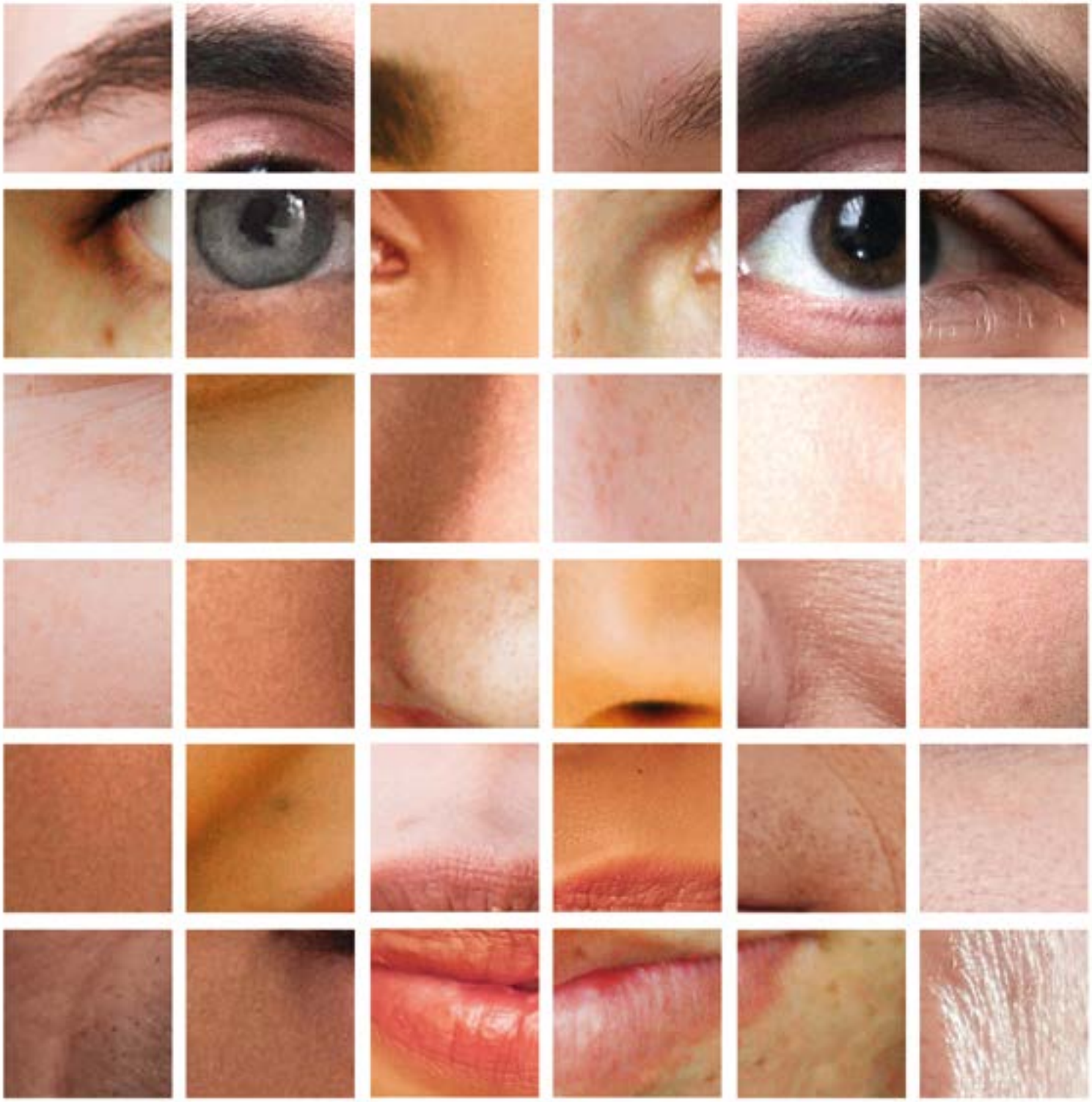
PARITÄTinform
BADEN-WÜRTTEMBERG | Juni 2021



PSYCHISCHE GESUNDHEIT
IN DER ARBEITSWELT

E 13795

ISSN 2198-9575

Impressum

PARITÄTinform
Das Nachrichtenmagazin des
PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg
ISSN 2198-9575

Herausgeber
Deutscher Paritätischer
Wohlfahrtsverband
Landesverband
Baden-Württemberg e.V.
Hauptstraße 28, 70563 Stuttgart
Tel. 0711 2155-0, info@paritaet-bw.de
www.paritaet-bw.de

Verantwortlich
Ursel Wolfgramm,
Vorstandsvorsitzende

Redaktion
Rolf Schaible (Gesamtredaktion),
Deborah Castello, Dr. Hermann Frank,
Christiane Hagmann-Steinbach,
Dr. Steffi Hunnius, Katrin Joret,
Franziska Köppe, Dr. Katrin Lehmann,
Hina Marquart, Pia Mostbacher-Dix,
Ralf Nuglisch, Sabine Oswald,
Feray Şahin, Regina Steinkemper,
Michael Tränkle

**Satz, Gestaltung
und Anzeigenmarketing**
Kreativ plus
Gesellschaft für Werbung und
Kommunikation mbH, Stuttgart
Tel. 0711 2155-105
help@kreativplus.com

Druck
Druckerei Raisch GmbH + Co. KG
Reutlingen

Erscheinungsweise
vierteljährlich

Bezugspreis
Im Mitgliedsbeitrag enthalten.
Jahresabonnement 8 Euro für
Nichtmitglieder

Auflage
4.700 Exemplare

Fotos
Titelbild: Unsplash, Kreativ plus;
Archiv, Mitgliedsorganisationen,
Unsplash, iStockphoto, AdobeStock,
Shutterstock, 123rf, Photocase

Beilagen
Paritätische Akademie Süd
pro familia Landesverband BW

RECYCLED
Papier aus Recyclingmaterial
FSC® C051199
FSC www.fsc.org

INHALT

4 · PSYCHISCHE GESUNDHEIT IN DER ARBEITSWELT
- Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt
- Die Neue Normalität in der Arbeitswelt
- Prävention und Gesundheit
- Führen in Zeiten der Pandemie
- Rückbesinnung auf eigene Stärken und Neuausrichtung
- Ansätze zur Stressreduktion am Arbeitsplatz
- Leben im Leerlauf – Wege aus dem seelischen Tief
- Lebenslust statt Corona-Frust
- Mehr psychische Widerstandskraft im Alltag
- Expertin und Experte der eigenen Gesundheit werden
- Das AOK-Gesundheitsprogramm „Lebe Balance“
- Gesundes Arbeiten als Erfolgsfaktor
- Interview: Achtsamkeit steigert die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit

28 · AUS DEM LANDESVERBAND
- Netzwerk Personal
- #BrainFood – Impulse zur Mittagspause
- #MehrAlsNurApplaus – Landtagswahl-Kampagnenkoffer ein voller Erfolg
- Soziale Gerechtigkeit unter Finanzierungsvorbehalt
  Eine kurze Bestandsaufnahme zum Start der neuen Landesregierung
- Die sozial-ökologische Wende gemeinsam anpacken
- Gemeinwohlbilanz – Für eine lebenswerte Zukunft
- Der Druck auf den Wohnungsmarkt wächst
- Diskriminierungsschutz gewährleisten
  Landesantidiskriminierungsgesetz soll Schutzlücke schließen
- Engagement macht stark! Woche des bürgerschaftlichen Engagements
- Teilhabe 2021: Teilhabefahrplan für die Post-Pandemiezeit
- Das #ArtSocial Innovation Festival 21

44 · AKTUELLES RECHT

45 · PARITÄT VOR ORT
- Mehr digitale Teilhabe für Kinder und Familien
- Inklusionskampagne – Was bedeutet Inklusion für Dich?
- Erster digitaler Kreativhackathon – Nightshift für die Sozialwirtschaft

48 · WERKSTATT PARITÄT
- On the Road: Schutz und Hilfe für Frauen durch Mobile Teams
- 82 junge Menschen in den Arbeitsmarkt vermittelt

52 · NACHRICHTEN UND SCHLAGLICHTER AUS DEM VERBAND

54 · NEUE MITGLIEDSORGANISATIONEN

WAS UNS STARK MACHT

Psychische Gesundheit ist laut Weltgesundheitsorganisation ein Zustand des Wohlbefindens. Er ermöglicht es uns, unsere Fähigkeiten auszuschöpfen, den Alltag zu bewältigen, gut zu arbeiten und ein soziales Leben zu führen. Eine stabile Psyche hängt nicht nur von individuellen Eigenschaften ab. Viele Umweltfaktoren und die sozialen Verhältnisse beeinflussen die Seele. Untersuchungen zeigen, dass Menschen, die ein Leben in Armut führen, anfälliger für somatische und psychische Erkrankungen sind.

Eine wichtige Rolle für unsere Psyche spielt die Arbeitswelt. Das zeigt sich gerade in der Corona-Krise. Hygiene- und Abstandsregeln betreffen insbesondere die Sozialwirtschaft, in der die Beschäftigten viele Kontakte haben. Angst vor Ansteckung aber auch die Sorge um Klient*innen belasten. Die Einschränkungen fordern gerade Familien heraus. Wer Homeschooling, Schichtdienst und die Betreuung älterer Angehöriger unter einen Hut bringen muss, steht unter Druck. Wenn dann noch Stressoren wie Arbeitshetze oder Umstrukturierungen hinzukommen, kann die Psyche leiden. Kollege Computer erleichtert zwar vieles, erschwert aber die Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben. Das betrifft auch Führungspersonen, die derzeit stark gefordert sind. Und das in einem Sektor, der mit Fachkräftemangel und in vielen Bereichen mit hohem Krankenstand umgehen muss.

Die vorliegende Ausgabe der *PARITÄTInform* befasst sich mit der „Psychischen Gesundheit“. Denn nur wer gesund ist und sich wohl fühlt, ist leistungsfähig, resilient und aktiv. Wir schließen damit an den 2. PARITÄTISCHEN Gesundheitskongress an, den wir im Mai mit unseren Partnern, der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege und der AOK Baden-Württemberg, online veranstaltet haben.

Sie erfahren, worauf sich Betriebe nach der Pandemie einstellen müssen und was die Neuropsychologie zur Stressreduktion empfiehlt. Führungskräfte erhalten Anregungen, damit sie gut durch die Krise kommen und erfahren, warum eine Fehlerkultur wichtig ist. Innovative Einrichtungen zeigen, wie Partizipation selbstbestimmtes Arbeiten möglich macht. Ein weiterer Beitrag beschreibt Wege aus der Volkskrankheit Depression. Was Prävention und Gesundheitskompetenz leisten, zeigen Beispiele aus Sozialunternehmen. Und wir informieren Sie über Anschlussangebote.

Darüber hinaus enthält unsere Zeitschrift interessante Beiträge und viele aktuelle Informationen aus unserem Verbandsbereich. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Ihre

Ursel Wolfgramm
Vorstandsvorsitzende

PSYCHISCHE GESUNDHEIT IN DER ARBEITSWELT

Sie sehen in ihrer Tätigkeit einen Sinn. Und gehen morgens voll Elan in ihren Betrieb oder ihre Einrichtung. Während ihrer Arbeit merken Sie gar nicht wie die Zeit vergeht. Am Ende des Tages sind Sie stolz auf die Ergebnisse ihres Tuns. Wenn Sie sich in einer solchen Situation befinden, beeinflusst ihre Arbeit ihre psychische Gesundheit wahrscheinlich positiv. Sie trägt zu ihrem Wohlbefinden bei und steigert ihre Lebensqualität.

Stress durch Belastungen

Leider ist das gerade in diesen Zeiten nicht immer der Fall. Digitalisierung, eine verstärkte Arbeitsteiligkeit, Rationalisierung, Personalmangel und massiver Zeitdruck prägen den Alltag in vielen Bereichen der Sozialwirtschaft. Hinzukommen derzeit zusätzliche Herausforderungen und Arbeitsbelastungen durch die Pandemie. Überlange Arbeitszeiten und die latente Angst und ständige Sorge vor Ansteckung belasten die Psyche. Wenn dann nach der Arbeit noch die Familie ihren Tribut fordert, hat Stress ein leichtes Spiel. Viele Menschen fühlen sich nicht mehr in der Lage, die Anforderungen zu bewältigen.

Folgen von Stress

Solche Belastungen führen zu einem Verlust an Wohlbefinden und Lebensqualität, der die seelische Gesundheit beeinträchtigen kann. Die Motivation leidet. Anspannung, Angst, Reizbarkeit, Resignation, Einschlafprobleme, Depressionen oder problematisches Gesundheitsverhalten können sich daraus entwickeln. Das ist ein großes Problem für die Betroffenen. Da psychische Erkrankungen noch immer oft tabuisiert werden, versuchen viele ihre Leiden zu verbergen und suchen zu spät Hilfe. Längerfristig besteht das Risiko, dass chronische Erkrankungen entstehen wie Rückenschmerzen oder im schlimmsten Fall sogar Organschäden. Der Stress hat aber auch Folgen für den Betrieb oder die Einrichtung. Die Arbeitsleistung der Betroffenen nimmt ab. Vermehrte Erkrankungen und Fehltage können eine weitere Folge sein.

Psychische Erkrankungen auf dem Vormarsch

Untersuchungen der Krankenkassen (siehe Grafik) belegen, dass die Fehlzeiten durch psychische Erkrankungen weiterhin ansteigen. Und das bereits vor Corona. Stressoren und Ressourcen sind bei vielen Menschen nicht mehr im Gleichgewicht. Und darunter leiden natürlich auch die Kolleg*innen, die Ausfälle kompensieren müssen, aber auch der gesamte Betrieb oder die Einrichtung.

Präventive Maßnahmen

Was können Arbeitgeber tun, um die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten zu stärken und Überlastung zu verhindern? Dafür gibt es viele Ansatzpunkte.

Mit den Arbeitsbedingungen befasst sich die Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Sie ist vorgeschrieben, um physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu erkennen. Sie zeigt Risiken auf und liefert Ansatzpunkte, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Auf den Prüfstand kommen Arbeitsinhalte und Arbeitsaufgaben, die Arbeitsorganisation, die sozialen Beziehungen mit Kolleg*innen und Führungspersonen, die Arbeitsumgebung und Arbeitsformen.

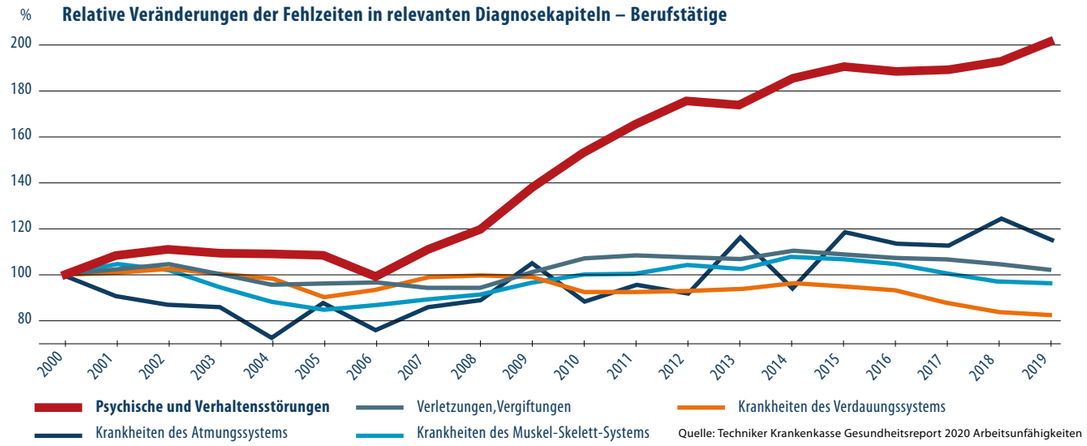
Partizipation der Beschäftigten – also Mitwirkung an Entscheidungs- und Ideenfindungsprozessen ist ein Hebel, um die Arbeitswelt gesund zu gestalten. Die Mitarbeiter*innen sind schließlich Expert*innen für ihren Bereich. Denn niemand kennt die Prozesse so gut wie sie. Die Beteiligung an der Problemidentifikation und Problemlösung führt zu hoher Akzeptanz von Maßnahmen, schafft die Grundlage für die Arbeitsmotivation des gesamten Teams und fördert ein positives Betriebsklima.

Ein kollegiales Miteinander zwischen Vorgesetzten und Kolleg*innen hilft, Stress zu vermeiden. Sicherheit vermitteln Führungspersonen, wenn sie mit ihrem Team erreichbare Arbeitsziele vereinbaren, Feedback zu den Ergebnissen geben und die Mitarbeiter*innen fachlich und emotional unterstützen. Eine offene Kommunikationskultur fördert die Arbeitszufriedenheit. Gerade in Coronazeiten ist eine konstruktive Fehlerkultur wichtig. Denn unter besonderen Bedingungen wie diesen können Überlastungsreaktionen auftreten, die zu Fehlern führen.

Über- und Unterforderung lässt sich verhindern, wenn die Vorgesetzten die personalen Ressourcen beachten und die Beschäftigten entsprechend ihrer Qualifikation und Kompetenzen einsetzen. Darüber hinaus sollten die Mitarbeiter*innen ihre Fähigkeiten zur Stressprävention verbessern können. Beispielsweise durch Weiterbildungsmaßnahmen. Sie helfen, die individuellen Ressourcen zu stärken.

Die nachfolgenden Artikel geben Anregungen und Ideen vom 2. PARITÄTISCHEN Gesundheitskongress, die zeigen, wie die psychische Gesundheit gestärkt werden kann. ■

Die Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen haben erneut zugenommen



Quelle: Techniker Krankenkasse Gesundheitsreport 2020 Arbeitsunfähigkeiten

Neues Online-Format: Brunch-Time Gesundheit

Die neue Veranstaltungsreihe Brunch-Time-Gesundheit des PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg in Kooperation mit der PARITÄTISCHEN Akademie Süd, der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und der AOK Baden-Württemberg richtet sich an Mitarbeitende, Fachkräfte und Führungspersonen aus den Bereichen Pflege, Kitas sowie der Hilfen für Menschen in besonderen Situationen.

Im Fokus steht ein Impulsvortrag zu einem aktuellen Gesundheitsthema. Anschließend ist Zeit, um Fragen zu stellen, sich auszutauschen und zu vernetzen. Die erste Veranstaltung fand am 30. Juni 2021 zum Thema „Betriebsklima“ statt.

Save-the-date: Zweite Brunch-Time Gesundheit

30. September 2021, 11:00 bis 12:30 Uhr
Thema Kommunikation – miteinander reden ist das A & O
Anmeldungen über
https://bit.ly/3q1wFqs

Kontakt
Regina Steinkemper
Bereichsleitung Bürgerschaftliches Engagement, Selbsthilfe und Gesundheit
Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg
steinkemper@paritaet-bw.de
www.paritaet-bw.de

DIE NEUE NORMALITÄT IN DER ARBEITSWELT

Konsequenzen für die psychische Gesundheit

Die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Entwicklungen haben eine Neue Normalität in der Arbeitswelt entstehen lassen.[1] Welche Konsequenzen hat die Neue Normalität für die psychische Gesundheit? Im Folgenden wird an einigen Dimensionen der Zusammenhang zwischen der Neuen Normalität in der Arbeitswelt und der psychischen Gesundheit zur Diskussion gestellt.

Transformations-Trilogie

Die Neue Normalität in der Arbeitswelt wird häufig mit der sogenannten Transformations-Trilogie in Zusammenhang gebracht. Die Transformations-Trilogie umfasst die digitale, ökonomische und ökologische Transformation. Die digitale Transformation wird durch die Corona-Krise beschleunigt und findet in größerem Ausmaß als bisher statt. So nutzen eine Reihe von Unternehmen die Krisenzeit sowie die damit verbundene Disruption als Treiber der Digitalisierung von Prozessen, Strukturen und Geschäftsmodellen. Damit einher geht eine ökonomische Transformation. Parallel zur digitalen und ökonomischen Transformation ist zudem die ökologische Transformation zu beobachten. Nicht wenige Unternehmen überlegen, welche gewohnten Abläufe möglicherweise anders – auch digitaler – zu bewerkstelligen sind. Sie agieren entsprechend der Überlegung: „Wenn wir digital und ökonomisch transformieren, dann können wir die ökologische Transformation doch gleich mitmachen." Im Moment hat man allerdings den Eindruck, dass die ökologische Transformation eher im Hintergrund – quasi auf der Hinterbühne – stattfindet.

Mit der Transformations-Trilogie nimmt die Komplexität zu. Gleichzeitig verdoppelt sich die Veränderungsgeschwindigkeit, was letztlich zu einer Halbierung der Reaktionszeiten führt. Veränderung in einer hohen Komplexität und Schnelligkeit wird zu einem Normalzustand. Wie bleiben Menschen in Balance? Gleichzeitig braucht es Balance, um diese Herausforderungen bewältigen zu können.

„Zeit" als zweite „Währung" und Attraktivitätsfaktor

Entgelt für eine erbrachte Leistung gilt in der Arbeitswelt als Währung. Auch in der Neuen Normalität ist eine angemessene, marktgerechte Bezahlung ein zentraler Faktor. In der Welt der Neuen Normalität wird diese Währung allerdings ergänzt um die Währung „Zeit". Wenn Menschen das Gefühl haben, ihnen rinnt zunehmend die Zeit durch die Finger angesichts steigender Veränderungsgeschwindigkeit und sinkender Reaktionszeit, strebt jede*r nach mehr Selbstbestimmtheit in Sachen Zeit und Zeitsouveränität. Der Umgang mit Zeit bedarf einer hohen Professionalität und wird zu einem zentralen Faktor der Arbeitgeberattraktivität sowie zu einer gesellschaftlichen Wohlstandsbedingung.

Die Unternehmens- und Personalpolitik muss das Ziel haben, Menschen und Systeme in Balance zu halten. Dazu gehört auch, die Ressource Zeit bestmöglich auf unterschiedliche Lebenssituationen aufzuteilen. Vor dem Hintergrund steigender Veränderungsgeschwindigkeit und sinkender Reaktionszeiten wird dies zu einer zentralen Strategie zur Motivation und Identifikation, was sich dann in der Mitarbeiterbindung widerspiegelt. Der verantwortungsvolle Umgang mit Zeit als Teil der Unternehmens- und Personalpolitik führt zur Attraktivität als Arbeitgeber. Dieser Aspekt darf nicht vernachlässigt werden, da auch in der Neuen Normalität der Arbeitswelt Nachwuchs- und Fachkräftemangel auf der Tagesordnung stehen werden.

Der Zielkonflikt in der Arbeitsorganisation

Die Neue Normalität der Organisation ist u.a. verbunden mit agilen Organisations- und Arbeitsformen. Agilität im organisationalen Kontext bedeutet Selbstbestimmtheit, Selbstorganisation, Vernetzung, Dezentralisierung und mehr oder weniger Hierarchiefreiheit mit dem Ziel, Innovationen zu generieren, Verbesserungen in den Fokus zu nehmen und Optimierungen anzustreben. Es gilt, die Schwarmintelligenz bzw. die kollektive Intelligenz zu heben und zu nutzen. Es reicht nicht mehr, Entscheidungen zur Weiterentwicklung des Unternehmens nur im kleinen Kreis zu treffen. Das Know-how, die Erfahrung und die Ideen aller Beschäftigten, Partner*innen und Kunden*innen werden benötigt.

1 Rump, J.: Die Neue Normalität in der Arbeitswelt – 7*3er Regel, Ludwigshafen 2021.

© Jacob Ammentorp Lund | iStockphoto

Der Umgang mit Zeit bedarf einer hohen Professionalität und wird zu einem zentralen Faktor der Arbeitgeberattraktivität sowie zu einer gesellschaftlichen Wohlstandsbedingung.

Bereits vor der Corona-Krise sichtbar, besteht die Gefahr, dass ein Konflikt zwischen agilen Arbeitsformen und flexiblen Arbeits(zeit)modellen entsteht. Während Agilität stark verknüpft ist mit Selbstorganisation und Hierarchiefreiheit mit dem Ziel, u.a. schnell Innovationen zu generieren, ist Flexibilität im organisationalen Kontext nicht selten verbunden mit der Vereinbarkeit von Unternehmens- und Beschäftigtenzielen sowie -interessen. Zugespitzt formuliert: Wenn ein agil organisiertes Team im Flow ist, sich also an einem erfolgskritischen Zeitpunkt des Innovationsprozesses befindet, ist es kontraproduktiv, wenn ein Teammitglied oder mehrere Teammitglieder auf die Uhr schauen und feststellen, dass sie jetzt gehen müssen, um die Kinder von der Kinderbetreuung abzuholen oder den geplanten Sportaktivitäten nachzugehen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben scheint nur bedingt mit der agilen Organisation kompatibel zu sein. Agilität und Flexibilität folgen nicht der gleichen Logik und haben nicht das gleiche Ziel. Damit konkurriert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit der Agilität als Organisationsprinzip zur Unternehmensentwicklung. Dieser Trade Off wirkt für viele Beschäftigte belastend. ■

» **Kontakt**
Professorin Dr. Jutta Rump, Institut für Beschäftigung und Employability (IBE)
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de
www.ibe-ludwigshafen.de

Literatur

- BDA-Digitalrat: Agiles Arbeiten – oder mal ein bisschen auf Start-Up machen? Berlin 2020.
- Borggräfe, J./Rump, J. (2020): Der Corona-Effekt in der Führung, in: Personalmagazin 10/20, S. 36–39.
- Hofmann, J./Piele, A./Piele C. (2019): New Work. Best Practices und Zukunftsmodelle. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, Stuttgart.
- Karabasz, I.: Zoom-Fatigue: Warum uns Videokonferenzen auslagen, in: Handelsblatt 15.07.2020.
- RHI Roman Herzog Institut: Zukunftsnavigator 2021, München 2020.
- Rump, J. (2021): Die Neue Normalität in der Arbeitswelt, Ludwigshafen 2021.
- Rump, J./Brandt, M./Eilers, S. (2020): Personalpolitik in der Krise, Ludwigshafen 2020.
- Rump, J./Brandt, M. (2020): Zoom-Fatigue – 2. Phase, Ludwigshafen 2020.
- Rump, J /Eilers, S.: Strategie für die Zukunft – Vom Trendscanning zur Strategischen Personalplanung, Ludwigshafen 2020.
- Rump, J./Eilers, S./Wilms, G. (2020): Ein Blick hinter die Kulissen von agilen Organisations- und Arbeitsformen, Ludwigshafen 2020.

© I Believe | Can Fly · AdobeStock

PRÄVENTION UND GESUNDHEIT

Führungsqualität und eine gute Fehlerkultur machen den Unterschied

Die physische und psychische Gesundheit von Mitarbeitenden ist ein hohes Gut. Daher sind betriebliche Prävention und Arbeitsschutz weit mehr als nur das Handeln nach Gesetzen, Verordnungen und technischen Regeln. Ob Mitarbeitende im Betrieb langfristig gesund arbeiten können, hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, vor allem aber von der Präventionskultur im Unternehmen.

