

anspiel.

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen



Schwerpunkt

Soziale Innovation

Freie Wohlfahrt

Selbstbewusst zur eigenen
Innovationskraft stehen

Engagement

Junge Menschen mit
neuen Ansätzen für das
Ehrenamt gewinnen

Praxisblick

Soziale Innovation -
So geht das.

Wohngemeinnützigkeit:
**Eine Chance für soziale
Einrichtungen?**

Weiterbildung:
**Sterbebegleitung und
Trauer in der Pflege**

Leser*innenbefragung:
**Ihre Meinung ist
uns wichtig!**



Mutig Hürden meistern.

Weil alle zählen.

 DER PARITÄTISCHE

Soziale Innovation...



...ist mehr als ein Modewort. Mag der Begriff noch recht neu sein, so ist das, was er umschreibt, in der Freien Wohlfahrtspflege übliche Praxis: Neue Bedarfe erkennen und aktiv Lösungen finden.

Innovativ zu bleiben, ist in unserer Zeit, die von Wandel und Veränderung geprägt ist, wichtiger denn je zuvor. Oft wird von "multiplen Krisen" gesprochen, denen wir uns aktuell stellen müssen. Als Optimist sehe ich das naturgemäß anders. Jede Krise bietet viele Chancen, Dinge neu anzugehen. Es geht darum, Ideen zu entwickeln und sie aber auch auf ein nachhaltiges Fundament zu stellen. Schnelle Lösungen sind selten die besten. Oft verlängern sie nur schmerzhaft und teuer die Halbwertszeit totgelaufener Konzepte.

Als größter Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege ist auch der Paritätische Sachsen gefordert, innovativ zu denken und sich zukunftsfest aufzustellen. Als Mitgliederverband sowie Partner für Politik und Verwaltung sehen wir hierbei fünf primäre Herausforderungen, die wir angehen müssen. Da ist der Wandel der Arbeitswelt, der neben dem Ringen um ausreichend Personal und genügend Fachkräfte ebenso die Frage aufwirft, wie wir künftig zusammenarbeiten. Die älter werdende Gesellschaft ist ein weiterer Punkt. Dabei geht es um mehr als nur pflegerische Versorgung. Die gute Förderung und Begleitung von Familien und deren Kinder sowie von Jugendlichen spielt hier genauso mit hinein. Angespannte Haushalte in Bund, Ländern und vor allem den Kommunen weisen auf neue Verteilungskämpfe um die Finanzierung von Bildungs- und Sozialarbeit hin. Die unterschiedliche Entwicklung von Stadt und Land fordert uns als Wohlfahrtsverband, aber auch die Gesellschaft insgesamt heraus. Wie vermeiden wir künftig ein Versorgungsgefälle? Und schließlich verändern sich in einer globalisierten, digitalisierten und hypermobilen Welt die individuellen Lebensbezüge der Menschen.

Sie sehen: Auch wir müssen innovativ sein, um in Zukunft am gesellschaftlichen Zusammenhalt und an der Teilhabe aller in Sachsen lebenden Menschen mitwirken zu können. Das gehen wir in diesem und im kommenden Jahr in einem breit angelegten Dialog mit unseren Mitgliedern an. Ich lade Sie bereits an dieser Stelle herzlich dazu ein.

Bis dahin bietet Ihnen dieses Magazin mit dem Schwerpunkt „Soziale Innovation“ einige Anregungen, um auch Ihnen Mut zu machen, neue Wege zu gehen.

Einladen möchte ich Sie zudem, sich an der Leser*innenbefragung zu unserem Magazin zu beteiligen, die Sie in diesem Heft finden.

Herzliche Grüße

Michael Richter
Landesgeschäftsführer

- Kommentar**
- Selbstbewusst zur eigenen Innovationskraft stehen**
Michael Richter, Landesgeschäftsführer des Paritätischen Sachsen, ermutigt Akteur*innen Sozialer Arbeit selbstbewusster zur eigenen Innovationskraft zu stehen.
- Interview**
- Junge Menschen mit neuen Ansätzen für das Ehrenamt gewinnen**
Gespräch mit Rachel Zänker über das Projekt 'Jugend engagiert sich'.
- Ländlicher Raum**
- Soziale Innovationen im ländlichen Raum**
Wie der Verein 'auf weiter Flur' das Miteinander in einer sächsischen Gemeinde neu belebt.
- Praxisblick**
- Soziale Innovation - So geht das.**
Drei Kurzinterviews zu praktischen Beispielen sozialer Innovation aus der Mitgliedschaft des Paritätischen Sachsen.
- Freie Wohlfahrt**
- Soziale Innovation und Freie Wohlfahrtspflege**
Innovation als ständiger Begleiter freier Wohlfahrtsarbeit.
- Projektinfo**
- Gemeinsam für soziale Innovationen**
Wie das Projekt 'SINN - Zukunftsplattform für soziale Innovation' Organisationen auf dem Weg zu neuen Ideen unterstützt.
- 6 Wohngemeinnützigkeit: Eine Chance für soziale Einrichtungen?** 18
Carsten Tanneberger, Regionalstellenleiter Chemnitz des Paritätischen Sachsen, über Handlungsoptionen für soziale Einrichtungen, die eine Wiedereinführung der Wohngemeinnützigkeit mit sich bringt.
- 8 Weil alle zählen: Grundsätze und Werte im Fokus** 20
Rückblick auf die verbandliche Diskussion zum stärkeren Eintreten für die Werte Toleranz, Offenheit und Vielfalt.
- 10 Aktion: Ich stehe für...** 22
Statements aus Mitgliedsorganisationen, wofür sie stehen.
- Können Frauen Männerberatung?** 24
Jörg Gakenholz, Bildungsreferent für Männerforschung der Landesfachstelle Männerarbeit Sachsen, über die Anforderungen an eine gute Beratung von Männern.
- 14 Präventionskultur: Arbeitsschutz als Chance** 26
Wie Arbeitsschutz zum Betriebsklima beitragen kann und Sie die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege dabei unterstützt.
- 16 Wenn der Tod zum Beruf gehört: Sterbebegleitung und Trauer in der Pflege** 28
Sozialwissenschaftler Jens Kaluza über die Möglichkeiten, Fachkräfte im Umgang mit Sterben und Trauer zu stärken.

Weiterbildungsförderung: Soziale Arbeit profitiert nur teilweise
Karolin Amlung, Referentin für Weiterbildung des Paritätischen Sachsen, kommentiert die Weiterbildungsförderung im Freistaat Sachsen und benennt Handlungsbedarfe.

30 Interview: Konstruktiv und auf Augenhöhe **30**

Interview mit Anne Daburger, Geschäftsführerin des Arbeitgeberverbandes PATT, über Tarifbindung in der Sozialen Arbeit und Verhandlungsergebnisse der aktuellen Tarifrunde.

Jugendfreiwilligendienste jetzt auch in Teilzeit möglich **31**

Die 35-Stunden-Woche ist jetzt auch in den Freiwilligendiensten der Regelfall.

Leser*innenbefragung: Sagen Sie uns Ihre Meinung!

www.paritaetischer-sachsen.questionpro.eu/leserbefragung-anspiel



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

Layout: Thomas Neumann

Lektorat: Franziska Marx

Titelfoto: Vasyl (KI) - stock.adobe.com

Autor*innen und Mitwirkende an dieser Ausgabe:

Karolin Amlung, Ramona Bechler-Haas, Mareike Berger, Anne Daburger, Jörg Gakenholz, Gerry Hallbauer, Jens Kaluza, Pia Klimt, Stephanie Meichsner-Eschborn, Thomas Neumann, Claudia Nowakowski, Michael Richter, Tina Siebeneicher, Carsten Tanneberger

Druck: SAXOPRINT GmbH, Dresden

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





Selbstbewusst zur eigenen Innovationskraft stehen

Soziale Innovation erfährt in den letzten Jahren mehr Aufmerksamkeit. Das ist gut, denn endlich wird Soziale Arbeit stärker als das wahrgenommen, was sie ist: als ein von Innovation getragenes Arbeitsfeld. Soziale Organisationen sollten selbstbewusster dazu stehen, kommentiert Michael Richter, Landesgeschäftsführer des Paritätischen Sachsen.

Innovationskraft und Erfindungsgeist sind entscheidend für Entwicklung. Lange galten sie als Fähigkeiten, die allein im technischen Bereich zu finden sind. Dass Soziale Arbeit - die jeden Tag mit Menschen interagiert, deren Bedarfe individuell sind und die Fachkräfte immer wieder aufs Neue herausfordern - irgendwie in der breiteren Öffentlichkeit mit Innovation in Verbindung gebracht wurde, daran erinnere ich mich nicht. Daher bin ich froh, dass der Begriff der sozialen Innovation seit den letzten Jahren endlich eine größere Rolle spielt.

Soziale Arbeit und Innovation sind untrennbar verbunden

Das ist einerseits wichtig, da auf diese Weise dem Umstand Rechnung getragen wird, dass Soziale Arbeit nie stehen geblieben ist. Ihr wohnt es inne, sich ständig weiterzuentwickeln, denn unserer Gesellschaft verändert

sich laufend und somit ändern sich auch die Bedarfe der Menschen und ihre Lebenslagen, mit denen Soziale Arbeit umgehen muss.

Standen früher Versorgung und Betreuung im Mittelpunkt, ist es heute die Förderung von Teilhabe und Selbstbestimmung. Manifestiert hat sich dies auch in der Sozialgesetzgebung. Das Bundesteilhabegesetz ist ein sichtbares Beispiel dafür.

Andererseits ist die Stärkung des Begriffs der sozialen Innovation auch ein wichtiges Signal an unsere Branche selbst. Wir Sozialarbeiter*innen, Pflegekräfte, Lehrer*innen, Assistent*innen - so gut wie alle Beschäftigten dieses Bereichs - sind nicht dafür bekannt, stolz auf die eigenen Verdienste hinzuweisen. Das macht uns sympathisch und glaubhaft, finde ich. Aber in einer lauten Welt, die fordert, sich und die

eigene Leistung sichtbar zu machen, ist dies leider wenig hilfreich. Dabei gibt es so viele prominente Beispiele.

Im 17. Jahrhundert revolutionierte Johann Amos Comenius den Schulunterricht hin zu einer ganzheitlichen, systematischen und liebevollen Wissensvermittlung. Die vor 154 Jahren geborene Kinderärztin Maria Montessori prägte den Leitsatz der modernen frühkindlichen Bildung: "Hilf mir, es selbst zu tun."

Selbstbewusster zum eigenen Handeln stehen

Ich könnte noch lange weiter meiner Begeisterung über die Wegbereiter*innen moderner Pädagogik und Sozialarbeit Ausdruck verleihen. Unschätzbar wertvoll ist deren Einfluss auf unsere heutige Demokratie und das Aufwachsen und Zusammenleben in der Gesellschaft.

Doch bin ich immer wieder erstaunt, wenn ich in Gesprächen mit Mitgliedsorganisationen erlebe, dass sich diese gar nicht bewusst als Innovator*innen verstehen. Besonders irritierend ist das für mich, wenn mir dieselben Personen kurz zuvor beispielsweise ein neues Projekt oder einen neuen Ansatz in ihrer Arbeit vorgestellt haben. Wenn ich das anspreche, wird bescheiden abgewunken - das gehöre doch zu einer verantwortungsvollen Arbeit für Menschen dazu, dass man sich immer weiterentwickle.

Lasst uns aufhören mit dieser Bescheidenheit. Unsere Arbeit, unsere Leidenschaft, unser Engagement ist bedeutend für dieses Land und unsere Gesellschaft. Diese Tatsache der eigenen Person gegenüber, aber auch nach außen selbstbewusst zu vertreten, wird in den kommenden Jahren immer wichtiger werden. Eine sich ändernde politische Wetterlage sowie härtere Diskussionen über die Finanzierung sozialer Leistungen fordern uns heraus, unsere haupt- und ehrenamtlichen Leistungen - und dazu gehört unsere Innovationskraft - deutlich zu zeigen.

Soziale Innovation gezielt fördern

Innovationsfähigkeit zu besitzen, geht nicht automatisch damit einher, dass Neuerungen auch in der Praxis ankommen. Zwei Aspekte, die bremsend auf die Innovationskraft sozialer Angebote wirken, sind Bürokratie und Ressourcenmangel. Das

begegnet mir leider oft, wenn ich im Gespräch mit Praktiker*innen bin. Selbst, wenn es ein inhaltlich passendes Förderprogramm gibt, sind die Hürden für gemeinnützige Organisationen oft zu hoch. Hohe Eigenanteile oder eine degressive Förderung schließen diesen Sektor faktisch aus. Abgesehen davon, dass wir immer wieder erleben müssen, dass sich Innovationsförderung generell nur an gewerbliche Unternehmen richtet. Hinzu kommen aufwendige Antragsverfahren sowie Verwendungsnachweise, die sich an betriebswirtschaftlichen Messkriterien orientieren, welche Projekte in der Sozialen Arbeit so gar nicht erbringen können.

Staatliche Innovationsförderung muss die besonderen Rahmenbedingungen gemeinnütziger Organisationen stärker berücksichtigen. Dafür ist auch ressortübergreifendes Handeln nötig, bei dem sich beispielsweise Sozial-, Kultus- und Wirtschaftsministerium darüber einig sind, wie man gemeinnützige Akteure sinnvoll fördern kann.

