Volljurist Christian Seifert sowie Diplom-Betriebswirtin und Steuerberaterin Yvonne Dittmann sind seit Januar 2023 fortan zwei Personen für den traditionsreichen Sozial- und Wohlfahrtsverband und seine verbundenen Unternehmen verantwortlich. Wir sprachen mit dem neuen Vorstandssprecher.

Herr Seifert, wie liefen die ersten Monate mit der neuen Struktur?

Christian Seifert: Im Großen und Ganzen planmäßig. Nachdem im letzten Jahr die satzungsrechtlichen Voraussetzungen geschaffen wurden, waren die ersten Monate davon geprägt, neben dem zweiköpfigen hauptamtlichen Vorstand die neugeschaffenen Gremien des Verbandsrates und des Beirates zu wählen bzw. zu konstituieren. Alle Gremien haben ihre Tätigkeit aufgenommen und sind nun damit beschäftigt, diesen Wechsel mit Leben zu erfüllen. Vor allem wegen der kriegsbedingten Energiekrise hatten wir jedoch daneben alle Hände voll zu tun, die Volkssolidarität Dresden mit ihren Gesellschaften abzusichern. Das war und ist als Einstieg sehr herausfordernd.

Bei den meisten Vereinen ist ein ehrenamtlicher Vorstand üblich. Warum passte das nicht mehr zur Volkssolidarität Dresden?

Christian Seifert: Wir sind nicht der erste und werden auch nicht der letzte Wohlfahrtsverband bleiben, der seine Strukturen modernisieren und professionalisieren wird. Dem ist ein über zweijähriger Strategieprozess vorausgegangen. Die Fragestellung war, ob wir den Status quo festschreiben und die Organisation beispielsweise in eine Stiftung überführen oder ob wir uns den Herausforderungen der Zukunft gestaltend stellen wollen. Dafür sind handlungsfähige Strukturen erforderlich. Wir haben uns für letzteren Weg entschieden.

Die enge Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt ist eine der Stärken freier gemeinnütziger Organisationen und prägt auch deren Kultur. Ist die beschriebene Veränderung bei der Volkssolidarität als Kulturwandel zu verstehen?

Christian Seifert: Das kann ich verneinen. Die Volkssolidarität Dresden ist ein großer Mitgliederverband. Er lebt durch seine Mitgliedergruppen und wird von ihnen getragen. Aber wie alle Mitgliederorganisationen müssen auch wir seit Jahren das Nachlassen der Bereitschaft zu einer aktiven und tätigen Mitgliedschaft feststellen. Wir wollen demnach Impulse für neue Formate setzen, in denen das

Leitmotiv der Volkssolidarität „Miteinander | Füreinander“ der heutigen Lebenswirklichkeit entspricht. Ich würde daher weniger von einem Kultur-, sondern von einem Generations- oder Mentalitätswandel sprechen.

Im diesjährigen Sozialbericht des Sächsischen Landkreistages kritisieren dessen Autor*innen die freie Wohlfahrtspflege dafür, sich immer mehr zu Sozialunternehmen zu entwickeln. Der Unterschied zu privatwirtschaftlichen Akteuren sei kaum noch vorhanden. Wie sehen Sie das?

Christian Seifert: Dem muss ich entschieden widersprechen. Richtig stellt der Bericht zwar einleitend fest, dass es die sozialstaatlichen Rahmenbedingungen waren, die die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit hervorgerufen haben. Ihnen Marktmacht und Dominanz vorzuwerfen, verkennt aber nicht nur Ursache und Wirkung, sondern ist schlichtweg falsch. Die Wohlfahrtsverbände arbeiten in der Subsidiarität. Wir erfüllen den Sicherstellungsauftrag der Pflegekassen für eine bedarfsgerechte und gleichmäßige, dem allgemein anerkannten Stand medizinisch-pflegerischer Erkenntnisse entsprechende pflegerische Versorgung. Die Pflegekassen mit ausreichend Mitteln auszustatten, damit wir deren Auftrag erfüllen können, ist nicht nur eine Selbstverständlichkeit, sondern gesetzlicher Auftrag. Gleichzeitig ist es der Staat, der die Kostenspirale in die Höhe treibt. Gesetzlich verordnete Lohnkostensteigerungen und inflationsbedingte Kostenexplosionen sind neben den stark gestiegenen Energiekosten Faktoren, die uns nur schwer Planungssicherheit geben. Im Unterschied zu privatwirtschaftlichen Unternehmen können wir die gestiegenen Preise aber nur sehr eingeschränkt in den Markt abgeben. Ich bin gespannt, wie uns der von den Landkreisen und kreisfreien Städten finanzierte Kommunale Sozialverband in den anstehenden Pflegesatzverhandlungen in die Lage versetzen wird, die rasant gestiegenen Kosten einschließlich des dringend überholungsbedürftigen Verwaltungskostenanteils zu refinanzieren.