Weiterführende Links und Informationen zum Thema finden Sie unter
www.kommmitmensch.de
und www.bgw-online.de

Erklärfilm „Fehlerkultur“ unter
https://www.kommmit-mensch.de/toolbox/mediathek/videos/handlungsfeld-erklaerfilme/

Präventionskultur – was ist das?

Die Kultur eines Unternehmens ist nicht direkt greifbar, aber sie ist spürbar: sie äußert sich im Verhalten aller, die im Betrieb mitarbeiten, und in den Werten, die dabei handlungsleitend sind. Unfallkassen und Berufsgenossenschaften haben daher 2017 mit der Kommmitmensch-Kampagne ein Konzept entwickelt, das Betriebe, öffentliche Einrichtungen und Bildungseinrichtungen praxisnah unterstützt, Sicherheit und Gesundheit gewinnbringend in ihren Organisationen zu etablieren *https://www.kommmitmensch.de/die-kampagne/*.

Für den Kulturwandel im Bereich des sicheren und gesunden Arbeitens sind fünf Handlungsfelder identifiziert worden: Führung, Kommunikation, Beteiligung, Fehlerkultur, Betriebsklima sowie Sicherheit und Gesundheit.

Die gelebte Kultur in einem Betrieb wirkt sich nicht nur auf Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden aus, sie beeinflusst auch die Fluktuationsneigung, das Qualitätsbewusstsein, die Wirtschaftlichkeit, die Kreativität und die Leistungsfähigkeit einer Organisation. Führungsqualität und Unternehmenskultur haben auch wesentliche Bedeutung, wenn es darum geht, Mitarbeitende zu finden bzw. im Betrieb zu halten.

Fehlerkultur – worauf es ankommt

Auf den ersten Blick mag es erstaunen, dass der Fehlerkultur im Rahmen der Prävention eine so zentrale Rolle zugeschrieben wird und sie ein eigenes Handlungsfeld bildet. Bei näherem Hinsehen wird jedoch deutlich, worin die besondere Relevanz der Fehlerkultur liegt.

In unserem Workshop beim Gesundheitskongress des PARITÄTISCHEN am 6. Mai 2021 hatten die Teilnehmenden viele Antworten auf die Frage, was Fehler im betrieblichen Kontext eigentlich sind: Situationen, in denen das Handeln von Menschen unerwünschte Konsequenzen hat, unerwartete negative Ereignisse, Dinge, die schief laufen, mangelnde Qualität, Abweichungen vom vereinbarten oder geplanten Ergebnis usw. Einig waren sich alle in einem Punkt: Fehler sind menschlich und kommen in jedem Betrieb vor. Wesentlich ist eher die Frage, wie ein konstruktiver Umgang mit Fehlern im Betrieb – also eine gute Fehlerkultur – aussehen kann.

Daher zunächst ein Perspektivwechsel: Fehler nicht als unerwünschtes Ereignis, sondern als (gescheiterten) Lösungsversuch zu begreifen, hilft zu verstehen, dass ein bestimmtes Verhalten bzw. eine Entscheidung, die zu dem Fehler führte, vermutlich in der Situation für die Beteiligten einen Sinn oder einen Nutzen hatte. So gesehen sind Fehler vor allem eins, nämlich Lern- und Erkenntnischancen, an denen sich Mitarbeitende, aber auch die Organisation wachsen und sich entwickeln können. Wird eine solche Sichtweise im Betrieb kultiviert, dann ist es auch einfacher für Beteiligte und Verantwortliche, Fehler offen anzusprechen. Dazu müssen aber bestimmte Voraussetzungen gegeben sein:

- Ein konstruktiver Umgang mit Fehlern: Es muss möglich sein, Fehler angstfrei anzusprechen und damit auch Verantwortung für Fehler zu übernehmen. Das erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass im Arbeitsalltag auch kleinere Fehler und Abweichungen nicht verschwiegen werden. Nur dann kann die Ursache gefunden und bearbeitet werden – damit steigen auch die Chancen, dass der gleiche Fehler nicht ein zweites Mal passiert.
- Ein konsequenter Umgang mit Fehlern: Mitarbeitende (und Führungskräfte) müssen wissen, welche Konsequenzen es hat, wenn etwas nicht funktioniert hat und falsch gelaufen ist. Laissez-faire und ein Ignorieren der Situation wäre hier falsch verstandene Nachsicht.

Fehlerkultur ist eben auch Führungskultur

Wie Führungskräfte mit Fehlern umgehen (auch mit den eigenen), wird von Mitarbeitenden meist sehr genau wahrgenommen. Messen Vorgesetzte mit verschiedenem Maß, wenn es um Fehler geht? Möchten sie herausfinden, wie sich der Fehler in Zukunft vermeiden lässt. Zeigen sie Interesse daran, wie es zu dem Fehler kommen konnte oder suchen sie nur „Schuldige“?

Gibt es Zeit und Raum für eine systematische Aufarbeitung von Fehlern, aber auch von Erfolgen? Gibt es eine Kultur des konstruktiven und wertschätzenden Feedbacks, im Sinne von „gelernten Lektionen“, die für alle hilfreich sein können? Passieren die gleichen Fehler immer wieder oder kommt es zu nachhaltigen Veränderungen und wenn ja, wird auch darüber gesprochen, woran das liegen könnte?

Die Reflektion der eigenen Fehlerkultur kann für jeden Betrieb hilfreich sein – insbesondere in einer Zeit, in der die Komplexität von Anforderungen und täglichen Belastungen zuzunehmen scheint. Zur Standortbestimmung gibt es verschiedene Tools und Praxishilfen, die auch Impulse dafür geben, wie eine gute Fehlerkultur im eigenen Unternehmen aussehen kann. ■

» Kontakt

Dr. Karin Töpsch
Gesundheit im Unternehmen GbR Stuttgart
toepsch@gesundheit-im-unternehmen.de
www.gesundheit-im-unternehmen.de

Lisa Bein
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
Karlsruhe, Aufsichtsperson
praevention-karlsruhe@bgw-online.de
www.bgw-online.de

Gesundheitliche Auswirkungen aufgrund der COVID-19-Pandemie

© Lightspring - shutterstock

FÜHREN IN ZEITEN DER PANDEMIE

Die Arbeitsbelastungen und ihre gesundheitlichen Auswirkungen sind gewachsen

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Gesundheits- und Sozialwesen haben Licht- und Schattenseiten. Als positiv wird häufig ein gestärktes Gemeinschaftsgefühl, ein höherer Zusammenhalt und die Einstellung, die Herausforderungen der Corona Pandemie gemeinsam bewältigen zu können, beschrieben. In vielen Einrichtungen wurde das „Wir"-Gefühl gestärkt. Im Vergleich zu anderen Branchen gibt es für die Beschäftigten weniger Unsicherheiten über die berufliche Zukunft sowie weniger Sorgen bezogen auf Verdiensteinbußen. Die Schattenseiten beziehen sich auf die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitsbedingungen, denn für viele haben die Arbeitsbelastungen zugenommen.

Es besteht zum Beispiel die Sorge vor, einer Corona-Infektion bei der Arbeit oder auf Dauer – unter dem bestehenden Druck – die Tätigkeit nicht weiter ausüben zu können. Seit Beginn der Pandemie bis heute haben sich die Herausforderungen verändert. Am Anfang der Pandemie ging es um die Sorge vor Covid-19-Infektionen bei Pflegebedürftigen und Mitarbeitenden, um die Beschaffung von Ausrüstung zum Infektionsschutz, die Einhaltung von Hygienevorschriften und die Anpassung der Arbeitsabläufe, begleitet durch die Isolation der Pflegebedürftigen und die Einhaltung des Kontaktverbots mit Angehörigen. Jetzt steht die Sorge im Vordergrund, wie langfristig mit den Folgen umzugehen ist, wie zum Beispiel der befürchteten Abwanderung von Fachkräften nach dem Ende der Pandemie. Vor dieser Herausforderung stehen die Führungskräfte in den Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens.

Die außergewöhnliche Situation der Versorgung von Patienten, Bewohnern und Klienten unter den Rahmenbedingungen der COVID-19-Pandemie kann zu einer ausgeprägten psychischen Überlastung der Beschäftigten im Gesundheitssystem führen. Diese Überlastung kann sich äußern in Schlafstörungen, d.h. nicht mehr abschalten zu können und dauerhaft in einer Anspannung zu bleiben. Es kann auch zu einem Verlust des Glaubens in die eigenen Fähigkeiten kommen; das Empfinden von Überforderung wird als mangelnde Professionalität und Inkompetenz erlebt. Insgesamt kann es zu allgemeiner körperlicher und emotionaler Erschöpfung kommen. In der Folge kann das zu Schuldgefühlen führen, d.h. die Kolleg*innen im Stich zu lassen, zur Isolation, d.h. dem Rückzug von anderen Kontakten und Depression, d.h. das Erleben von Antriebslosigkeit. Dies kann zu einem dysfunktionalen Konsum von Medikamenten und Alkohol beitragen.

Persönliche Belastungsgrenze wird ignoriert

Diese Hinweise gesundheitlicher Auswirkungen sollten rechtzeitig ernst genommen werden. Häufig „funktionieren" Menschen unter Druck in der Ausnahmesituation gut, aber ignorieren die persönliche Belastungsgrenze. Langfristig kann das zu einem Zusammenbruch führen. Die Wahrnehmung dieser Auswirkungen ist für die Führungskraft auf zwei Ebenen besonders relevant. Es ist wichtig, gegenüber den Auswirkungen auf die eigene Gesundheit achtsam zu sein und entsprechend die eigene Gesundheit zu schützen. Darüber hinaus ist es wichtig, eine Achtsamkeit für die Beschäftigten zu haben, Überlastungsanzeichen wahrzunehmen, anzusprechen und Entlastungsangebote anzubieten.

Empfehlungen für die Führungskraft

Grundsätzlich können alle Beschäftigten für eine gewisse Zeit die persönliche Belastungsgrenze überschreiten, aber eben nicht dauerhaft. Wichtig für den Umgang mit Überlastungsreaktionen ist zu wissen, dass es normale Reaktionen auf außergewöhnliche Belastungen sind und kein Zeichen von Schwäche oder mangelnder Kompetenz. Dieses sollte eindeutig und klar in den Teams kommuniziert werden. Es geht um die Vermeidung und Ächtung von Lästereien, Mobbing, Schuldzuweisungen und der Herabwürdigung von Beteiligten.

Eine wichtige Herausforderung für die Führungskraft ist es, die Entwicklung der Widerstandsfähigkeit (Resilienz) der Beschäftigten gegenüber belastenden Arbeitssituationen zu fördern. In Anlehnung an das Kohärenzgefühl von Aaron Antonovsky bezieht sich die Entwicklung der Widerstandskraft auf die Komponenten Verstehbarkeit, Sinnhaftigkeit und Handhabbarkeit. In der Abbildung sind beispielhafte Einstellungen von resilienten Beschäftigten und die damit verknüpften Anforderungen an Führungskräfte dargestellt.

Angebote zur Unterstützung von Führungskräften und Beschäftigten

Im Themenfeld gesunde Führung hat die BGW Seminar- und Beratungsangebote (zum Beispiel Coaching) ebenso wie Broschüren im Programm, die von Führungskräften für die Stärkung und Reflexion ihres Führungshandelns genutzt werden können. (1)

Zu Beginn der Corona-Pandemie ist das „Krisen-Coaching für Führungskräfte und Personen in Verantwortung" als zusätzliches digitales Angebot zur Stärkung der psychischen Gesundheit hinzugekommen. Führungskräfte können mit einem/einer Coach*in in bis zu fünf kostenfreien Coaching-Sitzungen besondere Anliegen, die sich aus der Krise ergeben besprechen und ihre Führungsrolle reflektieren. Dieses Angebot wird ergänzt um die telefonische Krisenberatung für Mitarbeitende. (2), (3) ■

Stärkung der Resilienz von Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen im Rahmen der COVID-19-Pandemie

Beispielhafte Einstellung resilienter Beschäftigter	
Sinnhaftigkeit	Ich kann die aktuelle Situation und besonderen Umstände einordnen. Auch wenn ich nicht alle Details der Krise zu jedem Zeitpunkt kenne, halte ich die Vorgehensweise für sinnvoll und vertraue auf die getroffenen Maßnahmen.
Verstehbarkeit	Ich verstehe, warum ich belastet bin und dass dieses auch vielen Kolleg*innen hier und überall auf der Welt passiert. Ich bin nicht ungeeignet oder zu schwach.
Handhabbarkeit	Ich kann meine Überlastung melden, ohne Angst vor Häme oder Mobbing, und werde bei der Belastung von Vorgesetzten, Kolleg*innen und ggf. weiteren Personen unterstützt. Auch wenn die Situation weit weg von der Normalität ist, bin ich zuversichtlich, die Situation so persönlich zu bewältigen.

Anforderungen an Führungskräfte

Führungsverhalten
- Klare, optimistische Vision
- Realistische Planung
- Entschiedenes Handeln
- Dankbarkeit ausdrücken

Krisenkommunikation – klar
- Information reduziert Angst
- Zeitnahe Informationen zu:
  - Pandemieauswirkungen
  - Schutz des Personals
  - Umgang mit Personalinfektion
  - Anleitung zur Selbsthilfe

Kontinuierliche Unterstützung des Personals
- Zulassen von Bedenken/Ängsten
- Unterstützung bei Selbstfürsorge
- Unterstützungsangebote kommunizieren
- Krisenintervention 24/7 möglich

Quelle: Strametz et al. 2020 und Wu et al. 2020

(1) (2) (3)

Kontakt

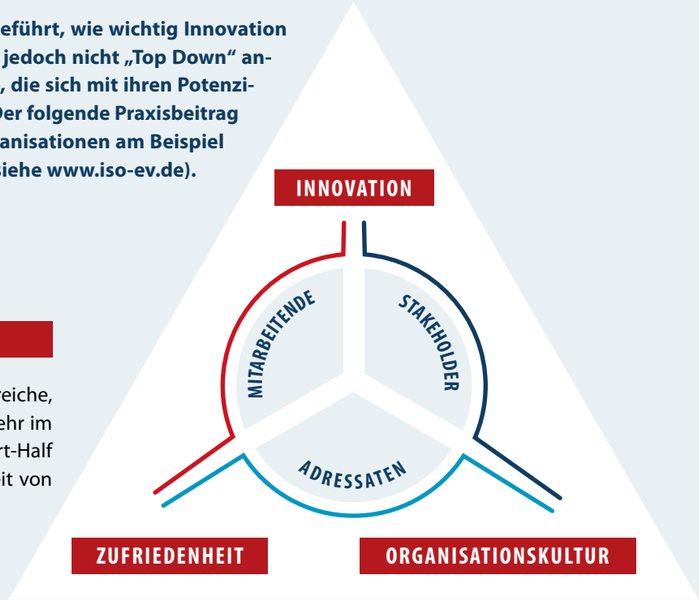
Dr. Sabine Gregersen, Leitung Bereich Gesundheitswissenschaften, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
Abt. Arbeitsmedizin, Gefahrstoffe und Gesundheitswissenschaften (AGG)
sabine.gregersen@bgw-online.de

Ulla Vogt, Referentin Produktberatung Region West, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Gesamtbereich Präventionsdienste, Hauptverwaltung, Bereich Vertriebsunterstützung und Beratersteuerung
ulla.vogt@bgw-online.de, www.bgw-online.de

RÜCKBESINNUNG AUF EIGENE STÄRKEN UND NEUAUSRICHTUNG

Innovation in Sozialen Organisationen

Das Jahr 2020 hat wie kein anderes vor Augen geführt, wie wichtig Innovation für eine erfolgreiche Organisation ist. Dies kann jedoch nicht „Top Down" angeordnet werden: Grundlage sind Mitarbeitende, die sich mit ihren Potenzialen einbringen, sowie die Organisationskultur. Der folgende Praxisbeitrag fokussiert das Thema Innovation in sozialen Organisationen am Beispiel des Jugendhilfeträgers Innovative Sozialarbeit (siehe www.iso-ev.de).



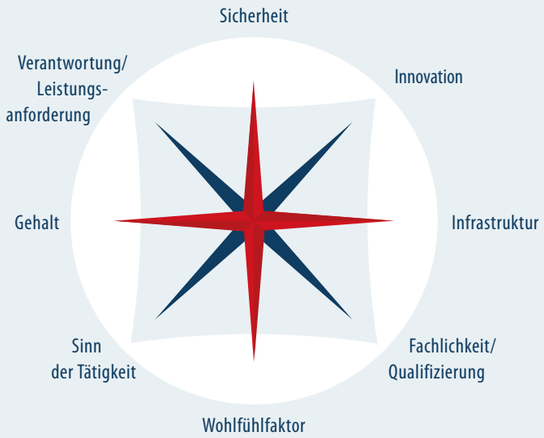
ZUFRIEDENHEIT

Zufriedene Mitarbeiter sind die Basis für eine erfolgreiche, „gesunde" und resiliente Organisation, noch mal mehr im Bereich der sozialen Dienstleistung. Laut der Robert-Half Studie sind drei Aspekte für die Arbeitszufriedenheit von deutschen Arbeitnehmern wesentlich:

- Fairer und respektvoller Umgang
- Stolz auf das eigene Unternehmen sein
- Freiheiten genießen

Zufriedene Mitarbeiter bilden das Fundament für eine innovationsfreudige Organisationskultur.

iSo-Arbeitgeberprofil



Praxisbeispiele

- **Umsetzung der Qualitätsdimensionen**
  Tarifliche Vergütung, Teamarbeit, Fachleitung, Supervision, Interne Fortbildungen usw.
- **Arbeitgeberprofil**
  Beschäftigung und Darstellung des eigenen Profils. Wichtig: Passverhältnis bei der Einstellung neuer Mitarbeiter
- **Orientierung an den Mitarbeiterpotenzialen**
  Einsatz nach Stärken und Lebenssituationen, dynamische Personaleinsatzplanung, Durchlässigkeit und flexibler Einsatz von Mitarbeitenden
- **Personal im Fokus**
  Kultur der Wertschätzung und Würdigung, Anpassung an sich verändernde Bedarfslagen zum Beispiel Führungskultur, flexible Arbeitszeiten, Zusatzleistungen des Arbeitgebers wie Gesundheitskarte, Homeoffice usw.

Filmischer Jahresrückblick

ORGANISATIONSKULTUR

Die vielerorts kolportierte Vuca Welt[1] erfordert eine veränderte Organisationskultur. Ging es im Führungshandeln lange darum, Verlässlichkeit, Sicherheit und Planbarkeit zu vermitteln, scheint es mittlerweile eher erforderlich, die Beschäftigten zu ermächtigen, mit Unsicherheit, Nicht-Planbarkeit umzugehen. Wobei bei Vielem, was als neue Managementmethoden verbreitet wird, Ansätze zu finden sind, die seit langem Bestandteil der Kernkompetenzen Sozialer Arbeit sind. Es bedarf daher der Rückbesinnung auf eigene Stärken aber auch einer Neuausrichtung.

Führungskonzepte von Gestern passen nicht für Herausforderungen von Heute.

Praxiseinblick

- **Vernetzte Projektstrukturen**
  Augenmerk liegt auf dem Zusammenwirken zwischen den Fachbereichen u.a. durch dynamischen Mitarbeitereinsatz (Beschäftigte, die intern wechseln oder in zwei Arbeitsfeldern tätig sind), Sozialraumteams sowie übergreifende Projektumsetzungen.

Ich-Fluencer

- **Zeitgemäße Führung**
  Die eigene Führungskultur ist regelmäßiger Fokus bei iSo. Führungskräfte werden qualifiziert, gecoacht und begleitet. Führungshandeln wird abgestimmt; gemeinsame Führungsgrundsätze sind vorhanden.
- **Interdisziplinarität**
  Bewährt hat sich ein interdisziplinäres Zusammenwirken verschiedener Professionen. iSo achtet daher auf Diversität und ein breites Spektrum von Kompetenzprofilen. Der Träger beschäftigt neben Sozialarbeitern, Pädagogen und Erziehern u.a. auch Betriebswirte, Programmierer, Politologen, Medienexperten, Designer usw.

INNOVATION

Historisch betrachtet ist Wandel ein permanenter Bestandteil der Entwicklung Sozialer Arbeit. Gerade das Arbeitsprinzip der Bedarfsorientierung erfordert, eigenes Wirken zu reflektieren sowie ggf. neu auszurichten. Die dynamische Veränderung von Lebenslagen und -wirklichkeiten der Zielgruppen verlangt dies mehr denn je. Folglich ist die Ausrichtung an eine innovationsoffene Organisationskultur wesentliche Bedingung für ein passgenaues Wirken in der Sozialen Arbeit. Es benötigt Bereitschaft, neue Wege zu gehen aber auch zu scheitern[2]. Soziale Arbeit = Veränderung

Praxisbeispiele

- **Raum und Zeit**
  Innovation benötigt Raum und Zeit beispielsweise in Klausuren und internen Fortbildungen. Eine permanente Überforderung mündet selten in die Entwicklung neuer Ansätze. Zwei sehr positiv bewertete Formate der letzten Jahre waren eine zweitägige Exkursion sowie das iSo-Innolab.
- **Empowerment**
  Es wird darauf geachtet, dass Mitarbeitende empowert werden, Ideen einzubringen und diese umzusetzen. Sie sind in der täglichen Arbeit an der Schnittstelle zu den Adressaten aktiv und erleben daher den Entwicklungsbedarf. Damit gute Ideen nicht an den Ressourcen scheitern, unterstützt ein professionelles Fundraising die Generierung von finanziellen Mitteln.
- **Systemübergreifendes Arbeiten**
  Kreativität findet oft dort statt, wo die eigene Komfortzone verlassen wird. iSo arbeitet daher mit Partnern aus unterschiedlichen Professionen auf Augenhöhe zusammen, beispielsweise mit Vertretern aus Wirtschaft, Sport, Politik, Verwaltung, Bildung, Kultur usw.

baskidball.de

Innovationen generieren

Eine wirksame und bedarfsorientierte Soziale Arbeit benötigt als wesentliche Kernkompetenz die Fähigkeit Innovationen zu generieren. Eine entsprechende Grundhaltung kann aber nur mit Fokus auf die Mitarbeitenden erreicht werden. Gerade der Soziale Sektor zieht oft Menschen an, die selbst gestalten und eigene Ideen umsetzen wollen, die sehr engagiert sowie ziel- und ergebnisorientiert sind und über das normale Maß hinauswirken wollen. Dieses Potenzial sollte vielmehr für eine zukunftsfähige und selbstbestimmte Soziale Arbeit ausgeschöpft werden. ■

Kontakt
Matthias Gensner, Geschäftsführung
Innovative Sozialarbeit e.V.
matthias.gensner@iso-ev.de
www.iso-ev.de

1 Volatility – nichts dauert an / Uncertainty – nichts ist planbar / Complexity – nichts ist einfach / Ambiguity – nichts ist eindeutig.

2 Hierzu ein Zitat von Max Levchin: „Das erste Unternehmen, das ich gegründet habe, ist mit einem großen Knall gescheitert. Das zweite Unternehmen ist ein bisschen weniger schlimm gescheitert, das dritte Unternehmen ist auch anständig gescheitert, aber das war irgendwie okay. Ich habe mich rasch erholt, und das vierte Unternehmen überlebte bereits. Nummer fünf war dann Paypal."

ANSÄTZE ZUR STRESSREDUKTION AM ARBEITSPLATZ

Neue Erkenntnisse aus der Neuropsychologie

Darstellung einer Nervenzelle und die synaptischen Verbindungen zu anderen Nervenzellen.

Psychische Belastung und chronischer Stress am Arbeitsplatz können zu einer Reihe von psychischen und psychosomatischen Störungen führen. Der nachfolgende Beitrag gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der Forschung, wobei folgende Fragen beleuchtet werden: Wie können negative Gedanken zu krankhaften Gehirn- und körperlichen Veränderungen führen? Welche verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen sind am effektivsten? Wie kann gesunde Führung aussehen?

Wie können negative Gedanken zu krankhaften Gehirn- und körperlichen Veränderungen führen?

Die Veränderung der neuronalen Netzwerke im Gehirn

Das menschliche Gehirn gilt als die komplexeste Struktur im Universum, die wir kennen. All das, was Sie als Mensch auszeichnet, Ihre Persönlichkeit, Ihre Vorlieben, aber auch Ihre Ängste und Sorgen, sind als neuronale Netzwerke in Ihrem Gehirn repräsentiert. Das menschliche Gehirn besteht aus ca. 100 Milliarden Nervenzellen (Neurone). Ein einzelnes Neuron kann bis zu 20.000 Verbindungen mit anderen Neuronen einhergehen. Diese Verbindungen nennen wir Synapsen. Darüber hinaus sind diese Verbindungen nicht statisch, sondern plastisch veränderbar. Studien zeigen, wie negative Gedanken zu psychischen und psychosomatischen Krankheiten führen können (für einen Überblick siehe Karim et al. 2020). Depressive Menschen neigen häufig dazu, die meiste Zeit des Tages über negative Gedanken zu grübeln. Wenn depressive Menschen lernen sollen, negative Gedanken durch positive zu ersetzen, können sie typischerweise zu Beginn der Therapie u.a. folgende Einwände haben:

- „Ich bin nun mal so."
- „Die positiven Gedanken kommen mir künstlich und unecht vor."

An dieser Stelle verweise ich auf die lernpsychologische Analogie zum Autofahren lernen. Zu Beginn des Lernprozesses waren die Bewegungen beim Autofahren (zum Beispiel Kupplung langsam loslassen, die Gangschaltung etc.) ebenfalls ungewohnt, weil wir in unserem Gehirn noch kein neuronales Netzwerk für dieses Verhalten aufgebaut haben. Wenn wir dieses Verhalten jedoch häufig genug durchführen, dann bilden sich mit der Zeit so viele Synapsen, sodass wir dieses Verhalten irgendwann automatisch machen, ohne viel Mühe und Aufmerksamkeit. Das gleiche gilt auch für das Verändern von dysfunktionalen Gedanken und Verhaltensweisen. Am Anfang kommen uns diese neuen Gedanken und Verhaltensweisen fremd und unauthentisch vor, jedoch bei häufigem Üben, können sich vermehrt neue Synapsen bilden, sodass ehemals unauthentische Verhaltensweisen mit der Zeit sich ganz natürlich und authentisch anfühlen können. Bei psychotherapeutischen Übungen bzw. Coaching und Training im Rahmen des BGMs, ist es daher wichtig zu erkennen, welche dysfunktionalen Gedanken und Verhaltensweisen Mitarbeiter und Führungskräfte im Alltag behindern.