Eigene Wirksamkeit darstellen

Gleichzeitig müssen soziale Organisationen die Wirksamkeitsmessung neuer Ansätze von Beginn an mitdenken. Sozial- und Bildungsarbeit geschieht nicht im luftleeren Raum. Wir dürfen den Mut haben, bei der Bewertung unseres Handelns unsere eigenen fachlichen Kriterien anzusetzen und uns nicht rein ökonomischen Maßstäben zu unterwerfen. Wir müssen dringend darüber diskutieren, wie das für die Soziale Arbeit sinnvoll aussehen kann.

Das ist im Übrigen ein Thema, dem wir uns generell stärker annehmen müssen. Die Verteilungskämpfe um öffentliche Mittel werden weiter zunehmen. Finanzministerium, Kammereien und Haushaltspolitiker*innen prägen bereits heute die Entscheidungsfindung der öffentlichen Hand und schon heute stößt man bei den benannten Gruppen mit einer werte- und menschenorientierten Argumentation nur bedingt auf Verständnis. "Der Sozialstaat ist zu teuer!", "Zurück zu den Kernaufgaben!" lauten aktuelle Parolen.

Seien wir innovativ. Zeigen wir selbstbewusst, was wir können und leisten. Fordern wir ein, was es braucht, damit Bildungs- und Sozialarbeit ihr volles Potenzial entfalten kann. Das ist gut für die Menschen, für uns als Gesellschaft, für Sachsen insgesamt.

Michael Richter ist Landesgeschäftsführer des Paritätischen Sachsen. Bereits seit Jahren macht er sich dafür stark, dass soziale Innovation mehr Beachtung findet. Sie haben Fragen oder wollen sich austauschen? Nehmen Sie Kontakt auf.

Tel.: 0351 - 828 71 120

E-Mail: michael.richter@parisax.de





Junge Menschen mit neuen Ansätzen für das Ehrenamt gewinnen

Ehrenamtliche zu finden, ist für jede Einrichtung eine Herausforderung. Das Projekt „Jugend Engagiert Sich“ (JES) legt seinen Fokus auf Jugendliche, um sie frühzeitig an ein Engagement heranzuführen. Dabei geht JES neue Wege. Wir sprachen mit Projektleiterin Rachel Zänker.

Frau Zänker, wie kam die Idee für das Projekt zustande?

Rachel Zänker: Studien haben gezeigt: Wer sich früh engagiert, bleibt meist ein Leben lang dabei. Die üblichen Jugendfreiwilligendienste setzen jedoch oft erst nach der Schule an. Mit JES wollen wir junge Menschen schon früher erreichen. Sehr junge Menschen sind allerdings seitens der potenziellen Einsatzstellen durchaus mit Vorbehalten und Skepsis konfrontiert. Die Suche nach einem Ehrenamt, die Kontaktaufnahme mit Einsatzstellen sowie die Formalitäten stellen oft eine große Hürde dar. Zudem wissen junge Menschen trotz hoher Bereitschaft häufig nicht, wo und wie sie sich in die Gesellschaft einbringen können. Hier setzt JES an.

Richtet sich das Projekt ausschließlich an Jugendliche oder auch an Einsatzstellen?

Rachel Zänker: Ziel des Projektes ist es, möglichst viele junge Menschen im Alter von 13 bis 26 Jahren für ehrenamtliches Engagement zu begeistern, sie in passende Einsatzstellen zu vermitteln und sie während des Einsatzes gut zu begleiten. Wir wollen so die positive Erfahrung im Ehrenamt verstärken und die Grundlage dafür legen, auch perspektivisch lange ehrenamtlich tätig zu sein.

Wir arbeiten aber auch mit Einsatzstellen zusammen. Dabei geht es um die Begleitung, Schulung und Unterstützung von potenziellen Einsatzstellen, um mehr Offenheit für junges Engagement zu fördern. Wir sind 2021 in Dresden gestartet, seit 2023 in Leipzig und Umland aktiv und mittlerweile sachsenweit mit über 130 Einsatzstellen vernetzt.

Zudem versuchen wir, auch mit Öffentlichkeitsarbeit für junges Engagement zu werben. Wir sprechen viel mit Schulen und Eltern.

Welche Ansätze nutzen Sie bei JES?

Rachel Zänker: Der Weg zum Engagement führt über eine enge Begleitung durch das Projektteam. Die Referentinnen halten intensiven Kontakt zu allen Teilnehmenden. Wir suchen immer wieder das Gespräch, schreiben E-Mails und führen Reflexionsgespräche in den Einsatzstellen durch. Gibt es Fragen oder kommt es zu Problemen, stehen wir den jungen Menschen und den Einsatzstellen zur Seite.

Daneben sind die Akquise und Begleitung von Einsatzorten, die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Unterstützung junger Menschen bei der Suche nach dem passenden Ehrenamt oder bei der Kontaktaufnahme mit der Einsatzstelle zentrale Aufgaben des Teams. Wir helfen auch bei den nötigen Formalitäten. Nicht zuletzt bieten wir Workshops und Austauschtreffen für Freiwillige und Einsatzstellen an.

Welche Erfolge wurden bisher erzielt?

Rachel Zänker: Dank intensiver Akquise wurden über 130 unterschiedliche Einsatzstellen gewonnen, die jungen Menschen attraktive Einsatzmöglichkeiten in ganz Sachsen bieten. Seit Projektbeginn haben circa 70 junge Menschen so ihren Weg ins Ehrenamt gefunden.

Das Feld der Teilnehmenden ist breit gefächert. Darunter befinden sich Gymnasiast*innen, Oberschüler*innen, Förderschüler*innen, Studierende, Berufsschüler*innen,

Jugendliche in der Orientierungsphase oder junge Migrant*innen. Die meisten Teilnehmenden engagieren sich regelmäßig, etwa einmal in der Woche, einige aber auch nur gelegentlich, zum Beispiel in den Ferien.

Einen weiteren Erfolg sehen wir dank der dreijährigen Projekterfahrung in den über die Zeit entwickelten und ausprobierten Wegen der Öffentlichkeitsarbeit für junges Engagement. Wir können mittlerweile auf ein starkes Netzwerk zurückgreifen.

Das klingt sehr gut. Was empfanden Sie als besondere Herausforderung?

Rachel Zänker: Ich hatte bereits erwähnt, dass wir mit Schulen zusammenarbeiten. Das war von Beginn an ein wichtiger Ansatz, um Kontakt mit der Lebenswelt der Schüler*innen zu bekommen. Mit Erfolg, denn das Interesse der Schulen am Thema bürgerschaftliches Engagement nimmt zu. Bis jetzt haben wir an weiterführenden Schulen und Berufsschulen vor allem Infoveranstaltungen, Workshops und Projektstage durchgeführt - teilweise in Kooperation mit unseren Einsatzstellen.

Es erreichen uns aber auch regelmäßig Anfragen von Schulen, die sich eine intensivere Kooperation mit uns wünschen. Das Interesse liegt meistens auf der Vermittlung und Begleitung von ganzen Schulklassen oder Schülergruppen in ein regelmäßiges Engagement im Rahmen von Formaten wie „Lernen durch Engagement“, „Soziale Verantwortung“ oder bei sozialen Praktika bzw. der Organisation von punktuellen, kurzfristigem Engagement im Rahmen von Projektwochen und ähnlichem.

Das Interesse freut uns sehr und zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Die Herausforderung wird nun sein, der Nachfrage auch gut nachkommen

zu können, ohne die Kernaufgaben des Projektes zu vernachlässigen. Hierfür arbeiten wir derzeit an einem passenden Konzept.

Sie haben als Team am SINNKubator, dem kostenlosen Weiterbildungsprogramm von „SINN - Zukunftsplattform für soziale Innovationen Sachsen“, teilgenommen. Welche Inhalte oder Aspekte des Programms haben Sie als besonders hilfreich empfunden?

Rachel Zänker: Die Mentoring- und Coaching-Stunden waren besonders hilfreich. Diese Draufsicht von außen gab uns wichtige Impulse, um uns besser zu vernetzen und neue Ideen zu entwickeln. Darüber hinaus hat es uns ermutigt, stärker in die Öffentlichkeit zu treten. Die Inspiration durch andere Projekte war ebenfalls äußerst bereichernd. Zudem hatten wir die Möglichkeit, unser Projekt an verschiedenen Stellen vorzustellen. Das waren für uns als Team wertvolle Perspektivwechsel, die uns ungemein motiviert haben. Wir können den SINNKubator nur empfehlen. Gerade für Projekte und Ideen, die am Anfang stehen, lässt sich dort viel lernen. Die gebotenen Vernetzungsmöglichkeiten sind ein absoluter Gewinn.

Haben Sie einen Tipp für alle künftigen Ideenumsetzer*innen? Wie fängt man am besten an?

Rachel Zänker: Vernetzt euch frühzeitig und sucht den Austausch mit Gleichgesinnten und erfahrenen Expert*innen. Gebt Eurer Idee den nötigen Raum zur Entfaltung und bleibt offen für Feedback und Inspiration. Die Teilnahme am SINNKubator kann dabei sicher sehr hilfreich sein. Wer also jetzt an einer Idee tüftelt, sollte die Chance nutzen, sich für den SINNKubator zu bewerben. Die nächste Runde startet im Frühjahr 2025.

Rachel Zänker ist Projektleiterin bei JES und verantwortet im Projekt die Region Leipzig. Wenn Sie Fragen oder Anregungen haben, sprechen Sie das JES-Team an.

Tel.: 01578 - 703 63 06

E-Mail: zaenker@parisax-freiwilligendienste.de

Weitere Informationen zu JES lesen Sie auf www.freiwillig-jetzt.de



Informationen zum SINNKubator gibt es auf der Webseite des Projektes „SINN – Zukunftsplattform für soziale Innovation Sachsen“: www.sinn-sachsen.de/unterstuetzung/sinnkubator





Soziale Innovationen im ländlichen Raum

Ländliche Regionen stehen vor eigenen Herausforderungen. Nicht selten sind es Vereine und örtliche Initiativen, die das Miteinander vor Ort tragen und mit neuen Ideen beleben. Ein gutes Beispiel dafür ist der Verein 'auf weiter Flur' e.V. aus Augustusburg.

In vielen ländlichen Gebieten müssen Bewohner*innen weite Strecken zurücklegen, um grundlegende Dienstleistungen wie Bildung, Gesundheitsversorgung und Einkaufsmöglichkeiten zu erreichen. Oft entsteht so bei den Menschen der Eindruck, abgehängt zu sein. Gerade ältere Menschen drohen zu vereinsamen und der Zusammenhalt vor Ort schwindet. Eine unzureichende Infrastruktur bremst darüber hinaus die wirtschaftliche Entwicklung einer Region.

Die Region um Augustusburg östlich von Chemnitz kämpft mit eben jenen Herausforderungen. Dieser Entwicklung stellt sich der Verein 'auf weiter Flur' mit dem Fokus auf Themen wie Bürgerbeteiligung und Stadtentwicklung entgegen. Kunst, Kultur, Bildung und Digitalisierung sind dabei die Handlungsfelder, mit denen das Team die Menschen des Ortes anspricht.

„Vereinsamung ist ein großes Thema im ländlichen Raum. Kontakte sind schwierig zu knüpfen. Wir versuchen, Menschen in Dialog zu bringen, indem wir Projekte und Aktivitäten organisieren, die sie

zusammenbringen. Dabei setzen wir auf Workshops, kulturelle Veranstaltungen und gemeinschaftliche Projekte, die den sozialen Zusammenhalt fördern und neue Verbindungen schaffen“, erklärt Nadine Knödler, Projektleiterin bei 'auf weiter Flur', den Ansatz des Vereins.

Begegnung ermöglichen und Menschen aktivieren

Ein besonders erfolgreiches Projekt ist die Einrichtung eines Makerspace im historischen Lehngericht von Augustusburg. Seine Räume bieten Technologien wie 3D-Drucker, Laserschneider, Plotter, Stickmaschine und CNC-Fräse und verbinden diese mit traditionellen Handwerkskünsten. Alle Einwohner*innen sind eingeladen, diese Möglichkeiten kreativ zu nutzen. „Die Textil- und Holzwerkstatt hat vor allem viele ältere Menschen begeistert, die sich wieder eingebunden fühlen und ihre Fähigkeiten an die Jüngeren weitergeben können. Der Wissenstransfer funktioniert aber auch andersherum“, berichtet die Projektleiterin.

Der Makerspace hat sich mittlerweile zu einem lebendigen Treffpunkt entwickelt, der Menschen aus ihrer Isolation holt und ihnen die Möglichkeit gibt, sich aktiv zu beteiligen.

In einer Textilwerkstatt werden regelmäßig eigene große und kleine Nähprojekte realisiert, aber an Sitzgelegenheiten, Dekomaterialien und Geschenken wird auch gemeinsam gearbeitet. Die Gruppe besteht aus Menschen zwischen 13 und 76 Jahren und wenn der Faden an der Industrienähmaschine mal wieder hakt, findet sich garantiert jemand, der ihn geduldig einfädelt. Aus diesem lebendigen Miteinander entstehen neue Angebote für junge Menschen, Wissen wird weitergegeben und ganz nebenbei über die neuesten Entwicklungen der lokalen Politik und des Weltgeschehens diskutiert.