Auf einen weiteren Aspekt möchte ich hinweisen: Mit jeder Preissteigerung erhöht sich auch der Eigenanteil des nicht von den Kassen getragenen Pflegekostenanteils. Mit



Das neue Team an der Spitze der Volkssolidarität Dresden:
Yvonne Dittmann und Christian Seifert

Sorge beobachten wir deshalb, dass dadurch immer mehr Menschen der Sozialhilfe anheimfallen. Konkret sind es mittlerweile etwa 25 Prozent unserer Bewohner*innen, die „Hilfe zur Pflege“ beantragen müssen. Tendenz steigend.

Worauf ist Ihrer Ansicht nach besonders zu achten, wenn eine Organisation vom ehrenamtlichen auf einen hauptamtlichen Vorstand umstellt?

Christian Seifert: Auf gute Kommunikation und ein gutes Zusammenwirken von Ehren- und Hauptamt - so wie wir das gelöst haben. Der Verbandsrat ist in seiner Struktur ein klassischer Aufsichtsrat. Der Beirat hingegen berät den Vorstand in ehrenamtlichen Angelegenheiten. Beide Gremien haben die gleiche Legitimation. Sie werden direkt von der Delegiertenversammlung gewählt. Der Vorsitzende des Beirates bildet neben dem Vorstand die Brücke, in dem er zugleich geborenes Verbandsratsmitglied ist. Diese Struktur garantiert, dass alle drei Gremien das Ganze im Blick behalten und fördern.

Bei welchen Themen setzen Sie auf die Zusammenarbeit mit dem Paritätischen Sachsen?

Christian Seifert: Die Mitarbeitenden des Paritätischen leisten sehr gute fachliche Beratung für ihre Mitglieder. Das schätzen wir sehr. Themen zur Zusammenarbeit fallen mir viele ein. Ich zähle nur einige auf, zum Beispiel die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten, Unterstützung bei der Einführung des neuen Pflegebemessungsinstruments für die stationäre Pflege oder die Stärkung des Verhandlungsmandats mit dem Ziel der Reformierung der Versorgung in der häuslichen Krankenpflege, insbesondere die Einführung der Möglichkeit, von Leistungskomplexen hin zu Zeitleistungen zu kommen. Auch die Initiierung eines sozialpolitischen Diskurses für unterstützende Strategien zur Aufwertung der Pflege liegt uns am Herzen.

Herr Seifert, herzlichen Dank für das Gespräch.

Der Volkssolidarität Dresden e.V. und die Volkssolidarität Dresden gGmbH bieten in der sächsischen Landeshauptstadt ein breites Angebot an Leistungen für ältere Menschen. Lernen Sie unser Mitglied kennen und treten Sie in den Dialog. Informationen und Kontakte auf:

www.volkssoli-dresden.de



Unsere Zukunft soll nachhaltig sein

Der Omse e. V. setzt sich seit vielen Jahren für den Umweltschutz und die Verbesserung der Lebensbedingungen in Dresden ein. Er hat schon viel erreicht. Nun widmet sich der Verein mit Blick in die Zukunft intensiv der Nachhaltigkeit. Für sein Projekt "Von der Wanderzunft zum nachhaltigen Soziokultur- und Bildungsverein" gewinnt der Träger nun den „eku-Zukunftspreis 2022“.



Hinsichtlich des Umweltschutzes und des nachhaltigen Handelns konzentrierte sich der Verein in den zurückliegenden Jahren insbesondere auf die Förderung der Bildung und der Sozialkompetenz junger Menschen. Der mit 10.000 Euro dotierte „eku-Zukunftspreis 2022“ würdigt diese Bemühungen, die von der Jury als vorbildhafter Beitrag zu einer ökologisch nachhaltigen Entwicklung in Sachsen sowie zum Schutz von Klima, Ressourcen, Natur und Umwelt gesehen werden.