Psychoneuroendokrinologie und Psychoneuroimmunologie

Die spannende Disziplin der Psychoneuroendokrinologie untersucht inwiefern, psychische (psycho-) neuronale (neuro-), und hormonelle Prozesse (Endokrinologie ist die Hormonlehre) zusammenhängen. Studien zeigen, dass bei chronischem Stress die Nebennierenrinde Cortisol ausschüttet (Uno et al., 1989; Karim et al. 2020). Cortisol hat zwar einen wichtigen Vorteil, und zwar es wirkt entzündungshemmend. Cortisol hat jedoch auch zwei erhebliche Nachteile. Zum einen wirkt es immunsuppressiv (Kiecolt-Glaser et al., 1984), zum anderen greift es im Gehirn die Nervenzellen im Hippocampus an (Uno et al., 1989), die für das Langzeitgedächtnis verantwortlich sind. Hinzu kommt, dass negative Gedanken den Sympathikus im autonomen Nervensystem aktivieren, was dazu führt, dass der Körper in eine sogenannte „Kampf-oder-Flucht-Reaktion" versetzt wird. Wenn der Sympathikus durch negative Gedankenspiralen dauerhaft aktiv bleibt, können Patienten eine Reihe von psychosomatischen Beschwerden erleiden, zum Beispiel Spannungskopfschmerz, muskuläre Verspannungen im Nacken- und Schulterbereich, kardiovaskuläre Beschwerden, Hautprobleme, oder auch Magen-Darm-Beschwerden.

Interventionsmaßnahmen für Therapie und gesundheitspsychologisches Coaching

Wenn Sie eine Pause haben, fragen Sie sich, ob die Tätigkeit, die Sie in der Pause ausführen, tatsächlich den Sympathikus herunterfährt oder eher nicht. Wenn Sie in der Pause mit Kollegen oder Verwandte (telefonisch) über Probleme reden, wird der Sympathikus sicherlich nicht heruntergefahren. Auch wenn Sie essen, aber über Probleme grübeln, wird der Sympathikus nicht heruntergefahren, da negative Gedanken den Sympathikus aktivieren können. Im Rahmen von verhaltenspräventiven Kursen sollten Arbeitnehmer*innen daher lernen, durch welches Verhalten in den Pausen und nach Feierabend der Sympathikus tatsächlich heruntergefahren wird. Besonderes effektiv sind zum Beispiel Spaziergänge in der Natur mit Achtsamkeit. Studien zeigen: Wenn Menschen die Natur mit Achtsamkeit über ihre verschiedenen Sinne wahrnehmen, können sie nicht gleichzeitig an Problemen grübeln und es kommt zu einer signifikanten Reduktion des Cortisolspiegels sowie der Aktivität des Sympathikus, darüber hinaus werden im Gehirn Glücksbotenstoffe wie Serotonin ausgeschüttet (Karim et al., 2020).

Neben Achtsamkeitsübungen in der Natur haben sich auch folgende Interventionsmethoden bewährt (vgl. Bernatzeder, 2017; Mandalka et al., 2018):

- Essen mit Achtsamkeit und Genusstraining
- Atemmeditation und Entspannungsverfahren
- Kommunikationstraining, soziales Kompetenztraining
- Sinn für Humor ausbauen
- Sportliche Tätigkeiten
- Verbesserung des Schlafverhaltens
- Zeit- und Konfliktmanagement
- Gesunde Führung

Führungskräfte sollten nicht nur an verhaltenspräventive, sondern auch an verhältnispräventive Maßnahmen denken, d.h. welche Faktoren und Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz verändert werden sollten, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern (zum Beispiel Gestaltung der Büros, des Pausenraums, Gestaltung der Arbeitsbedingungen). Im Rahmen von Fortbildungen zum Thema gesundes Führen, gehört insbesondere auch Kommunikationstraining mit Rollenspielen dazu. Mehrere Studien zeigen, dass Anerkennung am Arbeitsplatz zu den wichtigsten Faktoren für Arbeitszufriedenheit gehören. Ebenso kann die Kommunikation einer Unternehmensvision zu einer erheblichen Steigerung der Motivation und der erlebten Sinnhaftigkeit in die Arbeit führen. ■

» **Kontakt**

Prof. Dr. Ahmed A. Karim, Psychotherapeut und Neurowissenschaftler an der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie in Tübingen. Assozierter Professor für Gesundheitspsychologie und Neurorehabilitation an der SRH Mobile University in Riedlingen, ahmed.karim@uni-tuebingen.de

Literaturhinweise

- Bernatzeder, P. (2017). Erfolgsfaktor Wohlbefinden am Arbeitsplatz: Praxisleitfaden für das Management psychischer Gesundheit. Springer Verlag.
- Karim AA, Khalil R, Schmitt M (2020). Wald reloaded – Die Neuentdeckung des Waldes aus gesundheitspsychologischer Sicht. Zeitschrift für Komplementärmedizin, 12 (02), 24–30.
- Kiecolt-Glaser JK, Garner W, Speicher C et al. (1984). Psychosocial modifiers of immunocompetence in medical students. Psychosomatic Medicine, 46 (1): 7–14.
- Mandalka GJ, Khalil R, Karim AA (2018). Fit in 5 Minuten. Demografischer Wandel, 33-48. Springer Verlag.
- Uno, H, Tarara R, Els JG et al. (1989). Hippocampal damage associated with prolonged and fatal stress in primates. Journal of Neuroscience, 9 (5): 1706–1711.

LEBEN IM LEERLAUF
WEGE AUS DEM SEELISCHEN TIEF

Depressive Verstimmungen und Symptome breiten sich epidemieartig aus, doch noch immer wird ein schamhafter Mantel des Schweigens über diese Erkrankung gelegt. Um die Logik der Depression zu verstehen, muss man sie in einen Zusammenhang zur Gesellschaft setzen und die Menschen von ihrem Alltag erzählen lassen.

Gesellschaft als Nährboden für Depression

Die momentane Gesellschaft ist geprägt von Multioptionalität und bietet unbeschreiblich viele Optionen, das Leben zu gestalten. Menschen geraten in eine besinnungslose Betriebsamkeit, die sie zwar anspornt, gleichzeitig aber auch überfordert. Die Vorstellung unbegrenzter Möglichkeiten geht einher mit dem Glauben, alles sei realisierbar mit Anspruch auf Perfektion. Zugleich nehmen große Umbrüche sozialer und politischer Natur diese vermeintliche Sicherheit und bewirken Belastung bei vielen Menschen.

Corona führt zu Ohnmachtserfahrung

Der Ausbruch von COVID-19 verändert die Welt, fordert Menschen Außergewöhnliches ab und stürzt von Depression Betroffene, aber auch vermeintlich Gesunde in tiefe Krisen. Neben der Pandemie, die für alle eine große Herausforderung darstellt, gibt es Situationen und Phasen im Leben, in denen Menschen oft depressiv erkranken. Die Übergänge zwischen gesund und krank sind dabei fließend und bleiben oft unbemerkt.

Unabhängig von Alter, Geschlecht und dem sozialen Status zeigt sich in den Beschreibungen der Betroffenen eine durchgängige Struktur der Depression, die sich in sechs Phasen untergliedern lässt.

- Die Betroffenen sind durch überhöhte Ansprüche und Ideale getrieben, die sie nicht erfüllen können und kommen unweigerlich an ihre Grenzen.
- Diese Einschränkungen werden jedoch nicht situativ bewertet, sondern führen die Betroffenen in ein schwarzes Loch, in dem sie das Gefühl haben, auf ganzer Linie zu scheitern.
- Die Betroffenen verabschieden sich nicht von überhöhten Ansprüchen oder wehren sich nicht gegen Einschränkungen, sondern die Betroffenen werden still und inaktiv.
- Sie ziehen sich zurück und sind unfähig ihren Alltag zu meistern. So werden keine Priorisierungen in ihrem Alltag getroffen, alles ist wichtig und alles kann nicht geschafft werden. In dieser Haltung wird nun auch der Alltag vergleichgültigt und unschaffbar.
- Dieser Rückzug bedeutet für die Betroffenen jedoch keine geruhsame Auszeit, sondern ein inneres Getriebensein und Heißlaufen, sie schmoren im eigenen Saft, drehen sich um sich selbst, kommen aber nicht in notwendige Veränderungen hinein.
- So bleibt meist eine resignativ-verbitterte Symptombehandlung; sie fügen sich in ihr vermeintliches Schicksal. Schweigend und leidend finden sich die Betroffenen damit ab, dass sie aus ihrer Depression, aus der Enge nicht herauskommen. Sie kapseln sich ab und es dauert Jahre, bevor sie etwas dagegen unternehmen. Sie versuchen oftmals lediglich die Symptome runter zu dimmen.

Eine typische Erkrankung unserer Zeit

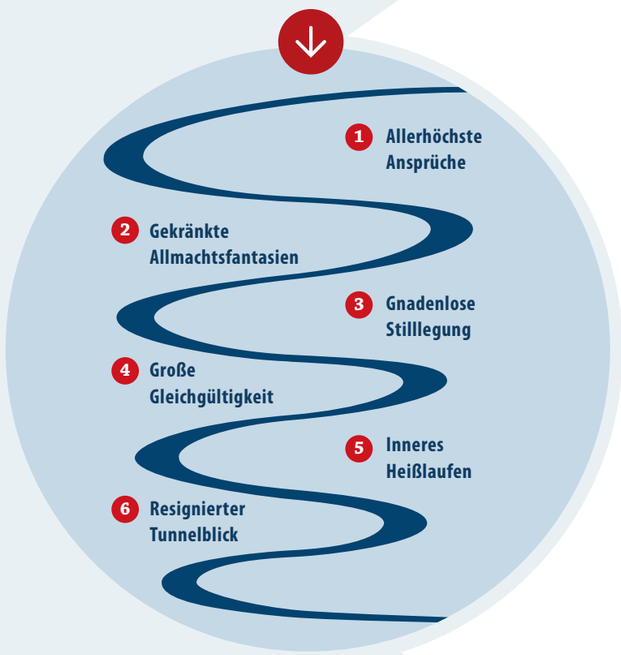
Depression ist als ein unbewusster wie auch verzweifelter Versuch des Menschen zu verstehen, mit An- und Überforderungen der Kultur umzugehen und eben diesen Anspruch des ‚Alles ist machbar' aufrechtzuerhalten. Die Depression ermöglicht das Festhalten an überhöhten Ansprüchen mit dem Preis eines enormen Leidens der Betroffenen. Diese Spirale gilt es zu durchbrechen.

Alltag – der Königsweg heraus aus der Depression

Die Hinwendung zum All-Tag öffnet wieder den Weg hinein in das Leben mit all seinen Zwischentönen. Der Alltag wird in der Depression oft als nicht schaffbar erlebt und doch stellt er sich als der Königsweg heraus: Durch die Hinwendung zum Alltag ist ein entscheidender Schritt aus der Depression geschafft. Im Alltag erleben sich die Menschen zwar nicht allmächtig, aber wieder als wirkmächtig. ■

» **Kontakt**
Birgit Langebartels, Head of Kids & Family Research, rheingold GmbH & Co. KG
langebartels@rheingold-online.de
www.rheingold-marktforschung.de

DIE SECHS PHASEN DER DEPRESSION IM ÜBERBLICK



SECHS PHASEN, DIE AUS DER DEPRESSION HERAUSFÜHREN

1 Entthronung der Ideale statt **Festhalten an allerhöchsten Ansprüchen**

Ideale sind Motor und Antrieb. Oft fällt es Menschen schwer, sich von ihnen zu verabschieden, selbst wenn sie überfordern. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Idealen ist die Voraussetzung für eine Genesung. Es müssen alte Muster überdacht und womöglich auch losgelassen werden. Eine ehrliche Auseinandersetzung mit sich ist der Anfang, um aus der depressiven Enge herauszutreten.

2 Wertschätzung kleiner Erfolge statt **kompromissloses Alles-Oder-Nichts-Prinzip**

Wenn das Leben anders verläuft und jede Begrenzung der Machbarkeit als eine tiefgreifende persönliche Kränkung erlebt wird, hat dies depressive Züge. Wenn Menschen in der Depression spüren, dass das Idealbild nicht zu erreichen oder zu halten ist, führt es oft dazu, dass sie gar nichts mehr machen. Depressive Menschen verlieren im Alles- oder-nichts-Prinzip den Blick für die kleinen Dinge, die sie schaffen. Durch den Perspektivwechsel auf das, was realistisch machbar ist, kann eine Wertschätzung kleiner Erfolge gelingen. Einschränkungen können Anstoß sein, die Nuancen zwischen glanzvollem Erfolg und bodenlosem Absturz wahrzunehmen und realistischere Ziele anzuvisieren, in die es sich zu investieren lohnt.

3 Den Mantel des Schweigens ablegen statt **gnadenloser Stilllegung**

Indem Betroffene über Gefühle sprechen und sie beschreiben, gewähren sie Einblick in ihr Seelenleben und gelangen wieder in einen fruchtbaren Austausch. So erfahren sie Relativierungen ihres Erlebens und Handelns. Dadurch, dass sie sich trauen, Depression nicht nur zu benennen, sondern auch andere daran teilhaben zu lassen, wie sich das wirklich anfühlt, können sie Empathie erfahren. Dies ermöglicht wieder Begegnungen, die heilsam sein können.

4 Prioritäten- und Sinnfindung im Alltag statt **großer Gleichgültigkeit**

In der Depression führt das Alles-oder-nichts-Prinzip dazu, dass der Alltag, das ganze Leben, einem gleichgültig wird. Menschen in der Depression verlieren oft den wertschätzenden Blick für die Dinge, die sie sehr wohl schaffen. Es lohnt sich, etwas zu tun, statt davor zu kapitulieren, nicht alles zu schaffen. Das selbstzerstörerische Alles-oder-nichts-Prinzip kann aufgelöst werden, wenn ein Reflexionsprozess darüber einsetzt, was wirklich wichtig ist. Im Alltag geht es darum, Entscheidungen zu treffen, was Wichtigkeit hat und was nicht, was als Erstes angegangen werden sollte und was liegen bleiben kann.

5 Der Weg zurück ins aktive Leben statt **innerem Heißlaufen**

Wieder Lust und Drang zu verspüren, tätig zu werden, bedeutet einen wichtigen Schritt auf dem Weg aus der lähmenden Stilllegung und dem Schmoren im eigenen Saft. Menschen in der Depression müssen aufs Neue lernen, dass jeder Weg mit einem ersten Schritt beginnt, schon beim Aufstehen. Es können kleine Dinge sein, wie die Tasse Kaffee auf dem Balkon, ein kleiner Spaziergang mit dem Hund. Der Alltag ist der Weg heraus aus der lähmenden Stilllegung.

6 Hinwendung und Öffnung zur Welt statt **resigniertem Tunnelblick**

Die resignativ-verbitterte Symptombehandlung in der Depression verengt den Blick, sodass nur noch das gesehen wird, was nicht machbar ist. Alles dreht sich ausschließlich um die Erfahrungen, gescheitert zu sein und um eine Behandlung der Symptome. Im Zuge des (Selbst-)Behandlungsprozesses wird es wichtig, den Blick jenseits der Symptome schweifen zu lassen, also auf Erkundung auszugehen. Dies lenkt die Energie wieder nach außen.

LEBENSLUST
STATT CORONA-FRUST

© Thomas Mucha · AdobeStock

Krisen, wie die Coronapandemie, können unserem Leben neue Impulse geben

Immer häufiger hört man, „wenn Corona endlich vorbei ist, dann mache ich …", das weitere kann jede/r für sich selbst beantworten. Ehrlich gesagt, wir können das nicht mehr hören. Wäre es nicht besser gewesen aus der Krise zu lernen, statt nur „durchhalten" zu wollen? (1)

Angeregt durch die eigene Erfahrung, dass seit März 2020 wesentlich mehr Menschen als zuvor in Wäldern und Weinbergen unterwegs waren, haben wir den Eindruck gewonnen, dass mehr Eigenanbau von Gemüse betrieben und mehr Heimwerker aktiv wurden. Daher machten wir uns Gedanken über die Veränderungen unseres eigenen „Corona-Alltags". Wir versuchten herauszufinden, was uns in dieser Krise hilft, zufrieden statt im „Durchhaltemodus", durch die Krise zu kommen.

Eine weitere Inspiration erfolgte durch die interaktive Online-Aktion „Corona-Alltag. Dein Objekt für Übermorgen" des Landesmuseums Württemberg, bei der im Frühjahr 2020 Fotos mit alltäglichen Gegenständen oder Situationen, die den pandemiebedingten Alltag prägen, eingereicht werden konnten. Ausgewählte Objekte werden im Museum der Alltagskultur Schloss Waldenbuch präsentiert. (2)

Dies hat uns animiert, einen Workshop mit Anregungen und Impulsen zu konzipieren, um in der Krise Chancen für eine neue, andere Haltung zur Lebensgestaltung zu entwickeln. Dabei sollten die negativen Auswirkungen weder verharmlost noch negiert werden.

Verbote und Einschränkungen

15 Monate bestimmten pandemiebedingte Einschränkungen und Verbote unseren Alltag mehr als wir uns jemals vorstellen konnten. In manchen Branchen gab es keinerlei Umsätze, viele Arbeitnehmer waren und sind in Kurzarbeit. Geschlossene Kindertagestätten und Schulen waren v.a. für Mütter, parallel zum Homeoffice, eine große Herausforderung. Das zeitweilige Besuchsverbot und die eingeschränkten Kontakte zu Angehörigen in Pflegeheimen führten zu Einsamkeit und Trauer. Fehlende Kulturangebote hatten für zahlreiche Menschen zur Folge, dass sie kaum aus dem Haus kamen und wenig Anregung erfuhren, für die Kulturschaffenden selbst war es eine wirtschaftliche Katastrophe.

Wie aus der Gesundheitsberichtserstattung bekannt ist, korrelieren Gesundheit bzw. Krankheit mit dem sozialen Status und mit dem Bildungsstand. Kein Wunder also, dass privilegierte Bevölkerungsgruppen die Pandemiekrise besser bewältigten als andere. Für Menschen in prekären Verhältnissen verschärfte sich hingegen die Lebenssituation zusätzlich. Viele hoffen jetzt, dass der dritte Lockdown durch die Dynamik der Impfkampagne bald zu Ende gehen wird. Aber kann und wird es ein „weiter so, wie vorher" geben?

Belastend oder nicht?

Vom „Rückzug in den Corona-Biedermeier" war zu Beginn in den Feuilletons die Rede. Während manche die Situation im Frühjahr 2020 noch als Wohltat empfanden und die Entschleunigung als eine Art neue Gemütlichkeit genossen hatten, führte bei anderen bereits der erste Lockdown zu Einsamkeit bis hin zu psychischen Problemen. Seit Herbst machte sich mit Ankündigung der zweite Welle bei einem großen Teil der Bevölkerung Ernüchterung breit. Spätestens jetzt wäre es an der Zeit gewesen, Strategien zu entwickeln, um die Haltung anzupassen. Studien zeigen, dass weltweit Stress und psychische Probleme in der Pandemie zugenommen haben. (3) „Fast jeder Zweite (49 Prozent) nimmt die in Deutschland geltenden Corona-Einschränkungen als sehr starke bzw. starke Belastung wahr." (4)

Krise bewältigen, Chancen nutzen

Im Workshop (5) haben wir versucht, Chancen und Perspektiven für eine neue, nachhaltige Lebensgestaltung herauszuarbeiten. Dabei ging es nicht um großangelegte Aktionen oder grundlegende Veränderungen, sondern vielmehr um den neuen Blick auf Alltägliches: um achtsames Wahrnehmen der Schönheit in kleinen Dingen, wie zum Beispiel dem bewussten Lauschen des Vogelgezwitschers oder dem aufmerksamen Betrachten blühender Pflanzen. Als weitere Anregungen wurde genannt: mehr bewegen, altes Hobby wiederentdecken, gesünder ernähren, gelassener werden und Spiritualität entdecken. Am Thema Urlaub wurde aufgezeigt, wie „Einfachheit" aussehen kann:

- Baggersee statt Gardasee
- Stuttgarter Brunnenwanderweg statt Südtiroler Waalweg
- Gartenlaube statt Robinson-Club

Ziel war und ist dabei nicht, sich unter Stress zu setzen, um dem Trend „Mikroabenteuer" (6), sondern der eigenen Intuition zu folgen.

Einfacher und entschleunigter Leben, gelassener werden, sich gesünder ernähren, mehr bewegen, bewusst die Freude am Alltäglichen wiederentdecken und die innere Haltung überdenken könnten Ansätze sein, um Krisen generell als Chance zu nutzen. ■

Weitere Infos

(1) FOCUS Titel **„So halten Sie durch"** (7.11.2020)

(2) www.landesmuseum-stuttgart.de

(3) https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/123573/Studien-Stress-und-psychische-Probleme-haben-in-der-Pandemie-zugenommen

(4) https://www.tagesschau.de/inland/deutschlandtrend/deutschlandtrend-2489.html

(5) Beispielsweise in einem evangelischen Bildungszentrum https://www.hospitalhof.de/programm/archiv/081220-neue-ziele-neue-wege-wie-kann-ich-meinem-leben-in-der-pandemie-neue-impulse-geben/

(6) Alastair Humphreys, Microradventures (2014)

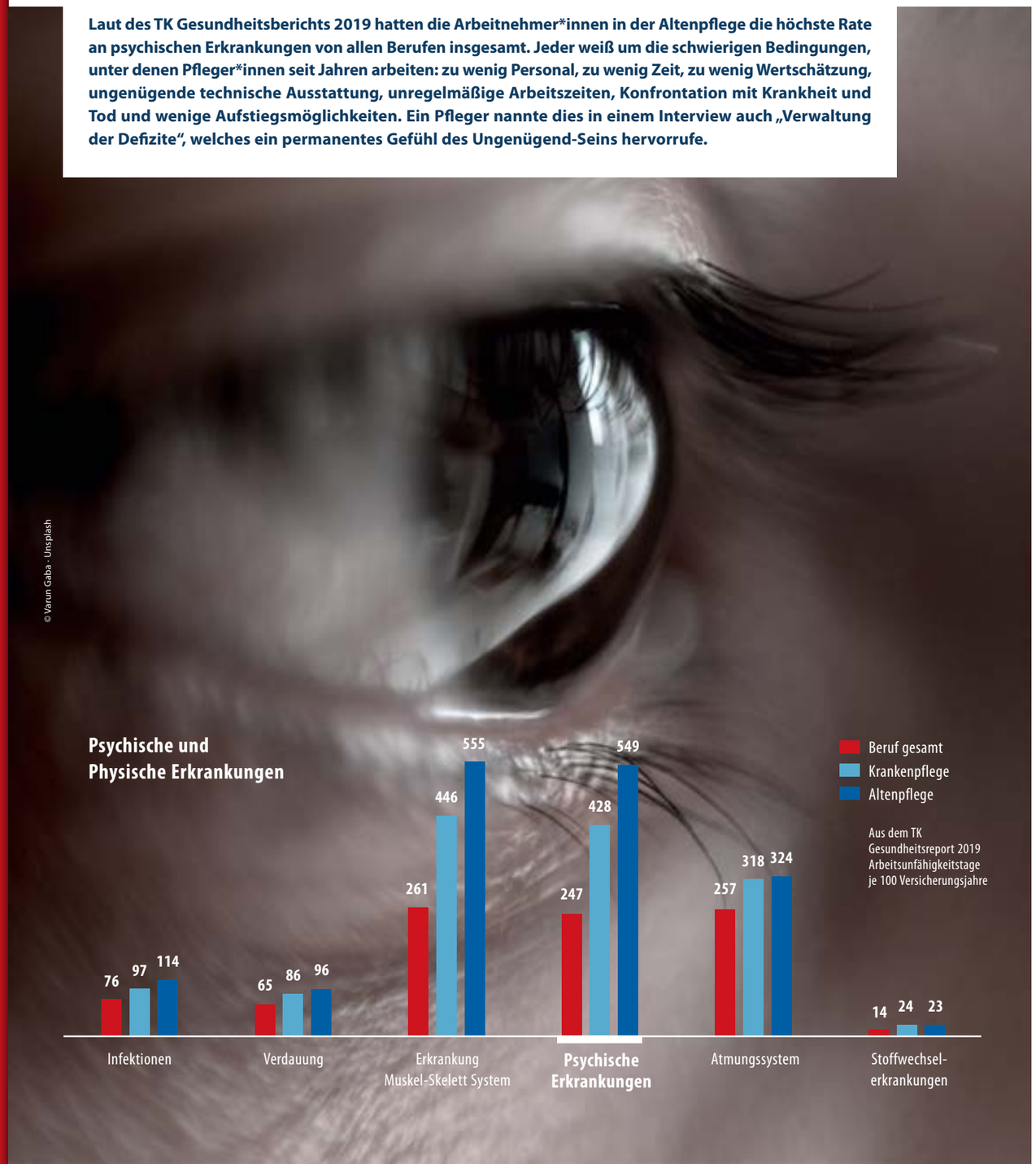
Kontakt

Edmund und Sabine Fröhlich, Stuttgart
edmund.froehlich@t-online.de
Edmund Fröhlich ist seit mehr als 30 Jahren bundesweit im Management von Non Profit Unternehmen und Organisationen tätig, Sabine Fröhlich arbeitet als Schulamtsdirektorin in Baden-Württemberg.

MEHR PSYCHISCHE WIDERSTANDSKRAFT IM ALLTAG

Singleton-Care – eine digitales Spiel für ambulante Pflegekräfte

Laut des TK Gesundheitsberichts 2019 hatten die Arbeitnehmer*innen in der Altenpflege die höchste Rate an psychischen Erkrankungen von allen Berufen insgesamt. Jeder weiß um die schwierigen Bedingungen, unter denen Pfleger*innen seit Jahren arbeiten: zu wenig Personal, zu wenig Zeit, zu wenig Wertschätzung, ungenügende technische Ausstattung, unregelmäßige Arbeitszeiten, Konfrontation mit Krankheit und Tod und wenige Aufstiegsmöglichkeiten. Ein Pfleger nannte dies in einem Interview auch „Verwaltung der Defizite", welches ein permanentes Gefühl des Ungenügend-Seins hervorrufe.



© Varun Gaba · Unsplash

All diese Bedingungen haben sich in der Pandemie noch massiv verschlechtert. In dieser Zeit wollten die Psychologin Felicitas Ritter und Dr. Christian Stein von Singleton etwas tun, um die Pfleger*innen zu entlasten. Da wir leider die Bedingungen nicht direkt ändern können, entschieden wir uns im Zuge des Hackathons #wirvsvirus und in einem Pilotprojekt mit dem Geschäftsbereich des Caritas-Zentrums Oberbayern eine App zu erarbeiten, die die Resilienz von ambulanten Pflegekräften steigert.