Mit niedrigschwelligen Angeboten die Gemeinschaft beleben

Aber auch Veranstaltungen wie der Maker-Advent, bei dem kreative Workshops und gemeinschaftliche Aktivitäten im Fokus stehen, stoßen auf das Interesse der Anwohner*innen. Die Menschen lernen sich kennen und finden persönliche Übereinstimmungen. Im Idealfall entstehen dadurch neue Ideen, die ihrerseits wieder einen Impuls setzen können. So haben sich im Lehngericht beispielsweise eine Kräuterfrau und eine Yogalehrerin zusammengefunden. Jetzt bieten sie gemeinsam Kurse an. Dann ist da der gelernte Mechatroniker, der vorrangig digital arbeitet. Er traf in der Holzwerkstatt auf den Handwerksmeister und sie arbeiten nun an gemeinsamen Projekten und bieten Workshops an. Oder eine Person, die sich für Geflüchtete einsetzt, traf in der Textilwerkstatt auf eine Lehrerin. Nun wurde sie in die Schule eingeladen, um mit den Schüler*innen über ihr Engagement zu sprechen.

„Die Begegnungen und die gemeinsamen Aktivitäten haben im Ort spürbar etwas bewegt. Es müssen nicht immer gleich Projekte daraus entstehen. Aber Menschen grüßen sich auf der Straße oder im Supermarkt, weil sie an Veranstaltungen und Aktivitäten im Lehngericht teilgenommen haben. Sie tauschen Pflanzen, die Ernte, Rezepte und Nähanleitungen aus, vernetzen sich in WhatsApp-Gruppen und treten in den Austausch miteinander“, stellt Nadine Knödler sichtlich zufrieden fest.

Auf Menschen zugehen und Unsicherheiten abbauen

Der Anfang war allerdings nicht so leicht, da das Konzept eines soziokulturellen Zentrums unbekannt war. Es gab viele Fragen, Unsicherheit und auch Vorurteile. Der Start erfolgte mit niederschwelligen Angeboten, um Menschen mit dem Raum und den Möglichkeiten des Lehngerichts in Kontakt zu bringen. Konzerte, Lesungen, Tanz und Filmvorführungen dienten als Einstieg. Zudem ging die Projektleitung von sich aus auf die Menschen zu, erklärte die Möglichkeiten und fragte sie nach ihren eigenen Ideen und Wünschen. Mit der Zeit erweiterten sich die Angebote – Menschen wurden aktiv, gestalteten die Gemeinschaftsküche, die Digitalwerkstatt, den Garten, die Holz- und Textilwerkstatt und nahmen nicht nur als Zuschauende, sondern als Beteiligte an Workshops und Aktivitäten teil.

‘auf weiter Flur‘ wurde dabei nicht nur im Lehngericht sichtbar, sondern auch andernorts in Augustusburg. Die Belebung der Innenstadt durch ein Ladenexperiment, die gemeinsame Gestaltung des Maibaums, Kochevents und eine mobile Pop-Up-Sauna sind nur einige Beispiele. Besonders erfolgreich ist der Gemeinschaftsgarten, in dem eigene Beete angelegt und Setzlinge getauscht werden können. Hier entstanden auch eine gemeinschaftliche Außenmöblierung und eine Outdoor-Küche mit Lehm- und Räucherofen, die gerne genutzt werden. „Im Liegestuhl eine Rast einlegen, Zuckerschoten ernten und naschen oder im Schuppen mit Bleiglasfenstern einen wetterunabhängigen Communityraum nutzen – das schafft niederschwellige Gesprächsangebote am und über den sprichwörtlichen Gartenzaun hinweg“, beschreibt die Projektleiterin das Geschehen im Grünen.

Die positiven Entwicklungen in Augustusburg veranschaulichen die transformative Kraft von Engagement und kreativer Interaktion. Der Verein ‘auf weiter Flur‘ zeigt, dass gemeinschaftliches Engagement und innovative Ansätze den sozialen Zusammenhalt stärken und die Lebensqualität erheblich verbessern können. Solche Initiativen sind leuchtende Beispiele dafür, wie ländliche Gebiete durch soziale Innovationen transformiert und revitalisiert werden können.

Welcher Erfahrungen hat der Verein ‘auf weiter Flur‘ gesammelt und mit welchen Ansätzen war er besonders erfolgreich? Nehmen Sie Kontakt auf. Alle Informationen finden Sie auf:

www.aufweiterflur.org



Soziale Innovation – So geht das.

Wir sprachen mit drei Mitgliedsorganisationen, die neue Ideen umsetzen.

Wohnalternative 50plus GmbH

Wer sind die Initiator*innen und welche Organisationen sind beteiligt?

Ursula Weber: Die Initiatoren sind der gemeinnützige Verein SaxenLeben e.V. und die DENKMALSOZIAL gemeinnützige GmbH

Welches Problem wird adressiert und warum ist es wichtig?

Ursula Weber: Die Umsetzung eines selbstbestimmten Wohnprojektes für die Generation 50plus soll der demografischen Entwicklung und der zunehmenden Vereinsamung im Alter Rechnung tragen. Mit dem Projekt wollen wir zudem die Idee des gemeinschaftlichen Wohnens und Lebens im Alter sichtbar machen und übernehmen damit in Leipzig eine Vorreiterrolle. Darüber hinaus wollen wir unser Haus auf diesem Weg dem gewinnorientierten Wohnungsmarkt entziehen.

Was ist das Ziel und wer sind die Zielgruppen des Projektes?

Ursula Weber: Wir möchten gemeinsam selbstbestimmt, aktiv und solidarisch älter und alt werden und somit der Einsamkeit im Alter entgegenwirken. Wir richten uns mit dem Projekt an Menschen in der zweiten Lebensphase. Neben dem Wohnaspekt sollen kulturelle und soziale Angebote die aktive Mitgestaltung am öffentlichen Leben unterstützen. Begegnung und Miteinander sind hierbei wichtig.

Welche innovativen Ansätze oder Methoden werden genutzt?

Ursula Weber: Wir finden Antworten auf soziale Fragen. So sehen wir klare Alternativen für das Älterwerden von Alleinstehenden. Es geht uns zudem um klimapolitische Fragen, wie die Klimaneutralität beim Wohnen. Und nicht zuletzt gehen wir Stadtentwicklungsfragen nach.

Welche Erfolge wurden bisher erzielt?

Ursula Weber: Im Jahr 2021 erhielten wir im Rahmen einer Ausschreibung der Stadt Leipzig mit unserem innovativen Konzept den Zuschlag für das Grundstück, auf dem noch in diesem Jahr der Bau des Hauses mit zwölf Wohnungen und gemeinschaftlich genutzten Räumen beginnt.

Auf welche Herausforderungen sind Sie bei der Umsetzung gestoßen?

Ursula Weber: Sowohl die Corona-Krise als auch die damit zusammenhängenden massiven Verschlechterungen der Baubedingungen sowie erheblichen Finanzierungsschwierigkeiten stellten das Projekt grundsätzlich in Frage. Zudem haben wir die Erfahrung gemacht, dass die zeitlichen Ressourcen, die für die Arbeit im Projekt - insbesondere für die Lösungsfindung - aufgewandt werden müssen, für Berufstätige sehr herausfordernd sind.

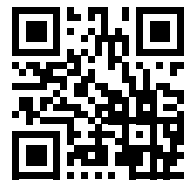
Ursula Weber

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, WohnAlternative 50plus GmbH



Informationen und Kontaktdaten auf:

www.saxenleben.de



Likewise, die App für Gleichgesinnte.

Wer sind die Initiator*innen und welche Organisationen sind beteiligt?

Matthias Gahmann: Die App „Likewise“ wurde vom Sozialen Netzwerk Lausitz (SNL) entwickelt. Das SNL leitet auch eine Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfegruppen und bringt umfangreiche Erfahrung in der Begleitung von Selbsthilfegruppen mit. Unterstützt wird das Projekt durch die AOK PLUS in Sachsen.

Welches Problem wird adressiert und warum ist es wichtig?

Matthias Gahmann: „Likewise“ bekämpft die Isolation von Menschen mit gesundheitlichen und sozialen Herausforderungen, indem sie ihnen den Zugang zu

Selbsthilfegruppen erleichtert. Soziale Unterstützung ist entscheidend für das Wohlbefinden und die Genesung Betroffener.

Was ist das Ziel und wer sind die Zielgruppen des Projektes?

Matthias Gahmann: Ziel ist der Aufbau starker Unterstützungsnetzwerke für Menschen in schwierigen Lebenssituationen. Zielgruppen sind Menschen mit chronischen Krankheiten, psychischen Problemen, Suchtproblemen, körperlichen Erkrankungen oder Behinderungen sowie deren Angehörige.

Welche innovativen Ansätze oder Methoden werden genutzt?

Matthias Gahmann: „Likewise“ bietet eine benutzungsfreundliche Oberfläche, eine umfassende Wissensdatenbank, den Austausch mit Fachleuten und hohe Datenschutzstandards. Nutzer*innen können eigene Gruppen gründen und die App aktiv mitgestalten.

Welche Erfolge wurden bisher erzielt?

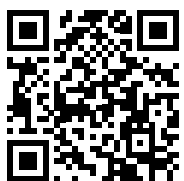
Matthias Gahmann: „Likewise“ hat vielen Nutzer*innen geholfen, passende Selbsthilfegruppen zu finden und eigene Gruppen zu gründen. Sie loben die Bedienfreundlichkeit und Sicherheit der App, die einen positiven Einfluss auf ihr Wohlbefinden hat.

Auf welche Herausforderungen sind Sie bei der Umsetzung gestoßen?

Matthias Gahmann: Herausforderungen waren der hohe Datenschutzstandard und die Zugänglichkeit für alle Altersgruppen und technischen Kenntnisse. Die kontinuierliche Anpassung und Erweiterung der App, basierend auf dem Feedback der Nutzenden, erfordert ebenfalls erhebliche Anstrengungen.



Matthias Gahmann
Bereich Entwicklung
Soziales Netzwerk Lausitz
gGmbH



Informationen und
Kontaktdaten auf:
www.soziales-netzwerk-lausitz.de

Catering Domizil

Wer sind die Initiator*innen und welche Organisationen sind beteiligt?

Holger Herzog: Das Projekt ist im Wohnprojekt Domizil (daher auch der Name) für chronisch mehrfachgeschädigte Abhängigkeitskranke der SZL Suchtzentrum gGmbH entstanden.

Was ist das Ziel und wer sind die Zielgruppen des Projektes?

Holger Herzog: Ziel des Projektes ist es, unseren Adressat*innen, also Suchtkranken und Wohnungslosen oder Langzeitarbeitslosen, Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsplätze anzubieten.

Welche innovativen Ansätze oder Methoden werden genutzt?

Holger Herzog: Ich weiß nicht, ob wir innovative Ansätze haben. Wir wollten eine sinnvolle Tagesstruktur für unsere Adressat*innen schaffen. Klar war uns immer, dass wir ein Verhältnis von 1:1 beim Personal haben wollen, weil wir uns dem offenen Wettbewerb nur mit den Fördermitteln stellen wollten, die jedes Unternehmen bekommen kann.

Welche Erfolge wurden bisher erzielt?

Holger Herzog: Im Großen und Ganzen haben wir die Ziele, die wir uns vorgenommen hatten, erreicht. Wir haben uns am Markt behauptet und unsere Umsätze wachsen Jahr für Jahr. Die Anzahl der Arbeitsplätze steigt. Die Beschäftigten nehmen die Tätigkeit gut an und identifizieren sich damit.

Auf welche Herausforderungen sind Sie bei der Umsetzung gestoßen?

Holger Herzog: Die größte Herausforderung war und ist wohl, sich gegen Wettbewerber zu behaupten und dass die Behörden unser Projekt nicht eindeutig einordnen können: Wirtschaft oder Soziales?

Holger Herzog
Geschäftsführer
SLZ Suchtzentrum gGmbH



Informationen und
Kontaktdaten auf:

www.catering-domizil.de





Soziale Innovation und Freie Wohlfahrtspflege

Die Angebote der Freien Wohlfahrtspflege decken einen großen Teil sozialer Daseinsvorsorge im Freistaat Sachsen ab. Die Angebotsvielfalt reicht dabei von der großen Pflegeeinrichtung bis hin zum kleinen ehrenamtlich getragenen Projekt. Innovationskraft ist dabei ein ständiger Begleiter.

Seit ihrer Entstehung hat die Freie Wohlfahrtspflege auf gesellschaftliche Entwicklungen und Problemlagen reagiert. Genauer gesagt sind es soziale Herausforderungen, derer sich Akteur*innen der freien Wohlfahrt beständig annehmen und dafür stets auch neue Ideen entwickeln. Getragen wird dies vom zivilgesellschaftlichen Engagement Einzelner, denen es bestenfalls gelingt, weitere Menschen zum Handeln zu ermutigen. Dabei entstanden immer wieder neue Strukturen und es wurden Ansätze entwickelt, um Hilfe für Menschen in verschiedensten Lebenslagen zu leisten. Ging es früher primär um die Linderung spezieller Notlagen, steht nun eher die Hilfe zur Selbsthilfe im Mittelpunkt.