Der Omse e. V. wurde 1990 als Wanderzunft gegründet und hat sich in den vergangenen Jahren zu einem Soziokultur- und Bildungsverein entwickelt. Von Beginn an hat sich der Träger verpflichtet, nachhaltig zu arbeiten. Damit meinen die Verantwortlichen nicht nur die Einschränkung von Umweltbelastungen, sondern auch ein ökonomisches und soziales Gleichgewicht. „In unseren sozialen Einrichtungen sollen Kinder und Jugendliche mit umweltfreundlichem und nachhaltigem Handeln in verschiedenen Dimensionen aufwachsen“, betont Kerstin Reetz-Schulz, geschäftsführende Vorständin.

Sowohl der Vorstand als auch die jeweiligen Einrichtungsleiter*innen widmeten sich 2021 einer umfassenden Analyse der Unternehmensstrategie zum Thema Nachhaltigkeit. Das bisherige Trägerhandeln wurde auf den Prüfstand gestellt. Es zeigte sich, dass es für den Verein essenziell ist, ökologisch und ökonomisch eine Vorbildfunktion für die Kinder, Eltern und Mitglieder des Omse e.V. zu übernehmen.

Um diesem Ziel gerecht zu werden, hat der Omse e. V. vereinsübergreifende und einrichtungsspezifische Ziele definiert wie zum Beispiel eine Sensibilisierung des Personals. „Nachhaltigkeitswächter*innen“ achten in den Einrichtungen auf Energieeffizienzmaßnahmen, Mülltrennung und -vermeidung. Produktionsabläufe und Lieferketten sollen optimiert werden. Das beinhaltet unter anderem für die Vereinseinrichtungen und Veranstaltungen regionale/saisonale Lebensmittel, die weitestgehend aus Bio-Anbau stammen. In kleinem Rahmen wollen einige Einrichtungen künftig auch eigenes Obst und Gemüse anbauen. Zudem soll sich mehr auf die Reparatur und Wiederverwendung von Gegenständen konzentriert werden, insbesondere bei Spielzeugen und Spielgeräten. Dadurch kann der Verein seine Ressourcen effizienter nutzen und die Auswirkungen auf die Umwelt minimieren. Das wirkt sich nicht nur positiv auf seine finanzielle Leistungsfähigkeit, sondern auch auf die eigene soziale Verantwortung aus.

Natürlich erhofft sich der Omse e. V. vor dem Hintergrund gestiegener Energie- und Rohstoffpreise auch Einsparungen in diesem Bereich. Im Vordergrund steht zunächst jedoch nicht das große Ziel der CO₂-Neutralität. Vielmehr sollen kleine Schritte gegangen werden, um nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch Eltern und Kinder mit auf den Weg zu einem nachhaltigen Alltag zu nehmen.

„Der Preis ist ein großartiger Erfolg für den Omse e. V., da er die Bedeutung seiner Arbeit unterstreicht. Das Thema Nachhaltigkeit ist bisher zwar im Bildungs- und Erziehungsbereich nur auf den ersten Blick fest verankert, aber unser Projekt könnte in Zukunft dazu beitragen, dies zu ändern. Insofern könnte es Modellcharakter für andere Vereine in diesem Bereich entfalten und damit langfristige positive Veränderungen anstoßen“, ist Kerstin Reetz-Schulz zuversichtlich.



Informationen und
Kontaktdaten zum
Omse e.V. finden Sie
auf:

www.omse-ev.de

Die Zukunft sozialer Arbeit fest im Blick.

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

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

Sprechen Sie uns an.

Telefon: 0351 - 828 71 420

E-Mail: info@parikom.de

Web: www.parikom.de



PARITÄTISCHES KOMPETENZZENTRUM
für soziale Innovation



#EchtGut
für alle:

VORFAHRT
FÜR GEMEIN-
NÜTZIGKEIT!

#ECHTGut

Vorfahrt für Gemeinnützigkeit

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



 DER PARITÄTISCHE



www.der-paritaetische.de/echtgut