Die App Singleton Care

Resilienz steht für psychische Widerstandskraft und beschreibt die Fähigkeit, auf die eigenen Ressourcen zurückgreifen zu können, Herausforderungen zu meistern und Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit zu haben. Resilienz besteht aus sieben Säulen: Optimismus, Akzeptanz, Kontaktfreude, Selbstwirksamkeit, Zukunfts- und Lösungsorientiertheit und Achtsamkeit. Diese sieben Säulen haben wir in Handlungseinheiten überführt, die leicht und schnell auszuführen sind. Dabei haben wir eng mit den Mitarbeitern der Caritas zusammengearbeitet, um ihren Arbeitsalltag zu verstehen und die Handlungseinheiten so zu konzipieren, dass sie sich nahtlos in den Arbeitsalltag einfügen. Die Anweisungen zur Stärkung der Resilienz sind auf Karten geschrieben (siehe Bild), die der Nutzer nach und nach ausspielen kann. So ist im Bereich Achtsamkeit zum Beispiel die Aufgabe auf einer Karte: „Wenn du einem Klienten die Haare kämmst, tue das ganz bewusst. Erfahre jede Bewegung von Moment zu Moment."

„Die App hat definitiv meinen Umgang mit Stress verbessert."

„Innehalten bringt 1.000 Mal mehr, als wenn ich mich hetze."

Die App Singleton Care, die dabei entstanden ist, basiert auf Vorarbeiten und Forschung des gamelab.berlin an der Humboldt Universität zu Berlin. Die App wurde ursprünglich entwickelt, um persönliche Veränderungs- und Lernprozesse so in den Alltag zu integrieren, dass sie Spaß machen, interessante gemeinsame Momente erzeugen und sich nicht wie eine zusätzliche Arbeit anfühlen. Dazu werden verschiedene Spielmechaniken verwendet, wie Fortschrittsanzeigen, Levelaufstieg, Teamvergleich, Timeline, besondere Kartentypen und ein Algorithmus, der den Spielern ganz individuell die für sie am besten geeigneten Karten zuspielt. So können auch komplexe Lernprozesse leichtgewichtig mit kleinen Schritten begleitet werden und theoretisches Wissen wird sofort in die Praxis überführt. Ein solcher sogenannter "gamifizierter" Ansatz bietet daher besonders großes Potenzial, wenn es um die Habitualisierung von Fähigkeiten geht, die im Alltag häufig zu kurz kommen.

Der Probelauf von Singleton Care mit Pflegekräften lief äußerst erfolgreich und in der Spielzeit von ca. drei Wochen konnten – wie der Zufall es will – exakt 1111 Singleton-Punkte erspielt werden, die sich auf 363 gespielte Karten verteilen. Das ist ein sehr guter Wert, der Mut macht, die App weiter zu entwickeln.

Nach dem Probelauf von Singleton führten wir mit den Teilnehmenden Interviews durch, um Feedback zu erhalten. Die Einsichten waren sehr hilfreich zur Verbesserung der App, vor allem weil wir von Anfang an die App zusammen mit den Pfleger*innen der Caritas erarbeitet haben. ■

» **Kontakt**
Felicitas Ritter und
Dr. Christian Stein
ritter@code-c.org
christian.stein@hu-berlin.de
www.gamelab.berlin/
portfolio/singleton/

Hackathon …

…ist eine Wortkreation aus „Hack" und „Marathon" und beschreibt eine Zusammenkunft mehrerer Personen oder Vereinigungen, die innerhalb eines vorher festgelegten Zeitraumes kreative und gemeinnützige Lösungen für Problemstellungen erarbeiten, meist im digitalen Bereich.

Vom 20. bis 22. März 2020 fand der Hackathon #wirvsvirus statt, initiiert von ProjectTogether und gefördert durch die Bundesregierung, an dem 28.000 Menschen teilnahmen und 2.000 Herausforderungen eingereicht wurden. Nach diesen zwei Tagen gingen 150 der erfolgversprechendsten Projekte in den Solution Enabler über. Dort wurde über ein halbes Jahr intensiv an den Herausforderungen gearbeitet, immer tatkräftig und kontinuierlich von ProjectTogether unterstützt, von wöchentlichen Update Calls, Workshops, Stakeholder Calls und Experten, die jeder Initiative zur Seite gestellt wurden.

© Caju Gomes · Unsplash

EXPERTIN UND EXPERTE DER EIGENEN GESUNDHEIT WERDEN

Beispiele für unterschiedliche Konzepte in der Betrieblichen Gesundheitsvorsorge

BEST-PRACTICE-BEISPIELE

Nur wer auf sich achtet, kann auch auf andere achten. Psychische und physische Gesundheit ist gerade in sozialen Berufen eine unerlässliche Ressource. Doch was macht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stark? Drei Beispiele aus der Praxis!

VERANTWORTUNG FÜR SICH SELBST ÜBERNEHMEN

„Es geht um einen Paradigmen- und Perspektivenwechsel!" Leidenschaftlich beschreibt Michael Auen seine Sicht der Betrieblichen Gesundheitsvorsorge. Der Hauptgeschäftsführer der Hagsfelder Werkstätten und Wohngemeinschaften Karlsruhe gGmbH (HWK) betont: „Statt krankzuschreiben sollten wir darauf achten, dass Menschen gesund bleiben. Es braucht die Eigenverantwortung jeder und jedes Einzelnen." Der „Nationale Aktionsplan Gesundheitskompetenz" von 2018 definiert dies als Teilhabe, Mitsprache und Selbstbestimmung in allen Fragen der eigenen Gesundheit. Die Studie zeigt, diese Kompetenz hat sich 2020 verschlechtert: 60 Prozent der deutschen Bevölkerung haben Probleme, gesundheitsbezogene Informationen zu finden, zu verstehen, zu beurteilen und auf die eigene Lebenssituation anzuwenden.

Daher setzt die HWK, in der ca. 2.000 Mitarbeitende mit und ohne Handicap arbeiten, bei der individuellen Gesundheitskompetenz an. „Sie ist wichtig für die psychische Gesundheit, ohne sie ist nachhaltige betriebliche Gesundheitsförderung nicht möglich", so Auen. Idee: Beschäftigte wissen selbst, welche Faktoren am Arbeitsplatz gesundheitsrelevant sind, können reflektieren, wie sie mit der eigenen Gesundheit umgehen, übernehmen dafür Verantwortung, sprechen über Belastungsfaktoren im Unternehmen.

Damit sie Expert*innen ihrer eigenen Gesundheit werden, stellt die HWK der Belegschaft Informationen zu Gesundheitsthemen zur Verfügung, bietet Beratungen und Fortbildungen von externen, unabhängigen Stellen. Dabei geht es um Themen wie Selbststeuerung, Selbstregulation und Disziplin, aber auch um „Gesunde Führung". Es gelte, eine Unternehmenskultur zu schaffen mit positiver Haltung zu Lernen und Gesundheit, Gesundheits- und Wissenskultur, so Auen. Ein lernförderliches Arbeitsumfeld entstehe etwa durch Vernetzung der Bereiche oder Hospitationen. Mit zeitgemäßer Technik: „Die Digitale Lernplattform „ILIAS" dient uns als zentrales Instrument zur Förderung der Gesundheitskompetenz." ■

» **Kontakt**
Michael Auen, Hauptgeschäftsführer
Hagsfelder Werkstätten und Wohngemeinschaften
Karlsruhe gGmbH, auen@hwk.com, www.hwk.com

MITGESTALTEN, MITENTSCHEIDEN, EINFLUSS NEHMEN

Im Fokus der Assistenz GbR in Krefeld stehen Partizipation und Ko-Kreation, gemeinsames Lernen und Gestalten. „Gesund im Beruf bleibt, wer mitgestalten, mitentscheiden, Einfluss nehmen kann – Unternehmenskultur zählt, wie man miteinander umgeht, achtsam, respektvoll, wertschätzend auf Augenhöhe", sagt Christian Zepke. Der Sozialmanager und Diplom-Sozialarbeiter führt mit der Krankenschwester Beate van Banthum die Assistenz GbR mit 26 Beschäftigten, die Menschen mit psychischen oder Abhängigkeitserkrankungen unterstützen.

Schrittweise habe man sich dem Thema „Kollektives Führen" angenähert, beschreibt er. Mitarbeiter*innen würden in alle Entscheidungen und Abläufe eingebunden. „Ein jahrelanger Prozess!" Zur Dynamik der positiven Veränderungen trägt jeder bei. Menschen in sozialer Arbeit hätten viel Expertise in Sachen Teilhabe, darin anderen zu helfen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. „Dann sollten sie es auch in einer Organisation leben können", ist Zepke überzeugt. „Alle sollen sich beteiligen, Ideen einbringen, stetig weiterlernen. Warum soll immer die Geschäftsführung allein entscheiden? Mitarbeitende sind keine Rädchen, wir geben keine Befehle. Unsere Organisation, die Klientinnen und Klienten, was wir tun, soll im Mittelpunkt stehen, nicht einzelne Menschen."

Zepke hat den Lernprozess skizziert. „Dürfen" steht am Start, „Können" in der Mitte des Weges, „Wollen" am Ziel. Zunächst sei es für die Mitarbeitenden ungewohnt gewesen mitzuentscheiden. „Nun ist das anders." Kollektive Führung brauche Vertrauen und Transparenz – gerade wenn es Probleme gebe. „Wir beraten im Kollegenkreis, Team, in Supervisionen, sammeln Ideen, versuchen zusammen Lösungen zu entwickeln." Viele Professionen und Qualifikationen seien im Team. „Wir profitieren von verschiedenen Sichtweisen." Auch mal ernster gehe es da zu. „Aber wir lachen viel, ein wichtiger Indikator, das – oft sonnige – Klima zu ermitteln." Schön sei, wenn Neue sagen, „bei euch ist es ja wirklich, wie beschrieben." ■

» **Kontakt**
Christian Zeppke, Geschäftsführer Assistenz Gbr., Krefeld
christian.zepke@assistenz-krefeld.de
www.assistenz-krefeld.de

MIT COACHING SELBST ANTWORTEN FINDEN

Schwäbisch betitelt haben Sarah Kasseckert und Sebastian Rösch ihr Projekt „Gsund im Gschäft". Die Service- und Vernetzungsstelle für Betriebliches Gesundheitsmanagement der Berufsbegleitenden Diensten Arkade-Pauline 13 gGmbH – vom Arbeitsministerium und dem Europäischen Sozialfonds gefördert – unterstützt gratis Klein- und Mittelstandunternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten sowie Erwerbstätige im Bodenseekreis und dem Landkreis Ravensburg. Interessierte können an Schulungen und Coachings zu allen Themen betrieblicher Gesundheitsförderung teilnehmen und sich individuell beraten lassen – pandemiebedingt online.

Das Spektrum ist so breit wie die Arbeitswelt. Da geht es um die Rolle von Führungskräften für ein gesundes Team, um Gesundheitsförderung im Betrieb ohne Budget, um „Burn und out? Nein danke", um in Krisen gesund führen, um Zeit-, Projekt- und Konfliktmanagement, interkulturelle Gesundheitskompetenz, gesunde Kommunikation und Zusammenarbeit in Teams sowie stressfreies digitales Arbeiten. „Gesundheit ist individuell", so Kasseckert. „Je passgenauer das Gesundheitsmanagement, umso größer der gesundheitsfördernde Effekt für alle – Führungskräfte, Teams, Beschäftigte."

Am Beginn stehe eine Bestandsaufnahme der Ist-Situation: persönliche Herausforderungen, gesundheitliche Fragen und Ziele. Im vertraulichen Gespräch würden Bedürfnisse und Handlungsspielräume ausgelotet. „Anders als in klassischen Beratungs- und Schulungssituationen finden Menschen im Coaching selbst Antworten. Wir sind im Grunde alle Expert*innen unserer Fragen und Probleme." Professionelle Coaches unterstützen ihr Gegenüber, selbst wirksam zu werden. „Beim eigenen Gesundheitsverhalten führt das oft schneller zum Erfolg. Wenn wir Lösungen selbst gefunden haben, sind wir stärker motiviert, diese umzusetzen." ■

pa

» **Kontakt**
Sarah Kasseckert, BGM-Beraterin, Sozialarbeiterin
Arkade-Pauline13 gGmbH, Ravensburg
sarah.kasseckert@arkade-pauline.de
https://gsund-im-gschaeft.de

DAS AOK-GESUNDHEITSPROGRAMM „LEBE BALANCE“

Stärkung der psychischen Gesundheit im Betrieb

Ziel des primärpräventiven AOK-Programms ist der Schutz und die Stärkung der Gesundheit – insbesondere bei psychischen (arbeitsbedingten) Belastungen. Das Programm konzentriert sich dabei konsequent auf den Ausbau der persönlichen Schutzfaktoren der Mitarbeiter*innen und wirkt damit nicht nur im Setting Betrieb, sondern auch allgemein im persönlichen Lebensumfeld.

Lebe Balance im Betrieb basiert auf den wissenschaftlichen Erkenntnissen der Resilienzforschung und setzt diese in Form eines erfahrungsbasierten Kurssystems um. Lebe Balance im Betrieb ist eine Erweiterung des Präventionsprogramms „Lebe Balance“, das seit 2013 von der AOK Baden-Württemberg flächendeckend erfolgreich für AOK-Versicherte angeboten wird. Dieses Programm wurde vom Zentralinstitut für Seelische Gesundheit Mannheim wissenschaftlich evaluiert.

Stärkung psychosozialer Schutzfaktoren

Arbeitsbedingte psychische Beanspruchungen entstehen in einer Wechselwirkung zwischen strukturellen und inhaltlichen Arbeitsbedingungen und dem individuellen Umgang mit den entstehenden Anforderungen. Lebe Balance im Betrieb konzentriert sich auf die Stärkung psychosozialer Schutzfaktoren sowie den Umgang mit individuellen Risikoprofilen, richtet sich also im Sinne einer verhaltenspräventiven Maßnahme an die einzelnen Mitarbeiter*innen.

Aus der Resilienzforschung kennt man folgende Schutzfaktoren für psychische Gesundheit:

- Ein hohes Kohärenzgefühl (die überdauernde Tendenz, die Umwelt als verstehbar, bewältigbar und sinnhaft wahrzunehmen),
- eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung (die subjektive Erwartung, sich verändernde Anforderungssituationen aus eigener Kraft bewältigen zu können),
- die Fähigkeit zum Aufbau und Aufrechterhaltung sozialer Unterstützung (vgl. Bengel & Lyssenko, 2012),
- die innere Bereitschaft, Schwierigkeiten und Belastungen als Teil der menschlichen Existenz anzunehmen und entsprechend zu prozessieren.

Diese personalen Schutzfaktoren bilden die Grundlage für einen flexiblen und situationsangepassten Umgang mit den Herausforderungen der heutigen Arbeits- und Lebenswelt – ohne die eigenen Grenzen und Bedürfnisse dauerhaft zu überschreiten.

Konzept und Struktur von „Lebe Balance“

Mit einem einführenden Vortrag oder einer Gesundheitsaktion kann das durchaus erklärungsbedürftige, möglicherweise auch vorurteilsbehaftete Thema der „psychischen Gesundheit“ in Unternehmen zunächst niederschwellig präsentiert werden.

Der Präventionskurs Lebe Balance im Betrieb richtet sich an die gesamte Belegschaft und besteht aus sieben Einheiten à eineinhalb Stunden und wird durch zertifizierte Präventionsfachkräfte der AOK Baden-Württemberg anhand eines strukturierten Manuals durchgeführt. Die Teilnehmenden erhalten umfangreiches Kursmaterial zur Unterstützung.

Darüber hinaus werden die webbasierten Anwendungen Balance-Check und Werteprofil (www.lebe-balance.de) integriert, die zusätzliche Funktionen und Austauschmöglichkeiten (Foren) enthalten. Diese Anwendungen sind auch unabhängig von der Seminarteilnahme verwendbar.

Gesundheitsorientiertes Führen

Stressempfinden, schlechte Laune und hohe Anspannung sind ansteckend. Teammitglieder, deren Führungskraft mit der eigenen Balance kämpft, haben ein höheres Risiko, selbst Burn-out-Symptome zu entwickeln. Diese Wirkung entsteht zum einen durch die unterschwellige Wahrnehmung von Emotionen, zum anderen auch durch verminderte Ressourcen aufseiten der Führungskraft, Stress abzufangen. Zudem fungiert die Führungskraft – ob sie es will oder nicht – als Rollenvorbild in ihrem Gesundheitsverhalten und in herausfordernden Situationen.

Neben dieser eher unbeabsichtigten Wirkung hat das Führungsverhalten einen deutlich messbaren Einfluss auf die innere Balance von Mitarbeitern. Dies ist auch Thema des AOK-Seminars „Führung in Balance“. Denn: Kooperative Teamstrukturen, eine wertschätzende Haltung und Kommunikation sowie individuell unterstützendes Führungsverhalten ermöglichen Beschäftigten nicht nur, sich am Arbeitsplatz wohlzufühlen und der eigenen Tätigkeit motiviert nachzugehen. Dies hat auch weiter reichende Effekte auf das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und letztlich auf die psychische Gesundheit jedes Einzelnen im Betrieb. Mit der Seminarreihe „Führung in Balance“ unterstützt die AOK Führungskräfte, sich und ihre Mitarbeitenden gesund zu führen. ■

Weitere Infos
auf YouTube unter

Preis für nachhaltige Arbeitsorganisation in der Pflege

„Gesund planen – doppelt gewinnen“. Unter diesem Motto steht der BGF-Preis „Gesunde Pflege“, den die AOK Baden-Württemberg ausgerufen hat. Sie will damit innovative Ansätze für eine nachhaltige Arbeitsorganisation in der Pflege belohnen.

Dazu zählen unter anderem die Gestaltung intelligenter Schichtpläne, eine auf die Mitarbeitergesundheit ausgerichtete Führungskultur und -struktur sowie die Partizipation der Beschäftigten. Weitere Punkte können lebensphasenorientiertes Arbeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder auch eine verbesserte Teamarbeit sein. Bewerben können sich alle Pflegeeinrichtungen in Baden-Württemberg aus den Bereichen

- **stationäre Pflege im Krankenhaus,**
- **(teil-)stationäre Altenpflege,**
- **ambulante Altenpflege**
- **sowie Berufsfachschulen für Pflege.**

Eine Jury mit Experten aus Wissenschaft, Politik und Praxis beurteilt die Bewerbungen und wird die drei Bestplatzierten im Herbst mit bis zu 5.000 Euro prämieren. Die Preisträger können zudem eine exklusive Begleitung durch Experten zur Weiterentwicklung ihrer Konzepte erhalten. Außerdem haben sie die Chance, im kommenden Jahr am Bundeswettbewerb teilzunehmen und sich öffentlichkeitswirksam als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Einsendeschluss ist der 17. Oktober 2021

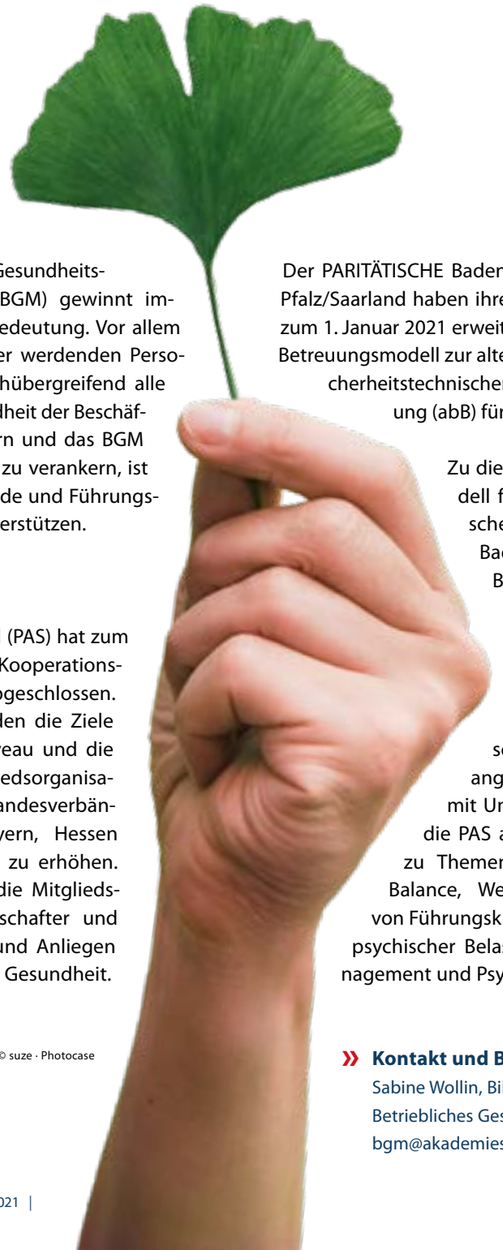
Unterlagen und weitere wichtige Infos
zu den Teilnahmebedingungen gibt es unter www.aok.de/fk/bw/gesundepflege

Kontakt
Christian Konrad, BGM-Referent, Vorsorge & Prävention
AOK Baden-Württemberg Hauptverwaltung
christian.konrad@bw.aok.de

GESUNDES ARBEITEN ALS ERFOLGSFAKTOR

Die Paritätische Akademie Süd kooperiert mit der BGW

STUTTGART „Gesundheit ist der Schlüssel zu allem – die Voraussetzung für Leistungsfähigkeit und die Partizipation am beruflichen Leben, der Teilhabe an einer aktiven Freizeit und nicht zuletzt Bedingung für das Funktionieren von Ökonomie und sozialem Zusammenhalt", schreibt Corinna Mühlhausen in Ihrem Artikel „Gesundheit in Zeiten von Corona" für das ZukunftsInstitut.



© suze · Photocase

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) gewinnt immer mehr an Bedeutung. Vor allem angesichts der immer knapper werdenden Personalressourcen betrifft das fachübergreifend alle Organisationen. Um die Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu verbessern und das BGM erfolgreich in der Einrichtung zu verankern, ist es Voraussetzung, Mitarbeitende und Führungskräfte in dem Vorhaben zu unterstützen.

Kooperation mit der BGW

Die Paritätische Akademie Süd (PAS) hat zum 1. Januar 2021 eine eigene Kooperationsvereinbarung mit der BGW abgeschlossen. Mit dieser Partnerschaft werden die Ziele verfolgt, das Arbeitsschutzniveau und die Rechtssicherheit in den Mitgliedsorganisationen der PARITÄTISCHEN Landesverbände Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Rheinland-Pfalz/Saarland zu erhöhen. Die PAS ist Dienstleister für die Mitgliedsorganisationen seiner Gesellschafter und Ansprechpartner für Fragen und Anliegen zum Thema Sicherheit und Gesundheit.

Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz/Saarland haben ihre BGW-Verbändekooperationen zum 1. Januar 2021 erweitert und bieten über die PAS das Betreuungsmodell zur alternativen bedarfsorientierten sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung (abB) für ihre Mitgliedseinrichtungen an.

Zu diesem neuen Unterstützungsmodell für kleine und mittlere paritätische Mitgliedsorganisationen aus Baden-Württemberg (mit bis zu 50 Beschäftigten) fand eine Online-Info-Viko statt. Daran haben über 40 Vertreter*innen aus Mitgliedsorganisationen teilgenommen. Im April erfolgte online die erste Unternehmensschulung. Neben den Bildungsangeboten in Kooperation und mit Unterstützung der BGW, platziert die PAS auch eigene Bildungsangebote zu Themen wie Achtsamkeit, Tech-Life-Balance, Wertschätzende Kommunikation von Führungskräften, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, Resilienz, Konfliktmanagement und Psychische Erkrankungen. ■

» Kontakt und Beratung
Sabine Wollin, Bildungsmanagement
Betriebliches Gesundheitsmanagement
bgm@akademiesued.org, www.akademiesued.org

INTERVIEW MIT SABINE WOLLIN

ACHTSAMKEIT STEIGERT DIE ZUFRIEDENHEIT UND LEISTUNGSFÄHIGKEIT UND ENTWICKELT DIE ORGANISATIONSKULTUR WEITER

Was sind bei den Mitgliedsorganisationen die brennendsten Fragen zum Thema Sicherheit und Gesundheit?

Wie kann ich als Leitung meiner gesetzlichen Verpflichtung – für eine sichere und gesundheitlich unbedenkliche Arbeitsumgebung zu sorgen – trotz hoher Arbeitsbelastung nachkommen, damit meine Mitarbeitenden gut und sicher ihrer Arbeit nachgehen können, ohne dass ein Risiko eines Arbeitsunfalls oder einer psychischen bzw. körperlichen Überlastung besteht und wie kann ich als Führungskraft den Arbeits- und Gesundheitsschutz in meiner Organisation bestmöglich selbst organisieren? Ebenso wichtig ist aber auch die Nachfrage nach kompetenten und kostengünstigen Dienstleistern, wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte. Die Notwendigkeit, sich für gesunde Arbeitsbedingungen einzusetzen, wird gesehen, aber leider fehlt es oftmals an Zeit, Geld und Personalressourcen.

Sabine Wollin

Die Notwendigkeit, sich für gesunde Arbeitsbedingungen einzusetzen, wird gesehen, aber leider fehlt es oftmals an Zeit, Geld und Personalressourcen.

Ziel ist es, das Arbeitsschutzniveau und die Rechtssicherheit in den Mitgliedsorganisationen zu erhöhen. Wie soll das gelingen bzw. was genau bietet die PAS in Unterstützung mit der BGW an?

Organisationsleitungen der Mitgliedsorganisationen können sich alle fünf Jahre im Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmerschulungen ausbilden lassen. In den Schulungen wird das notwendige Wissen, das Führungskräfte brauchen, um die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung ihrer Organisationen eigenverantwortlich organisieren zu können, vermittelt. Die Schulungsinhalte sind leicht verständlich und werden in lockerer Atmosphäre in drei Lerneinheiten zu je 45 Minuten an zwei Tagen online bei der PAS zu einem günstigen Teilnehmerbeitrag gelehrt.

Die Teilnehmenden erhalten ausführliche Schulungsunterlagen und Materialien, die sie in ihrer Umsetzung begleiten. In diesem Rahmen ist es der PAS wichtig, die Voraussetzungen für eine gute sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung für paritätische Mitgliedsorganisationen zu schaffen. Sie möchte daher ein Netzwerk an qualifizierten und erfahrenen Betriebsärzt*innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit aufbauen. Diese sollen den Mitgliedsorganisationen als kompetente Ansprechpersonen zu vergünstigten Konditionen zur Seite stehen.

Das Ziel ist, gesunde Arbeitsbedingungen zu fördern und den Aufbau eines guten betrieblichen Gesundheitsmanagements zu unterstützen, um das Niveau des Arbeitsschutzes und die Rechtssicherheit in kleinen und mittleren Organisationen zu erhöhen und die Anzahl der paritätischen Organisationen, die die Anforderungen der DGUV-Vorschrift 2 umsetzen, zu steigern.

Haben Sie einen Geheimtipp? Manchmal gibt es Maßnahmen, die simple und günstig, aber gleichzeitig unglaublich effizient und zielführend sind.