Das heutige Angebotsspektrum der Träger und Verbände Freier Wohlfahrtspflege ist also das Ergebnis zahlreicher kleiner und großer Innovationen, die aus der praktischen Arbeit heraus erwachsen. Beispiele für diese Innovationsleistungen sind unter anderem Mehrgenerationenhäuser als neue soziale Orte, die Hospizarbeit in ihrer heutigen Form oder die ambulante Pflege.

Die ambulante Pflege: Eine soziale Innovation der Freien Wohlfahrtspflege

Die 1960er und 1970er Jahre markieren den Beginn umfassender Bemühungen, als Antwort auf die damaligen gesellschaftlichen Veränderungen eine Pflege außerhalb stationärer Einrichtungen zu entwickeln. Mit dem einsetzenden demografischen Wandel und der Veränderung klassischer Familienstrukturen stieg damals der Bedarf an pflegerischen Leistungen. Hinzu kam der Rückgang kirchlich initiierten Angebote. Diese Entwicklungen machten die Notwendigkeit an professioneller ambulanter Pflege deutlich. Um die breitflächige Versorgung kranker und pflegebedürftiger Menschen sicherzustellen, wurden die Angebote ab den 1970er Jahren professionalisiert und der Aufbau entsprechender Leistungserbringer wurde staatlich gefördert.

Die Freie Wohlfahrtspflege spielte in diesem Prozess eine entscheidende Rolle. Deren Wohlfahrtsverbände konnten auf viele Jahre Erfahrung in der Gemeindepflege zurückblicken und ihre Expertise einbringen. Sie verfügten über den Zugang zu den Zielgruppen sowie Kenntnisse in der praktischen

Umsetzung pflegerischer Leistungen. Bereits bestehende Netzwerke und Strukturen in den Gemeinden bildeten zudem die organisatorische Grundlage, um diese ambulanten Angebote auszubauen. Die Freie Wohlfahrtspflege war aus sich selbst heraus in der Lage, auf die neuen Herausforderungen mit neuen Lösungen zu reagieren.

Bis 1995 wurde die ambulante Pflege hauptsächlich im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung erbracht. Aufgrund der weiteren Verschärfung der demografischen Entwicklung wurde 1995 die soziale Pflegeversicherung eingeführt, was zu einem starken Anstieg der Zahl ambulanter Pflegedienste in privater Trägerschaft führte. Insgesamt hat sich diese Struktur dann zu einem bedeutenden Leistungserbringer im deutschen Gesundheitssystem entwickelt, sowohl im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung als auch in der sozialen Pflegeversicherung.

Veränderung erfordert Innovationskompetenz

Soziale Innovationen in der Freien Wohlfahrtspflege sind also ein kontinuierlicher und grundlegend notwendiger Prozess, um gesellschaftlichen Veränderungen und sich wandelnden Lebensbedingungen gerecht zu werden. Derzeit findet ein besonders rasanter Wandel in vielen Lebens- und Arbeitsbereichen gleichzeitig statt. Die Träger Sozialer Arbeit stehen vor großen Transformationsaufgaben. Demografischer Wandel, Digitalisierung und sich verändernde soziale Strukturen bedürfen entsprechender Anpassungsleistung. Weltweite Krisen bringen neue Zielgruppen mit sich und generieren immer neue Bedarfe.

Aus der langjährigen Erfahrung in der praktischen Sozialen Arbeit und der Nähe zu den jeweiligen Zielgruppen sind Kenntnisse über Bedarfslagen gewachsen, aus denen Impulse für soziale Innovationen gesetzt werden können.

Bandbreite an Ansätzen und Erfahrung stärkt Innovationskraft

Dass die Freie Wohlfahrtspflege soziale Innovation kann, ist keine Frage. Betrachtet man allein die zurückliegenden Jahrzehnte, lassen sich unzählige Beispiele dafür finden. Bereits ein Blick auf die Mitgliedsorganisationen unter dem Dach des

Paritätischen Sachsen verdeutlicht, wie breit die Ansätze und Ideen zum Umgang mit verschiedenen Lebenslagen sein können. Entscheidend ist hierbei, dass die Motivation in der Regel von Betroffenen, ihnen nahestehenden Personen oder von Fachkräften Sozialer Arbeit ausgeht und sich damit immer eng an den Bedarfen orientiert. Dieses Wissen um die konkreten Bedarfe gepaart mit der Professionalität von Fachkräften bietet den Nährboden für Ansätze und Strukturen, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen. Inwieweit soziale Innovation dann jedoch gelingt, hängt von den Antworten auf verschiedene Fragen ab. Zum Beispiel: In welchem Umfang lassen sich Angebote ehrenamtlich umsetzen? Welcher Grad der Professionalisierung ist notwendig? Wie lassen sich Strukturen finanzieren? Welche Erfahrungen gibt es bereits und wer sind mögliche Partner?

Soziale Innovation braucht nachhaltige Förderung

An Ideen und Fähigkeiten mangelt es der Freien Wohlfahrtspflege und engagierten Bürger*innen nicht, wenn es um die Gestaltung gesellschaftlichen Miteinanders und die Förderung von Teilhabe geht. Das Potenzial ist da. Was sich die Gesellschaft jedoch fragen muss: Wie wollen wir mit Spannungsfeldern unserer Gemeinschaft umgehen und wieviel ist uns das wert?

Nicht zuletzt mit dem Projekt SINN – Zukunftsplattform für soziale Innovation hat der Freistaat Sachsen einen wichtigen Schritt getan, um noch ungenutzte Potenziale zu heben. Es bleibt zu hoffen, dass dieser Ansatz nachhaltig wirken kann und das Projekt auch über den bis jetzt geplanten Zeitraum gefördert wird.

Der Paritätische Sachsen versteht es generell als seinen Auftrag, die soziale Innovation zu unterstützen und hält verschiedene Angebote vor, die eine innovationsfreundliche Organisationskultur stärken. Dazu gehören beispielsweise Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote, Fachberatung sowie die Vernetzung lokaler und regionaler Akteure.

Die Freie Wohlfahrtspflege ist essenziell für die Entwicklung, Umsetzung und Förderung sozialer Innovationen. Durch ihre Netzwerke, ihren Zugang zu den Zielgruppen Sozialer Arbeit, ihre Erfahrung und Expertise können Träger und Spitzenverbände neue Ansätze und Lösungen entwickeln, die nachhaltig positive Veränderungen bewirken.

Sie verstehen sich als sozial Innovativ, haben Ideen, die Sie umsetzen möchten und suchen den Austausch mit anderen Akteur*innen? Nutzen Sie die Angebote des Projektes SINN - Zukunftsplattform für soziale Innovation. Alle Informationen, Angebote und Kontaktdaten finden Sie auf der Projektwebseite:

www.sinn-sachsen.de



Gemeinsam für soziale Innovationen



Innovative Ideen zu haben und sie verfolgen zu können, ist entscheidend, um auf gesellschaftliche Herausforderungen zu reagieren. SINN Sachsen unterstützt dabei.

SINN Sachsen bietet eine Vielzahl an Unterstützungsmöglichkeiten. Zu den Zielgruppen gehören die Sozialwirtschaft mit allen Bereichen der Freien Wohlfahrtspflege, Sozialunternehmen und zivilgesellschaftliche Initiativen, die Wissenschaft, die öffentliche Verwaltung und weitere Personen oder Gruppen.

Vernetzung und praktische Impulse

Verschiedene Veranstaltungen wie Roadshows und Skillshare-Events bieten Plattformen, auf denen soziale Akteur*innen ihre Projekte vorstellen und sich miteinander vernetzen können. Hospitationen und Hackathons ermöglichen es, neue Ansätze praktisch zu erproben und voneinander zu lernen. Ein umfassendes Weiterbildungsprogramm, der SINNKubator, unterstützt ausgewählte Projekte bei der Ideenentwicklung und -umsetzung. Zudem wird inhaltliches Coaching und Mentoring vermittelt.

Parallel dazu entsteht eine digitale Unterstützungsplattform mit vielen wertvollen Informationen und Vernetzungsmöglichkeiten. Das sächsische Ökosystem sozialer Innovationen wird dort sichtbar gemacht und gestärkt. In der SINN-Projektfabrik kann an der Umsetzung von Ideen gearbeitet werden.

Der Paritätische Sachsen hat sich schon länger für das Thema soziale Innovation stark gemacht und konnte in das Projekt SINN Impulse einbringen. Mit Projektleiterin

Stephanie Meichsner-Eschborn und Community Manager Gerry Hallbauer ist der Verband über seine Tochter parikom gGmbH von Beginn an dabei. Beide achten darauf, dass sich die Bedarfe der Paritätischen Mitgliedsorganisationen und anderer Akteur*innen in den Angeboten des Projektes wiederfinden. Sollten Sie gerade auf einer Idee herumdenken oder vielleicht sogar schon neue Dinge ausprobiert haben, dann gehen Sie gerne auf die beiden zu. Gemeinsam finden sie einen Weg, die Ressourcen des Projektes mit Ihrem Tatendrang zu verbinden.

Kontakt aufnehmen und Ideen umsetzen

Das Projekt SINN wird durch ein Konsortium getragen, dem folgende Partner*innen angehören: Caritasverband für das Bistum Dresden-Meißen e.V., DRK-Landesverband Sachsen e.V., Impact Hub Dresden GmbH, Impact Hub Leipzig GmbH, parikom – Paritätisches Kompetenzzentrum für soziale Innovation gGmbH und Startnext GmbH. Bis vorerst Ende 2025 wird das Vorhaben aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert und ist dabei "Vorhaben von strategischer Bedeutung" des Freistaates Sachsen. Der Paritätische Sachsen war bereits an der Planung des Projekts beteiligt und hat maßgeblich an dessen Entwicklung mitgewirkt. Die enge Zusammenarbeit von Partner*innen aus Freier Wohlfahrtspflege und Sozialunternehmertum spielt dabei eine zentrale Rolle.

Sie haben eine Idee, wollen Neues ausprobieren oder neue Perspektiven kennenlernen? 'SINN - Die Zukunftsplattform für soziale Innovation' unterstützt Sie. Sprechen Sie unser Team an. Weitere Infos auf www.sinn-sachsen.de



Stephanie Meichsner-Eschborn
Projektleitung/Community Management
Tel.: 0176 - 178 45 887
E-Mail: stephanie.meichsner-eschborn@parikom.de



Gerry Hallbauer
Community Management
Tel.: 0157 - 788 655 42
E-Mail: gerry.hallbauer@parikom.de





Weiterbildung: Jetzt anmelden!

Altenhilfe | Pflege | 23.10.2024 | Dresden

PDL News - Aktualisieren Sie Ihr Wissen!

- Update Pflegegradmanagement
- Update Strukturmodell
- Update Expertenstandards
- Personalbemessung
- Indikatorenerhebung und die QPR des MDK



Kinder | Jugend | Familie | 29./30.10.24 | Dresden

Schutzkonzept zur Prävention (sexualisierter) Gewalt

- Definition wichtiger Begriffe
- notwendige und optionale Bausteine
- Rahmenbedingungen
- Vermittlung von Fachwissen
- Methodische Übungen



Management | 05.11.2024 | Dresden

Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems

- Mögliche Bausteine (Risikomanagement, Arbeitsschutzsysteme, Benchmarking ...)
- Erkennen möglicher Bedarfe
- Ableiten geeigneter Regelungsmethoden



Altenhilfe | Pflege | 06.11.2024 | Leipzig

Lebensmittelhygiene ist mehr als HACCP

- Rechtsvorschriften & Methoden
- Umsetzungsbeispiele für die Berufspraxis
- Eigene Hygieneregeln maßgeschneidert erstellen
- Schulungsbedarfe



Teilhabe | 19.11.2024 | Online

Schizophrenie: Seelische Behinderungen in der Eingliederungshilfe

- Vorboten, Symptome & Diagnosekriterien
- Auswirkungen auf die Teilhabemöglichkeiten
- Ziele der Behandlung und der Teilhabe



Fast 200 Weiterbildungen für Mitglieder zum Vorteilspreis!

Stärken Sie sich und Ihr Team. 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





Wohngemeinnützigkeit: Eine Chance für soziale Einrichtungen?

Die geplante Wiedereinführung der Wohngemeinnützigkeit könnte sozialen Unternehmen in Sachsen helfen, indem sie die Umwidmung von Bestandsgebäuden in bezahlbaren Wohnraum fördert und soziale Strukturen stärkt. Carsten Tanneberger, Leiter der Regionalgeschäftsstelle Chemnitz, sieht in der gemeinnützigen Vermietung eine Chance, sofern rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen angepasst werden.