Achtsamkeit! Im Alltag sind wir oft alles andere als achtsam: Wenn wir mehrere Dinge parallel und automatisch erledigen, wir also im Autopilot-Modus sind. Wenn es jedem Einzelnen von uns gelingt, achtsam mit sich und seinem Umfeld umzugehen, steigert dies nicht nur die eigene Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit, sondern leistet auch einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung der Organisationskultur. ■

© oatawa - iStockphoto

NETZWERK PERSONAL

PARITÄTISCHER startet neues digitales Netzwerkkonzept

STUTTGART Die Anforderungen an Arbeitgeber, Personalabteilungen und Personaler*innen sind in den vergangenen Jahren stetig gewachsen. Die Pandemie, der zunehmende Fachkräftemangel, Vergütungs- und Refinanzierungsfragen, die Komplexität der rechtlichen Rahmenbedingungen, die Digitalisierung und neue Formen der Arbeit bestimmen den Arbeitsalltag. Mit seiner neuen Plattform Netzwerk Personal will der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg das Fachwissen im Bereich Human Resources bündeln und den Austausch fördern. Den Auftakt dazu bildete im Mai 2021 ein erstes digitales Treffen mit über 40 Fach- und Führungskräften aus Mitgliedsorganisationen.

Den Ausgangspunkt bildete die Frage, wie kann der Landesverband seine Mitgliedsorganisationen in diesem Sektor noch besser unterstützen? Wie erfährt der Verband, welche Themen von besonderer Relevanz sind und wie lässt sich der Austausch der Mitglieder untereinander stärken, so dass sie voneinander profitieren?

Dem Wunsch nach besserer Vernetzung hat der Landesverband jetzt mit der Entwicklung moderner digitaler Netzwerkstrukturen Rechnung getragen. „Digital deshalb, um einen Austausch der Mitgliedsorganisationen, losgelöst von räumlicher Distanz und Zeit, jederzeit zu ermöglichen. Die aktuelle Corona-Pandemie hat deutlich gezeigt, wie wichtig digitale Austauschmöglichkeiten sind, wenn Präsenztreffen nicht möglich sind", begründet Vorstandsvorsitzende Ursel Wolfgramm diesen Schritt. Entstanden ist ein skalierbares Netzwerkkonzept basierend auf den folgenden vier Säulen: Informieren – Vernetzen – Qualifizieren – Mitwirken.

Digitaler Meetingpoint

Das Netzwerk Personal ging am 12. Mai 2021 mit einem digitalen Meetingpoint für Personal, Arbeits- und Tarifrecht als erstes digitales Netzwerk an den Start. Es soll die Personalverantwortlichen in den Mitgliedsorganisationen qualifiziert, praxisnah und zielgerichtet unterstützen und vernetzen. Es ergänzt das bereits bestehende Beratungs- und Informationsangebot des Servicebereichs Personal.

Die fachliche und technische Verantwortung für das Netzwerk liegt beim PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg, die organisatorische Verantwortung sowie das Community-Management bei der Paritätischen Akademie Süd. Eine Community-Managerin ist die „gute Seele" auf dem digitalen Meetingpoint und erste Ansprechpartnerin.

Das Spektrum an Qualifizierungsmöglichkeiten umfasst die verschiedensten Angebote im Bereich Personalwesen, Arbeits- und Tarifrecht. Der Community steht hierfür das gesamte Dozentennetzwerk der Paritätischen Akademie Süd zur Verfügung. „Die wichtigsten Akteure im Netz sind jedoch die Community-Mitglieder selbst", unterstreicht Ursel Wolfgramm. „Sie beeinflussen mit ihren Impulsen ganz maßgeblich die Netzwerkangebote und gestalten sich ihr Netzwerk damit selbst." ■

» **Kontakt**
Bettina Schweizer, Servicebereich Personal Mitgliederberatung
Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg
schweizer@paritaet-bw.de
Anke Kopp, Community Management
Paritätische Akademie Süd
netzwerk-personal@paritaet-bw.de
www.paritaet-bw.de

Meetingpoint

#BRAINFOOD

IMPULSE ZUR MITTAGSPAUSE

Inklusion in der Kinder- und Jugendhilfe und digitale Transformation der Silver Ager

STUTTGART Vor einem Jahr startete die Online-Reihe „BrainFood". Die Themen sind so vielfältig wie der PARITÄTISCHE selbst. So stand im April die Kinder- und Jugendhilfe im Mittelpunkt und im Mai das Begleiten von Senior*innen in der digitalen Transformation.

Inklusion für die Kinder- und Jugendhilfe

„Inklusion steht für die offene Gesellschaft für alle Menschen, ob Jung oder Alt, ob Groß oder Klein, ob mit oder ohne Behinderungen, ob Frau, ob Mann." Mit diesem Statement eröffnete Ursel Wolfgramm die Runde im April. „Inklusion ist das Überwinden der sozialen, politischen und ökonomischen VerUNmöglichungsräume. Es geht um ein gutes Leben – um das Aufheben von Hindernissen, das Benachteiligten ein eigenverantwortliches Leben ermöglicht," ergänzte Professor Dr. Benedikt Hopmann. Behinderungen sind damit nicht nur körperliche Einschränkungen, auch Armut zählt dazu. Ziel ist ein selbstbestimmtes Leben für alle im Einklang mit der menschlichen Würde (substanzielle Inklusivität). In seinem an das Fachpublikum gerichteten Vortrag ging Professor Benedikt Hopmann auf die Kinder- und Jugendhilfe zwischen Inklusion und sozialer Exklusion ein. Einen besonderen Schwerpunkt widmete er der Inklusion als Befähigung. Er gewährte Einblicke in die Grundzüge des „Capabilities-Ansatzes" sowie Handlungen und Daseinsweisen im Kontext einer offenen Gesellschaft.

Chancen der Digitalisierung und Silver Ager

Ob Jung oder Alt: Die Digitalisierung wirkt in sämtliche Lebensbereiche aller Menschen hinein, so informieren wir uns über das Internet, kaufen von Dingen des täglichen Bedarfs über Investitionen bis hin zur Konzertkarte online ein. Und nicht zuletzt kommunizieren wir über das Internet, selbst wenn wir als Gerät ein Festnetz-Telefon nutzen. Die Digitalisierung ist dabei mehr als nur technik-getrieben. Sie verändert, wie wir leben und miteinander in Kontakt treten. Den disruptiven Trend sozial zu gestalten, kann dazu beitragen, dass Menschen länger in ihrem häuslichen Umfeld wohnen bleiben können. Beispielsweise wenn Technik als eine Form der Assistenz unterstützt. Gleichwohl sind mit der Digitalisierung hohe Risiken verbunden. Werden etwa Kameras in Häuser eingebaut, um Notfälle frühzeitig erkennen zu können, erkaufen sich die Personen Sicherheit mit ständiger Video-Überwachung. Vorsicht ist zudem im Fall einer technischen Überversorgung geboten. So können ältere Menschen Kompetenzen verlieren und unselbstständiger werden, als sie tatsächlich sind. All dies erläuterte beim BrainFood im Mai Professor Dr. Hans-Werner Wahl, eine Koryphäe auf dem Gebiet der Alternsforschung.

Wer die beiden Impulse nachhören möchte, findet die Dokumentation via *www.paritaet-bw.de/brainfood*. Dort können Interessierte auch die Termine und Themen der nächsten Impulse zur Mittagspause erfahren. ■

Franziska Köppe

» **Kontakt**
Ursel Wolfgramm, Vorstandsvorsitzende
Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg
wolfgramm@paritaet-bw.de, www.paritaet-bw.de

#MEHRALSNURAPPLAUS

Regional und digital: Landtagswahl-Kampagnenkoffer ein voller Erfolg

An der Kampagne *#WERTarbeit Pflege – Dafür mache ich mich stark!* des Regionalverbundes Mittelbaden beteiligten sich 20 Landtagskandidat*innen aus sieben Wahlkreisen mit Foto- und Video-Statements, darunter Alena Tauschel (FDP), Wahlkreis Ettlingen und Jonas Nicolas Weber (SPD), Wahlkreis Rastatt.

STUTTGART Ausgestattet mit dem Landtagswahl-Kampagnenkoffer #MehrAlsNurApplaus wählten die Kolleg*innen der Regionalgeschäftsstellen ein geeignetes Online-Veranstaltungsformat aus, um in ihrer Region mit Kandidierenden über soziale Themen ins Gespräch zu kommen.

Sozialpolitisches Fachforum „SoFa“

Zehn Politiker*innen stellten sich den Fragen von elf Mitgliedsorganisationen vom **Regionalverbund Nordschwarzwald**. Zunächst wurde in Kleingruppen zu den Themen Arbeitsmarkt, Bildung, BTHG und Integration diskutiert, dann die Gruppen gewechselt. Beide Seiten begrüßten diesen Austausch ausdrücklich. **(1)**

Im **Wahlkreis Heidelberg und im Regionalverbund Heilbronn-Franken** hingegen beschäftigte sich das Sozialpolitische Fachforum mit Tagesstätten für psychisch erkrankte Menschen. **(2), (3)**

Der **Regionalverbund Neckar-Alb und der Kreisverband Mannheim** diskutierten über die Frage „Was hält die Gesellschaft zusammen?“. Auch hier trafen sich Politiker*innen und Vertreter*innen sozialer Einrichtungen an Thementischen zu Gesundheit und Pflege, Arbeitsmarkt und Wohnen, Armut, Familien und Bildung sowie Inklusion und Teilhabe. Ziel der Veranstaltung war der Austausch von Fach- und Leitungskräften aus PARITÄTISCHEN Mitgliedsorganisationen mit den Kandidat*innen über die Themen, Sorgen und Wünsche vor Ort, um die Anliegen der Einrichtungen, Mitarbeiter*innen und der Zielgruppen sichtbar zu machen und in Richtung Landespolitik zu transportieren.

Entgegen der durchaus vorhandenen Skepsis konnte man feststellen: Es geht auch digital. Allerdings ist der Vorbereitungsaufwand im Gegensatz zu einer analogen Veranstaltung viel höher. Es braucht viel Unterstützung und Pflege im Vorfeld (Transparenz für Beteiligte, Testtreffen in Zoom für nicht so Bewanderte, Einholung von Einwilligungen usw.) sowie einen ausführlichen Regieplan, da in digitalen Formaten nichts mehr improvisiert werden kann. Zudem braucht es eine kompetente Co-Moderation und Unterstützung für die Übertragung in den Live-Stream. **(4), (5)**

Wir fragen – Sie antworten

Im **Stauferland Ostwürttemberg** wurden Fragen der Mitglieder in individuellen Interviews an die Kandidat*innen gestellt. Das Filmprojekt wurde rückblickend als gelungen bewertet. Für das nächste Mal würde man jedoch ein Format wählen, dass sich abhebt und mehr Zeit für die Vorbereitung einplanen.

Auch der Regionalverbund Mittelbaden stellte den Kandidierenden jeweils drei Fragen, die diese in Videos beantworteten. Die überwältigende Rückmeldung zählte 20 Clips, die inzwischen knapp 800 Mal aufgerufen wurden. **(6)**

Der Regionalverbund Alb-Donau-Riß befragte die Kandidierenden in Zweier-Videocalls. Ergebnis ist eine Videoclipreihe und eine Broschüre mit Statements der Politiker*innen „Der PARITÄTISCHE fragt – die Kandidierenden antworten“. Im Zentrum stehen sozialpolitisch relevante Fragen zu Themen wie Wohnen, Bildung und Finanzierung der sozialen Arbeit. Alle Kandidierenden, die den Einzug in den Landtag schafften, hatten sich an der Aktion beteiligt. **(7), (8)**

#VomWunschZumWeg

Stuttgart plus Region ließ in einer großen BTHG-Aktion #VomWunschZumWeg zunächst Menschen in Behinderteneinrichtungen durch ein Kamerateam nach ihren Wünschen befragen. Sie sprachen über Hemmnisse und Stolpersteine im Alltag, die ihnen die Teilhabe schwer machen. Im zweiten Schritt äußerten sich Verbände, Organisationen und eine Baubürgermeisterin darüber, was sie gerne angehen würden, um Teilhabe zu verbessern. Die hochwertigen Videobeiträge haben die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung sehr eindrücklich und emotional eingefangen. Ein guter Schritt, alle Menschen auf Augenhöhe mitzunehmen. **(9)**

In Summe haben alle Beteiligten die neuartigen Formate gut angenommen, viel gelernt und motiviert die politischen Hände ausgestreckt, um den Kontakt zu den Vertreter*innen im baden-württembergischen Landtag zu erneuern oder herzustellen. Die Social-Media-Kanäle des PARITÄTISCHEN trugen die Botschaften weiter. ■

» **Kontakt**
Katrin Joret, Stabsstelle Marketing
Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg
joret@paritaet-bw.de, www.paritaet-bw.de

(1) SoFa Nordschwarzwald
https://www.paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/baden-wuerttemberg-als-musterlaendle-der-sozialen-wertarbeit

(2) SoFa Heidelberg
https://youtu.be/kq8A7RDLhiA

(3) SoFa Heilbronn-Franken
Tagesstätten sind wichtiges Angebot für psychisch Kranke, PARITÄTischer Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg, www.paritaet-bw.de

(4) SOFa Neckar-Alb
https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/sozialpolitisches-fachforum-neckar-alb-was-haelt-die-gesellschaft-zusammen

(5) SOFa Mannheim
#Wertarbeit Soziale Arbeit – Was hält die Gesellschaft zusammen, PARITÄTischer Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg, www.paritaet-bw.de

(6) Videoaktion Mittelbaden
WERTarbeit Pflege #MehrAlsNurApplaus, PARITÄTischer Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg, www.paritaet-bw.de

(7) Broschüre
https://paritaet-bw.de/regional/regional-verbuende/regionalverbund-alb-donau-riss

(8) Videoclipreihe
https://www.youtube.com/user/ParitaetBWTv/videos

(9) Projektseite
Vom Wunsch zum Weg, PARITÄTischer Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg, www.paritaet-bw.de

Verlierer der Pandemie und Forderungen

Ausgehend von den Statements einer Pressekonferenz, in der der Blick auf die „Verlierer der Pandemie“ gerichtet wurde, entstand eine Social-Media-Kampagne. Jeden Tag ging ein Schlaglicht auf Menschen, die unter der Pandemie besonders leiden, über die Social-Media-Kanäle, gefolgt von einer damit verbundenen konkreten Forderung an die Koalitionsteams der zukünftigen Landesregierung.

SOZIALE GERECHTIGKEIT UNTER FINANZIERUNGSVORBEHALT

Wie sind die Aussagen im Koalitionsvertrag aus Sicht des PARITÄTISCHEN zu bewerten? Eine kurze Bestandsaufnahme zum Start der neuen Landesregierung

© Dietmar Rauscher · 123rf

STUTTGART Am 14. März dieses Jahres haben die Menschen in Baden-Württemberg ihre Stimme für die Gestaltung der Regierungsarbeit in den kommenden fünf Jahren abgegeben. Erneut gingen die Grünen als stärkste Kraft hervor, gefolgt von der CDU. Gemeinsam stellen beide nun zum zweiten Mal die Regierungsmannschaft. In den Verhandlungen hat man sich auf einen knapp 160-seitigen Koalitionsvertrag für die Jahre 2021 bis 2026 geeinigt.

Die neue Landesregierung in Baden-Württemberg steht, die Minister*innenposten sind verteilt und der Koalitionsvertrag ist unterzeichnet. „Erneuerungsvertrag" steht darüber. Aus Sicht des PARITÄTISCHEN wird eine der größten Herausforderungen der grün-schwarzen Landesregierung sein, eine weitere soziale Spaltung der Gesellschaft zu verhindern. Mehr denn je geht es in diesen schwierigen Zeiten um den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft. Nicht Konkurrenz, sondern solidarisches Handeln, nicht das Gegeneinander, sondern ein gemeinsames Miteinander, nicht Ausgrenzung, sondern Vielfalt sind das Gebot der Stunde.

Dies spiegelt der Koalitionsvertrag an vielen Stellen wider. Man ist sich bewusst, dass der Zusammenhalt unserer Gesellschaft gestärkt werden muss, „damit alle in Würde, Freiheit und Sicherheit leben können". Doch wodurch? Ein näherer Blick auf den Koalitionsvertrag zeigt, dass der Bereich des Sozialen keineswegs vergessen wurde – man ist sich dessen Relevanz durchaus bewusst. Doch bleibt Vieles im Vagen. Wohl formulierte Absichtserklärungen, die wenig ins Detail gehen. Das ist umso bedauerlicher, weil die allermeisten Vorhaben des Koalitionsvertrages auch noch unter Finanzierungsvorbehalt stehen.

Digitalisierung der Sozialwirtschaft

Einige Passagen des Koalitionsvertrages begrüßen wir als Verband ausdrücklich: Zum Beispiel dass die Landesregierung ein Landesantidiskriminierungsgesetz auf den Weg bringen möchte, eine Forderung, mit der auch unser Verband die Koalitionsverhandlungen begleitete. Besonders herauszustellen ist auch die Passage zum Thema Digitalisierung der Sozialwirtschaft, hier heißt es: „Wir wollen Digitalisierung für alle Lebensbereiche stärker nutzbar machen. Deshalb werden wir – neben dem Gesundheits- und Pflegesektor – die Sozialwirtschaft in ihrer Gesamtheit stärker in Digitalisierungsvorhaben des Landes einbeziehen und die Transformation hin zu einer Sozialwirtschaft 4.0 unterstützen." Erstmals kommen hier die Worte Sozialwirtschaft und Digitalisierung in einem Satz vor – ein Thema, das unser Verband seit Langem befördert.

Auch dem Thema Wohnen soll erfreulicherweise ein höherer Stellenwert beigemessen werden – ob es hierfür ein eigenes Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen bedurfte, steht auf einem anderen Blatt. Was wir brauchen, ist eine soziale Wohnungspolitik. Es ist die Aufgabe der Politik, allen Menschen einen ihren individuellen Bedürfnissen angemessenen Wohnraum zur Verfügung zu stellen. Wohnen gehört zu den existenziellen Grundbedürfnissen eines jeden Menschen.

Im Feld Frauen und Gewaltschutz sehen wir große Überschneidungen zu unseren Forderungen, die Vorhaben und Maßnahmen in diesem Bereich sind umfangreich und ambitioniert. Was auch hier stellenweise fehlt, ist eine Konkretisierung, jedoch eröffnet die Fortschreibung des Landesaktionsplanes Spielräume zur Ausgestaltung dieser Vorhaben sowie der Einbindung von Problemfeldern, die bislang noch zu wenig Aufmerksamkeit erhalten haben.

Auch das geplante Corona-Sofortprogramm der Landesregierung bzw. der ressortübergreifende Masterplan zielt in die richtige Richtung. Es darf jedoch nicht nur um Nachhilfe und Schließung von Bildungslücken gehen, denn junge Menschen sind mehr als Schüler*innen. Ihre gesamten Lebenswelten, ihre seelische Verfassung und die finanzielle Situation sind zu berücksichtigen. Bei der vorgesehenen Enquête-Kommission zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie ist darauf zu achten, dass tatsächlich die Folgen der Corona-Pandemie für junge Menschen und ihre Familien im Fokus sind und eine Beteiligung der Wohlfahrtsverbände, aber auch von Betroffenen möglich ist.

Sozialpolitische Lobbyarbeit für die Schwächsten

Obschon es meist an Konkretisierung fehlt, gibt es also einige Anknüpfungspunkte für die sozialpolitische Lobbyarbeit des PARITÄTISCHEN. Aus Verbandssicht ist noch viel zu tun und es wird unsere Aufgabe bleiben, als Anwalt der Schwächsten unserer Gesellschaft deren Interessen mit Nachdruck zu vertreten. So bleibt zu hoffen, dass die sozialpolitischen Vorhaben der Landesregierung vor allem dem Ziel dienen, eine weitere gesellschaftliche Spaltung zu verhindern. Im Bildungsbereich kann das allerdings nicht mehr als eine Schadensbegrenzung sein: Schon vor Corona ist unser Bildungssystem nicht geeignet gewesen, tatsächliche Bildungsgerechtigkeit herzustellen. Dass die Koalitionäre nun die Notwendigkeit struktureller Veränderungen im Bildungssystem negieren, zeigt, dass eine wirkliche Bekämpfung der Ursachen sozialer Ungerechtigkeit auch mit dieser Landesregierung nicht stattfinden wird.

> ***Mehr denn je heißt es nun also Einstehen für gesellschaftlichen Zusammenhalt und für soziale Gerechtigkeit***

Um den sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken, wäre eine Fülle von Maßnahmen erforderlich, die auch Geld kosten. Man darf gespannt sein, was hier – trotz Finanzierungsvorbehalten – möglich gemacht wird. Die Menschen in Baden-Württemberg sehen sich großen gesellschaftlichen Veränderungen gegenüber und die Corona-Pandemie hat die gesellschaftliche Spaltung weiter vertieft. Darauf muss die neue Landesregierung mit einer sozialen Politik reagieren. Wichtig ist, die sich verfestigende Armut wirksam zu bekämpfen. Das geht nur mit einem Masterplan und zwar gegen Kinder-, Familien- und Altersarmut.

Soziale Arbeit ist systemrelevant

Darüber hinaus muss soziale Arbeit endlich bessere Rahmenbedingungen und eine bessere Finanzierung erhalten. Soziale Arbeit ist systemrelevant. Sie leistet außerdem den größten Beitrag zur Integration marginalisierter Gruppen, ohne sie droht eine weitere Spaltung unserer Gesellschaft. Diese gesellschaftliche Leistung der Stärkung sozialer Nachhaltigkeit dient allen in diesem Land und muss auch entsprechend gut bezahlt werden.

Mehr denn je heißt es nun also Einstehen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, für soziale Gerechtigkeit – wir bleiben dran! ■

Kontakt
Deborah Castello
Leitung Stabsstelle Grundsatzfragen und Lobbyarbeit
Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg
castello@paritaet-bw.de, www.paritaet-bw.de

DIE SOZIAL-ÖKOLOGISCHE WENDE GEMEINSAM ANPACKEN

STUTTGART Der PARITÄTISCHE und der Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND) arbeiten eng zusammen, damit die sozial-ökologische Wende gelingen kann. Die Verbände engagieren sich gemeinsam für eine Politik, die den enormen sozialen und ökologischen Herausforderungen gerecht wird, vor denen die Gesellschaft angesichts der Klimakrise steht.

Menschen mit geringen Einkommen und in schlechteren Lebensverhältnissen dürfen nicht zu doppelten Verlierer*innen der Klimakrise werden, weil sie besonders hart von deren Auswirkungen und gleichzeitig von den Folgekosten getroffen werden. Klimagerechtigkeit ist nicht nur im globalen Kontext entscheidend. Auch bei uns müssen Maßnahmen zum Klimaschutz, ökologische Transformation und soziale Gerechtigkeit konsequent zusammengeführt werden.

Klimaschutz- und Sozialpolitik bedingen sich

Soziale Gerechtigkeit und Solidarität sind auf dem Weg zur klimagerechten Gesellschaft keine Einbahnstraße. Im Gegenteil, sie bedingen sich. Die Politik muss entschieden dafür Sorge tragen, dass in der Krise wirklich alle zusammenstehen. Für eine lebenswerte Zukunft müssen alle Menschen ihren aktiven Beitrag leisten können. Dies hat auch Ministerpräsident Kretschmann in seiner ersten Regierungserklärung in der neuen Legislatur mittels eines Zitats von Barack Obama verdeutlicht: „Veränderung findet nur dann statt, wenn ganz normale Leute mitmachen."

Können, möchte man hier ergänzen. Dem entgegen finden sich im Koalitionsvertrag der neuen Landesregierung keine konkreten Hinweise zur sozial verträglichen Gestaltung der künftigen Klimapolitik. Fehler, wie etwa bei der energetischen Gebäudesanierung ohne wirkungsvollen Mieterschutz – um nur ein Beispiel zu nennen –, haben zur Verdrängung von Mieter*innen geführt und müssen abgestellt werden.

Gemeinsame Position und Agenda

Der PARITÄTISCHE hat gemeinsam mit dem BUND auf Bundesebene und in Baden-Württemberg politische Positionen und eine Zukunftsagenda mit umfassenden konkreten Forderungen veröffentlicht. Im Kern steht die Forderung nach der konsequenten Verknüpfung einer entschiedenen und nachhaltigen Sozial- und Umweltpolitik für eine zukunftsfähige, sozial gerechte und ökologische Gesellschaft.

Nicht zuletzt muss das große Potenzial des Sozialwesens für die sozial-ökologische Wende aktiv genutzt und ausgebaut werden. In diesem zentralen gesellschaftlichen Bereich kann die Gestaltung von ökologisch-nachhaltiger Infrastruktur und Mobilität und die öko-faire Beschaffung von Gütern und Nahrungsmitteln zum richtungsweisenden Regelfall mit großer Reichweite und Beispielfunktion werden. Dazu müssen die Kosten von den öffentlichen Trägern und den Kassen anerkannt und in die Pflege- und Vergütungssätze aufgenommen werden.

Der BUND und der PARITÄTISCHE in Baden-Württemberg sind sich einig: Wenn die neue Landesregierung Baden-Württemberg zum Klimaschutzland Nr.1 in Deutschland und Europa werden will, muss auch das soziale Klima stimmen. ■

» **Kontakt**
Ralf Nuglisch, Leitung Bereich Arbeit und Qualifizierung
Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg
nuglisch@paritaet-bw.de, www.paritaet-bw.de

Positionspapier
BUND und Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg

Eine Zukunftsagenda für die Vielen
Broschüre als PDF

Paritätischer und BUND zur Bundestagswahl 2021
Zukunftsagenda für die Vielen

GEMEINWOHLBILANZ – FÜR EINE LEBENSWERTE ZUKUNFT

Das Gemeinwohlziel rückt in den Mittelpunkt wirtschaftlichen Handelns

STUTTGART Die Gemeinwohlökonomie (GWÖ) stellt das Wohlergehen von Mensch und Umwelt ins Zentrum wirtschaftlichen Handelns. Maßgeblich geprägt und vorangetrieben wird die GWÖ vom Ökonomen Christian Felber. Immer mehr Unternehmen und Kommunen schließen sich der Idee an und erstellen eine Gemeinwohlbilanz. Auch die neue Landesregierung möchte das Instrument und gemeinwohlorientierte Unternehmen künftig besonders fördern.

Ausgebeutete Natur und Menschen, Klimakrise und soziale Verwerfungen sind Folgen unseres Wirtschaftssystems, das im Kern auf dem Ziel von ständigem Wachstum und Profitmaximierung basiert. Die Gemeinwohlökonomie rückt dementgegen das Gemeinwohlziel, das auch in der Verfassung verankert ist, in den Mittelpunkt wirtschaftlichen Handelns. Demnach ist nur ein Wirtschaftssystem ethisch vertretbar und in umfassenden Sinn nachhaltig, das dem Gemeinwohl dient und dieses steigert. Die zu Grunde liegenden ethischen Werte der GWÖ sind Menschenwürde, Gerechtigkeit und Solidarität, ökologische Nachhaltigkeit, Transparenz und Mitentscheidung.