Die gesellschaftlichen sowie haushaltspolitischen Gegebenheiten stellen soziale Unternehmen vor neue Herausforderungen. Zudem bergen steigende Kosten, sich verändernde Bedarfe und der Fachkräftemangel immer mehr wirtschaftliche Risiken. Pflegeangebote sind schon heute angesichts von Personalvakanz und Auslastungsproblemen von Schließungen bedroht. In der Regel handelt es sich hierbei jedoch um moderne Einrichtungen, die durch ihre Ausstattung und Struktur Ressourcen für den allgemeinen Wohnungsmarkt mitbringen. Mit Blick auf die neue Wohngemeinnützigkeit stellt sich demnach die Frage, inwieweit die Umwidmung von Bestandsgebäuden Chancen eröffnet, um neue Tätigkeitsfelder zu erschließen und die Bestandsgebäude einer anderweitigen Nutzung zuzuführen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen der Wohngemeinnützigkeit

Laut eines Kabinettsbeschlusses vom Juni 2024 soll die „Förderung wohngemeinnütziger Zwecke“ im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2024 als neuer

gemeinnütziger Zweck in die Abgabenordnung (§ 52 AO) aufgenommen werden. Stimmt der Bundestag zu, wäre das eine zentrale Voraussetzung, um die Vermietung an bestimmte Personengruppen als gemeinnützig anzuerkennen und sie von der bereits bestehenden steuerbegünstigten Wohnraumüberlassung für Pflege- und Betreuungseinrichtungen zu entkoppeln.

Die Aufnahme in die Abgabenordnung böte die notwendige Rechtssicherheit, um Satzungen zu erweitern bzw. zu ergänzen. Es ist vorgesehen, dass Neu- und Bestandsbauten bei dauerhafter gemeinwohlorientierter Nutzung bezuschusst werden können und die Träger Steuererleichterungen erhalten. Alle gemeinnützigen Körperschaften kommen in Betracht.

So sind zum Beispiel Stiftungen, Genossenschaften, Vereine, gGmbHs, aber auch die bisher eher weniger bekannte gemeinnützige AG, die durch die Ausgabe von Sozial-Aktien ein Fundraising-Potenzial bietet, Rechtsformen, die hierfür in Frage kommen. Auch eine Bewirtschaftung durch Abspaltung, Übertragung,

Kooperation (§57 Abs. 3 AO) oder Neugründung eines gemeinnützigen Trägers ist denkbar. Wichtig ist, dass die Angebotsmiete dauerhaft unter der marktüblichen Miete liegen muss.

Potenziale für bezahlbaren Wohnraum

Die geförderte Wohngemeinnützigkeit soll insbesondere Personen zugutekommen, deren Einkommen nicht mehr als das Fünffache, bei Alleinstehenden und Alleinerziehenden das Sechsfache der Sozialhilfe nach SGB XII beträgt. Die Einkommensgrenze wird zu Beginn des Mietverhältnisses geprüft, spätere Einkommenssteigerungen der Mietenden sind für die Gemeinnützigkeit unschädlich. Soziale Unternehmen können sich somit in der sozialen Vermietung engagieren und entsprechende Angebote schaffen.

Eine Rolle spielt das vor allem in Regionen, in denen bezahlbarer Wohnraum knapp ist und den beschriebenen Personengruppen der Zugang dazu erschwert wird. Beispielsweise könnte ein Pflegeheim, das aufgrund des Fachkräftemangels und sinkender Nachfrage kurz vor der Schließung steht, durch die Umwidmung in sozial geförderten Wohnraum nicht nur als Einrichtung erhalten bleiben, sondern auch dringend benötigten Wohnraum für Menschen mit geringem Einkommen bieten.

Oft sind Pflegeheime zudem barrierefrei gebaut und können so auch weiteren Personengruppen auf dem Wohnungsmarkt gerecht werden. Aber nicht nur für Pflegeeinrichtungen ist die Wohngemeinnützigkeit relevant. Es kommen beispielsweise auch Jugendliche aus der stationären Jugendhilfe in Betracht, die nach dem Verlassen der stationären Betreuung oft keinen geeigneten Wohnraum finden. Durch die Umwidmung von Gebäuden in sozial geförderten Wohnraum könnte den jungen Erwachsenen geholfen werden.

Herausforderungen und notwendige Entscheidungen in der Praxis

In der Praxis sind allerdings noch einige Hürden zu nehmen und Fragen offen. Denn oft stehen Zweckbindungsfristen und andere Auflagen einer Umnutzung entgegen. Aber auch der Aufwand für

notwendige Umbauten, Modernisierungen oder gar einen Neubau ist zu kalkulieren und letztlich in einem Gesamtkonzept zu betrachten.

Kritik an der Wiedereinführung der Wohngemeinnützigkeit kommt von gewerblichen Wohnungsunternehmen, die befürchten, dass eine Vermietung unter Marktpreis zur Konzentration finanziell benachteiligter Menschen in einem Wohngebiet führt sowie Investitionen in Instandhaltung und Modernisierung verhindert. Ein diffuses Argument scheint hierbei die Annahme, dass etwaige Überschüsse gemeinnütziger Unternehmen in Verwaltung und hohe Vergütungen für das Personal fließen, nicht aber in die Angebotsstruktur.

Dieser Kritik ist entgegenzuhalten, dass durch Gewinnstreben und Börsengänge gerade in den Ballungszentren die Wohnsituation nicht nur für wirtschaftlich schwächere Menschen deutlich schlechter wird, sondern auch die Qualität von günstigeren Wohnbeständen leidet. Das zeigt sich am zivilgesellschaftlichen Unmut, der immer wieder hochkocht, wenn es um das Thema Wohnen geht. Die große Chance besteht nun gerade darin, dass gemeinwohlorientierte Vermietung in unterschiedliche Wohnquartiere eingestreut werden kann und ein durchmischter Sozialraum den sozialen Zusammenhalt stärkt.

Rahmenbedingungen jetzt gestalten

Sollte die Politik die notwendigen rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen schaffen, könnten die neuen Voraussetzungen für die Sicherung von Bestandsgebäuden interessant sein. Dies betrifft Gebäude, die bisher schon zu Wohn- oder wohnähnlichen Zwecken genutzt wurden, und könnte insgesamt mehr Engagement für bezahlbaren Wohnraum fördern. Zuvor muss jedoch vor allem die Frage zum flexiblen Umgang mit bestehenden Zweckbindungen geklärt werden. Dafür wird sich der Paritätische Sachsen auch auf regionaler Ebene einsetzen und den Austausch mit Mitgliedsorganisationen, Netzwerkpartnern und der Politik intensivieren.

Carsten Tanneberger ist Leiter der Regionalgeschäftsstelle Chemnitz. Für den Paritätischen Sachsen ist er in Chemnitz und im Landkreis Zwickau unterwegs. Sie haben Fragen oder sind anderer Meinung? Sprechen Sie Carsten Tanneberger direkt an.

Telefon: 0371 - 232 991
E-Mail: carsten.tanneberger@parisax.de





Weil alle zählen: Grundsätze und Werte im Fokus

Das Interesse am Austausch war groß. Insgesamt 100 Teilnehmende diskutierten bei den Regionalkonferenzen in Dresden, Leipzig und Chemnitz die Frage: Wie leben wir eine menschenrechtsorientierte Sozial- und Bildungsarbeit? Eine Frage, die angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen immer relevanter wird.

Der Paritätische Wohlfahrtsverband und seine Mitgliedsorganisationen stehen für Toleranz, Offenheit und Vielfalt. Doch diese Werte und das Verständnis eines solidarischen Miteinanders geraten in Zeiten vielschichtiger Krisen und tiefgreifender Veränderungen zunehmend unter Druck. Das macht sich in diesem Wahljahr besonders bemerkbar. Die Positionen werden extremer, einige politische Kräfte und Parteien stellen Menschenrechte und Grundrechte in Frage. So werden bestimmte Personengruppen zu Sündenböcken erklärt, ausgegrenzt oder abgewertet. Populistische Äußerungen haben sich im öffentlichen Diskurs etabliert, wie beispielsweise die Debatte zum Bürgergeld oder zu Fragen der Migration und Inklusion zeigt.

Bereits auf der Mitgliederversammlung 2023 wurde deutlich, dass viele Mitgliedsorganisationen diese gesellschaftlichen Veränderungen auch in ihren sozialen Einrichtungen und Diensten beobachten. Der Landesvorstand hat sich deshalb dafür entschieden,

2024 die verbandlichen Werte und Grundsätze in den Mittelpunkt der Diskussionen zu stellen und auch die Regionalkonferenzen dafür zu nutzen.

Für Menschenrechte und Paritätische Grundsätze eintreten

Bei einer zweitägigen Klausur hatte sich der Vorstand schon im Vorfeld der Regionalkonferenzen mit den eigenen Grundsätzen beschäftigt. Christian Kamprad, Landesvorsitzender des Paritätischen Sachsen, erklärt dazu: „Wir sind der größte Wohlfahrtsverband in Sachsen und ganz vielfältig sozial engagiert. Auch wenn es uns vielleicht nicht immer bewusst ist: Wir sind ein aktiver Teil der Zivilgesellschaft und gestalten diese durch unsere alltägliche Soziale Arbeit mit. Denn wir arbeiten mit Menschen und für Menschen. Zu schweigen, wenn die Demokratie in Frage gestellt wird oder Menschen ausgegrenzt werden, ist keine Option. Wir stehen nicht gegen etwas oder gegen

einzelne Gruppierungen, sondern für unveräußerliche Menschenrechte und ein Miteinander, an dem alle teilhaben können.“

Klare Positionierung der Mitgliedsorganisationen

Die Debatte auf den Regionalkonferenzen wurde mit einem digitalen Stimmungsbild eröffnet. Dabei zeigte sich die Auffassung der meisten Teilnehmenden, dass unsere Demokratie jetzt aktiv verteidigt werden muss. Ein etwas differenziertes, aber überwiegend zustimmendes Bild gab es bei den Fragen, ob die Solidarität in unserer Gesellschaft schwindet und ob die Menschenrechte in Gefahr sind. Sichtbar wurde zudem, dass die Paritätischen Grundsätze die alltägliche Arbeit prägen. Viele Beteiligte gaben an, Toleranz, Offenheit und Vielfalt im Berufsalltag zu leben. Aber auch der Anspruch, die Gesellschaft mitzugestalten und sich für soziale Gerechtigkeit einzusetzen, ist vielen Mitgliedsorganisationen wichtig, wie die digitale Abstimmung vor Ort ergab.

Gleichberechtigung, Wertschätzung, Selbstbestimmung prägen die alltägliche Arbeit

Anschließend wurde in kleinen Runden diskutiert, ob alle mehr als bisher gefordert sind, die gemeinsamen Werte zu leben. Es gab einen Erfahrungsaustausch zu aktuellen gesellschaftlichen und politischen Debatten und zur Frage, wie diese in der Sozialen Arbeit sichtbar bzw. spürbar werden. Viele teilten die Einschätzung, dass Kontroversen in der eigenen Organisation durchaus zunehmen - unter den Mitarbeitenden, aber auch im Gespräch mit Klient*innen, Ehrenamtlichen, Schüler*innen oder Eltern. Viele beschrieben es als eine Herausforderung, gesprächsoffen zu bleiben, aber bei menschenfeindlichen Positionen auch Grenzen zu setzen. Der Austausch und das Miteinander beim Paritätischen werden hierfür als Stärke und Unterstützung gesehen.

Sich als aktiven Teil der Zivilgesellschaft verstehen

Christian Kamprad fasst die Regionalkonferenzen wie folgt zusammen: „Ich bin dankbar für die anregenden, oft mutmachenden Diskussionen. Die

derzeitigen gesellschaftlichen Konflikte und politischen Entwicklungen beschäftigen viele von uns. Ich bin überzeugt, wir sollten in unserer Arbeit das Gespräch suchen, konträre Positionen respektieren, aber auch klare Grenzen aufzeigen, wenn einzelne Menschen oder bestimmte Gruppen in unserer Gesellschaft ausgegrenzt oder beleidigt werden.“

Klare Positionierung, mehr Sichtbarkeit und Austausch gewünscht

Der Landesvorstand hat die Ergebnisse der Regionalkonferenzen im Sommer ausgewertet und sich beraten, wie der Verband seine Mitgliedsorganisationen noch mehr unterstützen kann. Viele beschäftigt die Frage nach Möglichkeiten und Grenzen in der Auseinandersetzung mit politischen und gesellschaftlichen Fragen und Kontroversen. Der Verband informiert seine Mitglieder nun intensiver als bisher über die rechtlichen Rahmenbedingungen für gemeinnützige Organisationen. Dabei werden auch juristische Einschätzungen und Handreichungen geteilt, worauf beispielsweise bei Veranstaltungen und in der Kommunikationsarbeit zu achten ist. Der Verband positioniert sich in der Öffentlichkeit klar gegen Hass, unterstützt zivilgesellschaftliche Bündnisse für Zusammenhalt und hat zur Teilnahme an Demokratie-Demonstrationen in Sachsen aufgerufen.

Weiterbildung: Umgang mit menschenfeindlichen Positionen

Weiterbildungsangebote des Paritätischen Sachsen sind ebenfalls auf bestehende Herausforderungen ausgerichtet. Sie beinhalten z. B. den Umgang mit demokratiefeindlichen Positionen von Mitarbeitenden oder Strategien gegen menschenfeindliche Äußerungen im Arbeitsalltag. Die Seminare ermöglichen neben dem Wissenszuwachs einen weiteren intensiven Austausch mit Fach- und Führungskräften aus anderen Organisationen.

Foto-Aktion: Gesicht und Haltung zeigen

Zum Abschluss der Regionalkonferenzen nutzten viele Teilnehmende die Möglichkeit, ein klares Statement abzugeben, wofür sie mit ihrer Arbeit stehen. Die dabei entstandenen Fotos mit den persönlichen Zitaten werden online und hier im Heft veröffentlicht.

Wie umgehen mit menschenfeindlichen Positionen? Welche Handlungsoptionen haben Arbeitgeber*innen? Wie lassen sich die eigenen Werte sichtbar leben? Das Projekt 'Vielfalt ohne Alternative' des Paritätischen Gesamtverbandes bietet Arbeitshilfen, Beratung und Austauschformate für Mitgliedsorganisationen. Alle Informationen auf:

www.vielfalt-ohne-alternative.de



**„Ich stehe für
eine offene,
vielfältige
Gesellschaft!“**

Michael Richter
Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Sachsen



**„Ich stehe für
Solidarität +
Vielfalt.“**

Juliane Kemper
Outlaw gGmbH

**„Ich stehe
für ein
Miteinander/
Füreinander.“**

Romy Pietsch
Volkssolidarität Kreisverband
Bautzen e. V.



**„Ich stehe für
Menschenrechte.“**

Burkart Preuß
Lebenshilfe Sächsische Schweiz-
Osterzgebirge e.V.

**„Ich stehe für
Teilhabe und
Teilhabe!“**

Daniel Skupin
Psychosozialer Trägerverein
Sachsen e.V.



**„Ich stehe
für Teilhabe
an einem
gesunden
Schulalltag.“**

Birgit Thiemann
Karl Schubert Schule Leipzig.
Freie Waldorfschule e.V.



**„Ich stehe für
eine inklusive
Gesellschaft
und Teilhabe am
Leben.“**

Uwe Adamczyk
Sozialverband VdK Sachsen e.V.



**„Ich stehe für
pro Vielfalt, pro
Menschenrechte,
pro familia.“**

Ursula Seubert
pro familia Landesverband
Sachsen e. V.



**„Ich stehe für
eine starke
Stimme für
Migrant*innen“**

Dr. Christian Schäfer-Hock
Ausländerrat Dresden e.V.





Können Frauen Männerberatung?

Männerberatung wird oft so verstanden, dass nur männliche Berater männliche Klienten beraten sollten. Schließlich kennen dann beide Seiten die gleichen Männlichkeitsanforderungen. Warum ein gleichgeschlechtliches Setting nicht zwingend die Wahl ist, erläutert Jörg Gakenholz, Bildungsreferent für Männerforschung der Landesfachstelle Männerarbeit Sachsen.

„Ach, ich dachte es ist nur für Männer.“, „Ist das denn auch für Frauen? Da ist ja dieses Sternchen...“, „Ich bin eine Frau, lassen Sie mich damit in Ruhe!“. Solche Sätze haben wir in der Vorbereitung auf unseren zweiten Durchlauf „Fortbildung Systemische Männerberatung“ manches Mal gehört. Beim Begriff Männerberatung entsteht häufig ein Bild im Kopf, bei dem sich zwei Männer gegenüber sitzen. Warum ist das so und vor allem: Muss das so sein?

Psychosoziale Beratung ist insgesamt ein weiblich konnotiertes Feld. Die meisten beratend tätigen Personen sind Frauen, ebenso ist es die Mehrzahl der ankommenden Klient*innen. Aus dieser Erfahrung heraus wurde bereits in den 1990ern ‚Männerberatung‘ entwickelt: Beratung, die Männer als konkrete Zielgruppe anspricht und bei der Männlichkeit neben dem eigentlichen Beratungsanlass (z.B. Beziehungsprobleme) immer mitgedacht und reflektiert wird.

Mit erlernter Männlichkeit umgehen

Doch wie überzeugt man Typen, die Probleme damit haben, ein Problem zu haben? Legendär in der Szene sind kreative Aktionen wie eine „Zwangsberatung für Männer“ an öffentlichen Plätzen. Und zunächst wurde die Methodik Männerberatung tatsächlich meist von Männern durchgeführt. Ähnliche Sozialisation, das Sichbewegen in männlichen Räumen, das Aufsaugen kultureller Männerbilder - all das lässt diese Konstellation erst einmal stichhaltig erscheinen. Jedoch: Dieses allmähliche Einnehmen einer männlichen Perspektive ist ein Prozess. Die als männlich erklärten Muster und Verhaltensweisen sind nicht einfach da, auch für Männer nicht. Sie werden erlernt. Und damit können auch weibliche und diverse Fachkräfte die dahinter liegenden Mechanismen erlernen und professionell sowie sensibel darauf eingehen.

Geschlecht Beratender meist nachrangig für Hilfesuchende

In den wenigen wissenschaftlichen Befragungen zum Thema wird sichtbar, dass es Männer gibt, die für eine Beratung ein Mann-zu-Mann-Setting bevorzugen. Insbesondere wurde dies bei heiklen Themen wie Gewalterfahrungen oder Sexualität genannt. Gegenüber einer Frau bestehe die Gefahr von Imponiergehabe und Schönfärberei, oder man(n) könne sich eingeschüchtert, inkompetent oder überlegen fühlen. Jedenfalls keine gute Voraussetzung für eine offene und ehrliche Beratung.

Genauso gibt es jedoch Männer, die sich lieber von einer Frau beraten lassen würden. Mit ihnen könne man(n) ja besser reden oder sie zeigten mehr Verständnis für den (vermeintlich unmännlichen) Konflikt. Zudem komme es mit Männern leicht zu Konkurrenzgehabe, was einer erfolgreichen Beratung im Weg stünde. Diese subjektiven Empfindungen, die auf individuellen Vorerfahrungen basieren, sollten nicht heruntergespielt werden. Für die Betroffenen spielen diese Gefühle eine Rolle und das sollte den Fachkräften in Beratungseinrichtungen bewusst sein.

Indes ist den meisten Männern das Geschlecht des Gegenübers in der Beratung schlicht nicht wichtig, solange ihr Anliegen ernst genommen wird und sie sich verstanden fühlen. Schließlich ist die auf männliche Bedürfnisse zugeschnittene Beratung, Information und Begleitung nicht nur eine geschlechtliche, sondern auch eine fachliche Frage. Ebenso verhält es sich mit der Verbesserung zielgruppensensibler Ansprache, die in der Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtungen angepasst werden kann. Ich war selbst längere Zeit im (Männer-) Gewaltschutz tätig und habe am Aufbau weiterer Männerschutzeinrichtungen (MSE) mitgewirkt. In einigen dieser MSE arbeiten auch weibliche Fachkräfte, was durchaus funktioniert.

Berater*innen-Team divers aufstellen

Die Position der Landesfachstelle Männerarbeit dazu: Generell ist es sinnvoll, mehr als eine Option zu haben. Deshalb plädieren wir politisch für eine Wunsch- und Wahlfreiheit für personale Niedrigschwelligkeit. Mit manchen Menschen harmonisiert es einfach nicht – weswegen auch immer. Aus der Praxis wissen wir zudem, dass es für alle Geschlechter Umstände gibt, bei denen das Geschlecht wichtig sein kann. Mit dieser Haltung haben wir unsere „Fortbildung Systemische Männerberatung“ gestaltet.

Mit einer nicht rein männlichen Fortbildungsgruppe wird sich die Gruppendynamik verändern. So kann es bei einzelnen Teilnehmenden zu Redehemmnissen kommen. Es gibt weniger männliche Selbsterfahrung, dafür mehr Perspektiven. Die Fallstricke sind bekannt und wurden mit den Trainern, die die Lehrmodule inhaltlich ausgestalten, besprochen. Sie achten in ihren Methoden und Gruppeneinteilungen auf die richtige Balance, um beispielsweise in Kleingruppen zu vermeiden, dass Teilnehmerinnen in eine Rolle als „Expertin für Weibliches“ kommen.

Männliche Sozialisation verstehen

Nicht zuletzt ist es auch für Frauen lohnenswert, sich ein besseres Verständnis von männlicher Sozialisation anzueignen, wenn sie beruflich mit einzelnen Männern oder Männergruppen zu tun haben, um sicherer aufzutreten und Männer gut anzusprechen. Denn das Bild von psychosozialer Beratung wird vielfältiger und dabei wird - mit Blick auf die fachliche Diskussion - Männerberatung an Bedeutung zunehmen. Es braucht dafür männlichkeitssensible Beratungsangebote und Berater*innen – flächendeckend. Das ist einer der Bausteine einer umfassenden Strategie auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Jörg Gakenholz ist Bildungsreferent für Männerforschung der Landesfachstelle Männerarbeit Sachsen. Sie haben Fragen oder möchten sich über die Themen der Landesfachstelle Männerarbeit Sachsen informieren? Nehmen Sie Kontakt auf.

Telefon: 0351 - 275 179 25

E-Mail: joerg.gakenholz@juma-sachsen.de



Die Fortbildung Systemische Männerberatung der Landesfachstelle Männerarbeit Sachsen vermittelt Fähigkeiten und Wissen, um Männer und Väter bestmöglich zu begleiten und zu unterstützen. Alle Informationen dazu lesen Sie unter:

www.maennerberater-fortbildung.de





Präventionskultur: Arbeitsschutz als Chance

Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung und Co. sind auf den ersten Blick aufwendig und zeitraubend. Für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sind sie unerlässlich. Und den Beschäftigten zeigen sie: Ihr seid dem Unternehmen wichtig. Diese Botschaft ist der Grundstein für eine Präventionskultur im Unternehmen, von der alle profitieren.

Was als Präventionskultur bezeichnet wird, ist zunächst wenig greifbar. Doch wer sich in Betrieben umhört, stößt immer wieder auf ähnliche Themen: Knappe Ressourcen, fehlende Fachkräfte, eine Vielzahl von Anforderungen, die zu erfüllen sind. Dabei zeigt sich auch, was gut aufgestellte Unternehmen mit gelebter Präventionskultur ausmacht: Sie beziehen bei Themen wie Führung und Zusammenarbeit alle Beteiligten ein und setzen sich aktiv für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ein.

Arbeitsschutz mit professioneller Unterstützung

Die gute Nachricht für Führungskräfte: Es ist zwar ihre Aufgabe, für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu sorgen, doch allein gelassen sind sie damit nicht. Fachkräftige Unterstützung ist

sogar gesetzlich vorgegeben: Jeder Betrieb, der Angestellte oder Ehrenamtliche beschäftigt, muss sich betriebsärztlich und sicherheitstechnisch beraten lassen. Ziel ist, dass alle Beschäftigten gesund und sicher arbeiten können. Große Unternehmen haben häufig eigene Fachkräfte und Betriebsärzte oder -ärztinnen. Kleine Einrichtungen können freiberufliche Fachleute oder Dienstleistungsfirmen beauftragen.

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet alle Arbeitgeber, regelmäßig eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen und als kontinuierlichen Verbesserungsprozess weiterzuführen. Auch hierbei unterstützen Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin. Gefährdende Tätigkeiten werden in einer solchen Beurteilung für jeden Arbeitsplatz erfasst und Maßnahmen festgelegt, wie die Gefährdung beseitigt wird. Dazu gehören auch vermeintliche Kleinigkeiten

wie Stolperfallen und ungünstige Körperhaltungen. Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung liegt in der Verantwortung der Geschäftsführung.

Gefährdungsbeurteilung als Grundlage

Eine Gefährdungsbeurteilung ist für Unternehmen aber nicht nur gesetzliche Pflicht, sondern zugleich ein guter Ausgangspunkt für alle Maßnahmen, die Arbeitsplätze gesünder und sicherer machen. Gefährdungen und Belastungen gilt es zu beseitigen oder zumindest die Risiken zu minimieren. Um Arbeitsplätze möglichst gesundheitsförderlich zu gestalten, müssen diese Gefährdungen und Belastungen jedoch zuerst erkannt werden. Und auch beim sensiblen Thema Psyche hilft die Gefährdungsbeurteilung, gesundheitliche Risiken für Beschäftigte aufzuspüren.

Die Gefährdungsbeurteilung ist Führungsinstrument und Planungsgrundlage für die betriebliche Organisation und Arbeitsabläufe. Geeignete Maßnahmen können Störungen im Betriebsablauf, Unfälle und andere gesundheitliche Beeinträchtigungen vermeiden und so Ausfallzeiten beim Personal verringern. Dazu gehören beispielsweise Regelungen zur Reinigung und zur Desinfektion, die arbeitsmedizinische Vorsorge für Beschäftigte oder Prüffristen für Arbeitsmittel und Betriebsanweisungen. Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen können die Motivation und Leistungsfähigkeit verbessern und zur Qualitätssicherung beitragen.

Was haben Unternehmen davon?

Die gute Organisation des Arbeitsschutzes ist der Schlüssel für eine nachhaltige Präventionskultur im Betrieb. Mit festen Strukturen und Abläufen erfüllen Unternehmen nicht nur gesetzliche Anforderungen, sondern gestalten attraktive Arbeitsbedingungen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten stärken und damit die Leistungsfähigkeit steigern: Prozesse funktionieren reibungsloser, es gibt weniger krankheits- und unfallbedingte Ausfälle und alle Beteiligten sind motivierter, gesünder und leistungsstärker. Solche Mitarbeiter*innen sind die beste Basis für nachhaltig erfolgreiche Unternehmen. Und ein gesundes Arbeitsklima ist zusätzlich ein attraktiver Wettbewerbsvorteil, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

Der Fachkräftemangel ist überall in der Arbeitswelt angekommen. Müssen Unternehmen Leistungen einschränken, weil sie kein qualifiziertes Personal rekrutieren und halten können, gefährdet das ihren Erfolg. Besonders viele Arbeitskräfte fehlen in Unternehmen des Gesundheitsdienstes und der Wohlfahrtspflege. So berichten Pflegeunternehmen davon, dass es schwer ist, offene Stellen zu besetzen. Mitarbeitende zu finden und zu halten, ist demnach ein zentrales Problem für viele Betriebe. Gute Arbeitsschutzkonzepte sind wiederum für Bewerber*innen ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers. Auch um Personal im Unternehmen zu halten, ist ein Arbeitsklima, das Wertschätzung und Fürsorge vermittelt, ein entscheidendes Merkmal. Stabilität in der Team-Besetzung stärkt des Weiteren das Wir-Gefühl und erhöht die Zufriedenheit bei der Arbeit.