Ganzheitliche Bewertung durch Gemeinwohlbilanz

Derzeit wird wirtschaftlicher Erfolg daran gemessen, wie viel Kapital im System umgesetzt und angehäuft wird. Die Bilanzierungsinstrumente für den Erfolg der Unternehmen und der Gesamtwirtschaft (Bruttoinlandsprodukt) sind darauf hin angelegt. Indikatoren zur Messung der (Aus-)Wirkungen der Wirtschaft im Hinblick auf ökologische, individuelle und soziale Nachhaltigkeit fehlen weitgehend und besitzen keine wirtschaftlich und politisch steuernde Relevanz. Die GWÖ hat genau zu diesem Zweck das Instrument der Gemeinwohlbilanz entwickelt. Zusätzlich zur finanziellen Bewertung wird darin anhand einer Matrix aus den ethischen Werten der GWÖ und den Berührungsgruppen eines Unternehmens gemessen, ob und in welchem Ausmaß das Gemeinwohlziel erreicht wird. Die GWÖ-Bewegung strebt an, dass ethisches Handeln im Sinne des Gemeinwohlziels künftig zur Grundlage der politischen Steuerung einer nachhaltigen und zukunftsfähigen Wirtschaft wird.

Wachsende Bewegung – Landesregierung will fördern

Die GWÖ-Bewegung hat in den vergangenen zehn Jahren in Wirtschaft, Kommunen und Wissenschaft breiten Zulauf erfahren und findet bis auf EU-Ebene politische Beachtung. Auch die neue Landesregierung möchte die GWÖ und die Gemeinwohlbilanz weiter stärken und dafür ein eigenes Förder- und Beratungsprogramm für gemeinwohlbilanzierte Unternehmen entwickeln. Für Sozialunternehmen sollen bessere Finanzierungsinstrumente geschaffen werden und es soll geprüft werden, wie Unternehmen, die „neue Formen des Wirtschaftens" umsetzen, bei Fördermitteln besser berücksichtigt werden können.

Auch paritätische Mitglieder gehören zu den Pionierunternehmen der GWÖ im Land (dazu *PARITÄTinform* Dezember 2020). Gerade Träger der freien Wohlfahrtspflege haben durch ihre gemeinnützige Grundausrichtung ein großes Gemeinwohlpotenzial für die Gestaltung einer lebenswerten Zukunft. ■

» **Kontakt**
Ralf Nuglisch, Leitung Bereich Arbeit und Qualifizierung
Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg
nuglisch@paritaet-bw.de, www.paritaet-bw.de

Ausführliche Informationen
zur GWÖ und Praxisbeispiele unter

© fumiko Inoue · iStockphoto

DER DRUCK AUF DEN WOHNUNGSMARKT WÄCHST

Wo bleibt der Mut und der politische Wille zur Veränderung?

STUTTGART Mieten und Immobilienpreise haben schon vor der Corona-Pandemie in Deutschland vielerorts Rekordstände erreicht. Der Druck auf den Wohnungsmarkt ist in den letzten Jahren stetig gewachsen. In urbanen Räumen und Großstädten kann der Bedarf schon lange nicht mehr gedeckt werden und auch ländliche Regionen geraten zunehmend unter Druck. Das Geschäft mit der Ware „Wohnen" läuft. Der Verdrängungskampf zwischen Arm und Reich ist in vollem Gange. Diejenigen, die es ohnehin schwer haben, geraten mehr und mehr ins Abseits.

Was läuft da eigentlich schon seit Jahren schief?

Wenn Renditeinteressen in den Vordergrund rücken, ist das Recht auf Wohnen nicht mehr für alle erreichbar. Der Paradigmenwechsel von der Wohnungs- zur Immobilienwirtschaft in den achtziger Jahren hat im Wesentlichen dazu beigetragen, dass „Wohnen" zur Ware geworden ist. Die zunehmende Ökonomisierung des Marktes und der Rückzug des Staates aus dem Wohnungsbau haben auch dazu geführt, dass das Thema Wohnen politisch über Jahrzehnte vernachlässigt wurde.

Die benannten Gründe sind relevant und haben faktisch zum Ausstieg aus dem Sozialen Wohnungsbau geführt, sie sind aber nicht einzig für die aktuelle Entwicklung verantwortlich. Die Bevölkerung in Deutschland wächst, Ein- und Zweipersonenhaushalte nehmen zu, die durchschnittliche Wohnfläche pro Person hat sich in den letzten 60 Jahren nahezu verdoppelt, das Leben in Deutschland und in der Stadt ist attraktiv, der Bildungs- und Arbeitsmarkt gerade auch in Baden-Württemberg stark. All diese Faktoren und noch viele mehr tragen dazu bei, dass die Lage ist wie sie ist. Wohnen ist auch in Baden-Württemberg zur gesellschaftlichen Herausforderung und zu einer sozialen Frage geworden.

Zahlen, Daten, Fakten

Die Prognos-Studie zum „Wohnraumbedarf in Baden-Württemberg"[1] zeigt dies deutlich. Alleine in den Jahren zwischen 2011 und 2015 entstand im Land eine „Wohnungsbaulücke" von 88.000 Wohnungen. Bis zum Jahr 2020 ergab sich daraus ein jährlicher Wohnungsneubaubedarf von 54.000 Wohnungen. Zugleich gilt es, das in den zurückliegenden Jahren aufgelaufene Wohnungsdefizit schrittweise zu reduzieren. Der jährliche Bedarf an Wohnungen beläuft sich auf insgesamt 65.000 Wohnungen. 2021 bis 2025 müssen der Studie zufolge jährlich mindestens 43.000 zusätzliche Wohnungen gebaut werden.

Das Problem ist: In Baden-Württemberg wurden trotz der Bemühungen der Wohnraumallianz und Investitionen in den Wohnungsbau nicht deutlich mehr Wohnungen gebaut. Die Erweiterung des Wohnungsangebots auf dem derzeitigen Niveau reicht zur Deckung der regionalen Nachfrage weder kurz- noch langfristig aus.

Nicht besser sieht es mit Blick auf den sozialen Wohnungsbau aus. Der Sozialwohnungsbestand hat sich von 60.000 Wohnungen (2015) auf 51.489 Wohnungen (2020) verringert. Der Neubau ist zwar auf durchschnittlich 600 neu gebaute Sozialmietwohnungen pro Jahr angestiegen, bleibt aber weit hinter den in den neunziger Jahren erreichten 15.000 zurück.

> ***Wir sind gespannt, welche Impulse und konstruktiven Lösungen das neue Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen in Baden-Württemberg setzt, um die Lage auf dem Wohnungsmarkt zu verbessern und bezahlbaren Wohnraum zu realisieren. Wir brauchen eine Politik die gerecht ist, die niemanden zurücklässt, die alle mitnimmt und wir sind überzeugt, dass dies zur Demokratieförderung beiträgt.***

Modellprojekt FAIRmieten

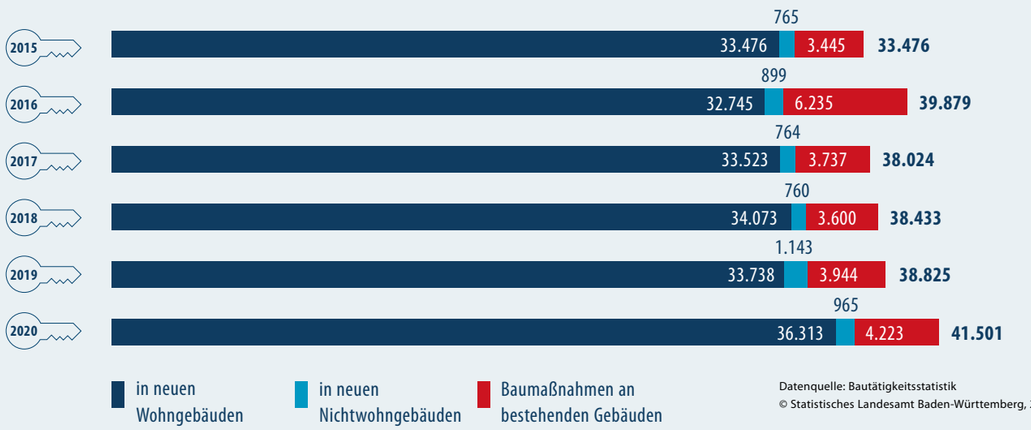
FAIRmieten ist eine Initiative des PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg in Kooperation mit der Wohnungswirtschaft. Innerhalb der letzten zwei Jahre konnten hier 15 Wohnungen und ein Mehrfamilienhaus an soziale Träger vermittelt

und an Klient*innen untervermietet werden. Dabei kooperiert der Verband mit selbstständigen Immobilienmaklern der Postbank Immobilien GmbH. „Mit dem Projekt FAIRmieten setzen wir uns für mehr soziale Gerechtigkeit am Wohnungsmarkt ein. Die Idee ist einfach: Mit Hilfe der kooperierenden Makler werden Wohnungsbesitzer*innen gesucht, die bereit sind, ihre Wohnung an eine soziale Organisation zu vermieten. Die Träger mieten diese Wohnungen und vermieten sie an die von ihnen betreuten Menschen unter" erklärt Ursel Wolfgramm, Vorstandsvorsitzende des PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg.

Für Wohnungsbesitzer sind soziale Organisationen als Mieter attraktiv. Das zeigt die positive Zwischenbilanz des Modellprojektes nach zwei Jahren. „Bei diesem Konzept gewinnen alle Seiten: Sozialbenachteiligte Menschen, die sonst kaum Chancen haben, auf dem Markt eine bezahlbare Wohnung zu finden, erhalten durch FAIRmieten die Möglichkeit, selbstständiger und selbstbestimmter ihre Zukunft zu gestalten" sagt Maike Watzlawik, Sozialarbeiterin bei PräventSozial in Stuttgart. ■

» **Kontakt**
Sabine Oswald, Leitung Bereich Krisenintervention und Existenzsicherung, der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg
oswald@paritaet-bw.de, www.paritaet-bw.de

Fertiggestellte Wohnungen in Baden-Württemberg 2015 bis 2020



Datenquelle: Bautätigkeitsstatistik
© Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2021

1 https://wm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Dateien_Downloads/Bauen/Wohnungsbau/Wohnraum-Allianz/Prognos_Bericht_L-Bank_Wohnraumbedarf_in_BW_Endbericht.pdf

Keine Wahl? Von wegen!

Wahlaufruf des PARITÄTISCHEN zur Bundestagswahl 2021[1]

Demokratische Wahlen sind eine konkrete Möglichkeit, Politik aktiv mitzugestalten. Grundlegende Reformen brauchen Mut und den politischen Willen zur Veränderungen. Wohnen ist ein Menschenrecht!

Mietpreise eindämmen
Wir fordern eine wirksame Eindämmung von Mietpreisen, damit Menschen nicht aus ihrem sozialen Umfeld verdrängt werden.

Neue Wohngemeinnützigkeit
Wir fordern die Einführung einer neuen Wohngemeinnützigkeit, weil das Grundrecht auf bezahlbares und gutes Wohnen nicht dem freien Markt überlassen werden darf.

Soziale Einrichtungen schützen
Wir fordern die Begrenzung der zulässigen Gewerbemieten und die Stärkung des Kündigungsschutzes, um soziale Einrichtungen und die wohnortnahe Versorgung zu schützen.

➔ Diese und weitere Forderungen des PARITÄTISCHEN zur Bundestagswahl finden Sie hier

1 https://www.der-paritaetische.de/themen/bereichsuebergreifende-themen/bundestagswahl-2021/

© Unsplash

Landesantidiskriminierungsgesetz für Baden-Württemberg soll Schutzlücke schließen

STUTTGART Die LAG Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg hat im März einen Aufruf[1] für ein Landesantidiskriminierungsgesetz gestartet. Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg gehört neben über 60 landesweit bedeutsamen Verbänden und Organisationen wie Gewerkschaften, Religionsgemeinschaften, Betroffenenselbstorganisationen und Berufsverbänden zu den Erstunterzeichner*innen der Forderung nach einem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für Baden-Württemberg.

Am 22. März 2021 haben die Intiator*innen der LAG Antidiskriminierungsberatung gemeinsam mit Vertreter*innen aus den erstunterzeichnenden Institutionen im Rahmen einer Landespressekonferenz im Landtag ihre gemeinsame Forderung, ein LADG im Koalitionsvertrag für die kommende Legislaturperiode zu verankern, der Öffentlichkeit vorgestellt.

Bei Ralf Kusterer, Landesvorsitzender der Deutsche Polizeigewerkschaft, stieß die Forderung auf Unverständnis und Ablehnung. „Die angestrebte Beweislastumkehr kommt einem Misstrauensvotum gegenüber der Polizei gleich“[2], erklärte er in einer Pressemitteilung und sprach sich eindeutig gegen ein solches Gesetz aus. Die LAG Antidiskriminierungsberatung erklärte daraufhin, dass das LADG kein Akt des Misstrauens gegenüber der Polizei oder anderen Einrichtungen unter Landeshoheit sei. „Die Beweislasterleichterung im LADG ist keine Beweislastumkehr. Denn bevor die Beschuldigten in einem Diskriminierungsfall beweisen müssen, dass es keine Diskriminierung war, muss die Kläger*in stichhaltige Indizien vorlegen, die von einem Gericht anerkannt werden müssen. In der Praxis führt dies nicht zu mehr Klagen, weil es in vielen Fällen kaum möglich ist, diese Indizien zweifelsfrei beweisen zu können. Im Übrigen ist diese Beweislasterleichterung in Rechtsverfahren, zum Beispiel im Verbraucherschutz durchaus üblich, also auch keine Besonderheit des LADG“[3] , hieß es in der Pressemitteilung. Die Beweislasterleichterung ist im AGG und zum Beispiel auch bei Verbraucherschutzgesetzen verankert, ohne dass deshalb alle Geschäfte, Vermieter*innen, Arbeitgeber*innen, Produkthersteller*innen einem Generalverdacht unterliegen.

LADG Berlin als Beispiel

Am 26. April 2021 informierte die LAG Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg in einer öffentlichen Veranstaltung detailliert über das Berliner LADG als Praxisbeispiel. Dr. Doris Liebscher, Leiterin der LADG-Ombudsstelle in Berlin, stellte das LADG Berlin vor, das dort seit dem 21. Oktober 2020 in Kraft ist. Quasi als Ergänzung zum AGG schließt es insbesondere die Schutzlücke bei Diskriminierungen im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Handelns. Laut Dr. Liebscher hätte das Gesetz dazu beigetragen, dass Berlin seinen Verpflichtungen europäisches und internationales Recht umzusetzen nachgekommen sei. Die Veranstaltung wurde aufgezeichnet.

https://www.youtube.com/watch?v=pcqj2dfF4Hg

Eklatante Schutzlücken

Seit 2006 regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) den Diskriminierungsschutz für das Arbeitsrecht sowie für zivilrechtliche Geschäfte und Dienstleistungen. Somit findet das AGG neben dem Arbeitsschutz nur im privatrechtlichen Bereich Anwendung, nicht aber im Bereich des staatlichen Handelns. Der größte Teil staatlichen Handelns fällt bedingt durch das föderale System in den Hoheitsbereich der Länder. Somit bestehen eklatante Schutzlücken in Landesbehörden, wie beispielsweise im Finanzamt, im Gesundheitsamt, im Bürger*innenbüro, der Ausländerbehörde und der Polizei. Auch im staatlichen Bildungssystem, zum Beispiel in Schulen und Hochschulen, besteht kein ausreichender rechtlicher Schutz vor Diskriminierung.

Diese Schutzlücken müssen durch eine Antidiskriminierungsgesetzgebung auf Länderebene geschlossen werden. Dies beweisen unzählige Anfragen und Beschwerden von Menschen, die in Schulen, Hochschulen oder Behörden Diskriminierung erfahren und sich ratsuchend an die Beratungsstellen gegen Diskriminierung wenden. „Für die Ratsuchenden ist es völlig unverständlich, dass bei Diskriminierungsfällen am Arbeitsplatz oder beim Friseur dies eindeutig eine Diskriminierung nach dem AGG darstellt, in der Schule, der Ausländerbehörde oder bei der Polizei dies anders bewertet wird. Hier fehlt der explizite Schutz vor Diskriminierung“[4].

„Das LADG soll neben den Diskriminierungsmerkmalen wie Herkunft, Weltanschauung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung etc. auch vor einer assoziierten Diskriminierung schützen und Rechtssicherheit bieten“, erwartet Jutta Pagel-Steidl, Geschäftsführerin des Landesverbandes für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung Baden-Württemberg (LVKM). Unter assoziierter Diskriminierung versteht man die Benachteiligung einer Person aufgrund eines Nähe-Verhältnisses zu einer anderen Person, die einer nach § 1 AGG geschützten Personengruppe angehört.[5] Immer wieder würden sich verunsicherte Eltern beim LVKM melden und über Diskriminierung im öffentlich-rechtlichen Handeln berichten. Jutta Pagel-Steidl berichtet von Müttern behinderter Kinder, denen man bei der Antragstellung von Eingliederungshilfe entgegnet habe: „Wissen Sie eigentlich, was Ihr Kind den Staat kostet?“. „Ein krasses Beispiel, aber leider kein Einzelfall“, so Jutta Pagel-Steidl.

Das LADG im Koalitionsvertrag

Inzwischen hat die Forderung nach einem Landesantidiskriminierungsgesetz Eingang in den Koalitionsvertrag gefunden. Die Landesregierung muss sich klar gegen Diskriminierung positionieren, sodass die Menschen, die Diskriminierung erfahren, auf eine starke Landesgesetzgebung vertrauen können. Im nächsten Schritt wird es darum gehen, dass die Verbände und Organisationen bei der konkreten inhaltlichen Ausgestaltung eines LADG beteiligt werden. Denn nur ein Prozess, der die Stimmen von zivilgesellschaftlichen Akteur*innen einbezieht, garantiert ein LADG, das an den Bedürfnissen der Betroffenen orientiert ist. ■

Weitere Informationen zum LADG und der LAG Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg unter www.lag-adb-bw.de und bei Andreas Foitzik, andreas.foitzik@adis-ev.de.

» **Kontakt**
Feray Şahin, Bereichsleitung Familie, Kinder Migration
Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg
sahin@paritaet-bw.de, www.paritaet-bw.de

1 https://lag-adb-bw.de/aufruf-ladg/
2 https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/de_gdp-b-w-spricht-sich-klar-gegen-landesantidiskriminierung-nach-berliner-vorbild-fuer-baden-wuertt
3 http://lag-adb-bw.adis-ev.de/wp-content/uploads/sites/16/2021/04/PM-zum-LADG-vom-30.4.2021.pdf
4 Lara Track, Antidiskriminierungsbüro Heidelberg
5 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Kapitel_2.pdf?__blob=publicationFile&v=5 S.52.

ENGAGEMENT MACHT STARK!

Woche des bürgerschaftlichen Engagements vom 10. bis 19. September 2021

STUTTGART Wie in den vergangenen Jahren gibt es auch in diesem September wieder eine bundesweite „Woche des Bürgerschaftlichen Engagements", dieses Mal mit dem Fokus „Engagement und Inklusion". Die Mitmach-Kampagne „Engagement macht stark!" ist bereits im Mai gestartet. Sie verfolgt das Ziel, die Vielfalt und Bedeutung von Engagement sichtbar zu machen, zu würdigen und viel Beteiligung quer durch ganz Deutschland zu schaffen.

Die Engagement-Kampagne gewinnt ihre Lebendigkeit durch die Breite der vielfältigen Beteiligung aus der Zivilgesellschaft und von der Auseinandersetzung mit wichtigen gesellschaftspolitischen Themenstellungen.

© highwaystarz - AdobeStock

Mitmachen

Erneut sind die Engagierten und die Einsatzstellen, also auch die Mitgliedsorganisationen im PARITÄTISCHEN, herzlich eingeladen, die Engagement-Kampagne mit Leben zu füllen und ihr Engagement vor Ort und auf der Webseite der Kampagne sichtbar zu machen. Das ist ganz einfach: Interessierte Gruppen und Einrichtungen organisieren im September 2021 Aktionen und tragen diese auf der Webseite in den „Engagementkalender" ein oder schlagen ihre Idee zum „Projekt der Woche" vor oder beteiligen sich an der „Fotoaktion". Ganz egal in welchem Themenfeld man aktiv ist – jedes Engagement ist wertvoll.

Engagement und Inklusion

Die jährlich wechselnden Schwerpunktthemen der Kampagne heben inhaltliche Facetten der großen Bandbreite des Engagements hervor. Gemeinsam mit Kooperationspartner*innen werden die Themen beleuchtet und gute Praxis abgebildet. In diesem Jahr rückt das BBE zusammen mit Aktion Mensch das Thema „Engagement und Inklusion" in den Mittelpunkt. Thementag ist der 17. Oktober 2021

Das Schwerpunktthema soll dazu beitragen, dass die inklusive Gesellschaft Realität wird. Getreu dem Motto „Inklusion lebt von der Suche nach Wegen der Ermöglichung statt von Gründen zur Verhinderung!" sollen inspirierende und nachahmenswerte Ansätze sichtbar gemacht und Wege aufzeigt werden, wie Inklusion in der Bürgergesellschaft vorangetrieben und auf welche Weise vielversprechende Aktivitäten unterstützt werden können. ■

Weitere Informationen
Alle Tools einschließlich Kampagnen-Logo, Vorlagen für Beiträge in Newslettern und Social-Media-Kanälen etc. und weitere Informationen finden Sie auf der Kampagnenseite unter
https://www.engagement-macht-stark.de/

10. – 19.09.2021
engagement macht stark!
Woche des bürgerschaftlichen Engagements

Einblicke: Inklusive Freiwilligendienste der Lebenshilfe Baden-Württemberg

Das Bildungs- und Orientierungsjahr im FSJ bzw. BFD steht jedem offen: Auch Menschen mit einer sogenannten Behinderung können sich im Freiwilligendienst engagieren. Die Lebenshilfe Baden-Württemberg gibt am Thementag einen Einblick wie wertvoll ein inklusiver und somit vielfältiger Freiwilligendienst für die Freiwilligen selbst, die Menschen in der Einsatzstelle und die Seminargruppen sein kann.

Kontakt
Gesine Kern, Bildungsreferentin, gesine.kern@lebenshilfe-bw.de

Kontakt
Dr. Hermann Frank, Bereich
Bürgerschaftliches Engagement,
Selbsthilfe und Gesundheit
DER PARITÄTISCHE Baden-Württemberg
engagement@paritaet-bw.de
www.paritaet-bw.de

TEILHABE 2021

Teilhabefahrplan des PARITÄTISCHEN für die Post-Pandemiezeit

STUTTGART Am 13. April 2021 hat der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg eine Veranstaltung unter dem Motto „Teilhabe 2021" durchgeführt, an der 31 Personen aus den Mitgliedsorganisationen und Vertreter*innen aus dem Aufsichtsrat teilnahmen. Ziel und Aufgabe der Veranstaltung war es, einen verbandlichen Teilhabefahrplan für die Post-Pandemiezeit zu entwickeln.

Nach einem fachlichen Input der Referentin Nele Allenberg aus dem Institut für Menschenrechte gingen die Teilnehmer*innen in verschiedenen Arbeitsgruppen folgenden Fragen nach:

- **Beibehalten** Wie haben wir es geschafft, Menschenrechte in der Coronazeit zu schützen? Welche Strategien sollten wir (auch nach Corona) beibehalten?
- **Stoppen** Was sollte aufgrund der Erfahrungen grundsätzlich verändert werden?
- **Starten** Welche konkreten Schritte sind notwendig, um Menschenrechte bestmöglich zu wahren?

Veränderungsideen

Es wurden Veränderungsideen konkretisiert und gemeinsam überlegt, welche Maßnahmen für die Realisierung ergriffen werden müssen, um in der Post-Pandemiezeit die Soziale Arbeit weiterhin wirksam zu gestalten und dabei bestmöglich die Menschenrechte zu wahren.

- **Mehrfachdiskriminierungsfaktoren stärker berücksichtigen; Partizipation stärker leben, nicht „nur" drüber sprechen.**
- **Der soziale Bereich soll auch nach der Pandemie seine Wertigkeit behalten.**
- **Paritätischer Menschenrechtskompass für Krisenzeiten (für Baden-Württemberg).**
- **Betroffene zu Beteiligten machen.**
- **Interessenvertreter*innen/-verbände müssen gehört werden. Reden dürfen und gehört werden ist nicht dasselbe.**
- **Gewaltschutzkonzepte entwickeln und ausweiten.**

Zum Abschluss des Auftaktworkshops wurde erörtert, wie die weiteren Schritte aussehen könnten:

Durchführung einer offenen, digitalen Folgeveranstaltung unter Beteiligung betroffener Menschen. Im Rahmen einer offenen Online-Podiumsdiskussion soll das Thema „Teilhabe nach der Pandemie" weiter diskutiert werden. Hierzu sollen Vertreter*innen der im neuen Landtag vertretenen Fraktionen (mit Ausnahme der AFD) sowie offizielle Betroffenenvertreter*innen und Repräsentant*innen aus dem PARITÄTISCHEN eingeladen werden.

Weiterentwicklung innerhalb des PARITÄTISCHEN Zurückspielen der Ergebnisse in Aufsichtsrat und Leitungskonferenz. ■

Kontakt
Michael Tränkle
Leitung Bereich Menschen
mit Behinderung
Der PARITÄTISCHE
Baden-Württemberg
traenkle@paritaet-bw.de
www.paritaet-bw.de

DAS #ARTSOCIAL INNOVATION FESTIVAL

2. Hackathon: Kreative Kollaboration über Sektorgrenzen hinweg

STUTTGART Zusammendenken, was (bislang) nicht zusammengehört, den Blick weiten, Unmögliches möglich machen. Unter dem Motto „Kreativität ist der Rohstoff der Zukunft“ hat der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg Ende Februar zusammen mit Kooperationspartnern bereits den zweiten Hackathon veranstaltet.

Hackathons haben ihren Ursprung im Bereich der Soft- und Hardware-Entwicklung und sind eine Veranstaltung, bei der innovative Projekte gestartet und wichtige Kontakte geknüpft werden. Über zwei bis drei Tage lang arbeiten Menschen unterschiedlicher Profession und Herkunft an der Lösung verschiedenster Problemstellungen – komplett digital. Längst sind Hackathons in der Welt außerhalb der E-Commerce-Blase angekommen und so hat der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg im vergangenen Jahr zu Beginn der Corona-Pandemie seinen ersten „sozialen Hackathon“ inszeniert Bei „Care hackt Corona“ ging es darum, verschiedene Problemlagen aus Mitgliedsorganisationen in interdisziplinären Teams zu lösen.