Sicheres und gesundes Arbeiten von Anfang an

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) unterstützt ihre Mitgliedsbetriebe mit verschiedenen Angeboten. Wer sich erst einmal einen Überblick verschaffen will, startet zum Beispiel mit dem „BGW Orga-Check“ – einem Selbsttest, ob zentrale Anforderungen an den Arbeitsschutz erfüllt sind. Die Betriebe gewinnen damit zum einen mehr Rechtssicherheit und zum anderen erhalten sie konkrete Hinweise zu Handlungsbedarfen. Von der Handlungshilfe für die Gefährdungsbeurteilung bis hin zu Seminaren bietet die BGW ihre Unterstützung an.

Für Kleinst- und Kleinunternehmen, die gerade erst gegründet wurden, gibt es zudem eine neue BGW-App, um ihnen den Start in das Thema Arbeitsschutz zu erleichtern. Unternehmensgründer*innen können sich damit ohne lange Recherche bei der Umsetzung auf das Wesentliche konzentrieren. Die App bietet beispielsweise interaktive Inhalte und praktische Unterstützung für die Durchführung von Arbeitsschutzunterweisungen. Mit einer 360-Grad-Ansicht von beispielhaften Arbeitsumgebungen erleichtert die App zudem die Identifikation von Sicherheitsrisiken. Die App gibt es derzeit für physiotherapeutische Praxen und Betriebe der ambulanten Pflege.

Den BGW Orga-Check sowie Informationen zur BGW-App und zu weiteren Angeboten der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege finden Sie auf:

www.bgw-online.de





Wenn der Tod zum Beruf gehört: Sterbebegleitung und Trauer in der Pflege

Wenn Pflegepersonen Sterbende begleiten und Angehörigen in der Trauer beistehen, verlangt ihnen das viel ab. Nicht immer sind sie darauf ausreichend vorbereitet. Organisationsberater Jens Kaluza benennt Herausforderungen und gibt einen Ausblick auf Lösungsansätze.

Seit Menschen existieren, setzen sie sich in vielfältiger Weise mit den Themen Sterben, Tod und Trauer auseinander. Diese Lebensbereiche waren von jeher Bestandteile der Kultur des Menschen und sind ihnen daher traditionell vertraut. Wir haben jedoch viel des natürlichen Umgangs mit Sterbenden und Verstorbenen verloren.

Sterben und Sterbebegleitung fordern Pflegernde und Betreuende heraus

In moderner Zeit haben sich das Sterbegeschehen und damit auch der Tod in Institutionen verlagert. Über 60 Prozent der Sterbefälle erleben wir in Deutschland in Krankenhäusern und Pflegeheimen. Die Häuslichkeit als Sterbeort ist seit vielen Jahrzehnten in den Hintergrund getreten. Zwangsläufig rücken somit professionelle Kräfte (Mediziner*innen, Pflegepersonen, Betreuungskräfte u.a.) in den Mittelpunkt des Geschehens, oftmals auch im ambulanten Bereich. Angehörige können dem Geschehen mitunter nur passiv beiwohnen.

Doch auch professionell Pflegende und Betreuungskräfte haben oft Unsicherheiten und Ängste im Umgang mit Sterbenden und ihren Angehörigen. Zum einen, weil das

Thema in der (Pflege-)Ausbildung seit Jahrzehnten zu kurz kommt. Zum anderen, weil Pflegende unter personellen und finanziellen Rahmenbedingungen arbeiten müssen, die einer bedarfsgerechten und personenzentrierten Pflege Sterbender oft wenig Raum geben.

Probleme im Umgang mit sterbenden Menschen

Pflegernde und Betreuende können oft schlecht einschätzen, wann ein Sterbeprozess beginnt und welche praktischen Schlussfolgerungen daraus zu ziehen sind. Das Wort von Ärztinnen und Ärzten allein oder das berühmte Bauchgefühl können heutzutage professionellen Ansprüchen an die eigene Berufsgruppe nicht mehr genügen. Hier bedarf es fachlicher Unterstützung und Orientierung. Letztendlich geht es oft um Grenzsituationen und damit um ethische Entscheidungen, die auch Pflegende und Betreuende zu verantworten haben.

Große Probleme gibt es immer wieder in der Kommunikation mit Angehörigen. Diesen fällt das Loslassen schwer und das diensthabende Pflegepersonal wird

damit stark konfrontiert. Dabei gibt es so viele Themen, die miteinander besprochen werden können. Außerdem fehlt Pflegenden oft noch der Mut, Angehörige in die Sterbebegleitung aktiv miteinzubeziehen. Hier müssen auf beiden Seiten teilweise innere Barrieren überwunden werden.

Sterbeprozesse können zudem lang und quälend sein. Damit sind die psychische Belastbarkeit und Resilienz der begleitenden Personen gefragt, denn oft können sich Pflegende einer Sterbebegleitung nicht entziehen, gerade wenn die oder der Sterbende zum Beispiel sozial komplett vereinsamt ist. Sterbebegleitung kann jedoch herausfordernd sein. Die damit verbundenen eigenen Ängste sollten in einem guten Team nicht einfach abgetan werden.

Tod, Abschied und Trauer würdevoll begleiten

Ist zum Beispiel ein Mensch im Heim verstorben, heißt es Abschiednehmen. Wie geschieht das in unseren Einrichtungen? In welchem Maße und wie überhaupt werden Mitbewohner*innen und Personal dabei einbezogen? Wie gehen wir mit Verstorbenen um? Diesen praktischen Fragen müssen sich Pflegeeinrichtungen stellen. Aus betrieblicher Perspektive geht es um die Implementierung einer bewussten und respektvollen Abschiedskultur als Zeichen von Würde, Fachlichkeit und Qualität. Viele weitere Fragen stehen nun aber auch für die professionellen Kräfte im Raum, insbesondere im Umgang mit den Hinterbliebenen.

Auch an dieser Stelle geht es darum, ein Stück Kultur unseres menschlichen Daseins zurückzugewinnen, Trauer als Normalität anzunehmen, Hinterbliebene zu verstehen und ihnen angemessen zu begegnen.

Loslassen und Abschiednehmen sind dafür die zentralen sozialen und emotionalen Berührungspunkte. Beruflich, wie privat. Unser Leben ist ein endliches Leben und wird fortlaufend vom Abschiednehmen begleitet. Wissenschaft und Technik lösen heute viel, aber nicht alles. Es braucht wieder Vertrauen in die eigene Natürlichkeit. Dann kann auch das letzte Loslassen besser gelingen.

Anderen Menschen dabei eine Stütze zu sein, ist ein zutiefst soziales Verhalten und Ausdruck gelebter Ganzheitlichkeit.

Seminare vermitteln Lösungsansätze und geben Impulse

Pflegekräfte und Betreuende können Weiterbildungsangebote nutzen, um eine Reihe von grundsätzlichen Fragen und Problemen zur Sterbebegleitung zu diskutieren. Dazu zählt zum Beispiel die Verinnerlichung der Erkenntnis, dass der sterbende Mensch (im Regelfall) nicht verhungert und deshalb keine Nahrung benötigt. Ebenso wichtig ist es, den Blick viel stärker auch auf psychische, soziale und spirituelle Bedürfnisse Sterbender zu richten. Im palliativen Verständnis gibt es dafür den Begriff von „total pain“, des totalen Schmerzes. Auch die Sterbephasen können dafür genutzt werden, eigenes Verhalten zu überprüfen und sich gegebenenfalls dazu auszutauschen.

Wer sich zu Tod, Abschied und Trauer weiterbildet, gewinnt grundsätzliche Orientierung: Dazu gehört das Verständnis darüber, was Trauer und Trauerarbeit eigentlich ist. Die Auseinandersetzung mit Endlichkeit ist für das gesamte Thema ein Schlüsselmoment. Ebenso lernen Teilnehmende, was ein würdevoller Abschied in einer Pflegeeinrichtung alles umfassen und wie man Trauernden begegnen kann. Dafür sind verschiedene Trauerphasenmodelle nützliche Konstruktionen, wie es auch die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Trauerreaktionen ist. Aber auch der Frage nach der Existenz der menschlichen Seele wird nachgegangen. Das Thema Nahtoderfahrung hat ebenso seinen Platz wie ein kurzer Exkurs zur Versorgung Verstorbener und zur Bestattungskultur.

Weiterbildungen zu Sterben und Sterbebegleitung sowie Tod und Trauer sprechen die Teilnehmenden immer doppelt an: als Akteure in einem professionellen Setting und als private Personen in ihrer Lebenswelt. Sie können durch eine intensive Auseinandersetzung mit beiden aufeinander aufbauenden Themen nicht nur fachlich, sondern auch sozial-emotional dazugewinnen.



Jens Kaluza ist nach längerer Tätigkeit in der sozialwissenschaftlichen Versorgungsforschung seit 1999 selbstständiger Sozialwissenschaftler, Organisationsberater und Dozent in der Pflege. Zum Schwerpunkt Sterben, Tod und Trauer hält er beim Paritätischen Sachsen 2024 zwei Seminare – melden Sie sich jetzt an:

**Sterbenszeit ist Lebenszeit!
Sterben und Sterbe-
begleitung als pflegerische
und ethische Herausforderung**



**Trauernde begleiten –
Umgang mit Tod,
Abschied und Trauer**



Weiterbildungsförderung: Soziale Arbeit profitiert nur teilweise

Mit dem Förderprogramm „Berufliche Weiterbildung - individuell berufsbezogene Weiterbildung“ hat der Freistaat Sachsen einen wichtigen Schritt zur Unterstützung der persönlichen Weiterbildung getan. Damit die finanzielle Unterstützung von Weiterbildung auch Beschäftigten in der Sozialen Arbeit umfänglicher zugutekommt, muss aber nachgesteuert werden, kommentiert Karolin Amlung.

Neben guten Löhnen und attraktiven Arbeitsbedingungen spielt die Weiterbildung bei der Fachkräftesicherung eine entscheidende Rolle. Immer neue Herausforderungen in einer sich wandelnden Gesellschaft verlangen nach kontinuierlichem Kompetenzzuwachs. Dabei sind Digitalisierung, interkulturelle Kompetenzen und modernes Führungshandeln nur einige der Lernfelder in Gegenwart und Zukunft. Auch fachspezifische Anforderungen und gesetzliche Vorgaben machen den regelmäßigen Besuch von Seminaren und Kursen nötig.

Erfreulicherweise fördern viele Arbeitgeber die Weiterbildungswünsche ihrer Beschäftigten, etwa über Weiterbildungsbudgets und Freistellungen. Unterstützung kommt nun auch wieder vom Freistaat Sachsen: Über das seit Ende 2023 laufende Förderprogramm „Berufliche Weiterbildung - individuell berufsbezogene Weiterbildung“ können Weiterbildungswillige für ihr Vorhaben einen finanziellen Zuschuss beantragen.

Eigenanteil für geförderte Weiterbildungen bleibt zu hoch

Damit können jedoch nur Weiterbildungen gefördert werden, die mehr als 700 Euro kosten. Die Fördersumme liegt bei 50 Prozent. Für viele Arbeitgeber und Beschäftigte im sozialen Bereich entsteht so eine Finanzierungslücke, denn viele gemeinnützige Träger müssen noch immer mit einem Weiterbildungsbudget von jährlich 100 Euro pro Arbeitnehmer*in auskommen. Oftmals ist das ein Resultat der harten Kostensatzverhandlungen in den einzelnen Leistungsbereichen. Der Eigenanteil der Weiterbildungsförderung kann daher nur teilweise durch den Arbeitgeber gedeckt werden. Denn gerade gemeinnützigen Organisationen ist es nur eingeschränkt

möglich, etwaige Rücklagen für derartige Verwendungen zu bilden. Die, die es also am dringendsten benötigen, können das Förderprogramm nicht oder nur eingeschränkt nutzen, bzw. müssen Teilkosten privat stemmen. Mit Blick auf die besondere Situation gemeinnütziger Akteure in der Sozialen Arbeit muss hier also nachgesteuert werden – hin zu einer noch gezielteren und individuelleren Weiterbildungsförderung.

Förderung sollte dem veränderten Weiterbildungsverhalten gerecht werden

Arbeitnehmer*innen bevorzugen – auch aus Zeitgründen – mittlerweile kürzere Weiterbildungen. Bildungsangebote, die nur einige Stunden umfassen, haben seit 2016 um elf Prozent zugenommen. Eintägige und mehrwöchige Aktivitäten sind dagegen um bis zu fünf Prozent gesunken. Diese Ergebnisse der im Frühjahr vorgestellten „Weiterbildungsstudie Sachsen“ unterstreichen: Bei der Weiterbildungsförderung – insbesondere bei den Mindestausgaben für die Weiterbildung – ist eine größere Flexibilität notwendig, damit künftig auch Weiterbildungen unter 700 Euro förderfähig sind.

Weiterbildungsförderung jetzt gesetzlich verankern

Darüber hinaus muss der Freistaat die Kontinuität des Förderprogramms sicherstellen. Wenn Antragsstellungen nur für eine eingeschränkte Weiterbildungslaufzeit möglich sind oder die bereitgestellten Haushaltsmittel drohen, der Nachfrage nicht gerecht zu werden, verpufft jede gute Absicht. Der individuelle Weiterbildungszuschuss muss daher dringend im Weiterbildungsgesetz verankert werden.



Karolin Amlung ist Referentin für Weiterbildung. Für allgemeine Auskünfte zur Weiterbildungsförderung erreichen Sie sie unter
Telefon: 0351 - 828 71 431
E-Mail: weiterbildung@parisax.de

Für Informationen und Antragstellung zum Förderprogramm des Freistaates Sachsen besuchen Sie bitte www.sab.sachsen.de



Jugendfreiwilligendienste jetzt auch in Teilzeit möglich

Auch dieses Jahr starten im Sommer wieder rund 500 Personen in ihren Freiwilligendienst beim Paritätischen Sachsen. Alle Freiwilligen unter 27 Jahren mussten laut Gesetz bisher 40 Wochenstunden Dienst leisten und waren damit in Einrichtungen und Initiativen oft die einzigen Mitarbeitenden in Vollzeit. Das hat sich nun geändert.

Seit dem 1. Juni 2024 ermöglicht das Gesetz zur Erweiterung der Teilzeitmöglichkeit in den Jugendfreiwilligendiensten für alle jungen Menschen im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ), im Bundesfreiwilligendienst (BFD) und im Freiwilligen Ökologischen Jahr (FÖJ) eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit. Ab sofort können sie 35, 30 oder 25 Stunden pro Woche aktiv sein. Ein ärztliches Attest ist dafür nicht mehr notwendig.

Einrichtungen mit 35-Stunden-Woche werden attraktiver

Maria Hille, Bereichsleitung Jugendfreiwilligendienste der Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH, bewertet die Regelung als richtigen Schritt und sagt: „Die Pflicht zur 40-Stunden-Woche ist nicht mehr zeitgemäß. Insbesondere für 15- bis 18-jährige ist sie eine echte Herausforderung. Zudem empfanden es viele Freiwillige als ungerecht, wenn sie die einzigen Teammitglieder mit solch einem langen Arbeitstag waren. Denn vor allem im Bereich Bildung und Erziehung arbeiten Fachkräfte oftmals in Teilzeit. Die neue gesetzliche Regelung trägt diesem Umstand Rechnung und stärkt so die Attraktivität der Freiwilligendienste.“

Auch Träger von Freiwilligendiensten müssen sich jetzt überlegen, wie sie mit der neuen Flexibilität umgehen. „Die Diskussion um die Wochenarbeitszeit hat nun auch die Freiwilligendienste erreicht. Wir haben uns darüber ausgetauscht, wie wir diese Wahlfreiheit handhaben wollen. Basierend auf den Erfahrungen unseres Teams und den Rückmeldungen der Freiwilligen nutzen wir das neue Gesetz künftig dafür, im FSJ, FÖJ und BFD die 35 Wochenstunden als Regelfall zu definieren. Wir schließen nun vor allem Vereinbarungen auf dieser Basis und zahlen dafür das volle bisherige Taschengeld.“

Einsatzstellen und Freiwillige entscheiden gemeinsam über Wochenstundenzahl

Im Bedarfsfall können junge Freiwillige den Dienst noch weiter reduzieren und sich nur für 30 oder 25 Stunden engagieren. Dies ist jedoch in enger Abstimmung mit der jeweiligen Einsatzstelle und dem Träger zu klären. Entscheidet sich jemand dafür, sinkt das Taschengeld anteilig.

Nach vielen Jahren verbandlicher Lobbyarbeit freut sich der Paritätische, dass auch Freiwillige nun diese Wahlmöglichkeit bekommen. Sie ist eine wichtige Form von Wertschätzung und Beteiligung. Junge Menschen lernen hierbei Selbstfürsorge und Verantwortung.

Sie haben Fragen zu Freiwilligendiensten oder direkt zur neuen Teilzeitregelung für die Jugendfreiwilligendienste? Sprechen Sie das Team der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH an. Alle Informationen und Kontaktdaten finden Sie auf:

www.freiwillig-jetzt.de





Konstruktiv und auf Augenhöhe

Seit fast einem Jahr ist Anne Daburger Geschäftsführerin des Arbeitgeberverbandes PATT. Wir sprachen mit ihr über Herausforderungen bei Tarifverhandlungen und darüber, welche Vorteile soziale Organisationen aus einer Tarifbindung ziehen.

Frau Daburger, welche Themen haben Sie in den ersten Monaten Ihrer Tätigkeit besonders bewegt?

Anne Daburger: Wie bei allen neuen Aufgaben ist die erste Zeit immer sehr bewegend. Viel Zeit zum Ankommen hatte ich nicht, da es sofort mit der Vorbereitung der kürzlich abgeschlossenen Tarifverhandlungen losging. Auch wenn dies herausfordernd war, finde ich so einen sprichwörtlichen Sprung ins kalte Wasser sehr gut. Der direkte Einstieg ermöglichte es mir, sofort mit dem Team sowie den PATT-Mitgliedern in Kontakt zu gehen.

Hinsichtlich des Teams bin ich begeistert, wie kompetent und engagiert alle an die Arbeit gegangen sind. Ich finde, das spiegelt sich auch im seit Juni vorliegenden Tarifabschluss wider. Dieser ermöglicht es unseren Mitgliedern, ihr Profil als attraktive Arbeitgeber weiter zu stärken. Darüber bin ich natürlich froh, da mir die vielen Gespräche der zurückliegenden Monate deutlich gezeigt haben, wie wichtig es allen Mitgliedern ist, die sozialen Angebote zu erhalten. Daher blicke ich zufrieden auf meine erste Zeit und bin zuversichtlich, dass wir auch künftig gute Ergebnisse für unsere Mitglieder sowie die Arbeitsbedingungen der rund 17.000 Beschäftigten erreichen können.

Der Pflegebereich ist seit 2022 dazu verpflichtet, tariflich zu bezahlen. Warum sollten sich Organisationen anderer Tätigkeitsfelder ebenfalls einem Tarif anschließen?

Anne Daburger: Nach einer Zeit, in der die Tarifbindung bei Leistungsanbietern Sozialer Arbeit eher gering war, sehen wir nun wieder die verstärkte Tendenz, sich tariflich zu binden. Das liegt sicher an den benannten gesetzlichen Änderungen, aber vor allem an den Vorteilen, die es den Arbeitgebern hinsichtlich ihrer eigenen Attraktivität bringt. Sie können eine gute Bezahlung und weitere Rahmenbedingungen bieten, die sie in der Regel auch refinanziert bekommen. Die eigene Position bei Entgeltverhandlungen wird durch die Tarifbindung deutlich gestärkt. Das ist mit eigenen Arbeitsvertragsbedingungen, Haustarifverträgen oder einer bloßen Anlehnung an Tarifwerke so kaum zu erreichen.

Mit Blick auf den PATT kommt hinzu, dass sie Teil einer starken und wachsenden Tarifgemeinschaft sind und die Rahmenbedingungen mitgestalten können. Für die Mitglieder der Paritätischen Landesverbände hatten wir Angebote zu Personal- und Refinanzierungsthemen mit Kostenträgern vor. Zudem ist der PATT nicht nur ein Tarifwerk, sondern eine Gemeinschaft, die sich vernetzt und austauscht. Dafür bieten wir die Plattform in unterschiedlichen Veranstaltungsformaten.

Der aktuelle Tarifabschluss des PATT beinhaltet eine Absenkung der Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte auf 38 Stunden. Ist dieser Schritt vor dem Hintergrund des Personalmangels angebracht?

Anne Daburger: Das ist eine berechtigte Frage, die auch in unseren Kommissionen sehr kontrovers diskutiert wurde. Ein Blick in die Praxis zeigt jedoch, dass bereits heute etwa 70 Prozent der Beschäftigten im sozialen Bereich in Teilzeit tätig sind. Deren Beschäftigungsumfang liegt unter 38 Stunden pro Woche. Für diese Gruppe ändert sich hinsichtlich der Wochenarbeitszeit also nichts. Die Attraktivität des Berufsfeldes hingegen steigt und monetär profitieren die Beschäftigten direkt von dieser Entwicklung. Der TVÖD und nahezu alle sozialen Verbände haben die Wochenarbeitszeit bereits abgesenkt. Uns war es daher wichtig, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Arbeitgeber zu erhalten. Gleichzeitig werden wir aber auch einen Anreiz schaffen, der die Beschäftigung von 40 Stunden pro Woche attraktiv macht, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte sich auf diese Arbeitszeit verständigen. So kann Personalknappheit weiter entgegengewirkt werden.

Welche Themen waren in den zurückliegenden Tarifverhandlungen besonders strittig und was ist für Sie beim vorliegenden Ergebnis besonders erfreulich?

Anne Daburger: Es waren meine ersten Tarifverhandlungen in der Position als Geschäftsführerin des PATT. Ich war positiv überrascht, wie konstruktiv und auf Augenhöhe die Gespräche verliefen. Beide Seiten haben einander zugehört und versucht, die Positionen des Gegenübers zu verstehen. Dennoch hat es viele Verhandlungsrunden gebraucht, um eine gute Lösung zu finden, die für alle tragbar ist. Arbeitgeber und Beschäftigte profitieren gleichermaßen von dem Tarifabschluss. Und so sollte es aus meiner Sicht auch sein. Wir sind keine Gegner, wir sitzen im gleichen Boot und können gemeinsam viel bessere

Ergebnisse erzielen. Neben den konkreten Inhalten des vorliegenden Tarifabschlusses werde ich diesen Umstand ebenfalls als Erfolg.

Rund 40 Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Sachsen sind bereits Mitglied im PATT. Einige überlegen noch. Was sagen Sie jenen, die noch unentschlossen sind?

Anne Daburger: Als Geschäftsführerin könnte ich jetzt das Hohelied auf den PATT singen. Das würde mir auch nicht schwerfallen, da ich von unserem Leistungsangebot überzeugt bin. Wichtiger ist mir jedoch, generell für die Tarifbindung in sozialen Organisationen zu werben. Einige der Vorteile habe ich vorhin bereits umrissen. Gleichzeitig muss ein solcher Schritt wohlüberlegt sein, da der Beitritt zu einer Tarifgemeinschaft eine dauerhafte Bindung sein sollte, die bei der Einführung im Unternehmen gut umgesetzt werden muss.

Die Kernkompetenz des PATT liegt im Bereich der Sozialwirtschaft. Wir kennen die Herausforderungen, wenn es um die Umsetzung des Tarifwerkes in sozialen Organisationen geht, und können diese entsprechend begleiten. Dabei stehen Mitglieder nicht allein. Sie haben Zugriff auf das Wissen der Gemeinschaft. Deshalb sehe ich den Austausch der Mitglieder untereinander als wichtiges Plus. Das gilt gleichermaßen für die Mitwirkungsmöglichkeiten, da Mitglieder gleichberechtigt an den Entwicklungen teilhaben können. Wir unterstützen gern bei der Entscheidungsfindung und informieren unverbindlich in Kennenlerngesprächen und im Rahmen von Gesprächen mit ihren Aufsichtsgremien.

Herzlichen Dank für das Gespräch.

Anne Daburger ist seit Oktober 2023 Geschäftsführerin des Paritätischen Arbeitgeberverbandes PATT. Vorher war die Diplom-Wirtschaftsjuristin viele Jahre Prokuristin einer Bauträgergruppe und wechselte 2014 in den geschäftsführenden Vorstand des AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V.



Sie möchten mehr über Fragen der Tarifbindung oder konkret zum Paritätischen Arbeitgeberverband PATT e.V. wissen? Alle Informationen und Kontaktdaten lesen Sie auf:

www.arbeitgeberverband-patt.de





Leser*innenbefragung: Ihre Meinung ist uns wichtig!

Sie halten die 16. Ausgabe unseres Verbandsmagazins *anspiel*. in den Händen. Seit nunmehr acht Jahren möchten wir Ihnen halbjährlich mit kurzweiligen Artikeln interessante Impulse aus der Praxis für die Praxis bieten. Immer wieder kommen Lesende auf uns zu und geben uns Rückmeldungen. Diese reichen von Lob bis Kritik oder sind Wünsche an künftige Themen unseres Magazins.

Und Sie? Was sagen Sie zur *anspiel*? Ihre Meinung ist uns wichtig! Daher bitten wir Sie, sich fünf Minuten Zeit zu nehmen und sich an unserer kurzen Umfrage zu beteiligen.

www.paritaetischer-sachsen.questionpro.eu/leserbefragung-anspiel



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





Soziale Arbeit mit Power.

Weil alle zählen.

 DER PARITÄTISCHE