Der diesjährige Hackathon, das #ArtSocial21 Innovation Festival, legte hier in vielerlei Hinsicht noch eine Schippe drauf: Es ging bei der ArtSocial21 nicht mehr „nur“ um Problemstellungen der Sozialwirtschaft, sondern um Problemlösungen für fünf Megatrends unserer Gesellschaft – Gerechte Bildung, Klimawandel, Digitalität, Verteilungsgerechtigkeit und Neues Arbeiten (New Work). Das Ganze war eingebettet in ein digitales Kunst- und Kulturfestival mit Liveauftritten von Musiker*innen, Kurzfilmen, Lesung, Sofakonzerten und vielem mehr.

Kreativität ist der Rohstoff der Zukunft

Hintergrund war, dass unsere Gesellschaft mit umwälzenden Herausforderungen konfrontiert ist wie nur wenige Generationen zuvor: Die digitale Revolution, Klimawandel, eine weltweite Pandemie und viele Megatrends durchdringen die Lebenswelten und beeinflussen das Zusammenleben. Gleichzeitig stehen der Gesellschaft auch materielle und ideelle Möglichkeiten wie nie zur Verfügung. Es ging folglich darum, kreative Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu finden. Dabei leitete die Überzeugung, dass Kreativität der Rohstoff der Zukunft ist, denn: Maschinen mögen dem Menschen in Sachen Rechenleistung und Mustererkennung überlegen sein, aber nicht in Sachen Zukunftsgestaltung. Und gerade in Krisenzeiten werden positive Zukunftsbilder gebraucht, die die Menschen in ihrer Selbstwirksamkeit unterstützen und so den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken – in der eigenen Organisation, aber auch darüber hinaus.

Kollaboration über eigene Sektorgrenzen hinaus: Innovationskraft heben

Es sollten die Möglichkeiten digitaler Zusammenarbeit bis an die Grenzen ausgelotet, der Spaß an Kollaboration über die eigenen Sektorengrenzen hinaus geweckt und Innovationskraft gehoben, die Menschen aber gleichzeitig dort abgeholt werden, wo sie sind, um eine neigungsorientierte Zusammenarbeit zu ermöglichen. So wurde Ende Februar in interdisziplinären Teams aus Sozial-, Kreativ- und Digitalwirtschaft sowie aus der Zivilgesellschaft an gesellschaftlichen Herausforderungen gearbeitet.

Ein solches Großprojekt stemmt ein Verband natürlich nicht alleine: Mitstreiter waren der Landesverband des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) und Social Impact. Auch für externe Unterstützer*innen und Sponsoren, wie SAP, den SWR, die Landesstiftung Baden-Württemberg u.a. war das Format attraktiv. Die Schirmherrschaft hatte die baden-württembergische Wirtschaftsministerin Nicole Hoffmeister-Kraut übernommen.

Kulturelle Vielfalt und prominente Keynotespeaker

Als ganz besonders wertvoll hat sich die Idee erwiesen, den Hackathon in ein Kunst- und Kulturfestival einzubetten. Dies war einerseits eine wunderbare Möglichkeit für Künstler*innen, auftreten zu dürfen, was ihnen pandemiebedingt aktuell kaum möglich war. Andererseits zeigte sich aber auch die unmittelbare Wirkung von Musik und Kunst auf kreatives Schaffen und seelisches Befinden. Sämtliche „Hacker*innen“ in den Teams, aber auch die über 3.000 Zuschauer*innen über Streaming zeigten sich inspiriert und begeistert von den kulturellen Beiträgen beim Festival.

Für Inspiration und Impulse sorgten ebenfalls die prominenten Keynotespeaker: So regte der Arzt und Kabarettist Eckart von Hirschhausen mit seinem Beitrag „Warum wir nicht uns, sondern das Klima retten müssen“ zum Nachdenken an. Club of Rome-Mitglied Franz-Josef Rademacher lud zur Schilderung der „Welt von morgen?!“ ein und Daniel Schwarz sprach als Experte für Serious Games darüber, wie „mit Games die Welt zu retten“ ist.

Inspirierende Wirkung des Festivals

Eines war am Ende klar: Die Einschätzung, dass Kreativität der Rohstoff der Zukunft ist, trifft absolut ins Schwarze. So war die Wirkung des Festivals in alle Richtungen enorm inspirierend. Sowohl die Haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Wohlfahrtsverbände als auch die Teilnehmenden aus Digital- und Kreativwirtschaft sahen den größten Gewinn darin, über den eigenen Tellerrand geblickt zu haben. Andere Perspektiven einzunehmen, einen neuen, unverbrauchten Blick auf die Dinge zu wagen, sich einzulassen auf Argumente und Meinungen anderer Professionen und gesellschaftlicher Bereiche, das weckte großes kreatives Potenzial bei allen Beteiligten. Das gemeinsame, sinnstiftende Element, mit dem eigenen Tun die Welt ein Stückchen besser zu machen, sorgte schließlich für eine gehörige Portion Selbstwirksamkeit in diesen oft fremdbestimmten Zeiten. ■

» **Weitere Informationen**
https://artsocial21.org

JAHRESSTEUERGESETZ 2020

Reformpaket für gemeinnützige Organisationen

STUTTGART Das Jahressteuergesetzes (JStG) 2020 enthält ein Reformpaket für gemeinnützige Organisationen. Die Gesetzesänderungen sind weitestgehend am 29. Dezember 2020 in Kraft getreten. Im Folgenden die Änderungen im Überblick.

Neue gemeinnützige Katalogzwecke (§ 52 Abs. 2 AO) und neue Zweckbetriebe (§ 68 AO)
Es wurden fünf neue Zwecke und zwei neue Zweckbetriebe wie Förderung des Klimaschutzes (Nr. 8 AO) oder des Freifunks (Nr. 23 AO) sowie die entgeltliche, aber „nicht des Erwerbs wegen" ausgeübte Versorgung, Verpflegung und Betreuung von Flüchtlingen und die entgeltliche Durchführung der Fürsorge für psychische und seelische Erkrankungen bzw. Behinderungen als neue Zweckbetriebe aufgenommen.

Ausnahme vom Gebot der zeitnahen Mittelverwendung
Die Pflicht zur zeitnahen Mittelverwendung wird für kleine Körperschaften abgeschafft. „Klein" sind Körperschaften, deren Einnahmen im ideellen Bereich, im Zweckbetrieb, in der Vermögensverwaltung und im steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb nicht mehr als 45.000 Euro (Brutto) betragen. Damit entfällt künftig die Nachweisführung zu Rücklagen mittels einer Mittelverwendungsrechnung.

Der Unmittelbarkeitsgrundsatz wurde reformiert
Nach § 57 Abs. 3 AO verfolgt nun eine Körperschaft ihre steuerbegünstigten Zwecke auch dann unmittelbar, wenn sie satzungsgemäß durch planmäßiges Zusammenwirken mit mindestens einer weiteren gemeinnützigen Körperschaft einen steuerbegünstigten Zweck verwirklicht. Eine gesellschaftsrechtliche Verbindung ist nicht erforderlich. Für die Beurteilung als Zweckbetrieb sind die Tätigkeiten der arbeitsteilig zusammenwirkenden Körperschaften zusammenzufassen. Insbesondere kann der ausgegliederte Servicebereich gemeinnützig bleiben, soweit er Leistungen an die gemeinnützige Muttergesellschaft erbringt.

Gemeinnütziger Konzern
In § 57 Abs. 4 AO ist nun gesetzlich geregelt, dass eine steuerbegünstigte Körperschaft ihre Zwecke auch dann unmittelbar verfolgt, wenn sie lediglich Anteile an steuerbegünstigten Körperschaften hält und verwaltet.

Neufassung des § 58 Nr. 1 AO, neuer Vertrauenstatbestand in § 58a AO
Für die Mittelweitergabe kommt es künftig nur noch auf die Voraussetzungen des § 58 Nr. 1 AO an. Demnach können sämtliche Vermögenswerte an eine gemeinnützige Empfängerkörperschaft weitergegeben werden. Eine Identität der Satzungszwecke ist nicht erforderlich. Neu eingefügt wurde der Vertrauensschutz nach § 58a AO.

Steuerlichen Freigrenze
In § 64 Abs. 3 AO wurde die Besteuerungsgrenze bzgl. Gewerbe- und Körperschaftssteuer auf 45.000 Euro für wirtschaftliche Aktivitäten (z.B. Vereins-Cafeteria; Verkaufsbasar, Einnahmen aus Vereinsfesten) angehoben. D.h. erst wenn die Einnahmen und Erträge im steuerlichen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb den Betrag übersteigen, müssen die Einnahmen versteuert werden.

Übungsleiterfreibetrag, Ehrenamtspauschale und vereinfachter Spendennachweis
Der Übungsleiterfreibetrag wurde auf 3.000 Euro, die Ehrenamtspauschale auf 840 Euro in § 3 Nr. 26, 26a EStG angehoben sowie der vereinfachte Zuwendungsnachweis auf 300 Euro in § 50 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 EStDV.

Einführung eines Zuwendungsempfängerregisters
Beim Bundeszentralamt für Steuern wird zum 1. Januar 2024, § 60b AO, § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 47 FVG. Spendenbescheinigungen sollen künftig digital abgewickelt werden.

Schlussbemerkung
Derzeit wird der überarbeitete Anwendungserlass zur Abgabenordnung (AEAO) mit Spannung erwartet, um zahlreiche Auslegungs- und Anwendungsfragen, die das Gesetz derzeit nicht beantwortet, zu klären. Mit der Veröffentlichung des überarbeiteten Erlasses wird im Frühsommer gerechnet. ■

Weitere Informationen

» Kontakt
Dr. Steffi Hunnius, Rechtsanwältin
Servicebereich Recht
Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg
hunnius@paritaet-bw.de
www.paritaet-bw.de

MEHR DIGITALE TEILHABE FÜR KINDER UND FAMILIEN

PFORZHEIM Die beiden Mädchen Nevin (8 Jahre) und Ninva (7 Jahre) kommen montags bis donnerstags nachmittags ins KiCo, die Räumlichkeiten des Kinderschutzbunds Pforzheim Enzkreis. Gemeinsam mit Laura Höschele, Mitarbeiterin beim Kinderschutzbund erledigen sie gemeinsam die Hausaufgaben. Seit geraumer Zeit auch endlich digital. Die Stiftung der Pforzheimer Zeitung „Menschen in Not" spendete auf Initiative des Regionalverbunds Nordschwarzwald 45 Laptops und Tablets an Mitgliedsorganisationen, darunter an den Kinderschutzbund Pforzheim Enzkreis, an das Familienzentrum Au sowie an den Beschäftigungsträger Q-Prints&Service.

Nevin, Ninva und Laura Höschele, Mitarbeiterin beim Kinderschutzbund

Ähnlich wie beim Kinderschutzbund gestaltet sich auch der Einsatz der Geräte beim Familienzentrum Au. „Die Kinder in unseren Lerngruppen können dank der gespendeten Tablets mit einem eigenen Endgerät speziell für die Schule am Online-Unterricht teilnehmen. Auch unsere Hausaufgabenbetreuung, Lerngruppen und unser Freizeitangebot finden im Moment online statt und so können wir den Kontakt zu den Kindern halten und sie weiterhin beim Lernen unterstützen", berichtet Anne Pieroth, Bereichsleitung Sprachkurse im Familienzentrum Au.

Bei Q-Prints kommen die Geräte Familien aus problematischen Verhältnissen zugute, wie häusliche Gewalt, psychische Probleme oder Leben in Isolation. „Rund die Hälfte der 600 Menschen, die bei Q-Prints angedockt sind, haben keinen PC, Laptop oder ein Tablet zu Hause, weil sie sich diese finanziell nicht leisten können", informiert Geschäftsführerin Ute Hötzer. „Mit dieser Spende können wir unser Verleihsystem weiter ausbauen und gleichzeitig individuelle Lernprogramme aufsetzen. Wir müssen alle Menschen ins digitale Zeitalter mitnehmen und dies als gesamtgesellschaftliche Aufgabe begreifen", ergänzt Hötzer. ■

» Kontakt
Christina Rüdenauer,
Leitung Regionalverbund Nordschwarzwald
Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg
nordschwarzwald@paritaet-bw.de
www.paritaet-bw.de/nsw

Hilfestellung bei der Suche nach freiwillig Engagierten

Ende Januar kamen zum zweiten Mal seit Gründung des Regionalverbunds Nordschwarzwald im Mai 2019 knapp 20 Vertreter*innen verschiedener Mitgliedsorganisationen zusammen. Der Situation geschuldet, fand das Treffen digital statt. In dieser Runde erörterten die Teilnehmer*innen, wie sich die Vernetzung gut organisieren lässt. Neben Ideen zur Umsetzung entstand auch eine Sammlung an verschiedenen Themen.

Unter dem Motto „Der ideale Ehrenamtliche: Was für eine Person suchen wir eigentlich?" stand im zweiten Teil der Veranstaltung der knapp zweistündige Online-Workshop, zu dem auch gemeinnützige Vereine und Organisationen außerhalb des Verbands eingeladen waren. „Die Pandemie hat gezeigt, wie wichtig ehrenamtliches Engagement für unsere Gesellschaft ist. Daher wollen wir mit unserem Workshopangebot gemeinnützige Vereine und Organisationen auf der Suche nach Ehrenamtlichen unterstützen", so die Regionalverbundsprecherin Ute Hötzer, die zu Beginn die rund 25 Teilnehmer*innen begrüßte. ■

© AnnGaysorn - Shutterstock

INKLUSIONSKAMPAGNE

WAS BEDEUTET INKLUSION FÜR DICH?

FREIBURG Der PARITÄTISCHE Regionalverbund Südbaden und das Selbsthilfebüro Freiburg/Breisgau-Hochschwarzwald haben im Rahmen der Inklusionswoche um den Europäischen Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung am 5. Mai 2021 eine Kampagne gestartet. In der Foto-Serie unter dem Motto „Inklusion ist für mich…" wurden bis Anfang Mai gut 40 Beiträge aus Paritätischen Mitgliedsorganisationen sowie den Selbsthilfegruppen gesammelt. Mittlerweile kommen bereits über 70 Menschen aus ganz verschiedenen Richtungen zu Wort, die erklären, was Inklusion für sie bedeutet.

Die UN-Behindertenrechtskonvention erklärt Inklusion zum Menschenrecht. Es geht dabei um die selbstverständliche Teilhabe aller Menschen in der Gesellschaft. „Viele sind bereits auf dem Weg in ein inklusiveres Leben. Aber es gibt auch noch viel zu bewegen – vor allem in den Köpfen von uns Menschen", betont Annika Beutel, Leiterin des Regionalverbunds Südbaden. „Und genau das ist das Ziel unserer Foto-Mitmach-Aktion. Wir wollen denen das Wort geben, für die Inklusion ein Thema ist. Und andererseits wollen wir damit der Öffentlichkeit die Möglichkeit geben, die Wünsche der Menschen greifbarer und nachvollziehbarer zu machen", ergänzt Beutel.

Jetzt mitmachen

Ab sofort kann jeder, der für sich selbst oder andere mehr Inklusion wünscht oder einfach seine Gedanken mit uns teilen möchte, auf Facebook oder Instagram mitmachen und sein persönliches Foto mit Statement unter dem Hashtag #InklusionIstFürMich einstellen oder eine E-Mail an heindl@paritaet-freiburg.de schreiben.

Die Aussagen der Menschen mit und ohne Behinderung auf den Fotos zeigen deutlich, wie unterschiedlich Menschen Teilhabe erleben und sich Inklusion wünschen: „Manche Menschen reden über mich, wenn ich dabei bin – aber viele reden nicht mit mir", das ist ein Satz, der in den Gesprächen zur Kampagne öfter fällt. Damit einher geht der Beitrag von Ronny, der schreibt: „Inklusion ist für mich, wenn an der Bushaltestelle nicht nur alle anderen nach Feuer gefragt werden." Stefan hat einen ganz anderen Wunsch. Er schreibt, dass er unter Inklusion versteht, ganz selbstverständlich mit seinem gleichgeschlechtlichen Partner händchenhaltend durch die Innenstadt laufen zu können. Gerda, Bewohnerin einer Seniorenresidenz, schreibt: „Inklusion ist für mich, wenn ich ohne Stufen und zu schnell schließenden Bustüren heil an mein Ziel komme." Für Feray Şahin bedeutet Inklusion, dass sie sich nicht andauernd anhören möchte, dass sie gut Deutsch spreche und Susanne wünscht sich, dass sie mit anderen Menschen ohne Scham- und Schuldgefühle über ihre psychische Erkrankung sprechen kann.

Weitere Informationen
Alle Beiträge sind abrufbar unter https://paritaet-bw.de/inklusionskampagne-was-bedeutet-inklusion-fuer-dich sowie in den sozialen Medien unter dem Hashtag #InklusionIstFürMich

Kontakt
Annika Beutel
Leitung der Regionalgeschäftsstelle Südbaden
Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg
Regionalverbund Südbaden
suedbaden@paritaet-bw.de, www.paritaet-bw.de

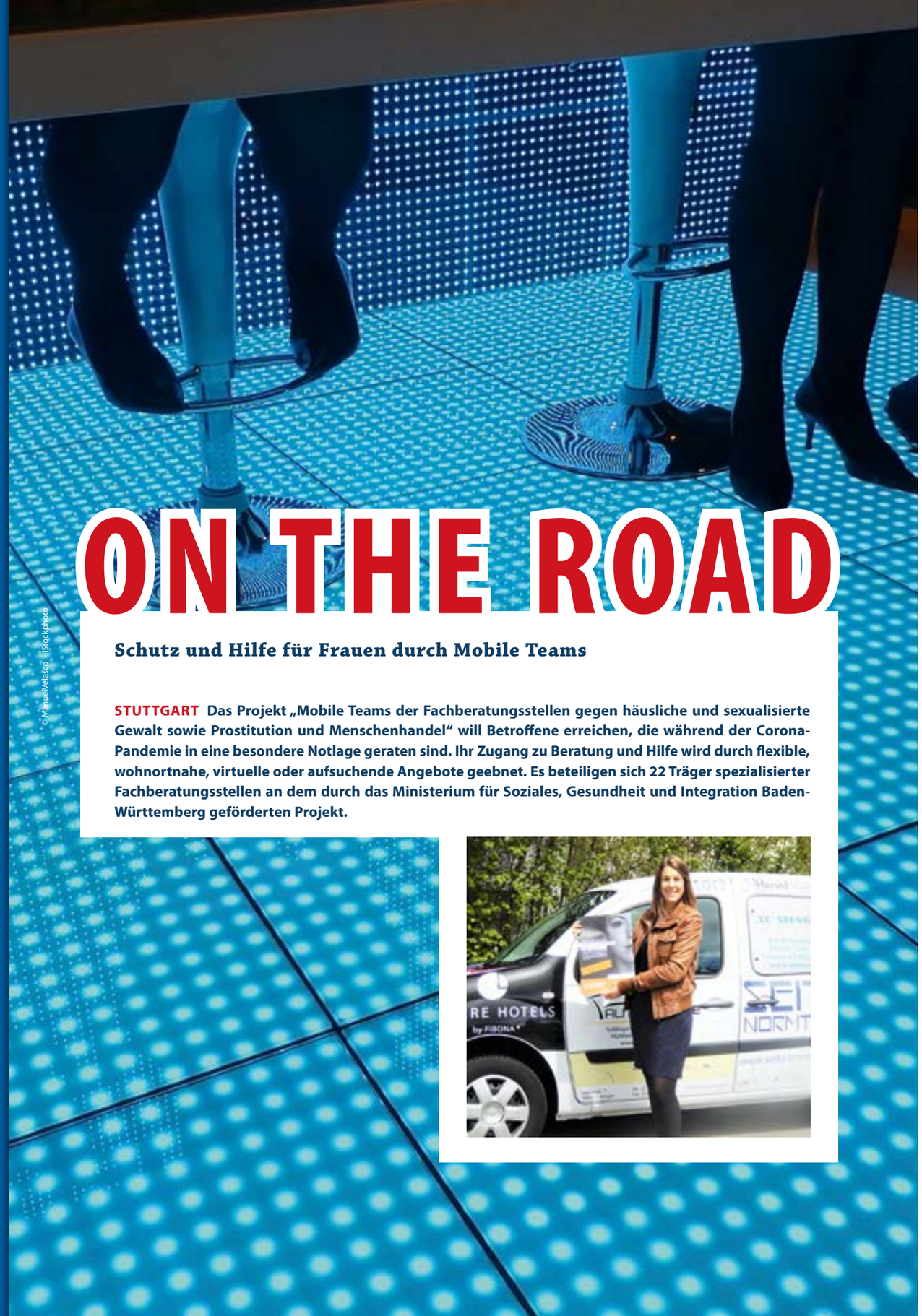
ERSTER DIGITALER KREATIVHACKATHON – „NIGHTSHIFT" FÜR DIE SOZIALWIRTSCHAFT

MANNHEIM Der PARITÄTISCHE Regionalverbund Nordbaden veranstaltete am 20. Mai 2021erstmalig eine Nightshift als digitaler Kreativhackathon für die Sozialwirtschaft. 20 Kreative aus zwölf Werbeagenturen spendeten ihr Know-how für den guten Zweck. Das waren mehr als zweihundert Stunden professionelle Dienstleistungen für konkrete soziale Aufgaben von acht gemeinnützigen Organisationen aus der Metropolregion Rhein-Neckar.

„Für gemeinnützige Organisationen ist die Zusammenarbeit mit der Kreativbranche eine wichtige Erfahrung zur professionellen Vermarktung ihrer Angebote, aber auch zur besseren Vermittlung der Werte ihrer Arbeit. Auch für die Kreativbranche eröffnen sich vielfältige neue Perspektiven, Ideen und auch Erkenntnisse über den sozialen Bereich", sagt Jörg Schmidt-Rohr, Sprecher des Regionalverbunds Nordbaden. „Die Nightshift ist unsere erste gemeinsame Veranstaltung. Der Erfolg zeigt, wie gut die Kreisverbände in Mannheim und Heidelberg zusammenwirken und zusammenwachsen", so Schmidt-Rohr.

Die Ergebnisse der Nightshift in Mannheim zeigen, wie gutes Teamwork zwischen Kreativwirtschaft und Sozialem überzeugende Ergebnisse liefert. So wurden für einen professionellen Facebook-Auftritt des Mannheimer Frauenhauses zu Themen rund um häusliche Gewalt Grafiken, Kernbotschaften und ein Redaktionsplan inklusive sechs Posts entwickelt. Zum 50. Jubiläum des Drogenvereins Mannheim in 2022, der Konsument*innen illegaler Drogen und deren Angehörige berät, begleitet und betreut, entstanden konkrete Ideen für eine Jahreskampagne in 2022 unter dem Motto „Kinder Mannheims" mit verschiedenen Veranstaltungen, Spendenaktionen und einem Jubiläumsfilm, um nur zwei Beispiele kreativer Zusammenarbeit zu nennen.

Weitere Informationen
https://paritaet-bw.de/nightshift



© ManuelVelasco | iStockphoto

ON THE ROAD

Schutz und Hilfe für Frauen durch Mobile Teams

STUTTGART Das Projekt „Mobile Teams der Fachberatungsstellen gegen häusliche und sexualisierte Gewalt sowie Prostitution und Menschenhandel“ will Betroffene erreichen, die während der Corona-Pandemie in eine besondere Notlage geraten sind. Ihr Zugang zu Beratung und Hilfe wird durch flexible, wohnortnahe, virtuelle oder aufsuchende Angebote geebnet. Es beteiligen sich 22 Träger spezialisierter Fachberatungsstellen an dem durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg geförderten Projekt.

Die staatlichen Notbremsen zur Eindämmung der Pandemie bedeuten für die Zielgruppen Schutz und Gefährdung zugleich: Erste Studien belegen den Anstieg von körperlicher und sexualisierter Gewalt gegen Frauen und Kinder im familiären Kontext während der Corona-Pandemie. Durch Lockdown, Kurzarbeit, Kita- und Schulschließungen leben sie in einer außergewöhnlichen familiären Enge. Finanzielle Sorgen, Zukunftsängste oder Quarantäneanordnungen verschärfen gewaltauslösende Momente. Gleichzeitig ist der Weg zu professioneller Hilfe erschwert: Die Kontrolle der gewaltausübenden Person verhindert eine Kontaktaufnahme zu einer Fachberatungsstelle. Zweitens gibt es häufig kein Angebot vor Ort, insbesondere der ländliche Raum ist unterversorgt. Beratungstermine in der nächsten Stadt lassen sich kaum realisieren, wenn Kinder unbetreut zuhause sind.

Das Team von Aspasia

Mobile Teams gehen in die Fläche

Der Verein Frauenhaus Tuttlingen ist Träger eines der Mobilen Teams im Feld Häuslicher Gewalt. Im Landkreis gab es bislang keine Interventionsstelle, die gewaltbetroffenen Frauen nach Ausspruch eines polizeilichen Wohnungsverweises gegenüber dem gefährdenden Partner Unterstützung anbot. Die Ressourcen der Mitarbeiterinnen des Frauenhauses reichten ausschließlich für einzelne Frauen aus der Stadt Tuttlingen. Dies ändert sich nun durch das Projekt.

„Durch unser Mobiles Team wird das Beratungsangebot und die ambulante Versorgung gewaltbetroffener Frauen im gesamten Landkreis erstmalig solide aufgestellt“, freut sich Juliane Schmieder, Geschäftsführerin des Tuttlinger Frauen- und Kinderschutzhauses. „Die Bürgermeister*innen begrüßen unser Angebot, gewaltbetroffene Frauen vor Ort zu beraten. Sie stellen uns Beratungsräume zur Verfügung und machen unser Angebot in ihren Gemeinden bekannt. Nun sind wir in Gesprächen mit den Polizeidienststellen und Ordnungsämtern im Kreis, damit diese Frauen zeitnah an uns vermitteln und wir schnell mit ihnen in Kontakt kommen.“ Auf Grund der Pandemie werden Beratungsgespräche vermehrt telefonisch oder online geführt. Bei persönlichem Gesprächsbedarf bewährt sich ein Beratungsspaziergang in der freien Natur.

Etwas anders gestaltet sich die Situation von Frauen in der Prostitution: Die Bordelle sind geschlossen, die Einkünfte versiegen und die wenigsten Frauen können von den sozialen Sicherungssystemen profitieren. Nicht wenige geraten dadurch in eine existenzielle Notlage und entscheiden sich dafür, illegal der Prostitution nachzugehen. Die Gefahren, denen sie sich aussetzen, sind vielfältig. Viele Frauen, insbesondere jene mit fehlenden Deutschkenntnissen, kennen zudem das Hilfesystem nicht. Aufsuchende Arbeit ist daher ein zentraler Baustein in der Beratung von Prostituierten, auch während der coronabedingten Bordellschließungen.

Fokus Prostitution

Die Aidshilfe Pforzheim weitet das Angebot ihrer Fachberatungsstelle Aspasia durch zwei Mobile Teams auf den Enzkreis und den Landkreis Calw aus. Beide Landkreise zählen zum Sperrgebiet, indem keine Prostitution stattfinden darf. Es wohnen jedoch viele Prostituierte, die in Pforzheim gearbeitet haben, in diesen Landkreisen oder sind dort aufgrund der Bordellschließungen bei Freund*innen oder Freiern untergekommen.

Claudia Jancura, Leiterin der Beratungsstelle Aspasia, erläutert: „Bei einer illegalen Ausübung der Sexarbeit, zumal in einem Sperrbezirk, ist die Gesundheit der Frauen* extrem gefährdet, da sie aufgrund des Verbots seltener oder keine psychosozialen und medizinischen Hilfen in Anspruch nehmen. Durch die mobilen Teams können wir Sexarbeiter*innen direkt an ihren Aufenthalts- und Arbeitsorten beraten.“

Arbeit nah an den Betroffenen

Die 22 spezialisierten Fachberatungsstellen, die sich im Land am Projekt beteiligen, entsenden insgesamt 24 Mobile Teams in die Fläche. Somit arbeiten sie nah an den Betroffenen und auf allen Kanälen. Mit Hilfe von Außenstellen im ländlichen Raum, Walk and Talk, Beratungs-Automobilen, aufsuchender Arbeit – auch in Social Media-Kanälen und Online-Veranstaltungen mit Kooperationspartner*innen stärken sie wirkungsvoll direkt in der Pandemie die Versorgung in Baden-Württemberg.

Das Projekt Mobile Teams startete im November 2020 und ist zunächst bis 31. Dezember 2021 angelegt. Die Koordination des Projektes wurde der Werkstatt PARITÄT übertragen. Sie fördert den Austausch unter den Beteiligten, organisiert Fortbildungen und evaluiert die Erfahrungen und Ergebnisse im Projekt. ■

» **Kontakt**
Margarita Sommerfeld
Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH Stuttgart
sommerfeld@werkstatt-paritaet-bw.de
www.werkstatt-paritaet-bw.de

Weitere Informationen

82 JUNGE MENSCHEN IN DEN ARBEITSMARKT VERMITTELT

Positive Bilanz zum Pilotprojekt Bina Bau im Verbund mit der Bauwirtschaft

STUTTGART Die Bilanz des Pilotprojekts „Bina Bau“ zur beruflichen Integration von benachteiligten jungen Erwachsenen in die Bauwirtschaft der Werkstatt PARITÄT im Verbund mit dem Berufsförderungswerk der Südbadischen Bauwirtschaft – Kompetenzzentrum Bau Bühl (BfW) und der Arbeitsfördergemeinschaft Ortenau (Afög) kann sich sehen lassen: 82 Jugendliche haben eine Ausbildung oder Arbeit in einem Bauberuf aufgenommen. Das entspricht bei 160 Teilnehmenden einer Vermittlungsquote in den Arbeitsmarkt von 51,3 Prozent. Erstmalig haben hier Sozial- und Bauwirtschaft miteinander kooperiert.

O. Ayaz arbeitet jetzt seit vier Jahren als Straßenbauer bei der Firma Reif Bauunternehmung mit Sitz in Rastatt. Der 28-Jährige ist einer der Jugendlichen, der über das Projekt Bina Bau erfolgreich den Berufseinstieg in die Bauwirtschaft geschafft hat. Im März 2016 fand ein Erstkontakt mit der Firma Reif Bauunternehmung, gefolgt von einem Schnupperpraktikum statt. Nach guten Bewertungen im Betrieb

begann Ayaz im September 2016 seine berufliche Ausbildung zum Straßenbauer und ist jetzt seit 2019 fest angestellt. „Wir sind froh, dass wir Herrn Ayaz über das Projekt „Bina Bau“ erst die Chance für ein Praktikum und später für einen Ausbildungsplatz geben konnten. Der junge Mann ist von Anfang an durch seine hohe Motivation und Lernbereitschaft aufgefallen“, erklärt Alexander Weber, Ausbildungsleiter bei der Firma Reif. „Und jetzt haben wir einen gut qualifizierten Mitarbeiter, das ist uns sehr viel wert. Inzwischen konnten wir auch seinen Bruder für uns als Facharbeiter gewinnen“, sagt Weber.

„Der erfolgreiche Verbund zwischen Sozial- und Bauwirtschaft zeigt, wie wichtig es ist, dem Fachkräftemangel branchenübergreifend zu begegnen. Durch die Zusammenarbeit konnte benachteiligten jungen Menschen der Einstieg in einen Bauberuf und Bauunternehmen die Akquise von Fachpersonal ermöglicht werden. Eine klare Win-Win-Situation für beide Seiten“, betont Ursel Wolfgramm, Vorstandsvorsitzende des PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg, Gesellschafterin der Werkstatt PARITÄT. „Dabei war entscheidend, Synergieeffekte zu nutzen: Nach einer dreitägigen Eignungsanalyse lernten die Teilnehmenden in einem 14-wöchigen Orientierungskurs sieben verschiedene Bauberufe kennen. Zusätzlich nahmen sie regelmäßig am schulisch-fachtheoretischen Unterricht und der sozialpädagogischen Begleitung teil. Geflüchtete bekamen zusätzlich eine spezielle berufsbezogen Sprachförderung angeboten, um sich auf den Alltag auf der Baustelle vorzubereiten“, erläutert die Vorstandsvorsitzende.

Baubetriebe bieten Chancen für junge Menschen

„Dem Fachkräftemangel entgegenzusteuern, das ist eine der wichtigen Zukunftsaufgaben für die Bauwirtschaft“, bekräftigt auch Cornelia Rupp-Hafner, Geschäftsführerin des Berufsförderungswerks der Südbadischen Bauwirtschaft: „Die Zusammenarbeit mit Sozialunternehmen funktioniert wirklich gut und zeigt, dass die Integration junger Menschen mit Startschwierigkeiten gelingen kann. Unsere Betriebe bieten diese Chance jungen Leuten gerne an. Und wir freuen uns über jeden jungen Menschen, der einen unserer vielseitigen und attraktiven Berufe in der Baubranche ergreift.“

Geflüchtete finden Arbeit im Bauhandwerk

„Wir freuen uns sehr darüber, dass mit dem Projekt Bina Bau auch junge geflüchtete Menschen den Zugang zum Berufsleben gefunden haben“, ergänzt Ewald Schamel, Geschäftsführer der Arbeitsfördergesellschaft Ortenau. Von den 44 Teilnehmenden konnten 39 auf den Arbeitsmarkt vermittelt werden, das entspricht einer Vermittlungsquote von 88,6 Prozent. An der Eignungsanalyse mit Kompetenzbericht nahmen 118 Geflüchtete teil, den Orientierungskurs Bau besuchten 44 Geflüchtete“, so Schamel.

Materialband „Qualifizierung zum Bauhelfer“

Im Rahmen des Projekts Bina Bau ist aus den umfangreichen Unterrichtsvorbereitungen ein Materialband „Qualifizierung zum Bauhelfer – Unterrichtsmaterialien“ entstanden.

Er bietet auf über 180 Seiten vielfältige Materialien zum Deutsch- und Mathematikunterricht für Bauhelfer in den Bereichen Maurer/Stahlbetonbauer und Stuckateure/Fliesenleger sowie Bausteine für den Werkstattunterricht. ■

» Kontakt
Berndt Korten, Projektleitung Bina Bau und INSA+
Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH
korten@werkstatt-paritaet-bw.de
www.werkstatt-paritaet-bw.de

Weitere Informationen
Der Materialband kann über
info@bfw-suedbaden.de bezogen werden
und steht als Download zur Verfügung

Berufliche Integration von benachteiligten jungen Erwachsenen in die Bauwirtschaft

Das Projekt Bina Bau hat junge Menschen dabei unterstützt, eine Berufsperspektive zu entwickeln und eine berufliche Ausbildung in der Bauwirtschaft zu beginnen. Zielgruppe waren benachteiligte junge Menschen im Alter von 18 bis 35 Jahren, insbesondere mit Migrationshintergrund, die noch keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und sich für einen Ausbildungsberuf im Baubereich interessieren. Den Teilnehmenden des Projektes wurde während eines Zeitraums von maximal einem Jahr eine praxisnahe und individuelle Vorbereitung und Unterstützung für eine betriebliche Ausbildung in der Bauwirtschaft geboten.

Das Projekt Bina Bau wurde im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund, Handlungsschwerpunkt Integration statt Ausgrenzung (IsA), durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Mit Beendigung der ESF-Integrationsrichtlinie IsA endete auch das Projekt Bina Bau zum 31. Dezember 2020.

© James Sullivan - Unsplash

» Personalia Landesgeschäftsstelle

Zum 1. Juli 2021 nimmt Heike Händel Ihre Tätigkeit in der neu geschaffenen Position als Referentin für das Fachgebiet „Teilhabe am Arbeitsleben“ im Fachbereich Menschen mit Behinderung auf. Die diplomierte Sozialarbeiterin verfügt über langjährige Erfahrungen in der Verbandsarbeit und arbeitete zuletzt als Fachberatung Wohnen und Offene Hilfen beim Landesverband Baden-Württemberg der Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung.

Zum 1. Juli 2021 tritt Dorothea Aschke die Nachfolge von Dr. Jeanette Pohl als Referentin im Bereich Krisenintervention und Existenzsicherung an. Der Anteil im Arbeitsbereich der Suchthilfe umfasst 75 Prozent, der Anteil wechselnder Aufgaben aus dem Bereich Krisenintervention und Existenzsicherung (Projekte) beträgt 25 Prozent. Dorothea Aschke bringt mehr als 30 Jahre Erfahrung im Bereich der Suchthilfe mit. Zuletzt war sie die Leiterin der Caritas Suchthilfen der Diözese Rottenburg Stuttgart.

Zum 1. Mai 2021 übernahm Ulrike Sinner in Vollzeit die Leitung des Bereichs Regionale Verbandsarbeit. Ihre Nachfolge in der Leitung der Regionalgeschäftsstelle in Mittelbaden wurde neu besetzt.

» Bereich Jugend und Bildung

KREATIVWETTBEWERB „UND WER FRAGT UNS?! – PANDEMIEGESCHICHTEN JUNGER MENSCHEN“

Der Bereich Jugend und Bildung hat diese Kampagne gestartet, um jungen Menschen eine Stimme zu geben. Bisher wurden sie mit ihren Sorgen und Nöten in der Corona-Pandemie wenig gehört. Dies soll sich ändern. Ein Kreativwettbewerb ermöglicht jungen Menschen, die von Paritätischen Mitgliedsorganisationen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe betreut, gefördert oder begleitet werden, ihre Sichtweisen durch gemalte Bilder, Texte, Lieder oder Filmbeiträge zum Ausdruck zu bringen. Die Ergebnisse werden veröffentlicht. Diese sollen dazu beitragen die Situation junger Menschen nach der Pandemie zu verbessern und sie an politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen stärker zu beteiligen. Die Kampagne wird von der GlücksSpirale gefördert.

Weitere Infos zur Kampagne finden Sie unter *www.paritaet-bw.de*

■ **Servicebereich Entgelt**

Trotz der coronabedingten Kontaktbeschränkungen konnten zahlreiche Vergütungsvereinbarungen neu verhandelt und abgeschlossen werden. Dadurch unterstützt der Servicebereich Entgelt die Mitgliedsorganisationen darin, auch bei steigenden Kosten weiterhin qualitativ hochwertige soziale Arbeit zu leisten. Die Beratungen und Vorbereitungen mit den Mitgliedsorganisationen sowie die Verhandlungen fanden in der Regel per Telefon oder Video-Calls statt.

Neben den Beratungen und Begleitungen der Mitgliedsorganisationen vor Ort vertritt der Servicebereich die Mitgliedsinteressen auch auf Landesebene. So ist er u.a. beteiligt an den laufenden Verhandlungen über die Finanzierung der coronabedingten Mehrkosten in der Eingliederungshilfe und konnte in enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Ältere Menschen und Pflege in Liga-Verhandlungskollektiven für die Bereiche Haushaltshilfe und ambulante Dienste SGB XI Erhöhungen der bisherigen Vergütungen erzielen. Zudem wirkt der Servicebereich an der Festsetzung zeitgemäßer Investitionsrahmenbedingungen für die stationäre Kinder- und Jugendhilfe mit.

» Werkstatt PARITÄT

PERSONALIA

Martin Roller, seit 2016 Geschäftsführer der Werkstatt PARITÄT, hat die Geschäftsführung auf eigenen Wunsch Ende 2020 abgegeben. Lydia Kissel, die Anfang 2020 zunächst gemeinsam mit Martin Roller die Geschäftsführung übernommen hatte, ist nun alleinige Geschäftsführerin.

Panagiotis Koulaxidis und Johanna Lohrer verstärken das Team der Werkstatt. Herr Koulaxidis ist vor allem als Projektmitarbeiter in EPM und im Bereich Online-Angebote aktiv, Frau Lohrer hat die Koordination für das Projekt bella+ sowie für das neue Unterstützungsangebot für Mitgliedsorganisationen, den „Knotenlöser“, übernommen.

BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG FÜR FRAUEN IN DER ARMUTSPROSTITUTION

Dieser herausfordernden Aufgabe widmen sich die Werkstatt PARITÄT, Lagaya und der Caritasverband für Stuttgart seit 2016 in den Projekten „Bella“ und „bella+“. Die Erfahrungen aus fünf Jahren Projektarbeit wurden, ergänzt um fachliche Inputs, nun in einer Broschüre veröffentlicht. Diese steht zum Download unter *www.werkstatt-paritaet-bw.de* bereit. Gefördert wird das Projekt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen (EHAP). Die Projektförderung läuft noch bis Ende 2021, bevor die Arbeit ab 2022 in die Regelförderung der Stadt Stuttgart übergeht.

» Regionale Verbandsarbeit

Regionalverbund Mittelbaden

■ **Erste digitale Klausur der Kreisvorstände**

„Mutig und effektiv“, „erfrischend und kurzweilig“ – so erlebten die Vorständ*innen, unter ihnen einige neu gewählte Kreisvorstände, die erste digitale Klausur im Regionalverbund Mittelbaden. Nach einem Speeddating zum gegenseitigen Kennenlernen folgte eine Präsentation zu Strukturen und Dienstleistungen des Verbandes der regionalen Verbandsarbeit. Ganz oben auf der Agenda stand der Aufbau regionaler Netzwerkstrukturen. „Super Einstieg – aber wir müssen dranbleiben“, lautete das Fazit des Regionalverbundsprechers Michael Postert.

■ **Online-Fachberatung für Kita-Leitungskräfte jetzt mit Gästen**

Seit einem Jahr organisiert die Regionalgeschäftsstelle Karlsruhe regelmäßig Treffen für Kita-Leitungen zum fachlichen Austausch. Seit Mai werden auch Kita-Leitungen des Dachverbandes Karlsruher Elterninitiativen als Gäste eingeladen. Gewissermaßen als Schnupperangebot für Nichtmitglieder, um den Verband kennenzulernen. **Weitere Infos** *www.paritaet-bw.de*

Regionalverbund Neckar-Alb

Der Regionalverbund Neckar-Alb veranstaltete gemeinsam mit Michael Tränkle, Bereichsleitung Menschen mit Behinderung, ein Online-Austauschtreffen mit acht Mitgliedsorganisationen zur BTHG-Umsetzung in der Region. In der Reihe „PARI trifft … Kommunalpolitik“ veranstaltete der Kreisverband Reutlingen im Mai ein Online-Fachgespräch über Perspektiven des Sozialen mit vier Mitgliedsorganisationen und fünf Kommunalpolitiker*innen. Seit Juni läuft das Regionen übergreifende Projekt „Politik leicht erklärt“ zur Bundestagswahl. Dort werden in mehreren Sessions das politische System und Teilhabe- sowie Mitwirkungsmöglichkeiten in leichter Sprache vermittelt.

Regionalverbund Südbaden

■ **Dr. Ulrich Schneider referiert zum Thema Kinderarmut**

An der Veranstaltung „Kinderarmut“ des Kinderschutzbundes und des RV Südbaden mit einem Vortrag von Dr. Ulrich Schneider beteiligten sich 50 Südbadener*innen. Mittschnitt Vortrag unter *https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/veranstaltung-kinderarmut-mit-dr-ulrich-schneider-50-suedbadener-aktiv-arbeitsgruppen*.

■ **Erstmaliges Wahlrecht für Menschen in Vollbetreuung – Lernvideos ab Juli verfügbar**

Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass nun auch Menschen mit einer Vollbetreuung, bei geistiger Behinderung oder psychischen Erkrankungen, ein Recht zu wählen haben. Diese Menschen sind Teil von „Politik leicht erklärt“, einer Kooperationsveranstaltungsreihe in leichter Sprache zur Vorbereitung auf die Bundestagswahl, die acht Regionalverbünde derzeit anbieten. **Weitere Infos** *https://paritaet-bw.de/politik-leicht-erklaert-ein-lernangebot-leichter-sprache-zur-bundestagswahl*.

Regionalverbund Bodensee-Oberschwaben

SELBSTHILFE-INFO AUF DER LANDESGARTENSCHAU

In eher ungewohntem Rahmen wird das Thema „Selbsthilfe“ niederschwellig präsentiert: Auf der Landesgartenschau in Überlingen finden Besucher*innen dazu Informationen auf einer interaktiven Stele.

Weitere Infos *https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/selbsthilfe-info-auf-der-landesgartenschau-ueberlingen*.

Regionalverbund Stuttgart plus Region

VIDEO-CLIP AKTION #VOMWUNSCHZUMWEG

Der Regionalverbund Stuttgart plus Region und Organisationen der Behindertenhilfe fordern mit einer Video-Aktion unter dem Motto #VomWunschZumWeg die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. In 16 persönlichen Statements machen Menschen mit und ohne Behinderung auf Vorurteile, Barrieren und Lösungsansätze bei Wohnen, Arbeit, Mobilität und in der Freizeitgestaltung aufmerksam.

RADIO RIO MIT LFK MEDIENPREIS AUSGEZEICHNET

Radio Rio, das Kinderklinikradio im Olgahospital des Regionalverbundes Stuttgart plus Region wurde jetzt mit dem LfK-Medienpreis in der Kategorie „Sonderpreis für Gesellschaftliches Engagement“ ausgezeichnet. Mit der Auszeichnung lobt die LFK-interne Jury das Engagement von Hitradio antenne 1 für Radio RiO. Seit sieben Jahren ist Hitradio antenne 1 Teil des Klinikradios und hat hierfür eine eigene Volontariatsstelle geschaffen. Weitere Kooperationspartner sind die Klinikschule Fritz-Nuss-Schule und das Klinikum Stuttgart.

Weitere Infos *www.radiorio.de*

Atoll e.V. Heilbronn

MITTEN DRIN IM LEBEN DANK ALLTAGSASSISTENTEN

Seit 25 Jahren leistet der Atoll e.V. ambulant und individuell Assistenz beim Wohnen für Menschen mit körperlichem Handicap. Die aktuell vier Wohngemeinschaften befinden sich in der Heilbronner Innenstadt und bieten den Bewohner*innen diverse Möglichkeiten, mit Hilfe der Alltagsassistenten des Vereins „mitten drin" im gesellschaftlichen Leben sein zu können. Seit 2020 wird der Verein von Menschen mit und ohne Handicap geführt, denn Inklusion bedeutet für uns, dass gerade die, die es betrifft, mitbestimmen und mitgestalten sollen.

atoll e.V.
autark • tolerant • offen • lernfähig • lebensfroh

» **Kontakt**
kontakt@verein-atoll.de
www.verein-atoll.de

Bezirksverein für Soziale Rechtspflege Rastatt

SCHWITZEN STATT SITZEN SO LASSEN SICH HAFTSTRAFEN VERMEIDEN

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts leistet der Bezirksverein seit großherzoglichen Zeiten soziale Hilfen für Straffällige zur Wiedereingliederung in die Gesellschaft. Dabei werden Angehörige und Opfer von Straftaten mit einbezogen. Über das Netzwerk Straffälligenhilfe stehen hierfür unterschiedliche Programme zur Verfügung. Unser Schwerpunkt liegt beim Projekt „Schwitzen statt Sitzen", das die Abwendung bzw. Vermeidung von Haftstrafen zum Ziel hat. Daneben bietet der Bezirksverein Psychosoziale Prozessbegleitung, Täter-Opfer-Ausgleich und Anti-Gewalt-Training an. Finanzielle Unterstützung erfährt die pädagogische Arbeit in der örtlichen Jugendarrestanstalt in Rastatt, die Arbeitsgruppe Tierschutz beim Buchtunger Tierhof in Baden-Baden sowie die Außensprechstelle der Bewährungs- und Gerichtshilfe Rastatt.

» **Kontakt**
zimmermann@bzv-babara.de
www.bzv-babara.de

Bezirksverein für soziale Rechtspflege Baden-Baden Rastatt

INSIDE OUT e.V. Stuttgart

INSIDE OUT PRÄVENTION DURCH BILDUNG. FORSCHUNG. KUNST

Erfahren durch Spaß! Veranschaulichen! Erkenntnis beschleunigen!

So sehen die Programme von INSIDE OUT aus. Programme der universellen Radikalisierungsprävention oder der Demokratieförderung – zwei Seiten einer Medaille. Wichtig ist, dass die Jugendlichen Spaß an den Programmen haben. Nur über Spaß funktioniert lernen gut. Deswegen spielen bei INSIDE OUT Ironie und Humor eine große Rolle. Non-formale politische Bildung kann und soll mit Konventionen brechen, provozieren und herausfordern, um neue Hirnareale zu erreichen. Zwar geht es in der Demokratieförderung oder der Radikalisierungsprävention um abstrakte Themen. Aber was heißt das für den Lebensalltag eines jungen Menschen? „Nicht viel, wenn wir es nicht veranschaulichen, erfahrbar mache: durch Spiele und Metaphern", sagt Tilman Weinig.

» **Kontakt**
www.io-3.de, willkommen@io-3.de

INSIDE OUT

Coexist e.V. Stuttgart

DENEN EINE STIMME GEBEN, DIE NICHT OFT GENUG ZU WORT KOMMEN

Die Geschichte von Coexist beginnt mit einer Frau, deren Stimme nie genug gehört wurde. Auch nicht in den Räumen, die offiziell für sie geschaffen wurden. Diese Erfahrung hat Jwanita Khatib Saleh dazu motiviert, eigene sichere Räume zu schaffen. Daraus entstand der Verein Coexist, dem es darum geht, dass diejenigen eine Stimme bekommen, die nicht oft genug zu Wort kommen. So zielt das Projekt Jugend Talk darauf ab, Jugendlichen Perspektivmöglichkeiten zu eröffnen. Dafür werden erfolgreiche Menschen mit den verschiedensten kulturellen und religiösen Hintergründen eingeladen. Der Verein beteiligt sich auch an bestehenden Projekten im Raum Stuttgart, wie z.B. mit einem Theaterstück für die 0711 Menschrechtsreihe in Stuttgart. Es werden Empowerment-Workshops (z.B. für geflüchtete Frauen) angeboten und mit dem Forum der Kulturen wurde das Wissensspiel „zum Verwechseln ähnlich" entwickelt, um Vorurteile abzubauen und das Islamverständnis der Mehrheitsgesellschaft etwas zu vertiefen.

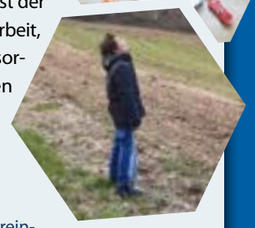
» **Kontakt**
coexist@t-online.de, www.coexistev.de

coexist

Verein Selbstbestimmt Autistisch 2019 e.V. Linkenheim

AUFKLÄRUNG UND INKLUSION ALS OBERSTES ZIEL

Im Verein Selbstbestimmt stehen Autist*innen an erster Stelle und bereichern als wertvolle Partner unser Team. Aufklärung und Inklusion sind das oberstes Ziel, denn nur so entsteht eine inklusive Gesellschaft. Konstanze Klüglich: „Wir arbeiten deutschlandweit und sind Ansprechpartner für alle, insbesondere für Autist*innen mit hohem Hilfebedarf." So entstand auch das Langzeitprojekt „Herausfordernden Verhalten bei Autismus anders begegnen". Großprojekt ist der Bau eines Zentrums: Leben, Arbeit, Assistenz, medizinische Versorgung und Coaching, um einen sicheren Ort und geballte Kompetenz zu verwirklichen.



» **Kontakt**
vereinsa@gmx.de, www.verein-selbstbestimmt-autistisch-2019.de

Internationaler Musik-und Kulturverein KlangOase e.V. Stuttgart

GEMEINSAMES MUSIZIEREN STÄRKT DIE PERSÖNLICHKEIT UND DAS VERSTÄNDNIS FÜREINANDER

Der Verein „Internationaler Musik- und Kulturverein KlangOase e.V." wurde im April 2016 gegründet. Sein Ziel: Unterschiedliche Kinder und Jugendliche mithilfe von Musik zusammenzubringen. Durch gemeinsames Musizieren stärkt der Verein die Persönlichkeit von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sowie das Verständnis füreinander. Ein besonderer Schwerpunkt liegt in der .interkulturelle Arbeit, sodass Menschen aus unterschiedlichen Kulturen ein Orchester bilden können. Entstehen soll ein multinationales Orchester, das in Kooperation mit den anderen Vereinen in Stuttgart an verschiedenen Konzerten teilnehmen wird. Weitere Projekte zielen darauf ab, verschiedene Personen mit verschiedenen Instrumenten an verschiedenen Orten zu einer Gruppe zusammenzuschweißen. „Nur wenn alle an einem Strang ziehen und ein WIR-Gefühl in der Gruppe entsteht, kann ein Konzert erfolgreich absolviert werden", weiß Geschäftsführerin und Musiktherapeutin Derya Bektas.

KlangOase

» **Kontakt**
info@musikvereinklangoase.com
www.musikvereinklangoase.com

Seit über 50 Jahren

BETREUEN WIR ALS WIRTSCHAFTSPRÜFER, STEUERBERATER UND RECHTSANWÄLTE BUNDESWEIT GEMEINNÜTZIGE EINRICHTUNGEN UND NON-PROFIT-ORGANISATIONEN.

ADJ UVA RIS

- Jahresabschlussprüfung/erstellung
- Ordnungsmäßigkeit der Geschäftsführung
- Unternehmensberatung
- Lohn- & Finanzbuchhaltung
- Gemeinnützigkeit
- Spenden & Sponsoring
- Umsatzsteuer
- Gesellschafts- & Vereinsrecht
- Stiftungsrecht
- Arbeitsrecht
- Grundstücks- & Immobilienrecht

ERFAHREN SIE MEHR UNTER **WWW.ADJUVARIS.DE**

FACHWISSEN IN DER SOZIALWIRTSCHAFT UND GEMEINNÜTZIGKEIT

IN STUTTGART & FREIBURG

ADJUVARIS Partnerschaft mbB
Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Rechtsanwälte

ADJUVARIS GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft