

Ausgabe
3/2020

Bayerische Sozialnachrichten

Mitteilungen der Landesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege in Bayern



Die „verlorene“
ConSozial 2020

In diesem Jahr ist alles anders...



Liebe Leserin,
Lieber Leser,

die verlorene ConSozial 2020!

Wenn wir etwas verloren haben, begeben wir uns auf die Suche und hoffen das Verlorene wiederzufinden!

Wir werden Sie nicht finden, die ConSozial 2020 als Messe und als Kongress, als das Forum der Sozialwirtschaft in Süddeutschland.

Als LAG Ö/F sind wir ideeller Unterstützer und widmen der ConSozial jedes Jahr ein Themenheft. Das ist auch im Jahr 2020 so, auch wenn alles anders ist!

Schade, dass es nicht gelungen ist, die ConSozial in abgespeckter Form als Online-Kongress erlebbar zu machen. Schade, dass der Sozialwirtschaft in einer angemessenen Reduzierung in diesem Jahr kein Forum für den so dringenden Austausch zur Ausgestaltung des Sozialen – gerade auch im Kontext einer Pandemie - zur Verfügung steht. Wir werden diese Lücke nicht schließen können.

Wir verstehen unser Heft zur ConSozial als wichtiges Lebenszeichen. In Ergänzung zu den ausgewählten Beiträgen haben wir Ihnen weiterführende Literatur benannt. Die Email-Adressen der Autoren bieten Ihnen die Möglichkeit zu Rückmeldungen. Vielleicht bietet sich Ihnen die Chance, die nicht gehaltenen Vorträge ausgesuchter Referenten per Videokonferenz in den Verband oder in die Einrichtung zu holen?

Es ist für uns nicht akzeptabel Ihnen nur eine Printausgabe anzubieten und das im digitalen Zeitalter, in dem ganze Parteitage ein digitales Format erproben. Mindestens der Download dieser Ausgabe, als PDF Version ist für uns Vorgabe. In Ihren Verbänden und Organisationen haben Sie auf diese Weise die Möglichkeit, das Heft einem größtmöglichen Verteiler zur Kenntnis zu geben.

Der Verlust für die Sozialwirtschaft ist schon jetzt spürbar. Dringlich brauchen wir ein Kommunikationsforum, das uns den fachlichen Austausch zur Anpassung unserer Konzepte bietet und uns auf der Suche nach wirtschaftlich tragfähigen Lösungen die Möglichkeit zum gesellschaftlichen Diskurs bietet. Gerade auch in einer Zeit, die sich mit gravierenden Einschnitten in die öffentlichen Haushalte und die Streichung freiwilligen Leistungen verbinden wird. Einer Zeit, in der es auch um die Existenz der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege in unserem Land geht.

Die Stärkung des sozialen Zusammenhalts in der Krise, das gestärkte Hervorgehen aus der Krise wird wieder und wieder betont. Der Weg wird kein einfacher sein, eher ein steiniger. Die ConSozial 2021 wird – egal in welchem Format sie stattfindet – ein gutes und wertvolles Forum sein. Die ConSozial 2020 hingegen eine verlorene, von der wir Ihnen aber wenigstens ein kleines Lebenszeichen bieten.

Hendrik Lütke

Download

Diese Ausgabe können Sie auch
als pdf herunterladen.

www.lagoefw.de/news

INHALT

ConSozial 2020

Grußwort Staatsministerin Trautner S. 3

Grußwort Staatsministerin Huml S. 5

Gerda Hasselfeldt: Die Anerkennung darf keine Eintagsfliege sein S. 6

Corona und die ConSozial S. 8

Den Mensch im Blick - das menschliche Leben ist zwischenmenschlich S. 9

Generation Smartphone auf dem (sozialem Arbeitsmarkt) S. 10

Zwischenruf

Dr. Gerhard Timm S. 11

Kinderrechte - ein Balanceakt für Eltern und Fachkräfte S. 12

Chef*in ade - mit Reflexion zur Selbstorganisation S. 13

Rückkehr in den Kita-Alltag S. 14

Mit Teilhabe zur Teilnahme S. 15

Bücher / Publikationen / Blogs S. 16

Food Stories - Essen mit Geschichten S. 18

SGB XI - die erhoffte Hilfe oder Pflegefall? S. 19

Mehr als systemrelevant - „die Feuerwehr des Sozialen“ S. 20

Plötzlich Quarantäne - die ambulante Betreuung zu Corona-Zeiten S. 21

Bildung mutig gestalten S. 22

Mit Covid-19 durch die Langzeitpflege S. 23

Bücher / Publikationen / Blogs S. 24

Digitalisierung in der Sozialwirtschaft S. 26

Führung in der digitalen Welt S. 27

Vielfalt und Demokratie in der KITA S. 28

Panorama S. 29

Generalistische Pflegeausbildung S. 30

Mitgliedsorganisationen S. 33



Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales

Wie werden wir uns einmal an diese Zeit zurück-erinnern? Ich sehe all die Helden dieses Jahres vor mir. Menschen, die sich füreinander einsetzen. Im Beruf, im Ehrenamt, in der Familie. Und ich bin überzeugt: Ihr selbstloser Einsatz wird das verbindende Element unserer Erinnerungen sein.

In gewöhnlichen Jahren ist die ConSozial der Ort, an dem all diese guten Vorbilder zusammenkommen. Die Fachmesse ist für viele Menschen in der Sozialwirtschaft das Highlight des Jahres. Es ist bedauerlich, dass dieses große Klassentreffen heuer wegen der Corona-Pandemie ausfallen muss. Und doch spüren wir im sozialen Bereich eine neue Verbundenheit, die wohl mit der großen Herausforderung zusammenhängt, vor der wir alle stehen: Was macht die Pandemie mit unserer Gesellschaft? Und welche Lehren ziehen wir daraus für unser Handeln? Es ist sehr wichtig, dass die Bayerischen Sozialnachrichten diese Fragen intensiv diskutieren. Mit Ihnen, den Profis im Sozialbereich, kommen in dieser Ausgabe genau die Richtigen zu Wort.

Wir alle versuchen, langfristige Perspektiven zu entwickeln. Noch befinden wir uns im ersten Jahr der Pandemie, aber unser Wissen über das Virus ist schon binnen weniger Monate gewachsen. Jeder von uns hat seine eigenen Erfahrungen mit der neuen Situation gemacht, viele davon sind schmerzhaft und kräftezehrend. Aber es sind auch manche Lichtblicke darunter: Menschen, die einander Kraft geben. Nachbarn, die sich mehr und mehr umeinander sorgen. Generationen, die aufeinander Rücksicht nehmen.

Unsere Initiative „Unser Soziales Bayern. Wir helfen zusammen!“ zählt über 1.100 ehrenamtliche Projekte, die älteren Menschen und Menschen mit Behinderung helfen. Wir haben schon zu Beginn der Pandemie jedem Landkreis und jeder kreisfreien Stadt 60.000 Euro zur Verfügung gestellt, um dieses spontane Engagement zu stärken und aufrecht zu erhalten. Ich wünsche mir, dass dieser großartige Einsatz über den Moment hinaus Bestand hat.



Carolina Trautner, MdL

Bayerische Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales

Wir wollen bessere Bedingungen schaffen für diejenigen, die den Laden am Laufen halten. Der Großteil davon sind Frauen. In den Krankenhäusern liegt der Frauenanteil bei 76 Prozent, im Lebensmitteleinzelhandel bei 72 und in den Kindertageseinrichtungen sind es sogar 92 Prozent. Ihre Arbeit lässt sich nicht einfach ins nächste Quartal verschieben. Die Gesellschaft braucht sie, Tag für Tag. Ein weinendes Kind braucht sofort Zuwendung. Ein Patient mit Atemnot braucht gleich Hilfe. Viele Menschen im Seniorenheim brauchen eine Rundumbetreuung. Fürsorge kennt keinen Dienstschluss.

Auch Familien kennen das. Gerade Eltern haben in den vergangenen Monaten bewiesen, wie flexibel und kreativ sie sind. Es ist eine riesige Herausforderung,

Home-Office und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen. Hier sind wir besonders gefordert, denn Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, ist ein großer Gewinn für unsere Gesellschaft. Mit unserem Familienpakt Bayern unterstützen wir seit Jahren die Unternehmen im Freistaat bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wir tun alles dafür, dass unsere Kinder weiter im Regelbetrieb in die Kitas gehen können. Mit unserem Drei-Stufen-Plan bleiben wir handlungsfähig und flexibel, auch wenn die Infektionszahlen regional zum Teil wieder steigen. Wir wollen den Familien mit Rat und Tat zur Seite stehen, etwa mit unseren helfenden Familienpaten. Und unsere Web-Coaching-Reihe „familienst@rk“ auf der Website www.familienland.bayern.de gibt viele praktische Tipps, wie Familien belastende Situationen erfolgreich bewältigen. Es hilft immer, sich mit anderen auszutauschen – auch per Videochat.

Diesen Blick in die Kamera sind viele Menschen mittlerweile von Videokonferenzen und Livestreams gewöhnt. Die Digitalisierung hat selten einen so großen Schub bekommen wie in den vergangenen Monaten. Großeltern chatten nun selbstverständlich mit ihren Enkeln am Handy. Die Digitalisierung bringt die Menschen zusammen. Gerade für den sozialen Bereich sind digitale Lösungen eine gute Ergänzung – solange der Mensch und seine Persönlichkeit im Mittelpunkt stehen.

Für Menschen mit Einschränkungen kann die Digitalisierung ein Türöffner sein. Auch sie sollen sich selbstverständlich im Netz bewegen können. Dafür bauen wir sichtbare und unsichtbare Hürden ab. Die Bayerische Staatsregierung will ein Pionier sein für digitale Barrierefreiheit. Gebärdensprache und leicht verständliche Sprache erleichtern es, dass jeder Mensch an der Online-Welt teilhaben kann. Wir nehmen die Menschen an der Hand und zeigen ihnen die Vorteile von Smartphone und Co. Mit einer Online-Umfrage zum geplanten Seniorenmitwirkungsgesetz sprechen wir zum Beispiel gezielt Seniorinnen und Senioren im Netz an.

Barrieren abzubauen ist ein langer Prozess – online wie offline. Deshalb arbeiten im Kabinettsausschuss „Bayern barrierefrei“ alle Ministerien laufend zusammen. Gerade die Sozialwirtschaft zeigt, welche hohen Standards wir erreichen können. Soziale Betriebe gehen mit gutem Beispiel voran. In barrierefreien Kitas wächst eine Generation heran, für die Vielfalt selbst-

verständlich ist. Unsere gemeinsame Überzeugung weist den Weg: Ein kleines Mädchen mit körperlicher Behinderung soll mit anderen Kindern am Spielplatz schaukeln können. Genauso soll eine Seniorin mit Rollator im Riesenrad mitfahren können. Und manchmal reichen schon simple Untertitel bei Filmen, damit ein gehörloser Vater das Kinoerlebnis mit seiner Familie teilen kann. Dort, wo in unserem Leben Barrieren lauern, ist es unsere Aufgabe, daraus Brücken zu bauen.

Corona zeigt uns sehr genau auf, wo noch Brücken zu bauen sind und wo wir noch besser werden können. Daran wird unser soziales Netz wachsen. Viele Telefonschalten mit Fachleuten aus der Sozialwirtschaft sind im Frühjahr entstanden, weil persönliche Treffen im großen Kreis nicht möglich waren. Heute gehören sie fest zu unserem Alltag. Wir werden diese Runden beibehalten, weil wir so schnell und direkt aus erster Hand erfahren, wo der Schuh drückt.

Ein Dauerthema dabei sind die Finanzen. Soziale Einrichtungen dürfen in der Regel keine Gewinne erwirtschaften und haben somit kaum Rücklagen für schwere Zeiten. Unser neues Kredit-Programm „Corona-Kredit-Gemeinnützig“ soll ihnen helfen, ihre Liquiditätsengpässe zu überbrücken. Ihre Hausbanken nehmen die Anträge entgegen. Kurzarbeitergeld und Soforthilfen haben ihre Wirkung gezeigt. Von unserem Bayerischen Programm Soziales haben vor allem die Jugendherbergen und Schullandheime, aber auch zahlreiche kleinere Träger, profitiert.

Ich achte mit Argusaugen darauf, dass unsere soziale Infrastruktur nicht geschwächt, sondern gestärkt wird. Was Fachkräfte und Ehrenamtliche im sozialen Bereich leisten, ist von unschätzbarem Wert für die ganze Gesellschaft. Das haben Sie in den vergangenen Monaten eindrucksvoll bewiesen.

Corona hat Auswirkungen auf nahezu alle Bereiche unseres Lebens. Wir alle spüren einen Wertewandel, der uns vor Augen führt, was wirklich wichtig ist. Es ist beeindruckend, welche Kraft und Motivation die Krise in vielen Menschen weckt.

Wie werden wir uns also an diese Zeit erinnern? Vielleicht als Anfang von etwas Neuem – als eine große Chance, die uns zu einem neuen Miteinander gebracht hat.

*Ihre Carolina Trautner, MdL
Bayerische Staatsministerin
für Familie, Arbeit und Soziales*

Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege



Sehr geehrte Damen und Herren,

erst kürzlich gab es eine erfreuliche Nachricht: Es haben sich wieder deutlich mehr junge Menschen für eine Ausbildung in der Pflege entschieden. Gründe dafür gibt es wahrscheinlich viele. Einer mag sein, dass die Pflege in den letzten Monaten in der Öffentlichkeit sehr große Aufmerksamkeit bekommen hat. Möglich ist auch, dass die Reform der Pflegeausbildung bereits jetzt ihre erwünschte Wirkung zeigt.

Zum 1. Januar 2020 ist das neue Pflegeberufegesetz in Kraft getreten, das die Pflegeausbildung grundlegend verändert. Diese Entwicklung begrüße ich sehr, denn ich bin davon überzeugt, dass wir mit der neuen generalistischen Pflegeausbildung mehr Menschen für die Pflege begeistern können: Sie bietet eine zeitgemäße Ausbildung, sie bereitet optimal auf die wachsenden Anforderungen im Pflegealltag vor und sie lässt den Auszubildenden die Wahl, in welchem Bereich der Pflege sie später arbeiten möchten. Damit eröffnet sie auch bessere Entwicklungsmöglichkeiten.

Mit dem Pflegeberufegesetz rückt gerade die praktische Ausbildung stärker in den Fokus. Für die ausbildenden Einrichtungen heißt das, dass eine gute praktische Anleitung der Auszubildenden zur Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung wird. Nutzen Sie die Möglichkeit, eine fundierte Ausbildung anzubieten, indem Sie eine hochwertige Praxisanleitung sicherstellen – die im Übrigen durch den Pflegeausbildungsfonds refinanziert wird! Das ist Ihre Chance, den Pflegeberuf noch interessanter zu machen und mehr Nachwuchs zu gewinnen.

Weil die Praxisanleitung künftig so wichtig ist, begrüße ich es sehr, dass die Vereinigung der Pflegenden (VdPB) in Bayern die Registrierung der Praxisanleitenden übernommen hat und damit einen reibungslosen Ablauf der Ausbildung unterstützt. Die VdPB ist der gesetzlich beauftragte Ansprechpartner in Sachen Praxisanleitung. Zögern Sie also nicht, diese zu kontaktieren!

Wir alle wissen, es ist eine große Herausforderung, die Pflegeausbildung zukunftsgerecht weiterzuentwickeln und sie an die veränderten Strukturen und erhöhten Anforderungen in der Pflege anzupassen. Diese Herausforderung lässt sich nur gemeinsam bewältigen. Ich appelliere deshalb an alle Beteiligten, sich zusammenzuschließen und gemeinsam für Bayern auszubilden. Künftig ist es unerlässlich, dass Träger und Schulen kooperieren, um den Intentionen des neuen Pflegeberufegesetzes gerecht zu werden. Der Fokus liegt in Zukunft auf dem „Großen Ganzen“. Nur gemeinsam kann dem größten Problem der Branche – dem Fachkräftemangel – begegnet werden. Und wir dürfen eines nicht vergessen: Pflegefachpersonen brauchen wir in allen Versorgungsbereichen.

In diesem Sinne wünsche ich allen, die an der Ausbildung in der Pflege beteiligt sind, viel Erfolg bei der Umsetzung der neuen Pflegeausbildung.

*Ihre Melanie Huml, MdL
Bayerische Staatsministerin
für Gesundheit und Pflege*

Die Anerkennung darf keine Eintagsfliege sein

Die ConSozial gilt seit 1999 als die Leitveranstaltung im deutschen Sozialwesen. Für die Fach- und Führungskräfte im Bereich der Wohlfahrtspflege ist sie ein wichtiger Ort für fachlichen Austausch, neue Impulse und für die Reflexion ihrer Arbeitspraxis. Dieser Ort fehlt in diesem Jahr aufgrund der COVID-19-Pandemie. Umso wichtiger ist es, dass die aktuelle Ausgabe der Bayerischen Sozialnachrichten diesen Raum schafft und die ConSozial und ihre Akteure in den Blick nimmt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im sozialen Sektor sind in diesen Tagen besonders gefordert. Viele sind in den vergangenen Monaten an ihre Grenzen gegangen, haben mitunter sogar ihre Gesundheit gefährdet. Vielfach wurde deutlich, was wirklich zählt, was aber viel zu oft als selbstverständlich erachtet wird: der Dienst am Menschen oder, wie das diesjährige Motto der ConSozial lautete, „Den Menschen im Blick“. Es ist wichtig, daraus nun Schlüsse zu ziehen und da, wo es notwendig ist, Veränderungen einzuleiten. Unter dem Handlungsdruck der Krise ist bereits vieles in Bewegung gekommen, wir dürfen hier aber nicht nachlassen.

Wir müssen in Zukunft besser für Krisen vorsorgen. Die Erfahrungen, insbesondere in den ersten Wochen der Corona-Krise, haben verdeutlicht, dass wir besser gewappnet sein müssen für Pandemien, aber auch für andere Gefahren, wie beispielsweise Naturkatastrophen oder Cyberangriffe. Hierfür müssen bundesweit Vorhaltungen an medizinischer Schutzausrüstung, Medikamenten und anderen notwendigen Artikeln eingerichtet werden, um im Ernstfall auch eine große Zahl an betroffenen Menschen versorgen zu können.

Die wertvollste Ressource aber sind die Menschen, die im Gesundheitswesen, in der Pflege, in sozialen Berufen Tag für Tag im Einsatz sind. Die Anerkennung für ihre Leistungen darf keine Eintagsfliege sein. Es besteht ein großer gesellschaftlicher Konsens darüber, dass beispielsweise die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften verbessert werden müssen. Wir brauchen mehr Pflegepersonal und dafür muss die Attraktivität des Berufsfeldes, auch finanziell, gesteigert werden. Auch die Entlastung von pflegebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen durch die Begrenzung des Eigenanteils und durch die Schaffung flexiblerer Lösun-



Fotograf: Henning Schacht / DRK e.V.

gen bei den Leistungen für pflegende Angehörige sind wichtige Bausteine einer Neuordnung in der Pflege. Die aktuellen Vorschläge der Bundesregierung sind erste Schritte in diese Richtung. Diese Themen gilt es, auch nach der Krise, weiterzuverfolgen.

Die Freie Wohlfahrtspflege hat in dieser Bewährungssituation bewiesen, dass man auf sie zählen kann. Die Haupt- und Ehrenamtlichen in den Wohlfahrtsverbänden waren und sind für die Menschen da. Sie haben unterstützt und zugepackt, Hilfe mobilisiert und Menschen gerade in dieser schwierigen Zeit verlässliche Strukturen geboten. Es war wichtig, dass es gelungen ist, die Dienste der Wohlfahrtsverbände im Rettungsschirm der Bundesregierung mit zu bedenken. Das Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) ist für die Existenzsicherung noch immer gefährdeter sozialer Dienste und Einrichtungen von elementarer Bedeutung.

In der Krise ist deutlich geworden, was den Menschen fehlen würde, wenn Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe, Beratung vulnerabler Gruppen, Mobilitätshilfen, Altenhilfe sowie die Mobilisierung

der vielen Ehrenamtlichen substanziell gefährdet würden. Die Angebote der Wohlfahrtspflege sind systemrelevant. Allein 1,7 Millionen Menschen sind in den Diensten der Freien Wohlfahrtspflege beschäftigt. Im Sozialwesen insgesamt arbeiten rund sechs Prozent aller Beschäftigten in Deutschland. Dieses wichtige, gewachsene zivilgesellschaftliche und sozialwirtschaftliche Gefüge in Deutschland gilt es langfristig zu sichern.

Diese Strukturen werden in den nächsten Jahren noch an Bedeutung gewinnen, wenn es darum gehen wird, auch die sozialen Folgen der Pandemie zu bewältigen. Dabei wird es nicht ohne das bemerkenswerte ehrenamtliche Engagement gehen, das die Bürgerinnen und Bürger in der Krise aufgebracht haben, um sich gegenseitig – auch auf Distanz – Halt und Unterstützung zu geben. Dieser gesellschaftliche Zusammenhalt ist angesichts der zunehmenden Polarisierung im öffentlichen Diskurs wichtiger denn je. Wir müssen alles dafür tun, bürgerschaftliches Engagement auch in Zukunft zu ermöglichen, zu unterstützen und zu fördern.

Auch die Freiwilligendienste spielen eine wichtige Rolle, da sie insbesondere jungen Menschen einen Einblick, und vielfach auch Einstieg, in ein soziales Engagement oder einen sozialen Beruf bieten. Hier bedarf es weiterer Anstrengungen, um die Attraktivität der Freiwilligendienste zu steigern.

Wenn wir aus der Krise lernen wollen, dürfen die Auswirkungen auf Kinder und Familien nicht außer Acht gelassen werden. Diese waren und sind besonderen Belastungen ausgesetzt, und auch das pädagogische Personal sieht sich neuen Herausforderungen gegen-

übergestellt, um Kindern, Jugendlichen und Familien auch in dieser Zeit Unterstützung zu bieten und allen Kindern die bestmögliche Bildung zu ermöglichen. Wir müssen dafür Sorge tragen, dass niemand zurückgelassen wird.

In der Corona-Krise wurde im pädagogischen Bereich und in der sozialen Arbeit vermehrt auf digitale Formate und neue Methoden gesetzt. Dies kann die seit langem notwendigen Schritte im Bereich der Digitalisierung beschleunigen und Innovationen vorantreiben. Dabei kann und soll Technik niemals menschliche Zuwendung ersetzen und muss immer dem Menschen dienen. Niedrigschwellige webgestützte Beratungsangebote, digitale Assistenzsysteme für Pflegebedürftige oder Onlinekurse für junge Familien sind Beispiele dafür, wie neue Technologien Menschen in ihrem Alltag unterstützen können. Um soziale Angebote an die Erfordernisse einer digitalisierten Welt anzupassen und Menschen eine sichere Nutzung zu ermöglichen, sind Investitionen auch im sozialen Sektor unerlässlich.

Jede Krise bietet auch die Chance auf Veränderung. Die ConSozial war in den vergangenen Jahren ein Ort der Diskussion und des fruchtbaren Austauschs zwischen Staat, Wirtschaft sowie freier und öffentlicher Wohlfahrtspflege. Die Gesellschaft braucht auch in Zukunft solche Orte, um neue Wege zu beschreiten. Als Freie Wohlfahrtspflege stehen wir dafür als verlässlicher Partner bereit.

Gerda Hasselfeldt

Präsidentin der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. (BAGFW)

Impressum

Bayerische Sozialnachrichten

Zeitschrift der Landesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege in Bayern (ISSN 1617-710X)

Herausgebende

Thomas Eichinger, Vorsitzender
Johanna Rumschöttel, Stellv. Vorsitzende
Hendrik Lütke, Geschäftsführer

Verlag:

Landesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege in Bayern
Nördl. Auffahrtsallee 14, 80638 München
Telefon 089/153757 Fax 089/15919270
E-Mail: lagoefw-bayern@t-online.de
Internet: www.lagoefw.de

Redaktion und Anzeigen

Hendrik Lütke (verantwortlich)
Nördl. Auffahrtsallee 14 | 80638 München
Gültig ist die Anzeigenpreisliste vom 1.1.2020.

Namentlich gezeichnete Beiträge geben die Meinung des Verfassers wieder. Nachdruck nur unter Quellenangabe gestattet.

Die *Bayerischen Sozialnachrichten* erscheinen pro Jahr mit vier Ausgaben mit Beilage der Zeitschrift „Pro Jugend“.



Dieses Projekt wird gefördert durch:

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales

Abonnementpreis

24,30 Euro pro Jahr inklusive Versandkosten und Mehrwertsteuer. Kündigung des Jahresabonnements schriftlich bis sechs Wochen zum Jahresende.

Bei Abonnenten, die am Lastschriftverfahren teilnehmen, wird der Jahresbetrag ohne Rechnungsstellung eingezogen.

Layout und Druck:

Inge Mayer Grafik & Werbung
Amundsenstr. 8
85055 Ingolstadt
Email: ingemayer@t-online.de

Fakturierung: Insel e.V. - Förderverein für psychisch kranke Menschen
Esplande 1, 85049 Ingolstadt

Corona und die ConSozial – In diesem Jahr ist alles anders

Als im März der Lockdown verkündet wurde, waren wir Rummelsberger gerade mitten in der Programmstellung für den Kongress der 22. ConSozial. Nachdem die Expertengremien der ConSozial im Januar und Februar getagt und ihre Programmauswahl für den Kongress verabschiedet hatten, hieß es für das fünfköpfige Team der ConSozial bei den Rummelsbergern: Sechs Wochen Vollgas geben, um rund 180 Referent*innen telefonisch zu erreichen und 88 Programmpunkte pünktlich zur Veröffentlichung vor der Sommerpause fertigzustellen.

In dieser Zeit der „Akquise“ war in diesem Jahr trotz des betriebsamen und routinierten Arbeitsalltags vieles anders: Das komplette ConSozial-Team der Rummelsberger arbeitete mobil von Zuhause aus, teilweise mit kleinen Kindern im Spagat zwischen „Home Office und Home Schooling“. Die Kontaktaufnahme zu den Referent*innen gestaltete sich höchst unterschiedlich: Manche waren regelrecht abgetaucht und partout nicht erreichbar, andere wiederum sofort am Apparat und freudig überrascht, dass sie trotz Corona-Krise zu einer Live-Veranstaltung angefragt wurden. Nur sehr wenige fragten vorsichtig: „Findet die ConSozial denn in diesem Jahr überhaupt statt?“. Wir stellten uns diese Frage natürlich auch, doch waren voller Zuversicht, dass im Herbst eine Situation herrschen würde, die das Durchführen der Veranstaltung ermöglicht.

Nach Pfingsten waren wir weniger zuversichtlich: Die Corona-Auflagen für Veranstaltungen wurden veröf-

fentlicht und es zeichnete sich ab: Eine ConSozial, wie wir sie kennen und lieben, wird in diesem Jahr nicht möglich sein. Ende Juni fiel die Entscheidung des Veranstalters: Die 22. ConSozial am 6. und 7. November 2020 wird abgesagt. Wir hofften noch auf die Möglichkeit eines großen Online-Kongresses, der uns erlauben würde, das Kongressprogramm als digitale Veranstaltung anzubieten. Leider entschied sich der Veranstalter aus Kostengründen gegen diese Option.

Umso mehr freut es uns heute, dass wir Ihnen mit dieser Ausgabe der Bayerischen Sozialnachrichten (BSN) einen repräsentativen Ausschnitt des Kongressprogramms 2020 zeigen dürfen - mit topaktuellen Themen und spannenden Interviews. An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an den Herausgeber der BSN, Hendrik Lütke. Auch an die LAG Ö/F, die uns und der Veranstaltung seit Jahren die Treue hält und nicht müde wird, sich für die ConSozial und ihre Bedeutung als Plattform für Austausch und Innovation in der Sozialwirtschaft einzusetzt. Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre und hoffen, dass Sie auch 2021 der ConSozial die Treue halten.

Mit einem Zitat von Friedrich Schiller möchten wir enden:

„Die wahren Optimisten sind nicht überzeugt, dass alles gut gehen wird, aber sie sind überzeugt, dass nicht alles schiefgehen kann.“

In diesem Sinne: Behalten Sie sich Ihren Optimismus!

Ihr ConSozial-Team der Rummelsberger



Personen von links: Markus Lapré, Christian Oerthel, Anja Langer, Andrea Ritter und Susanne Türk.

Foto: Andrea Höfig-Wismath



Foto: Freepik pikisuperstar

Den Menschen im Blick – das menschliche Leben ist zwischenmenschlich

„Den Menschen im Blick“, lautet das Motto der diesjährigen ConSozial. Viele Menschen in der heutigen Zeit haben ein eher egozentrisches Weltbild – das heißt, sie schauen vor allem auf sich selbst. Ein Zustand, der zwangsläufig dazu führt, dass wir unsere Mitmenschen aus dem Blickfeld verlieren? „Keinesfalls“, meint Prof. Dr. Harald Welzer. „Menschen sind Beziehungswesen. Ob bewusst oder unbewusst hat man immer andere im Blick. Bei allem, was man tut, egal ob für oder gegen jemanden, hat man Menschen im Blick. Niemand handelt nur für sich“, erklärt der Gründer der Stiftung Futurzwei und Professor für Transformationsdesign. Dass die Menschen gegeneinander handeln, ist natürlich nicht die Utopie. Sondern „eine Welt, in der die Menschen freundlich miteinander umgehen“, wie Welzer auch in seinem aktuellen Buch *Alles könnte anders sein* beschreibt. Noch ist unsere Gesellschaft von diesem Idealzustand entfernt. Eine „Verrohung im zwischenmenschlichen Umgang“, „latente Aggressivität“, die „Knickrigkeit als Verhaltensnorm“ sowie die „Orientierung an Wettbewerb und gemessener Leistung“ – gehören mittlerweile fast zum Alltag.

Solidarität als Kulturfrage

Ob sich Individuen solidarisch verhalten oder nicht, sei stark vom kulturellen Rahmen abhängig: „Es kommt

Prof. Dr. Harald Welzer
Soziologe und Sozialpsychologe,
Mitbegründer und Direktor
von „FUTURZWEI. Stiftung
Zukunftsfähigkeit“, Professor
für Transformationsdesign und
-vermittlung an der Universität
Flensburg
Email: welzer@futzurzwei.org



Fotograf: Jens Steingässer

also darauf an, ob unsere Gesellschaft eher individualistisch geprägt ist, ob sie auf Konkurrenz gebaut ist, oder ob im Mittelpunkt steht, dass es durch das eigene Verhalten allen möglichst gut geht“, erklärt Welzer, der während des Gesprächs über einen Berliner Friedhof spaziert. Namhafte Persönlichkeiten wie Willy Brandt und Hildegard Knef haben hier ihre irdische Ruhestätte gefunden. Und auch eine Reihe von Diakonissinnen, an deren Gräbern Welzer gerade vorbeiläuft. „Hier, da gibt es z. B. eine Lydia, 1903 geboren und 2001 gestorben. Und noch andere, die auch so alt geworden sind.“ Welzer nennt einige weitere Namen, alle von ihnen blicken auf eine Lebensdauer zwischen 90 und 100 Jahren zurück. Dieses hohe Alter, meint der Soziologe, sei nicht unbedingt nur auf gute Gene zurückzuführen: „Das Alter hat auch damit etwas zu tun, wie sie mit der Welt im Einklang gewesen sind, mit der Gemeinschaft. Die Lebensweise, das Gefühl, aufgehoben zu sein in einem gut funktionierenden sozialen Umfeld, kann sich positiv auf die Gesundheit auswirken.“

Geht es nach Welzer, stehen die Chancen diesbezüglich momentan gar nicht so schlecht: „Die Konventionen des menschlichen Umgangs sind freundlicher, als es noch vor ein paar Jahrzehnten der Fall war.“ Ohnehin spricht sich der Sozialpsychologe für eine positivere Sicht bezüglich unserer Situation und eine optimistischere Herangehensweise für bevorstehende Herausforderungen aus. Denn wir haben die Zukunft mehr in der Hand, als wir vielleicht manchmal denken.

Buchtipps

Prof. Dr. Harald Welzer
Alles könnte anders sein.
Eine Gesellschaftsutopie für freie Menschen.
ISBN-13: 978-3103974010
Details siehe Seite 16

Generation Smartphone auf dem (sozialen) Arbeitsmarkt – Was wollen die Digital Natives?

„Wir wünschen uns, dass wir von Anfang an im Berufsleben ernst genommen werden, dass wir von Anfang an richtig mitarbeiten können und unsere Ideen, unsere Innovationsfähigkeit einbringen können“, meint Philipp Riederle. Obwohl er selbst ein geborener Digital Native ist, beruhen seine Aussagen nicht nur auf eigenen Erfahrungen und Empfindungen: Riederle hat sich die digitalen Generationen zur Profession gemacht, erforscht ihr Arbeits-, Konsum- und Kommunikationsverhalten und hat als „Digitaler Aufklärer“ bereits mit über 450 Unternehmen zusammengearbeitet.

Partnerschaftliches Miteinander

Auch die gegenseitige Lernbereitschaft ist der jüngeren Generation ein wichtiges Anliegen, wie Riederle betont: „Wir möchten auf jeden Fall von den Älteren lernen, erwarten aber auch, dass sie ebenso offen dafür sind, von uns zu lernen. Denn wir sind sehr gerne bereit, sie in die digitale Welt mitzunehmen.“ Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit in gegenseitiger Anerkennung der jeweiligen Stärken und Schwächen – das ist Riederles Idealvorstellung, um sich gemeinsam in dieser herausfordernden Zeit auf die Digitalisierung einzustellen. Diese mache deutlich: Wissen oder Können sind längst keine Frage des Alters mehr. „Erfahrung, die Halbwertszeit davon, sinkt durch die Geschwindigkeit des Technologie-Fortschritts. Und der Zugang zu Wissen ist ohnehin unbegrenzt und ohne Barrieren möglich“, gibt Riederle zu bedenken.

Digitale Anforderungen und analoge Anreize

Home-Office, flexible Arbeitszeiten und digitale Tools – Bedingungen, die Riederle für seine Generation als selbstverständlich sieht: „Aufgrund des demografi-

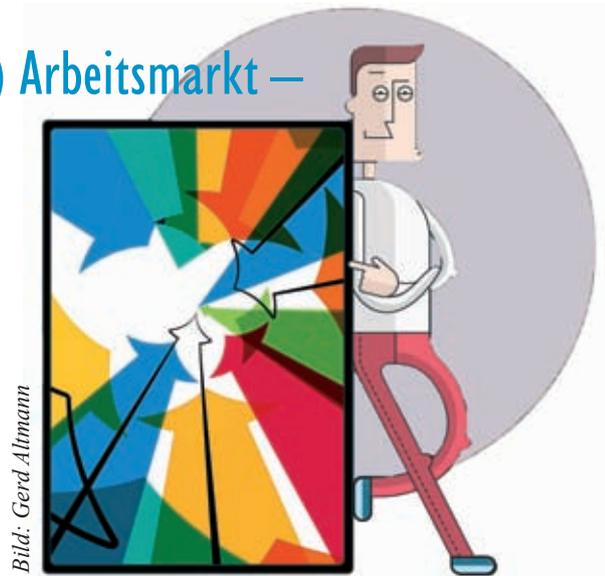


Copyright Christian Kaufmann

Philipp Riederle

Speaker, Autor & Unternehmensberater, von der Bundesregierung als führender „Digitaler Kopf Deutschlands“ ausgezeichnet, Mitglied im Beirat „Digitale Wirtschaft NRW“, arbeitete mit mehr als 450 internationale Unternehmen zusammen, Friedrichshafen

Email: pr@philippriederle.de



schen Wandels und des daraus resultierenden Fachkräftemangels haben wir die Macht, das tatsächlich auch einzufordern.“ Voraussetzungen, die viele Berufe in der sozialen Branche nicht erfüllen können. Ist es also aussichtslos, Digital Natives als Nachwuchskräfte zu gewinnen? Nicht unbedingt: „Bei den drei Top-Gründen, nach denen wir einen Job auswählen, stehen an oberster Stelle die Sinnhaftigkeit und die Selbstverwirklichung. Da kann man in den sozialen Berufen sicher einen Haken dran machen“, meint Riederle. Als dritter Punkt komme das Arbeitsumfeld – hier sieht der digitale Experte noch den entsprechenden Verbesserungsbedarf: „Der größte Hinderungsgrund in diesen Berufen sind natürlich die Rahmenbedingungen. Und da gibt es Optimierungspotenzial, was bei den einzelnen Unternehmen und Einrichtungen selbst liegt.“ Als Beispiele nennt Riederle eine bessere Organisation der Arbeitszeiten und den Einsatz digitaler Tools, die die Arbeit leichter machen. Doch auch auf analogem Wege gebe es Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen für jeden Einzelnen zu verbessern, meint Riederle. Dies könnten etwa Benefit-Programme, ein Nahverkehrsticket, Weiterbildungsangebote sowie ein günstiges und hochwertiges Essen vor Ort sein. „Und dann“, fügt Riederle hinzu, „ist es letztendlich auch in diesen Berufen eine Frage der Vergütung und der Vergütungsmodelle, die einfach das große Damoklesschwert sind. Die sozialen Berufe sind in unserer Gesellschaft unverzichtbar und sollten angemessen bezahlt werden. Hier besteht noch ein hoher Nachholbedarf. Wenn aber diese Punkte erfüllt sind, kann man auch die Digital Natives für dieses Berufsfeld begeistern“.

Buchtipps

Philipp Riederle

Wie wir arbeiten, und was wir fordern.

ISBN-13: 978-3426277294

Details siehe Seite 16

Was tun, wenn die Corona-Schutzschirme zuklappen?

Dass die ConSozial im Zuge der Coronapandemie abgesagt wurde, erweist sich in diesen Tagen als richtige Entscheidung. Die Botschaft Schutzschirme zum Jahresende hin auslaufen zu lassen, muss hingegen kritisch hinterfragt werden. Für die Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege war das zurückliegende halbe Jahr in jeder Hinsicht eine große Herausforderung. Auf der einen Seite im Hinblick auf deutliche Mehrbelastungen etwa im Krankenhausbereich aber auch in der Altenpflege und auf der anderen Seite ausbleibende Nutzer und Nutzerinnen etwa im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe aber auch der Behindertenhilfe. In vielen Fällen hat dies zu existenziellen Bedrohungen von Einrichtungen geführt. Nicht alle werden diese Phase wirtschaftlich überleben. Glücklicherweise hat die Politik auf Bundesebene in enger Abstimmung mit uns und in den Ländern in geradezu atemberaubender Geschwindigkeit Schutzgesetze auch für soziale Einrichtungen auf den Weg gebracht.

Nebenbei bemerkt: Auch die Beamten und Beamtinnen, die die verschiedenen Regelungen in Tag-und-Nacht-Schichten vorbereitet haben, verdienen für diesen Einsatz mindestens einen großen Applaus. Auch dass die Verfassungsorgane so schnell gehandelt haben, war keine Selbstverständlichkeit, wie man anderswo sehen konnte. Ich war stolz, Teil dieses Systems zu sein.

Gleichwohl laufen die meisten Schutzgesetze – insbesondere das Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) – Ende des Jahres aus und es stellt sich die bange Frage, was kommt dann? Offensichtlich bestand die Annahme, dass die Krise zum 1. Januar 2021 vorbei sein würde. Davon ist aber leider nicht auszugehen! Insofern müssen wir dringend die Zeit nach dem Auslaufen des SodEG in den Blick nehmen. Die Option einer weiteren Verlängerung wird von der Politik derzeit nicht ernsthaft erwogen. Sie wäre eindeutig unsere erste Wahl.



Dr. Gerhard Timm

Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW), Berlin
Email: gerhard.timm@bag-wohlfahrt.de

Auf jeden Fall sollte es zu den Lehren der COVID-19-Pandemie gehören, sich für die Zukunft so zu wappnen, dass bei Pandemien keine Sondergesetze und Notmaßnahmen mehr erforderlich sind, sondern dass bei ihrem Auftreten bestimmte Folgen mehr oder weniger automatisch eintreten.

Es liegt auf der Hand, dazu entsprechende Vorkehrungen in den Sozialgesetzbüchern zu treffen. Neben einer Grundsatznorm im SGB I müssten Spezialregelungen in den anderen betroffenen SGBs geschaffen werden. Konkret gemeint ist eine Verhandlungspflicht der Vertragspartner bei Eintritt pandemischer Ereignisse, um auf diesem Weg gemeinsame Lösungen zu vereinbaren. Sollte es innerhalb einer bestimmten Frist zu keinem Ergebnis kommen, entscheidet eine Schiedsstelle. Dies wäre ein systemkonformer Mechanismus zur Krisenbewältigung.

In vielen Bereichen sind die Verhandlungspartner die Kommunen und Gemeinden. Es kann unterstellt werden, dass auch sie ein Interesse an der Bewahrung einer funktionierenden sozialen Infrastruktur haben. Die Verantwortung für Bereitstellung und Unterhalt liegt in der Regel auf kommunaler Ebene und die Kommunen bedienen sich umfassend der Freien Wohlfahrtspflege, um die Aufgaben zu erfüllen. Wohl auch unter dem Eindruck des SodEG als Auffanglinie waren die Kommunen in vielen Fällen bereit, Verträge auch dann fortzuführen, wenn ihnen keine direkte Gegenleistung mehr entsprach (etwa bei geschlossenen Kitas). Damit haben sie verantwortungsvoll die Existenz dieser Einrichtungen für die Zukunft gesichert.

Das geschah allerdings überwiegend vor dem Hintergrund eines langen konjunkturellen Aufschwungs und guter finanzieller Ausgangsdaten. In Zeiten mit angespannten Finanzen und mit dem Rechnungshof im Rücken wird das so einfach nicht mehr gehen. Deshalb bedarf es dafür einer gesetzlichen Grundlage. Daran sollten auch die Kommunen ein Interesse haben.

Kinderrechte – ein Balanceakt für Eltern und Fachkräfte



Foto: Freepik

Kinder haben Rechte! – Ein Thema, mit dem sich Prof. Dr. Maywald bestens auskennt. Bereits seit 2002 ist er Sprecher der National Coalition für die Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention in Deutschland. „Schutzrechte, Beteiligungsrechte und Förderrechte – das sind die drei großen kinderrechtlichen Säulen“, erklärt Maywald.

Erziehungs- und Bildungspartnerschaft – Respekt vor den Unterschieden

Auch wenn die Kinderrechte in der Kinderrechtskonvention sehr eindeutig formuliert sind, gibt es im Alltag hin und wieder unklare Fälle: „Situationen, in denen es nicht nur um ein Kinderrecht geht, sondern um mehrere, die in eine Balance gebracht werden müssen.“ Als Beispiel nennt Maywald einen „Klassiker“: Ein Kind habe das Recht, nicht von seinen Eltern getrennt zu werden. „Aber es hat auch das Recht auf Schutz vor Gewalt. Tatsächlich ist manchmal der Schutz vor Gewalt so wichtig, dass wir ein Kind von den Eltern trennen müssen“, meint Maywald und ergänzt: „Solange das Kindeswohl jedoch nicht gefährdet ist, haben die Eltern auch rein rechtlich einen großen Gestaltungsspielraum. Übrigens auch Fachkräfte können Fehler machen und dürfen es auch, allerdings ein bisschen weniger. Sie sind ausgebildet.“

Buchtip

Prof. Dr. Maywald

Kinderrechte in der Kita.

ISBN: 978-3-451-34850-1

Details siehe Seite 17

Geht es um die richtige Balance der Kinderrechte, kann es bei Eltern und Fachkräften zuweilen zu unterschiedlichen Gewichtungen kommen. Das jedoch ist völlig normal, wenn es nach Maywald geht: „Für mich heißt Erziehungs- und Bildungspartnerschaft Respekt vor den Unterschieden.“ Die Kita müsse respektieren, wenn die Eltern Verhaltensweisen zeigen, die sie ablehnen – wie etwa die berühmte Milchschnittenernährung: „So etwas ist keine Kindeswohlgefährdung. Fachkräfte können den Eltern nicht einfach ihre Vorstellungen überbügeln. Wir können aber auch von den Eltern erwarten, dass sie Respekt gegenüber anderen Ansichten in der Kita zeigen.“ In jedem Fall rät Maywald Kitas dazu, ihre Auffassungen sehr transparent zu halten und ein schriftliches Konzept zu haben, in dem wesentliche Punkte angesprochen sind. Und egal, um welche Angelegenheit es sich handelt, „wenn es zu einem Konflikt kommt, sollte das Gespräch mit den Eltern gesucht werden“.

Stand der Kinderrechte heute

Was ganz allgemein die Präsenz von Kinderrechten im Alltag betrifft, lasse sich eine positive Entwicklung beobachten: „Sowohl was die festgeschriebenen Rechte von Kindern angeht als auch ihre praktische Umsetzung gibt es deutliche Fortschritte.“ Ein großes – auch rechtliches – Problem sieht Maywald allerdings in der fehlenden Verankerung der Kinderrechte als Grundrechte in unserer Verfassung: „Die Kinderrechtskonvention steht nach unserem Grundgesetz unterhalb des Levels der Verfassung. Im Konfliktfall ist das Grundgesetz daher höherrangig.“ Besonders der Kindeswohlvorrang sei sehr wichtig, ebenso die Beteiligungsrechte von Kindern meint Maywald und fügt hinzu: „Auch heute noch werden viele Kinder in Gerichtsentscheidungen nicht einmal angehört, geschweige denn in anderen Bereichen. Insofern ist das Glas zwar halb voll, wir haben viel erreicht, aber es ist auch noch halbleer. Es ist sicherlich noch sehr viel zu tun.“



Prof. Dr. Jörg Maywald

Geschäftsführer der Deutschen

Liga für das Kind,

Honorarprofessor an der Fach-

hochschule Potsdam, Sprecher der

National Coalition Deutschland

Email: joerg-maywald@gmx.de



Foto: Gerd Altmann

Chef*in ade – Mit Reflexion zur Selbstorganisation

Einen Chef oder eine Chefin gibt es in dem von Joana Breidenbach gegründeten betterplace lab nicht. Dafür viele Freiheiten – und ein hohes Maß an Eigenverantwortung. Doch wie funktioniert das, ein Unternehmen ohne Führungskraft?

Als Breidenbach das betterplace lab, einen digital-sozialen Think-und-Do-Tank, gründete, stand sie zunächst noch ganz klassisch an der Unternehmensspitze. So lange, bis sie sich allmählich wieder aus dem Projekt zurückziehen wollte. Anstatt auf eine Nachfolgerin fiel die Wahl auf die Form der Selbstorganisation. Für Breidenbach bedeutet das: „Es gibt keine festen hierarchischen Strukturen, sondern es entstehen situativ immer neue Gebilde, was wesentlich besser passt, um auf eine dynamischere Außenwelt zu reagieren und diese auch aktiv zu gestalten.“ Für jedes neue Projekt werden daher kleine Teams gebildet, die von einem Lead geleitet werden. Der Lead ist für dieses Projekt der oder die Chef(in) und trägt sowohl die Entscheidungsgewalt als auch die Verantwortung. „Das Besondere bei uns ist, dass diese Strukturen, wenn das Projekt vorbei ist, wieder zerfallen und sich für das nächste die Teams wieder anders aufstellen“, erklärt Breidenbach. Auf diese Weise sei es auch Mitarbeitenden, die sonst eher zugespielt haben, möglich, die Position des Leads im geschützten Raum selbst einmal auszuprobieren.



Dr. Joana Breidenbach

promovierte Kulturanthropologin, Sozialunternehmerin, Autorin, Mitgründerin von betterplace.org und Gründerin des betterplace lab, Berlin
www.betterplace.org

Innerer Transformationsprozess

Die Transformation hin zu einem sehr radikal selbstorganisierten Team sei allerdings nicht von heute auf morgen gegangen, so Breidenbach: „Plötzlich müssen alle viel mehr in die Verantwortung gehen, weil alle dafür verantwortlich sind, dass wir unser Jahresbudget verdienen, dass wir qualitätvolle Arbeit machen. Allen Teammitgliedern obliegen die Aufgaben von Führung, Orientierung geben, Qualität sichern, Strategie entwickeln. Jeder muss sich dafür vorbereiten und die notwendigen Fähigkeiten erwerben.“ Selbstorganisation setze es schließlich voraus, selbstverantwortlich sowie selbstmotiviert zu arbeiten. Und genau dafür brauche es Reflexionskompetenzen, meint Breidenbach und ergänzt: „Wir haben gesehen, dass es nicht reicht, einfach nur die äußeren Prozesse umzustellen, sondern dass wir innere Kompetenzen brauchen, um kraftvolle Entscheidungen zu fällen, um neue Ideen zu haben und diese auch selbstbewusst im Team zu präsentieren. Für diesen inneren Transformationsprozess hat das betterplace lab mit einer Organisationsentwicklerin, Bettina Rollow, zusammengearbeitet. Auch anderen Unternehmen rät Breidenbach, sich für diesen Schritt eine externe Unterstützung zu holen: „Ich plädiere sehr dafür, dass man sich eine äußere Begleitung nimmt. Ein Blick von außen kann blinde Flecken viel besser sehen.“ Für das betterplace lab hat sich der professionelle Beistand gelohnt: „Wir haben Neues über uns erfahren, wir haben Prinzipien verstanden, wieso wir in bestimmte Schiefen gehen, weshalb manches gut funktioniert oder auch nicht. Und diese neuen Erkenntnisse haben wir dann in unseren Arbeitsalltag überführt.“

Buchtipps

Dr. Joana Breidenbach | Bettina Rollow

New Work needs Inner Work.

ISBN-13: 978-3800661374

Details siehe Seite 17

Rückkehr in den Kita-Alltag

Kinder achtsam begleiten

Corona hat vieles verändert. Zahlreiche Einschränkungen haben den Weg in unseren Alltag gefunden, Unsicherheit und Sorgen stehen in der Luft. Und das nicht nur bei uns Erwachsenen: „Auch bei Kindern hinterlässt die Krise Spuren“, meint Bianca Hofmann.

Spielerische Auseinandersetzung

Die Gründerin von Praxis-Kita in Grünwald steht dazu mit mehreren Kitas, die sie begleitet, in regem Austausch. „Die Kinder drücken ihre Ängste weniger in Worten aus. Stattdessen zeigt sich an ihren Spielhandlungen, dass auch sie durch die Corona-Krise belastet sind.“ Manche Kitas haben ein Corona-Kissen in Form eines Virus gebastelt, nennt Hofmann als Beispiel: „Diesem Kissen gegenüber drücken die Kinder ihre Wut aus oder halten bewusst Abstand und sagen ‚Geh weg, mit dir will ich nichts zu tun haben!‘“. Neben einem Corona-Kissen biete etwa auch ein Handpuppentheater eine tolle Möglichkeit, sich spielerisch mit dem Thema auseinanderzusetzen, meint Hofmann und betont: „Wichtig ist, dass Sie als Fachkraft durch das Material die Rahmenbedingungen schaffen, die Erlebnisse nachzuspielen.“ Dabei sei es auch von Bedeutung, mit den Kindern zu schauen, welche Sorgen, Ängste, aber genauso, welche schönen Erlebnisse sie hatten: „Es ist ja nicht alles schlecht gewesen. So haben viele Kinder eine sehr enge Familienzeit erfahren. Davon mussten sie sich vielleicht wieder verabschieden, als sie in die alten Strukturen zurückgekehrt sind.“

Behutsamer Wiedereinstieg

Auch wenn sich laut Hofmanns Erfahrungen die Kinder sehr freuen, wieder in die Kita kommen zu können, brauche es einen behutsamen Wiedereinstieg. „Viele Erzieher*innen haben zu Beginn der Corona-Krise intuitiv das Richtige gemacht und den Kontakt gehalten. Das erleichtert die Rückkehr

Blogartikel

Corona-Krise adé: 7 Tipps mit denen Sie den Kindern die Rückkehr in die Kita erleichtern.

Details siehe Seite 16



enorm.“ Vor Ort könne es helfen, wenn das Kind sich einen plüschigen Beistand in Form eines Kuscheltieres oder Schmusekissens mitbringen darf. „Da sollten die Fachkräfte auch überlegen, was den Kindern jeweils bei der Eingewöhnung in die Kita geholfen hat“, so Hofmann. Fühlt sich ein Kind hingegen hilflos und hat das Gefühl, keine Unterstützung zu erhalten, könne sich das negativ auf das gesamte weitere Leben auswirken. „Daher ist es ganz wichtig, die Kinder gut zu begleiten und Gesprächsangebote zu schaffen.“

Nicht zuletzt sollte man offen thematisieren, was wir gerade alles nicht tun dürfen und sich gemeinsam Alternativen überlegen“, spricht Hofmann die corona-bedingten Einschränkungen an, die auch vor dem Kita-Alltag nicht Halt machen. Anstatt das Morgenkreislied zu singen, was mancherorts derzeit verboten ist, könne man es beispielsweise klatschen: „Die Kinder sollen nicht das Gefühl haben, dieser Situation schutzlos ausgeliefert zu sein, sondern erleben, dass sie mit ihren eigenen Kräften dazutun können, das Beste daraus zu machen.“

Bianca Hofmann

Erzieherin, Dipl.-Betriebswirtin (FH), systemischer Coach und Supervisor, Referentin, Fachberatung und Autorin, Gründerin von Praxis-Kita, Grünwald
Email: info@praxis-kita.de



Mit Teilhabe zur Teilnahme – Barrierefreie Politik für Menschen mit Behinderung

Teilnahme am politischen Geschehen – in der Theorie steht sie hierzulande jedem offen. Doch in der Praxis sieht es etwas anders aus: „Menschen mit Behinderung sind in politischen Arenen klar unterrepräsentiert,“ meint Prof. Dr. Hendrik Trescher. „Die Gründe dafür sind vielschichtig“, weiß der Experte.

Fehlende Barrierefreiheit

Bei Menschen mit einer physischen Behinderung ist es oftmals die mangelnde Mobilität, die ihnen eine Beteiligung erschwert. Dabei gehe es nicht ausschließlich um nicht-barrierefreie Wahllokale, sondern etwa auch um den Besuch von politischen Veranstaltungen: „Für Menschen, die auf Assistenz angewiesen sind, ist das nicht immer einfach“, gibt Trescher zu bedenken.

Eine fehlende Barrierefreiheit spielt auch bei Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen eine wesentliche Rolle: „In den seltensten Fällen und eigentlich auch nur bei den großen Parteien und das wiederum nur bei Bundes- oder Landtagswahlen haben wir leichte Sprache im Wahlprogramm vorliegen. Oft sind es auch nur Auszüge davon“, so Trescher.

Politische Bildung und gesellschaftliche Teilhabe

Das Hauptproblem sieht der Experte jedoch an tieferer Stelle: „Wir haben ein Bildungssystem, bei dem Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in einer Art und Weise geschult werden, dass sie kaum ein Verständnis von Politik und Demokratie haben. Die Herausforderung ist riesig, doch es müsste hier nachhaltigere Programme geben.“ Man müsse Wege finden, stärkere Zugänge zu schaffen. Das gehe durch



Fotograf: Christian Stein

Prof. Dr. Hendrik Trescher
Soziologe, Pädagoge, Professur für
Erziehungswissenschaft mit dem
Schwerpunkt Inklusion und Ex-
klusion an der Philipps-Universität
Marburg

Email: hendrik.trescher@uni-marburg.de

Bildungsprogramme, aber auch, indem man insgesamt mehr gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht, damit die Menschen wissen, worüber sie bei der Wahl abstimmen und wofür sie stimmen. Denn: „Demokratie kann nur über Teilhabe funktionieren und Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen sind in vielen Lebensbereichen nicht teilhabend“, meint Trescher.



Foto: pixabay katernikesch

In jedem Fall bestehe hier eine große Herausforderung, die sich nicht über singuläre Maßnahmen lösen lasse, „schließlich“, betont Trescher, „ist diese Personen-
gruppe sehr heterogen.“ Politisch aktiv teilnehmen und ihre Stimme abgeben zu dürfen, ist für manche von ihnen überhaupt erst seit Mai 2019 möglich: Zuvor blieb allen Personen, für die ein Gericht eine(n) Betreuer(in) in allen Lebensbereichen bestellt hat, der Gang zur Wahl verwehrt. Bis diese Menschen ihr Wahlrecht aber auch tatsächlich nutzen und mehr politische Zugänge geschaffen werden, könne es jedoch noch Jahre bis Jahrzehnte dauern, schätzt Trescher. Die Gesetzesänderung sei ein wertvoller symbolischer Schritt, doch damit allein ist es nicht getan: „Es ist eine Frage der Stärke einer Demokratie, dass sie es schafft, Bildung in entsprechender Weise aufbereitet zur Verfügung zu stellen, damit die Bürger*innen nicht nur im rechtlichen, sondern auch im tieferen Sinne wahlmündig sind.“

Tipp

Prof. Dr. Hendrik Trescher

Inklusion und Dekonstruktion.

Zeitschrift für Inklusion, 12 (2) online

Details siehe Seite 16

Bianca Hofmann

Corona-Krise adé:

7 Tipps mit denen Sie den Kindern die Rückkehr in die Kita erleichtern.

Blogartikel

<https://praxis-kita.com/2020/04/20/7tipps-mit-denen-sie-kindern-die-rueckkehr-in-die-kita-erleichtern-coronaspezial/>



Philipp Riederle

Wie wir arbeiten, und was wir fordern.

Die digitale Generation revolutioniert die Berufswelt.

Droemer HC / Auflage: 1. (3. April 2017)

Broschiert: 336 Seiten / 16,99 Euro

ISBN-13: 978-3426277294

Deutschlands jüngster Unternehmensberater Philipp Riederle erklärt in diesem Debattenbuch, wie die digitale Generation wirklich tickt: Viele Unternehmen befürchten, keinen qualifizierten Nachwuchs mehr zu bekommen, denn die nun auf den Arbeitsmarkt drängende Generation - die sogenannte Handy-Generation - gilt bei Managern und Personalern als verwöhnt und spaßorientiert. Hier hakt Philipp Riederle ein und erklärt als Vermittler zwischen Alt und Jung die Lebenswirklichkeit seiner Altersgenossen und ihre Ansprüche. Er konstatiert: Wir sind definitiv nicht die Generation Weichei. Wir sind gut ausgebildet, sehr flexibel und haben ein riesiges innovatives Potenzial. Wir wollen gestalten, verändern und mit Vorgesetzten auf Augenhöhe kommunizieren. Die Arbeit muss zum Leben passen, sie muss sinnvoll sein und begeistern. Unter diesen Voraussetzungen, sagt Philipp Riederle, wird sich seine Generation in den Unternehmen voll einbringen – denn die heute 25- bis 30-Jährigen wissen: Uns gehört die Zukunft.



Prof. Dr. Harald Welzer

Alles könnte anders sein.

Eine Gesellschaftsutopie für freie Menschen.

S. Fischer-Verlag / Auflage: 7. (Februar 2019)

Gebundene Ausgabe: 320 Seiten / 22,00 Euro

ISBN-13: 978-3103974010

Heute glaubt niemand mehr, dass es unseren Kindern mal besser gehen wird. Muss das so sein? Muss es nicht! Der Soziologe und erprobte Zukunftsarchitekt Harald Welzer entwirft uns eine gute, eine mögliche Zukunft. Anstatt nur zu kritisieren oder zu lamentieren, macht er sich Gedanken, wie eine gute Zukunft aussehen könnte: In realistischen Szenarien skizziert er konkrete Zukunftsbilder u.a. in den Bereichen Arbeit, Mobilität, Digitalisierung, Leben in der Stadt, Wirtschaften, Umgang mit Migration usw.

Erfrischend und Mut machend zeigt Welzer: Die vielbeschworene »Alternativlosigkeit« ist in Wahrheit nur Phantasielosigkeit. Wir haben auch schon viel erreicht, auf das man aufbauen kann. Es ist nur vergessen worden beziehungsweise von anderen Prioritäten verdrängt. Es kann tatsächlich alles anders sein. Man braucht nur eine Vorstellung davon, wie es sein sollte. Und man muss es machen. Die Belohnung: eine lebenswerte Zukunft, auf die wir uns freuen können.

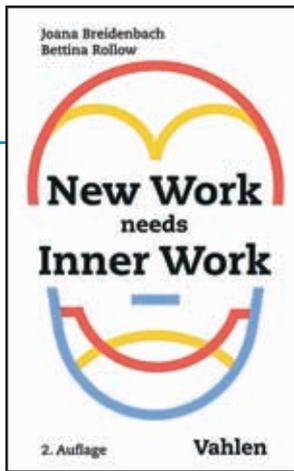
Prof. Dr. Hendrik Trescher

Inklusion und Dekonstruktion.

Die Praxis der ‚Versorgung‘ von Menschen mit Behinderung in Deutschland zum Gegenstand.

Zeitschrift für Inklusion, 12 (2) online

<https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/411/348>



Dr. Joana Breidenbach | Bettina Rollow

New Work needs Inner Work.

Ein Handbuch für Unternehmen auf dem Weg zur Selbstorganisation.

Vahlen/ Auflage: 2 (16. September 2019)
Taschenbuch: 152 Seiten/ 19,80 Euro
ISBN-13: 978-3800661374

Nach fünf Jahren intensiver Erfahrung mit New Work wissen wir: Die meisten Ansätze, um New Work, „Teal Organisations“ oder Selbstorganisation einzuführen, greifen zu kurz und sind damit zum Scheitern verurteilt. Denn sie konzentrieren sich auf die äußere, sichtbare Dimension des Wandels. Aber jede äußere Veränderung von Strukturen und Prozessen muss notwendigerweise von einer inneren Transformation begleitet werden. Deshalb widmen wir dieses Buch insbesondere der „inneren Innovation“ von Teams. Darunter verstehen wir die Art und Weise, wie Mitarbeiter und Teams reifen und wachsen können, so dass sie ihre komplexe, flexible Außenwelt kompetenter, sicherer und glücklicher gestalten können.

New Work needs Inner Work ist ein praxisorientiertes Handbuch, in dem wir Schritt für Schritt beschreiben, wie man Selbstorganisation im Team oder Unternehmen einführen kann. Wir kombinieren die Perspektive der Unternehmerin (Joana, betterplace) und des Coaches (Bettina), um anhand von Organisationsprinzipien, konkreten Beispielen und Übungen zu erforschen, welche Kompetenzen wichtig sind, um Hierarchien abzubauen und flexibler und sinnstiftender zu arbeiten.

Stephanie Neumann

Food Stories

Blog

<https://www.food-stories.info>

Prof. Dr. Frank Schulz-Nieswandt

Pflegepolitik gesellschaftspolitisch radikal neu denken.

Gestaltfragen einer Reform des SGB XI.

Grundlagen, Kontexte, Eckpunkte, Dimensionen und Aspekte

Herausgeber:

Kuratorium Deutsche Altershilfe (Berlin, Jan. 2020)

Publikation

https://kda.de/wp-content/uploads/2020/01/Grundlagentext_Schulz-Nieswandt.pdf



Prof. Dr. Maywald

Kinderrechte in der Kita.

Kinder schützen, fördern, beteiligen.

Verlag Herder

160 Seiten/ 22,00 Euro

ISBN: 978-3-451-34850-1

Kitas sind in erster Linie Einrichtungen für Kinder. Deren Bedürfnisse und Rechte müssen im Mittelpunkt stehen. Die notwendigen Freiräume der Kindheit müssen vor einer Vereinnahmung durch Erwachsene geschützt werden. Bildung ja, aber kind- und altersgerecht und nicht auf Kosten der Kinder!

Ein Vierteljahrhundert nach Verabschiedung der UN-Kinderrechtskonvention plädiert das Buch dafür, die Kita vom Kopf auf die Füße zu stellen. Das Kind mit seinen Bedürfnissen und nicht die Vorstellungen und Wünsche der Erwachsenen muss Ausgangspunkt aller Überlegungen sein. Die Kita vom Kind her denken bedeutet daher, sämtliche Abläufe und Angebote auf ihre Kindgerechtigkeit hin zu überprüfen. Dazu bedarf es einer konsequenten Parteinahme für Kinder im Sinne des Vorrangs des Kindeswohls.

Food Stories – Essen mit Geschichte(n)



Bild: Freepik vecteezy

„Fatayas, mit Frischkäse gefüllt, frittiert und in Rosenwasser gedippt – das hat so toll geschmeckt“, schwärmt Steph Neumann. Die Leiterin des Foodtruck-Projekts der Caritas Bamberg, in dem Geflüchtete den Kochlöffel schwingen, kommt derzeit öfter in den Genuss exotischer Gerichte: Beim Vorkochen entscheiden sie und ihr Team, welche Speisen in das Menü des Caterings aufgenommen werden. Obwohl das Essen in dem Projekt eine Hauptrolle spielt, geht es dabei um mehr.

Kulinarischer Begegnungsort

„Durch die Gerichte, die unsere Köche zubereiten und unsere Erfahrungen in dem Projekt werden Geschichten erzählt“, so Neumann. Der Foodtruck als Begegnungsort zwischen den Einheimischen und den Geflüchteten möchte dazu einladen, den Menschen dahinter zu sehen und auch die reiche Kultur dieser Länder: „Essen ist da ja perfekt, das greift nicht das



Stephanie Neumann

Leitung der Food Stories
Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e.V.,
Lebenskünstlerin mit Erfahrungen aus der Personal- und Organisationsentwicklung sowie Projektmanagement
Email: stephanie.neumann@caritas-bamberg.de

Blog

Food Stories

<https://www.food-stories.info>

Stigma Flüchtling auf, sondern das muss jeder machen, um zu überleben. Essen kann etwas Wunderbares sein, ein Abenteuer, ein Kennenlernen, etwas, das die Sinne anregt und schöne Erinnerungen weckt.“ Um mitzumachen, muss man kein Profikoch sein: „An sich kann jeder mitkochen, der einen Flucht- oder Migrationshintergrund hat und Spaß am Kochen mitbringt.“ Wichtig seien zudem ein gewisses Verantwortungsbewusstsein und Freude an der Gruppenarbeit. Professionelle Unterstützung erhält das Team von einem gelernten Koch.

Ein wirtschaftliches Experiment

Am Anfang war es schwieriger als gedacht, Geflüchtete für das Projekt zu gewinnen: „Problematisch war der Erstkontakt. Wir konnten ja niemanden einfach auf der Straße ansprechen“, lacht Neumann. Die Lösung: Stakeholder mit ins Boot zu nehmen, die mit Geflüchteten arbeiten. „Mit der Zeit hat es geklappt und sich sogar ein richtiger Schneeballeffekt entwickelt.“ Noch werde der Foodtruck von Fördermitteln mitfinanziert, doch das soll sich ändern: „Das Projekt ist am Anfang als soziale Investition gedacht. Es soll aber später, wenn der Foodtruck sich selber trägt, auch ein Business werden, das dann eventuell allein von den Flüchtlingen betrieben werden kann.“ Im Moment sind die Food Stories ein Freiwilligenprojekt der CariThek. Dadurch erhalten die geflüchteten Köch*innen eine Aufwandsentschädigung und andere Leistungen wie etwa die Vermittlung von Hilfe bei der Jobsuche. Gleichzeitig sind die Geflüchteten ja auch stolz darauf, dem Land etwas wiederzugeben und sich zu engagieren, meint Neumann und ergänzt: „Die Vorteile des Projekts sind überwältigend, aber das Investment am Anfang ist genauso groß.“ Gerade die Zeit der Planungsphase dürfe nicht unterschätzt werden, Formalia wie die Beantragung eines Gewerbescheins gilt es miteinzuplanen. Das Wichtigste aber, betont Neumann, der man die Begeisterung für dieses Projekt deutlich anmerkt, ist die Teamarbeit: „Wir Menschen müssen lernen, über Unterschiede hinweg zu kooperieren – und das geht ja nur, wenn man sich auf Augenhöhe begegnet.“

SGB XI – die erhoffte Hilfe oder ein Pflegefall?

Seit über 25 Jahren gibt es sie schon – die Pflegeversicherung. „Bereits von Anbeginn war sie in vielen Punkten strittig“, meint Prof. Dr. Schulz-Nieswandt. „Befragungen in der Bevölkerung haben eindeutig ergeben“, so der Vorsitzende der KDA, „dass die Pflegeversicherung eine Verbesserung war.“ Das stehe auch fachpolitisch außer Frage, doch könne man die Freude noch nicht vollends teilen: „Insgesamt ist die Pflegeversicherung ein Erfolg, weil sie ja eine Lücke geschlossen hat, aber sie konnte nicht mithalten mit dem Bedarfswandel.“

Zum Verständnis schildert der Experte den ursprünglichen Gründungsmythos: „Die eigentlichen Pflegekosten müssen gesellschaftlich – das heißt von der Pflegeversicherung – getragen werden. Wo das nicht geht, kommt nach dem Subsidiaritätsprinzip die Sozialhilfe dazu.“ In der Praxis aber sei der Eigenanteil bei der stationären Pflege so rapide gestiegen, dass die Pflegekosten längst nicht von der Gesellschaft gedeckt, sondern extrem privatisiert worden sind. „Wir müssen dafür sorgen, dass die Menschen wirklich alle entlastet werden“, fordert Schulz-Nieswandt und betont: „Das heißt aber nicht, dass wir nicht die ‚Hotelkosten‘ tragen müssen, denn das tun wir privat ja auch.“ Obwohl vielen manchmal keine andere Option bleibt, ist ein Pflegeheim meist nicht das „Hotel“ der Wahl: „Wir wissen, dass der größte Teil der Menschen nicht in die stationäre Langzeitversorgung möchte. Dennoch kommen aber viele Menschen dorthin, gar nicht mal nur wegen der Pflegebedürftigkeit, sondern weil sie keine Netzwerke haben.“



Prof. Dr. Frank Schulz-Nieswandt

Forschung und Lehre an der Universität zu Köln,
Honorarprofessor für Sozialökonomie der Pflege an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Vallendar,
Vorsitzender des Kuratoriums Deutsche Altershilfe, Berlin
Email: schulz-nieswandt@wiso.uni-koeln.de



Foto: Gerd Altmann

Netzwerke und Personalmixbemessung

Denn ohne diese bedeute private Häuslichkeit leider häufig die Gefahr der Vereinsamung und manchmal gar der Verwahrlosung. Daher könne das Schaffen von Netzwerken, ebenso aber auch der Ausbau von alternativen Wohnformen eine willkommenere Perspektive bieten. Momentan machen letztere nur 2% des Marktes aus, doch es kommt Bewegung auf: „Mittlerweile entwickelt sich da einiges und das sollten wir fördern“, appelliert der Experte.

Erschwerend kommt im Bereich der Pflege der allseits bekannte Fachkräftemangel hinzu. Um die Situation zu entkrampfen, werde es wahrscheinlich auf eine individualisierte Bedarfsdiagnostik hinauslaufen: „Braucht ein Mensch mehr Körperpflege, dann geht es um Fachpflege, braucht er mehr Alltagsbegleitung, geht es um Sozialarbeit oder angeleitete Ehrenamtler“, sagt Schulz-Nieswandt und ergänzt: „Das heißt, wir müssen genau diagnostizieren, was jemand braucht und daraufhin die Personalbemessung vornehmen. Und zwar eine Personalmixbemessung, denn wir benötigen nicht für alles Fachpflege.“ Ob in der Tagespflege, zuhause oder im Heim – eine individuelle Versorgung sollte für jeden unabhängig vom Wohnort ermöglicht werden können: „Wir müssen von der Differenzierung der Wohnform ausgehend denken und dann um die Wohnform herum eine gute Versorgungslandschaft schaffen.“

Publikation

Prof. Dr. Frank Schulz-Nieswandt
**Pflegepolitik gesellschaftspolitisch
radikal neu denken.**

Gestaltfragen einer Reform des SGB XI.

Details siehe Seite 17

Mehr als systemrelevant – „die Feuerwehr des Sozialen“ und ihr Brennpunkt

Systemrelevant - ein Begriff, der seit der Corona-Krise in aller Munde ist. „Eigentlich kennt man ihn eher aus der Finanzwirtschaft“, meint Eva Welskop-Deffaa. Nun sei er auf die sozialen Berufe übertragen worden. „Merkwürdig und auch ein bisschen irritierend“ findet das die Vorständin Sozial- und Fachpolitik des Deutschen Caritasverbandes. „Ich hatte eigentlich die Hoffnung, es sei längst deutlich, dass wir viel mehr sind als ‚systemrelevant‘, nämlich ‚lebenswichtig‘.“

Welskop-Deffaa übersetzt die Berufe der Freien Wohlfahrt mit „der Feuerwehr des Sozialen“: „Gerade, weil den Menschen bewusst ist, wie wenig vorhersehbar es ist, wo und wann ein Brand ausbricht, wird die Feuerwehr als unverzichtbar angesehen.“ Das lasse sich auf die Pflege direkt übertragen. Eigene Pflegebedürftigkeit oder die naher Angehöriger ist ein reales Risiko. Es brauche eine soziale Infrastruktur, die im Pflegefall genauso schnell und verlässlich hilft wie die Feuerwehr. Offenkundig sei es nötig, das Wissen um die Allgegenwart sozialer Notlagen in der Gesellschaft zu verankern.

„Eine schwierige Aufgabe, denn die meisten Menschen beschäftigen sich nicht gerne mit sozialen Risiken, Pflegebedürftigkeit oder Armutsgefahren, die einen unter Umständen selber treffen können.“ Auch hier lasse sich von der Feuerwehr lernen: „Bei regelmäßigen Tagen der offenen Tür weist sie immer wieder auf die Brandgefahr hin und nutzt gleichzeitig die Chance, ihre eigenen Leistungen anschaulich darzustellen.“



Eva M. Welskop-Deffaa

bis 2012 Abteilungsleiterin im BMFSFJ, dann im Vorstand der Gewerkschaft ver.di., seit 2017 Vorstand Sozial- und Fachpolitik des Deutschen Caritasverbandes, Freiburg/Berlin

Email: Vorstand.Sozialpolitik@caritas.de



Foto: freepik macrovector

Bessere Arbeitsbedingungen

Dabei, so Welskop-Deffaa, gehe es auch darum, die gesellschaftliche Zahlungsbereitschaft der Nutzer*innen zu steigern: „Wenn die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen realisieren, wie sehr sie in ihrem Lebensalltag darauf angewiesen sind, dass die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung der Fachkräfte stimmen, werden sie unsere Mitstreiter*innen bei der Durchsetzung von Reformen der Pflegeversicherung sein.“ Ein Thema, mit dem Welskop-Deffaa den großen Brennpunkt der „sozialen Feuerwehr“ anspricht: „Um die Berufe attraktiver zu machen, müssen die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessert werden.“

Angesichts der starken Abhängigkeit von Refinanzierungen der sozialen Dienstleistungen aus den Sozialkassen sei schlussendlich auch die Politik gefragt, wenn es um die Sicherung einer angemessenen Bezahlung geht. Zuerst seien für die Arbeitsbedingungen jedoch Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen verantwortlich. Wichtig sei es dabei, gemeinsam zu überlegen, was die Beschäftigten brauchen, um gerne und dauerhaft in ihrer Stelle zu arbeiten. Welskop-Deffaa ermutigt die Verantwortlichen in den Einrichtungen und Diensten, selbst immer wieder neu innovative Wege auszuprobieren, um im Alltag sozialer Berufe für die Beschäftigten und die Klient*innen Verbesserungen zu erreichen: „Sozial und innovativ, das müssen zwei Seiten einer Medaille sein.“

TIPP

Marianne Heimbach-Steins (Hrsg.):

Jahrbuch für christliche Sozialwissenschaften

ISBN: 978-3-402-109-89-2

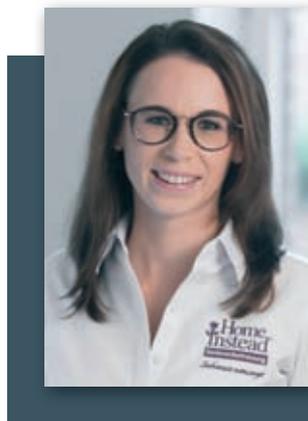
Details siehe Seite 24

Plötzlich Quarantäne – die ambulante Betreuung zu Corona-Zeiten

Anne Trepels erinnert sich noch genau: „Es war Veilchendienstag, als es hieß, dass ein Corona-Infizierter die besagte Karnevalssitzung besucht habe.“ Von Tag eins an seien mehrere tausend Menschen in Quarantäne beordert worden. „Stündlich kam die Info, dass wieder ein Mitarbeiter ausfällt.“ Eine Ausnahmesituation für die Geschäftsführerin von zwei Home Instead-Betrieben im Kreis Heinsberg und dem Rhein-Erft-Kreis.

Organisatorische Herausforderung

„Wir haben sofort begonnen, einen Prozessplan zu schreiben und alles mehrmals durchgespielt.“ Den Plan habe das Team anfangs immer wieder angepasst. „Wie informieren wir die Kunden? Welche Einsätze besetzen wir neu? Und mit wem? All diese Fragen galt es zu beantworten“, so die Franchisenehmerin. „Zeitweise standen 40% unserer Betreuungskräfte unter Quarantäne.“ Für an Covid-19 erkrankte Kund*innen wurde zudem ein zuvor geschultes Sonderteam ins Leben gerufen. Trepels ist dankbar, dass die noch verfügbaren Mitarbeitenden in dieser Zeit „maximal flexibel waren und wirklich alles gegeben haben“. Gerade für die Mitarbeitenden im Büro sei es in den ersten Tagen ein 24-Stunden-Job gewesen. Neben der Koordination der Einsätze war auch die Organisation von Schutzausrüstung eine zeitraubende Angelegenheit. Später habe dann die Zentrale Großmengen bestellt und auch anderweitig unterstützend mitgewirkt, meint Trepels. Ein Krisenteam sei aktiviert worden, das sich über Verfahrensanweisungen und Marketing bis hin zu Hinweisblättern und Schulungen gekümmert hat. „Da wir hier in Heinsberg jedoch als erste Region mit den Corona-Maßnahmen konfrontiert wurden, war zunächst unser eigenes Organisationsgeschick gefragt.“



Anne Trepels

Franchisenehmerin, Geschäftsführerin von zwei Home Instead Betrieben im Kreis Heinsberg und dem Rhein-Erft-Kreis

Email: anne.trepels@homeinstead.de



Foto: Gerd Altmann

Fehlende Nähe

Doch selbst mit bester Vorbereitung stellt Covid-19 die ambulante Betreuung vor die ein oder andere Herausforderung. Insbesondere bei langen Einsätzen sei es nicht immer einfach, durchgängig in Maske und Handschuhen zu arbeiten. „Vor allem bei Neukunden ist es schwer, Vertrauen aufzubauen, wenn man nur das halbe Gesicht sieht“, gibt Trepels zu bedenken. „Auch das Händeschütteln, die körperliche Nähe, das fehlt einfach.“

Viele Kund*innen hätten zudem darunter gelitten, ihre Angehörigen nicht mehr sehen zu können. „Unsere Betreuungskräfte vor Ort waren dann der einzige Funken Hoffnung“ – auch, wenn sie durch die Umlanungen oft nicht zur gewohnten Zeit kommen konnten. „Vonseiten der Senior*innen war für uns immer viel Verständnis da, das hat sehr geholfen.“ Dazu hat nicht zuletzt eine gute Kommunikation mitbeigetragen: „Wir haben schon innerhalb der ersten Tage Kundenschriften zur aktuellen Situation verschickt. Daraus hat sich schließlich unser Newsletter entwickelt.“ Auch intern setzt Trepels auf Kommunikation: „Wir haben mit allen Mitarbeitenden wöchentlich Videokonferenzen durchgeführt, um eine Plattform zu geben für Fragen, zum Austausch und, um weiterhin den Teamgedanken leben zu können.“

Podcast

www.homeinstead.de/unternehmen/podcast

Bildung mutig gestalten – Auf dem Weg zum selbstverantwortlichen Lernen

Wie behalten Schüler*innen ihre Motivation zum Lernen? Wie können sie zu mehr Urteils- und Handlungsfähigkeit kommen? Und was verbindet die Berufsschulen der Rummelsberger Diakonie jenseits ihres Leitbildes und des gemeinsamen Trägers? Genau diese Fragen haben sich Diakon Christian Oerthel und seine Kolleg*innen gestellt. Die Lösung: „Selbstverantwortliches Lernen schien uns eine passende Antwort zu sein – und ein Grund, unser Lernkonzept umzustellen“, so Oerthel.

Vernetztes Denken durch Gestaltungskompetenz

Ein Aspekt, den auch der Nationale Aktionsplan vorsieht, dem sich Bayern mit seiner Unterschrift verpflichtet hat. „Ich denke, begründet ist das auch durch den Paradigmenwechsel von einer Leistungsgesellschaft hin zu humanen Werten, von linearen Abläufen zu komplexen Fragestellungen“, erklärt Katharina Keinki, die das Schulentwicklungsprojekt der Rummelsberger Diakonie leitet. Vernetzt statt linear sei daher auch das Denken, das heutzutage benötigt werde. „Wir bilden Fachkräfte für die soziale Arbeit aus, die in ihrem Beruf gefordert sein werden, eigenverantwortlich zu handeln“, so Oerthel. „Das fällt natürlich leichter, wenn wir schon während der Ausbildung das selbstverantwortliche Lernen der Schüler*innen fördern und fordern.“ Ein Frontalunterricht mit der Lehrkraft an der Tafel und den Lernenden vor dem Pult ist dafür natürlich keine Option: „Es braucht unter anderem klare Regeln für alle Beteiligten, die gegenseitige Wertschätzung, das Vertrauen in die Lernenden und einen Ort der Begegnung.“ Beim letzten Umbau sei das auch in der Gebäudestruktur berücksichtigt worden, berichtet Oerthel, der darin einen Einfluss auf

das Unterrichtskonzept sieht: „Wir haben uns etwas frei gemacht von den bisherigen Klassenzimmern. Ganz nach dem Motto, ich muss mich ein bisschen bewegen – und dann bewegen sich auch die anderen mit.“

Mut zur Veränderung

Neben den passenden Räumlichkeiten und der knappen wie wichtigen Ressource Zeit ergänzt Oerthel eine weitere Zutat: „Veränderung braucht immer Mut, in diesem Fall vor allem vonseiten der Lehrenden. Die Veränderung muss im Kopf beginnen. Ich bin als Lehrkraft zwar verantwortlich, dass ich den Lernprozess gut organisiere, aber nicht unbedingt dafür, dass am Ende das Ergebnis passt.“ Die Rolle der Lehrenden, fügt Keinki hinzu, wandle sich von der reinen Wissensvermittlung hin zur Lernbegleitung, Sie gibt nicht mehr alles vor, sondern legt den notwendigen Rahmen. „Wir zwingen unsere Lehrkräfte natürlich nicht zu dieser Methode, wir schaffen das Angebot. Bei vielen ist das Interesse da, die Lehrenden kommen dann von selbst mit ihren Fragen und Ideen zu uns,“ freut sich Keinki. Bisher habe sie bereits viele positive Rückmeldungen erhalten, nicht zuletzt im Zuge des Corona-Lockdowns: „Ein Schulleiter kam auf mich zu und meinte, wie gut, dass wir das selbstverantwortliche Lernen davor schon eingeübt haben, unsere Schüler*innen profitieren jetzt sehr davon.“

Buchtipps

Margret Rasfeld, Stephan Breidenbach

Schulen im Aufbruch – Eine Anstiftung

ISBN-13: 978-3466310302

Details siehe Seite 25



Katharina Keinki

Diakonin, Pädagogin (B.A.),
Leitung des Schulentwicklungs-
projekt der beruflichen Schulen
der Rummelsberger Diakonie e.V.,
Schwarzenbruck

Email: Keinki.Katharina@rummelsberger.net



Christian Oerthel

Diakon, Dipl.- Sozialpädagoge
(FH), Leiter der beruflichen Schu-
len der Rummelsberger Diakonie
e.V., Schwarzenbruck

Email: oerthel.christian@rummelsberger.net

Mit Covid-19 durch die Langzeitpflege – Zwischen Schutzmaßnahmen und Lebensqualität

„Ein Pandemievirus“, erklärt Christian Janke, „zeichnet sich durch drei Merkmale aus.“ Erstens müsse es effektiv töten. Zweitens leicht von Mensch zu Mensch übertragbar sein und drittens auf eine nahezu zu 100 Prozent empfängliche Bevölkerung treffen. „In einer Einrichtung der Langzeitpflege fallen diese drei Faktoren bei der aktuellen Pandemie leider komplett zusammen“, warnt der Tropenmediziner und Experte für Fragen des Ausbruchmanagements.

Eine besonders leichte Übertragbarkeit ergebe sich durch die Institutionalisierung von Wohnen sowie die jeden Tag neu von außen hinzukommenden Pflegekräfte aus unterschiedlichen Bereichen. Auch eine hohe Anzahl zuständiger Ärzte sei problematisch: „Diese sehen in ihren Praxen bis zu 100 Patienten am Tag und können somit ungewollt zu Superspreadern werden“, gibt der Experte zu bedenken. Hinzu kommen eine hohe Vulnerabilität und Infektanfälligkeit der Heimbewohner*innen.

Die Aufgabe sei es daher, die Übertragung auf ein Minimum zu reduzieren. Dieses müsse nicht notwendigerweise gleich null betragen, wenn es nach Janke geht. „Nach meiner persönlichen Meinung sind wir mit einem Nullrisiko nicht mehr arbeitsfähig. Die Altenpflege hat ja auch einen Auftrag jenseits der Minimierung des Infektionsrisikos.“

Individuelle Schutzmaßnahmen

Genau an dieser Stelle ist ein großer Spagat gefordert, wenn es darum geht, Schutzmaßnahmen und Lebensqualität in Einklang zu bringen: „Wir Ärzte kommen aus einem klinischen Umfeld. Wir haben tatsächlich mit Patienten zu tun. Die Menschen in einer Wohneinrichtung sind aber keine Patienten, sondern Bewohner*innen“, betont Janke. Verschiedene Maßnahmen, die in einem Krankenhaus ohne jeden Zweifel richtig seien, ließen sich in einer Einrichtung der Langzeitpflege nicht ohne Weiteres umsetzen. „Die Bewohner*innen wollen aus ihren privaten Lebensbereichen, wo sie etwa ihre persönlichen Möbel haben, nicht einfach in Isolationsstationen verlegt werden. Da gilt es, Alternativen zu finden.“ Auf der Suche nach ebensolchen, lokalen und individuellen Lösungen berät der Experte derzeit auch Pflegeeinrichtungen vor Ort. Denn was die richtigen Maßnahmen sind, da gebe es keine allgemeingültige Antwort: „Es gilt dabei, die



Foto: Gerd Altmann

Anforderungen des Infektionsschutzes, des sozialen Zusammenlebens, der Pflegequalität, der Resilienz von Bewohner*innen, aber auch die Interessen der Pflegenden jeden Tag neu miteinander auszuhandeln.“ Für Janke liegt jedoch die Wahrheit nicht nur in der Antwort selbst, sondern auch in dem Prozess, wie Entscheidungen getroffen werden. „Es verwundert mich dabei immer wieder, wie wenig zum Beispiel die Bewohner*innen solcher Einrichtungen daran beteiligt werden.“ Es sollte, so Janke, in jedem Fall auch eine klare Antwort geben auf die Frage, wie wir passende Schutzmaßnahmen festlegen. „Und da sehe ich durchaus noch Diskussionsbedarf.“

Christian Janke

Tropenmediziner, Epidemiologe, war der Leitende Sanitätsoffizier der Bundeswehr während des Ebolaausbruchs 2014/15 in Westafrika, Mitglied des Expertengremiums zur Pandemieeindämmung in der Langzeitpflege des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege, Abteilung für Infektions- und Tropenmedizin, Klinikum der Universität München
Email: christian.janke@lrz.uni-muenchen.de





Prof. Helmut Kreidenweis

Digitaler Wandel in der Sozialwirtschaft: Grundlagen - Strategien - Praxis.

Nomos Verlag, 02/2018, 276 Seiten, ISBN-13: 978-3848742523, 54 Euro

Der digitale Wandel lässt sich nicht weghoffen, er verändert die Welt der sozialen Dienstleistungen erheblich: Bislang unbekannte Wettbewerber tauchen auf, Klienten und Mitarbeiter stellen veränderte Anforderungen oder neue Geschäftsmodelle werden möglich.

Dieser Band informiert über Grundlagen und Herausforderungen des digitalen Wandels und stellt strategi-

sche Ansätze vor. Er liefert methodisches Knowhow, um die eigene Unternehmensstrategie neu zu justieren, digitale Dienstleistungen zu entwickeln oder Geschäftsmodelle zu gestalten. Die Potenziale von Branchensoftware, Sozialen Medien, Big Data, dem Internet der Dinge sowie von Assistenztechnologien werden aufgezeigt. Beiträge zu digitaler Teilhabe, Arbeitsgestaltung, Datensicherheit und Kompetenzentwicklung in einer digitalisierten Sozialwirtschaft runden den Sammelband ab.

Marianne Heimbach-Steins (Hrsg.):

Jahrbuch für christliche Sozialwissenschaften

Sozialethik der Pflege und Pflegepolitik

57. Band/2016, Aschendorff Verlag, Münster

ISBN: 978-3-402-109-89-2, 38 Euro

Pflege und Pflegepolitik haben sich im Verlauf der letzten ca. zwei Jahrzehnte zu einem zentralen Thema der Sozialpolitik in Deutschland (wie auch in vielen Nachbarländern) entwickelt. Die komplexen Anforderungen eines Pflegesystems, das der gesellschaftlichen Entwicklung und dem wachsenden Bedarf an Pflegekapazitäten, Einrichtungen und Unterstützungsangeboten qualitativ und quantitativ Rechnung trägt, werfen eine Vielzahl sozialetisch brennender Fragen auf, die im Fokus des 57. Bandes des Jahrbuchs für Christliche Sozialwissenschaften stehen.

Die Beiträge u. a. von M. Heimbach-Steins und F. Krause, Th. Klie, G. Becke und P. Bleses, R. Pitschas und G. Thiele, B. Emunds und M. Bobbert diskutieren sozialetische Herausforderungen der Pflege und Pflegepolitik aus der Perspektive unterschiedlicher Felder und Ebenen sozialer und gesellschaftlicher Praxis.



Sandra Richter

Frühpädagogische Konzepte praktisch umgesetzt: Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in der Kita

Cornelsen, Berlin 2017, 136 Seiten, ISBN-13: 978-3589151929, 15,99 Euro

Sie möchten, dass Ihre Kita für alle Kinder ein Ort für Bildung, Wohlbefinden und Teilhabe ist - unabhängig von deren Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Familienkonstellation, Behinderung, Sprache oder Religion? Dann werden Sie schnell auf folgende Fragen stoßen: Wie sollte eine Lernumgebung gestaltet sein, die alle Kinder berücksichtigt? Wie gestalten wir die Interaktion mit den Kindern vorurteilsbewusst? Und wie gehen wir mit unterschiedlichen Familiensprachen, -kulturen und -formen um?

In diesem Ratgeber finden Sie konkrete Beispiele, Ideen und Umsetzungshilfen: von Schritt-für-Schritt-Anleitungen über Tipps zu Methoden, Raumgestaltung und Spielmaterialien bis hin zu Reflexionsfragen für das Kita-Team.

Ein Muss für jede Einrichtung, die vorurteilsbewusst leben und arbeiten will!



Sabine Hindrichs, Ulrich Rommel
Pflegerische Versorgung bei COVID-19

Vincentz Network | September 2020
ISBN: 9783748604037 | 28,90 Euro



Die Corona-Pandemie stellt Pflegeeinrichtungen vor große Herausforderungen. Die zentrale Frage: Wie sind Pflegebedürftige und Pflegekräfte in stationärer und ambulanter Langzeitpflege zu schützen? Fundierte Antworten finden PDL und Pflegekräfte in diesem Praxishandbuch. Kurz und knapp mit vielen Leitfäden, Checklisten und Ablaufdiagrammen. Die Themenpalette reicht vom Basis-Wissen der Pandemie-Planung bis zum Krisen- und Quarantänemanagement während eines COVID-19 Ausbruchs. Das Autorenteam berichtet aus der Beratungspraxis. Es bringt auf den Punkt, welche Maßnahmenoptionen bei betroffenen und nicht-betroffenen Einrichtungen umgesetzt wurden.

Margret Rasfeld, Stephan Breidenbach

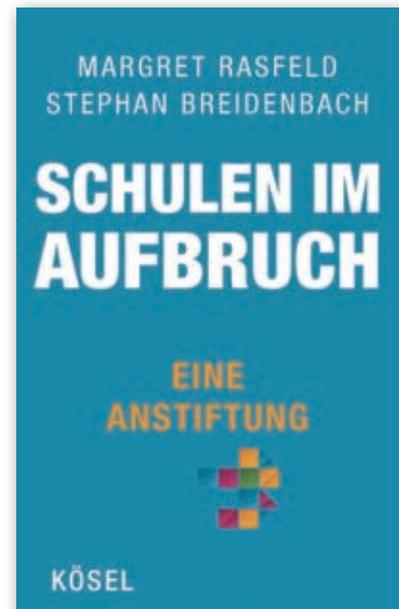
Schulen im Aufbruch – Eine Anstiftung
Kösel Verlag | 160 Seiten
ISBN-13: 978-3466310302
15,00 Euro

Eine globalisierte Welt, ihre hohe Veränderungsdynamik, die steigende Informationsflut und vieles mehr machen ein neues, zeitgemäßes Verständnis von Lernen und Bildung erforderlich. Das Lernen in sinnvollen Zusammenhängen, selbstbestimmt und mit Begeisterung, das Lernen im Leben, Erfahrungen von Selbstwirksamkeit, Wertschätzung, Anerkennung und Beziehung – das macht Lernprozesse erfolgreich.

Eine solche Kultur der Potenzialentfaltung ist weit mehr als das ABC des Wissens. Sie erfordert, Schule neu zu denken.

Um Schulen auf dem Weg zu Schulen der Potenzialentfaltung zu unterstützen, gründeten Margret Rasfeld, Stephan Breidenbach und Gerald Hüther die Initiative Schule im Aufbruch. Die Initiative setzt sich dafür ein, dass jede Schule zu einem Ort wird, an dem Schülerinnen und Schüler ihre Talente entdecken und ihre Potenziale entfalten können.

Dieses Buch stellt grundsätzliche Fragen, es zeigt Wege zu Lernlust statt Schulfrust. Kinder und Jugendliche entfalten ihr Potenzial – ihre Entdeckerfreude, ihre Gestaltungslust, ihre Kreativität und Offenheit, ihre Zukunftskompetenz.



- Anzeige -

ECCLESIA GRUPPE

SINN STIFTEN. WERTE SCHÜTZEN.

Ihr Interessenvertreter in allen Versicherungsangelegenheiten der Sozialwirtschaft

Wir analysieren den individuellen Absicherungsbedarf Ihrer Einrichtung, kaufen den dafür notwendigen Versicherungsschutz zu besten Bedingungen ein und sind auch an Ihrer Seite, wenn ein Schaden eingetreten ist.

Partner der LAG der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege in Bayern

- ✓ Versicherungs- und Risikoberatung
- ✓ Versicherungseinkauf
- ✓ Vertragsbetreuung

Ecclesia Versicherungsdienst GmbH • UNION Versicherungsdienst GmbH
 Telefon +49 5231 603-0 • www.ecclesia.de • www.union-paritaet.de



Digitalisierung in der Sozialwirtschaft –

„Es tut überhaupt nicht weh!“

1,7 Prozent ihres Gesamtumsatzes geben soziale Organisationen derzeit im Schnitt für IT aus, heißt es im IT-Report für die Sozialwirtschaft. „Die Spanne reicht dabei von 0,3 bis 6 Prozent. Da gibt es also durchaus Spielräume“, meint Prof. Kreidenweis.

Diese auch zu nutzen, hält der Experte für überlebenswichtig: „Sozialunternehmen, die sich digitalisieren, sind attraktiv für junge und leistungsbereite Mitarbeitende.“ Insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels sei dies ein wichtiges Argument. Neben der Attraktivität für potentielle Nachwuchskräfte ist auch die Sichtbarkeit für Kund*innen ein nicht zu unterschätzender Aspekt: „Soziale Unternehmen, die auf digitalen Kanälen nicht zeitgemäß vertreten sind, tauchen nicht auf dem Radar derjenigen Menschen auf, die soziale Dienstleistungen nur mehr im Netz suchen.“ Viele, insbesondere kleinere Träger haben laut Kreidenweis noch immer keine mobilfähigen Webseiten. Die meisten Menschen nutzen privat aber keinen PC mehr, sondern ihr Smartphone. „Damit können sie die veralteten Seiten allerdings kaum mehr lesen. Der nächste Dienstleister ist jedoch nur einen Wisch entfernt“, warnt der Experte.

Corona-bedingtes Umdenken

Nicht zuletzt auch zur Zeit der Corona-Krise hat sich eine fehlende Digitalisierung schnell bemerkbar gemacht: „Es beginnt bei zu schwachen Internetanbindungen und Netzwerken, fehlendem W-LAN, kaum vorhandenen multimediafähigen Endgeräten und natürlich dem Knowhow, das alles zu nutzen.“ Kreidenweis weiß aber auch von Trägern, die ganz entspannt

waren: „Da konnte der IT-Leiter mit wenigen Klicks zahlreiche Mitarbeitende auf Home-Office umstellen, weil die Infrastruktur mit virtuellen Servern und Desktops bereits dafür ausgelegt war.“ Andere wiederum, so der Experte, mussten wild improvisieren und die nun rar gewordene Hardware zu übersteuerten Preisen kaufen. Zudem wurden die sonst so hoch gehaltenen Datenschutzbedenken auf einmal hintenangestellt. In jedem Fall habe die Corona-Krise eine veränderte Einstellung zur Digitalisierung bewirkt. „Ich kenne Sozialarbeiter, die noch zu Jahresbeginn felsenfest der Meinung waren, Beratung könne nur von Angesicht zu Angesicht stattfinden. Ebenso Leitungskräfte, die für eine einstündige Besprechung vier Stunden Autofahrt in Kauf genommen haben.“ Nun hätten sie plötzlich alle bemerkt, dass das auch digital geht. „Vielleicht nicht immer in exakt gleicher Qualität, aber: es tut überhaupt nicht weh.“

Es werde ein Lernprozess sein, meint Kreidenweis, und wir werden herausfinden, wo ein Video und wo ein direkter Kontakt sinnvoll ist. Corona war also sicher ein Fingerzeig und es habe sich vieles bewegt, resümiert der Experte. Doch die Anschaffung einer Videokonferenz-Software sei noch keine Digitalisierungsstrategie. „Die beginnt in den Köpfen und nicht in der Steckdose. Und sie muss konsequent weiterentwickelt und -gelebt werden.“



Prof. Helmut Kreidenweis

Professor für Sozialinformatik an der Kath. Universität Eichstätt, Vorstand des FINSOZ e.V., Mitbegründer und Mitglied der Programmkommission der ConSozial, Inhaber von KI-Consult Augsburg
Email: hk@ki-consult.de

Buchtip

Prof. Helmut Kreidenweis

Digitaler Wandel in der Sozialwirtschaft

ISBN-13: 978-3848742523

Details siehe Seite 24

Führung in der digitalen Welt – ein Kulturschock mit Schmerzen und Chancen



Foto: Pixabay Gerd Altmann

Schock, Unwohlsein, Schmerzerleben - „all das sind Symptome, die bei Führungskräften auftreten können, wenn sie mit dem Gedanken an eine Digitalisierung konfrontiert werden“, schildert Amanda Lindner. Und das werden sie zurzeit immer häufiger. Gerade auch durch die Corona-Krise sei der Druck von der operativen auf die Führungsebene, die Digitalisierung möglichst schnell voranzubringen, stark gestiegen. „Da habe ich wirklich schon Schweißperlen auf der Stirn gesehen“, bekräftigt die Expertin für Digitalisierung ihre Beobachtungen. Dabei rührten diese nicht unbedingt aus Angst vor der Technik, sondern vielmehr vor einer neuen Führungskultur.

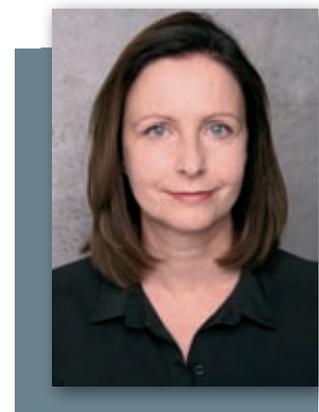
Zum Verständnis beschreibt Lindner die aktuelle Situation vieler Führungskräfte: „Es handelt sich oftmals um Personen, die seit 20 Jahren sehr regelorientiert arbeiten und gelernten Methoden folgen.“ Früher seien sie genau dafür befördert worden. Doch mit den technischen Neuerungen und dem kulturellen Wandel sind plötzlich ganz andere Arbeitsweisen gefordert: „Lösungen werden nicht mehr in fertigem Zustand präsentiert, sondern der agilen Methodik folgend nach und nach weiter ausgearbeitet.“ Ältere Führungskräfte reagierten darauf zuweilen mit abwertenden Bemerkungen wie „aber das ist ja noch gar nicht fertig“ – dabei handele es sich um ressourcenschonende, nutzerfreundliche Methoden, neue Angebote zu schaffen.

Einbindung der Mitarbeitenden

Eine weitere große Umstellung ist bezüglich des Dialogs mit den Mitarbeitenden gefragt: „Hier erfolgt ein regelrechter Angriff auf ein altes Hierarchiesystem“ meint Lindner und erklärt, dass noch immer eine peer-to-peer-Kommunikation die Regel sei. „Das bedeutet,

dass ein Vorstand nur mit gleicher oder bestenfalls noch mit der zweiten Ebene redet. Doch auch ein Pfleger soll Ideen weiterleiten dürfen“, fordert Lindner und betont, dass es ihr nicht darum gehe, bestehende Strukturen aufzulösen, sondern sie durchlässiger für Innovationen zu machen. Die Expertin plädiert ohnehin dafür, den Mitarbeitenden mehr Gestaltungsmöglichkeiten einzuräumen: „Die Führungskräfte können dadurch entlastet werden und sich auch selbst einfach mal zurücklehnen.“ Gleichzeitig profitiere das Unternehmen davon, indem es schneller und effizienter wachse.

Um Vorbehalte abzubauen und einen Einblick in die neuen Arbeitsweisen zu gewinnen, ist ein Blick über den Tellerrand auch auf Unternehmensebene durchaus lohnenswert: „Es kann sehr hilfreich sein, sich bei einer Art ‚Partnerunternehmen‘, das bereits digitaler aufgestellt ist, zeigen zu lassen, wie die Leute dort arbeiten“, rät die Expertin. Dann werde schnell ersichtlich, dass sich das Bild der Führungskraft in der Digitalwirtschaft gewandelt hat: „Es gibt weniger Kontrolle, stattdessen ein zielorientiertes Führen, das mehr auf die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden setzt.“



Amanda Lindner

hat viele Jahre für DAX- und NASDAQ-Unternehmen digitale Strategien umgesetzt, Technologien eingeführt und Transformation begleitet,
Diakonie Deutschland, Berlin

Email: amanda.lindner@diakonie.de

Auch Vorurteile fangen klein an – Vielfalt und Demokratie in der KITA

„Ich will nicht neben dem sitzen, der redet so komisch!“ – Das Beispiel, das Brigitte Johanna Will nennt, ist eine typische Vorform von Vorurteilen, die sich bereits bei Kindern in der Kita zeigen können. „Sie konstruieren diese aktiv und eigensinnig aus bewertenden Botschaften ihrer Umwelt“, erklärt die Sozialpädagogin. Schon in frühen Jahren griffen Kinder gesellschaftliche Bewertungen darüber auf, was als „normal“ gilt. Durch Mitmenschen, Spielmaterial, Werbung und Medien, so die Expertin, lernen Kinder, wer wichtig und sichtbar ist und wer nicht. „Kinderbücher zum Beispiel enthalten oft stereotype oder diskriminierende Bilder von Menschen und verstärken dadurch Vorurteile. Gegen wen diese sich richten, ist also kein Zufall“, gibt Will zu bedenken.

Laut der Sozialpädagogin experimentieren Kinder schon früh mit Vorurteilen, um ihre Spielinteressen durchzusetzen. Auch wenn es ihnen nicht primär darum gehe, andere auszugrenzen oder zu diskriminieren, hinterlasse das bei den Adressant*innen deutliche Spuren. Häufig werde zudem vergessen, bemerkt Will, dass Vorurteile allen Kindern schaden – auch denen, die sie hegen: „Vorurteile hindern Kinder daran, ein gesundes Selbstbild zu entwickeln, ohne sich unter- oder überlegen zu fühlen.“



Foto: Freepik rawpixel

Vorurteilsbewusstes Erziehen

Zur Zeit der Corona-Pandemie haben sich bestehende Benachteiligungen noch weiter verschärft: „Insbesondere Kinder aus ohnehin gesellschaftlich marginalisierten Familien sind von Ungleichheiten betroffen“, erläutert Will und fordert Pädagog*innen auf, sich in der Kita gezielt gegen Vorurteile – egal von welcher Seite diese kommen – zu engagieren und diskriminierungssensibel zu handeln.

Als Multiplikator*in für vorurteilsbewusste Erziehung und Bildung© begleitet Will Kita-Teams dabei, dieser Aufgabe gerecht zu werden. Der Ansatz zielt darauf ab, durch Wissenserweiterung, Selbst- und Praxisreflexion Einseitigkeiten und Vorurteile sowohl in der Pädagogik als auch in den Strukturen der Kita zu erkennen. Im Anschluss steht die gemeinsame Entwicklung von Veränderungsschritten für die jeweilige Kita vor Ort. „Pädagog*innen sollten lernen, wie sie alle Kinder gezielter in ihrer Ich- und Bezugsgruppenidentität stärken können“, wünscht sich Will und weist darauf hin, wie wichtig es sei, dass die Fachkräfte den Kindern aktiv Erfahrungen mit Vielfalt ermöglichen, denn: „Nur durch das Kennenlernen von Gemeinsamkeiten und Unterschieden können Kinder Empathie entwickeln für diejenigen, die anders sind als sie selbst.“ Das kritische Denken über Vorurteile und Diskriminierung anzuregen bedeute, sowohl im Kita-Team als auch mit den Kindern darüber zu sprechen, was gerecht und was ungerecht ist. „Wenn die Pädagog*innen die Kinder dabei auch ermutigen, sich aktiv und gemeinsam gegen Ungerechtigkeit zur Wehr zu setzen“, betont Will, „üben sie damit schon früh demokratische Prozesse ein.“

Brigitte Johanna Will

Dipl.-Sozialpädagogin, Betriebswirtin Sozialwesen, Referentin für Kitas in Bayern mit Schwerpunkt vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung©, Inklusion, Qualität und Wirtschaftlichkeit, Würzburg
Email: kontakt@kitasinbayern.de



Buchtipps

Sandra Richter

Frühpädagogische Konzepte praktisch umgesetzt

ISBN-13: 978-3589151929

Details siehe Seite 24

WIR TRANSFORMIEREN BAYERN

Bayernplan für eine soziale und ökologische Transformation

Auf der Homepage www.wirtransformierenbayern.de finden Sie Informationen zu der Ende Juni 2020 offiziell gestarteten Aktion "Bayernplan für eine soziale und ökologische Transformation" des Freistaates, initiiert vom BUND-Bayern, der FridaysForFuture-Ortsgruppe Nürnberg, der Jesuitenmission und dem Landeskomitee der Katholiken in Bayern. Mit dieser Aktion will man Vergleichbares auf EU und Bundesebene ergänzen. Dort finden Sie:

- Aktuelle Informationen zum Gang und Stand der Dinge

- Der Text unseres Anliegens, auch in Leichter Sprache
- Die (erst)unterzeichnenden Organisationen und Personen
- Unterlagen zu unserer Petition
- Unterlagen zu dem geforderten Dialogprozess samt einer parlamentarischen Anhörung
- Ausgewählte Publikationen zur Aktion, entweder von Mitträgern oder in den Medien
- Ausgewählte Reaktionen auf unsere Aktion.
- Mitmachvorschläge für alle, die dabei sein wollen.

Bayernplan2020: Der Weg zu einer sozial gerechteren und ökologisch nachhaltigeren Zukunft im Freistaat! Gemeinsam wollen wir ein Zeichen setzen und gemeinsam schaffen wir das auch!

Sie können die Petition online mitzeichnen – auch Nicht-Bayern: Entscheidend im bayerischen Petitionsrecht ist, dass die Petition sich an bayerischen Institutionen richtet.

www.wirtransformierenbayern.de

TIPP

Besser Leben im Alter

Das Konzept „Sorgende Gemeinschaften“ bietet neue Chancen für alle

Die aktuellen Stichworte Gemeinwesenarbeit, Sozialraumorientierung oder Sorgende Gemeinde bzw. Caring Community haben einen gemeinsamen Nenner. Sie sind eine kirchliche, diakonische und gesellschaftliche Antwort auf die differenzierten Lebensformen und Lebensthemen der Menschen.

Die Idee, die dem Konzept der „Sorgenden Gemeinschaften“ zu Grunde liegt, ist die wertschätzende Stärkung von Eigenverantwortung und Förderung von gegenseitiger Unterstützung.

Auf dem Hintergrund der steigenden Lebenserwartung und knapper werdenden Ressourcen, besonders im Pflegebereich, gilt dies zwar nicht nur, aber eben auch für die ältere Generation.

Die nachrichten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern greifen in ihrer aktuellen Ausgabe (3/20)

das Thema „Sorgende Gemeinschaften“ als Leitgedanke für kirchliches Handeln auf.

Beispielsweise beschreibt die bayerische Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales, Carolina Trautner, in ihrem Beitrag, wie ein gutes Miteinander zwischen den Generationen und die Möglichkeit zu selbstbestimmten Leben aussieht, „wenn wir Hand in Hand zusammenarbeiten...“.

Weitere Autor*innen sind u.a. die Professorin Dr. Uta-Pohl-Patalong mit theologischen Überlegungen, die Publizisten Cornelia Coenen-Marx mit einem Schwerpunkt zum Stichwort „Nachbarschaft“ oder Prof. Andreas Kruse, der die Idee von Mikro-Communities vorstellt. Darüber hinaus bieten konzeptionelle Überlegungen aus Diakonie und Kirche Anregungen zur konkreten Umsetzung.

Das Heft nachrichten 3/20 kann ab sofort mit Angabe der Artikelnummer 500502 über bestellung@afg-elkb.de vorbestellt werden. Es wird derzeit nachgedruckt und ist bald lieferbar.





Wir und die Pflege – Lernortkooperationen und Ausbildungsverbünde

Die Bildung von Lernortkooperationen und Ausbildungsverbänden sowie deren Koordination ist Voraussetzung für die gelingende Umsetzung der neuen Pflegeausbildung.

Aufgrund der Veränderungen in der Struktur und dem Inhalt der neuen Pflegeausbildung müssen Veränderungen in der Organisation, Realisierung und Entwicklung von Lernortkooperationen stattfinden. Dies bedeutet ein Umdenken bei allen Beteiligten der praktischen Einsatzorte, dem Schulpersonal und den Trägern der praktischen Ausbildung. Vor allem, weil gemäß § 8, 10 und 18 PflBG den Trägern mehr Pflichten aufgetragen wurden, während die Pflegeschule dabei aber immer die Gesamtverantwortung der Koordination trägt.



Das bedeutet, dass die Akteure der Schule in enger Zusammenarbeit mit den Trägern agieren müssen, um der Intention des PflBG gerecht zu werden. Im Rahmen der neuen Pflegeausbildung sind alle Akteure auf die Zusammenlegung zu größeren Systemen angewiesen, um das neue Berufsprofil der Pflege von Menschen aller Altersstufen und in allen Versorgungsbereichen zu etablieren. Kooperationen müssen in Zukunft als Teil einer großen Bildungslandschaft betrachtet werden, um das Angebot für Theorie und Praxis zu erweitern. Aufgrund der Vielzahl der unterschiedlichen Praxiseinsätze ist eine enge Kooperation zwischen den Pflegeschulen, den Trägern der praktischen Ausbildung und den Einrichtungen der weiteren Praxiseinsätze erforderlich, dies erzeugt einen weitaus höheren Organisationsaufwand als bisher. Hierzu bedarf es Ko-

operationen u.a. zwischen Pflegeheimen, ambulanten Pflegediensten, Krankenhäusern, Pflegeschulen und weiteren Praxiseinsatzorten. Idealerweise werden sich Partner finden, die gemeinsam alle Anforderungen an die praktische Ausbildung erfüllen und zu Kooperationsverbänden werden. Die Entwicklung hat bisher gezeigt, dass sich die Kooperationsverbände neuen Partnern gegenüber offen zeigen. Die Verantwortung für die Umsetzung des PflBG mit all seinen Herausforderungen wird auf mehreren Schultern verteilt und erfährt so eine Bündelung von personellen und fachlichen Ressourcen. So kann der enge Blick der „Einzelschule/ Einzeleinrichtung“ verschwinden und gemeinsam auf ein großes Ganzes geblickt werden: weg von „Meine Einrichtung und ich“ hin zu „Wir und die Pflege“. Kooperation statt Konkurrenz muss der Weg der neuen Pflegeausbildung in Richtung Zukunft und gemeinsamer Bewältigung des Fachkräftemangels sein.

Das Bayerische Gesundheits- und Pflegeministerium empfiehlt den Abschluss von Kooperationsvereinbarungen auf Ebene der Ausbildungsverbünde, um die erfolgreiche Zusammenarbeit aller an der Ausbildung Beteiligten auf einer gemeinsamen Grundlage zu gewährleisten.

Ein Ausbildungsverbund soll grundsätzlich aus mindestens zwei Pflegeschulen und mindestens zwei Trägern der praktischen Ausbildung bestehen. Soweit möglich, sollen die Träger der praktischen Ausbildung aus verschiedenen Versorgungsbereichen kommen sowie aus mindestens zwei Verbänden der Einrichtungsträger bestehen. Aufgabe aller Institutionen ist es, so zusammenzuwirken, dass die Umsetzung der neuen Pflegeausbildung gelingt, um möglichst viele angehende Pflegefachfrauen und -männer für die Ausbildung nach den neuen Bestimmungen zu gewinnen. Das „Beratungsteam Pflegeausbildung“ des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) steht vor Ort zur Verfügung und unterstützt Netzwerke, Lernortkooperationen und Ausbildungsverbünde zwischen den Pflegeschulen, den Trägern der praktischen Ausbildung sowie den weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen.

Praxisanleitung nach Pflegeberufegesetz in der praktischen Umsetzung

Mit dem Pflegeberufegesetz (PflBG) rückt die Bedeutung der praktischen Ausbildung stärker in den Mittelpunkt. Die gezielte praktische Anleitung der Auszubildenden im Umfang von 10 Prozent im Rahmen der Praxiseinsätze wird zu einer Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung.

Auszubildende sind vor Ort in die pflegerischen Aufgaben und Tätigkeiten schrittweise anhand des Ausbildungsnachweises einzuweisen. Dies bedeutet, dass bereits vor Antritt der Ausbildung eine Planung über die Ausbildungszeit erstellt und transparent gemacht werden muss. Die Praxisanleiter*innen sind dann dafür verantwortlich, die Schüler*innen gemäß Ausbildungsplan an berufliche Handlungssituationen heranzuführen.

Der Praxisanleitung kommt damit eine wesentliche Rolle beim Erwerb der Kompetenzen zu und sie unterstreicht den Charakter der praktischen Ausbildung. Um den Start in die neue Ausbildung zu erleichtern und den künftigen Anforderungen an eine Praxisanleitung in allen Bereichen von Anfang an möglichst umfassend gerecht zu werden, werden derzeit unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten von Praxisanleitung unterstützt.

Zum einen ist die Organisation einer zentralen Praxisanleitung möglich, die beispielsweise für ein spezielles Fachgebiet und mehrere Stationen beziehungsweise Wohnbereiche zuständig ist. Des Weiteren ist denkbar, Praxisanleiter*innen teilweise freizustellen, so dass sie ein bestimmtes Stundenkontingent ihrer Arbeitszeit für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Praxisanleitungen zur Verfügung haben, aber dennoch als Fachkraft auf den Stationen arbeiten, um weiterhin den Pflegealltag mitzuerleben und aktuelle Themen aufzunehmen. Ebenso möglich ist eine fachübergreifende Praxisanleitung innerhalb einer Institution oder die Delegation im Kooperationsverbund an externe (zum Beispiel freiberufliche) Praxisanleiter*innen,



Alle Fotos: StMGP

die mehrere Einrichtungen betreuen. Auch freiberuflich können Praxisanleiter*innen bei entsprechender Ausgestaltung tätig sein. Grundsätzlich sollen sie eine einjährige Berufserfahrung in dem Versorgungsbereich erworben haben, in welchem sie Praxisanleitungen durchführen. Inwieweit Praxisanleiter*innen auch in Bereichen anleiten dürfen, auf die sich ihre einjährige Berufserfahrung nicht erstreckt, muss hinsichtlich des Sinn und Zwecks nach § 4 Abs. 2 PflAPrV betrachtet werden. Hierbei ist hervorzuheben, dass die geforderte einjährige einschlägige Berufserfahrung eine Soll-Vorschrift ist. Hiervon kann aus wichtigem Grund abgewichen werden. Daher kann von diesem Erfordernis abgewichen werden, wenn eine 10%ige Praxisanleitung anders nicht zu gewährleisten und dennoch eine qualitativ hochwertige Anleitung gesichert ist. Eine weitere Neuerung in Bezug auf Praxisanleiter*innen ist die jährliche 24-Stunden-Fortbildung. Diese sollen insbesondere berufspädagogische Themen beinhalten. Anbieten können diese Fortbildung derzeit noch alle Pflegeschulen oder Weiterbildungsstätten mit ihren ganz individuellen Inhalten. So wird vor allem zu Beginn der Umsetzung des PflBG dafür gesorgt, dass Pflegeschulen innerhalb eines Ausbildungsverbundes diese Zusatzqualifikationen für alle Kooperationspartner anbieten können. Im Hinblick auf das Unterrichtskonzept dieser Fortbildung ist darauf zu achten, dass die 24 Stunden als Schulstunden zu betrachten sind. Das bedeutet, dass eine Stunde 45 Minuten beträgt.

Pflichtregistrierung der Praxisanleiter*innen bei der Vereinigung der Pflegenden in Bayern

Für die Befähigung zur Praxisanleitung sind eine berufspädagogische Zusatzausbildung im Umfang von mindestens 300 Stunden und die kontinuierliche, insbesondere berufspädagogische Fortbildung im Umfang von mindestens 24 Stunden jährlich erforderlich.

Soweit eine Person bereits vor dem 31. Dezember 2019 die Qualifikation als Praxisanleiter*in nach dem Alten- bzw. Krankenpflegegesetz erworben hat, genießt diese Bestandsschutz. Nach dem KrPflAPrV sind das Personen, die (neben der Berufsqualifikation und mindestens zwei Jahren Berufserfahrung) über eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 200 Stunden verfügen. Für den Bereich der Altenpflege fallen Personen unter die „Bestandsschutzregelung“ des § 4 Abs. 3 Satz 2 PflAPrV, die eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 200 Stunden zum Stichtag 31.12.2019 erworben haben oder eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 120 Stunden zum Stichtag 31.12.2019 erworben haben und eine ergänzenden berufspädagogischen Maßnahme bis zum 31.12.2021 nachweisen können.

Die Praxisanleitung ist des Weiteren ab Aufnahme der Tätigkeit als Praxisanleitung zur kontinuierlichen, insbesondere berufspädagogischen Fortbildung jährlich im Umfang von mindestens 24 Stunden verpflichtet. Darüber hinaus müssen sich alle Praxisanleiter*innen, die ab dem Jahr 2020 bei einer Einrichtung der praktischen Ausbildung zur Pflegefachfrau und zum Pflegefachmann eingesetzt werden, registrieren. Die Registrierung als Praxisanleitung und die Fortbildungen sind gegenüber der zuständigen Behörde nachzuweisen. Mit der am 31. Januar 2020 veröffentlichten Änderung der Verordnung zur Ausführung der Sozialgesetze und der Verordnung über die zuständigen Behörden zum Vollzug des Rechts der Heilberufe (AVSG) vom 13.01.2020 übernimmt die Vereinigung der Pflegenden in Bayern (VdPB) die Aufgabe jener zuständigen Behörde.

Die VdPB hat im März 2020 mit der Registrierung der Praxisanleitungen in Bayern begonnen. Dies ist unter www.vdpb-praxisanleitung.de möglich. Die Registrierung dient der kontinuierlichen Erfassung aller Praxisanleiter*innen in Bayern, um den Anforderungen des PflBG gerecht werden zu können und den

Auszubildenden die geforderten Praxisanleitungen zu ermöglichen.

Verantwortlich für die Registrierung sind die Praxisanleiter*innen selbst. Nur von ihnen werden die dafür notwendigen Daten erhoben. Da bisher nicht bekannt ist, wer in Bayern als Praxisanleiter*in tätig ist, wurden im ersten Schritt die Träger der praktischen Ausbildung (Arbeitgeber) in das Verfahren miteinbezogen und darum gebeten, ihre Praxisanleiter*innen auf die verpflichtende Registrierung bei der VdPB ausdrücklich hinzuweisen. Alle Registrierten erhalten nach erfolgreichem Abschluss ihres Registrierungsverfahrens einen Ausweis. Für die Registrierung werden keine Gebühren erhoben.

Die Erfüllung der Fortbildungspflicht muss regelmäßig der VdPB gemeldet werden, um weiterhin als Praxisanleiter*in tätig sein zu können. Hierfür wurde eine Online-Plattform eingerichtet, die es den Praxisanleiter*innen möglich macht, ihre Teilnahmebestätigungen online hochzuladen. Dafür erhält jede registrierte Person eine Kennziffer, damit alle Dokumente korrekt zugeordnet werden können. Des Weiteren kann eine Kopie der Teilnahmebestätigung auch per Post gesendet werden.

Kommt es im Ausbildungsverlauf zu Engpässen in der Praxisanleitung, empfiehlt das StMGP daher, sich an die Pflegeschulen/den Träger der praktischen Ausbildung zu wenden, um im Verbund gemeinsam eine Lösung zu finden.





Die Fachkräftegewinnung als größte Herausforderung des Gesundheitswesens



Der Mangel an Gesundheitsfachkräften wird derzeit in noch nie dagewesener Intensität von Politik und Medien diskutiert. Vor allem durch die Corona-Krise gewann das Thema an Bedeutung und rückte in das Zentrum gesellschaftlicher Aufmerksamkeit.

Neu ist die Erkenntnis, dass Deutschland auf eine Fachkräftekrise in diesem wichtigen Wirtschaftssegment zusteuert, allerdings nicht. Bereits seit über einem Jahrzehnt belegen zahlreiche Studien und wissenschaftliche Paper diese Entwicklung. So wird befürchtet, dass bereits im Jahr 2030 jede zweite pflegerische und jede dritte ärztliche Stelle nicht mehr besetzt werden kann. Die Auswirkungen, gerade für eine alternde Gesellschaft mit einer Vielzahl an hochbetagten und multimorbiden Patienten, wären fatal.

Um dieser Krise gegenzusteuern müssten verschiedene Hebel betätigt werden. Hierzu zählen unter anderem eine Steigerung der Anzahl an Neueinsteigern in den Beruf, die Senkung einer innerhalb der Branche erhöhten Krankheitsquote oder auch die Gewinnung ausländischer Fachkräfte. Es bleibt abzuwarten, ob ausreichend Maßnahmen ergriffen werden um die genannten Hebel zu bewegen. In der Zwischenzeit wird es zu einer strategisch entscheidenden Aufgabe für alle Kliniken und Einrichtungen, neue Mitarbeiter zu gewinnen aber vor allem die eigenen Fachkräfte zu binden.

Auch innerhalb der Bezirkskliniken Mittelfranken sind die Folgen des zunehmenden Fachkräfteengpass bereits heute deutlich zu spüren. Je nach Standort und Fachgebiet

variiert die Intensität des Problems. So ist es gerade in eher ländlichen Gebieten schwer, ärztliche Stellen zu besetzen, in den Metropolregionen mangelt es hingegen an Pflegefachkräften. Die Zeiten, in denen die Kliniken aus einer Vielzahl geeigneter Bewerber den perfekten Kandidaten auswählen konnten sind jedenfalls längst vorbei. Die Kräfteverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt haben sich verschoben, denn heute bewerben sich die Krankenhäuser und Einrichtungen bei den Pflegekräften und nicht mehr umgekehrt.



Ein schneller und vor allem an den aktuellen Bedürfnissen und Erwartungen der Bewerber orientierter Rekrutierungsprozess ist hierbei unabdingbar. Mit Hilfe eines digitalen Systems, eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses durch KPIs und Personalgewinnungstrainings für unsere Führungskräfte konnten die Bewerbungen und Einstellungen bei den Bezirkskliniken Mittelfran-

ken in den letzten Jahren gesteigert werden.

Wichtige Elemente unseres Personalmarketings sind darüber hinaus Plakataktionen, die Gewinnung und Begleitung internationaler Fachkräfte sowie Stipendien- und Traineeprogramme. Vor allem der Aufbau einer authentischen Arbeitgebermarke wird zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Hierbei ist wichtig zu beachten, dass die schönste Kampagne keinen Erfolg bringt, wenn die Zufriedenheit der eignen Mitarbeiter nicht hoch ist. Denn nur wenn die eigenen Mitarbeiter das Unternehmen als guten Arbeitgeber weiterempfehlen können, wird sich der Bedarf an Fachkräften langfristig sichern lassen. Durch die Förderung einer guten Führungs- und Unternehmenskultur, die Optimierung von Prozessen und die Entlastung der Mitarbeiter von bürokratischen Tätigkeiten durch eine fortschreitende Digitalisierung lässt sich die Zufriedenheit von Mitarbeitern positiv beeinflussen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass der Fachkräftemangel innerhalb des Gesundheitssystems auch zukünftig enorme Auswirkungen auf medizinische Versorgungseinrichtungen haben wird. Die einzelnen Kliniken stehen in einem starken Wettbewerb zueinander und können Versorgungsleistungen nur dann aufrechterhalten, wenn sie sich im Kampf um Fachkräfte behaupten können.

Karin Schulz
Kommunikationsmanagerin
Bezirkskliniken Mittelfranken
karin.schulz@bezirkskliniken-mfr.de

www.bezirkskliniken-mfr.de



Die bayerische Arbeiterwohlfahrt und der Bund Naturschutz in Bayern fordern „Sozialökologische Wende – Jetzt!“

Die Arbeiterwohlfahrt und der BUND Naturschutz in Bayern formulieren in einem gemeinsamen Papier ihre Positionen für eine grundlegende „sozial-ökologische Wende“. Beide Verbände gelangen von unterschiedlichen Ausgangspunkten zu einer ganz ähnlichen Überzeugung: Nachhaltigkeit wird ohne mehr Gerechtigkeit nicht zu verwirklichen sein – und umgekehrt. Selbstredend ist für unsere Zukunft der stärkere Schutz von Natur und Umwelt unverzichtbar. Allerdings setzt das auch eine andere Verteilung von Ressourcen in unserer Gesellschaft voraus. Wenn beispielsweise bei Miete und Mobilität diejenigen immer mehr belastet werden, die ohnehin wenig haben, wie soll da die Energie- oder Verkehrswende gelingen?



Die bayerischen Landesvorsitzenden Thomas Beyer (links), Arbeiterwohlfahrt, und Richard Mergner, BUND Naturschutz, haben gemeinsam das Diskussionspapier „Sozialökonomische Wende – Jetzt!“ herausgegeben. (Foto: Isabel Krieger)

Seit März dieses Jahrs hat die Corona-Pandemie das Handeln bestimmt und dadurch ist unserer Gesellschaft bzw. dem Umgang mit den Schwächsten in ihr zusätzlich ein Spiegel vorgehalten worden. Nur eines von mehreren Beispielen: Über Wochen wurde das enorme Corona-Gefährdungspotentials in den Gemeinschaftsunterkünften für Asylsuchende geleugnet und die Menschen wurden nicht dezentral untergebracht.

„Wir müssen die Klimakrise und den Schwund natürlicher Ökosysteme ebenso ernst nehmen wie die Covid 19-Pandemie, denn es gibt gemeinsame Ursachen und Wechselwirkungen zwischen diesen drei Krisen. Vor allem bedrohen alle drei Krisen unsere Gesundheit und das Leben der Menschheit“, ist in dem vor kurzem veröffentlichten, gemeinsamen Diskussionspapier von AWO und BUND „Sozialökologische Wende – Jetzt!“ zu lesen. Mit ihm soll auch die Zivilgesellschaft gestärkt werden.

Unserer Auffassung nach ist es an der Zeit, dass wir in den Blick nehmen, wie wir unsere Gesellschaft in der Zeit nach und mit den Erfahrungen von Corona neu und anders gestalten wollen. Dafür werden jetzt die Wei-

chen gestellt, zum Beispiel mit den milliardenschweren Hilfspaketen. Und dafür drohen künftig Kürzungen gerade bei Ökologie und Sozialem. Corona hat den Klimawandel nicht gestoppt und Corona belastet vor allem die wirtschaftlich Schwächeren. Verantwortliche Politik muss endlich in Zusammenhängen denken lernen. In der akuten Krise herrschte das Primat der Exekutive: Es wurde nicht diskutiert, weder in den Parlamenten noch in der Gesellschaft, es wurde

oft an diesen vorbei schlicht vorgegeben. Die aktuelle Veränderung des gesellschaftlichen Klimas zeigt, dass hier schnell wieder eine Umkehr erfolgen muss. Parlamente wie Zivilgesellschaft müssen ihre Aufgaben wieder wahrnehmen. Hier liegt auch die besondere Verantwortung großer Mitgliederverbände wie BN und AWO. Wir nehmen sie an und fordern gemeinsam, wirtschaftliche Aktivitäten zu stoppen, die weltweit für Hunger, Krankheiten und Tote ursächlich sind und auf Raubbau an der Natur wie Ausbeutung der Ärmsten der Armen basieren. Sei es durch den Einsatz krankmachender Pestizide, Luftverschmutzung durch das Verbrennen von Öl und Kohle oder radioaktive Emissionen.

Es ist unerlässlich, den Weg aus der Corona-Krise durch echte und tiefgreifende wirtschaftliche, ökologische und soziale Reformen zu gehen. Gegenüber rein wirtschaftsbezogenen Ansätzen einer „Krisenbewältigung“ müssen die Interessen der breiten Schichten der Bevölkerung vertreten werden. Aus unserem Papier: „Es gilt, einseitige Belastungen im Bereich Arbeit, Miete und Rente abzuwehren. Corona verschärft sonst alte Armutrisiken und bringt neue hervor. Ebenso müssen Klima- und Biodiversitätsschutz in die Programme eingebracht werden, um mit den Konjunkturstützungen nicht die Klima- und Biodiversitäts-Krise zu verstärken, sondern im Gegenteil zu ihrer Lösung mitbeizutragen.“

*Prof. Dr. Thomas Beyer
Landesvorsitzender der
Arbeiterwohlfahrt in Bayern*

Link zum Diskussionspapier von AWO und BUND: https://www.awo-bayern.de/fileadmin/redaktion/Inhalt/PDFs/Aktuelles_Projekte_und_Aktionen/Erkl%C3%A4rung%20Sozial-%C3%B6kologische%20Wende%20-%20JETZT.pdf



So „macht“ man Inklusion:

ComIn von Handicap International wird mit Preis für Inklusion 2020 ausgezeichnet - online-Preisverleihung unter der Schirmherrschaft von Michael Fitz



Samuel Jerry Ubi sitzt im Rollstuhl. Seit 2008 lebt der gebürtige Nigerianer in Deutschland. Nach einer Schussverletzung musste der ausgebildete Schiffsingenieur in Nigeria viele Operationen über sich ergehen lassen. Er konnte nicht laufen, nicht arbeiten, hatte keinen Rollstuhl. Er haderte mit seinem Schicksal. Bis ihn sein Arzt nach Deutschland schickte. In München wurde er von ComIn betreut, einer Einrichtung von Handicap International. Hier lernte er Deutsch und den ersten Umgang mit dem Internet. Heute arbeitet er als IT-Experte und gibt ehrenamtlich Kurse bei ComIn.



*ComIn fördert die Integration von Geflüchteten und Migrant*innen mit Behinderung und chronischen Krankheiten in München, z.B. mit PC-Kursen, die auch von Migrant*innen mit Behinderung geleitet werden. Derzeit finden diese allerdings nur digital statt.*

Foto: mIn von Handicap International

Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung werden mehrfach diskriminiert

Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung sind mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt. „Besonders schwer haben es Asylbewerber*innen mit Behinderung“, erzählt Ricarda Wank, Leiterin von ComIn, „denn die reguläre Kostenübernahme von behinderungsspezifischen Unterstützungsleistungen ist erst mit einer Aufenthaltserlaubnis möglich.“ ComIn hilft mit Rollstühlen, Blindenstöcken, Mobilitätstrainings, Computer- und Deutschkursen, mit Brailleschrift oder Excelkursen.

„Diese Arbeit ist allemal den Inklusionspreis 2020 der Luise Kiesselbach Stiftung wert!“, betont Michael Fitz in seiner online-Laudatio. Der Schauspieler und Musiker ist seit 2013 Schirmherr des Preises für Inklusion. „Behinderte und chro-

nisch kranke Menschen müssen die Möglichkeit haben, ganz normal am Arbeitsmarkt teilzuhaben und sich verwirklichen zu können“, so Michael Fitz weiter.

Menschen mit Behinderung haben das gleiche Recht auf Arbeit

Mit Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention erkennen die Vertragsstaaten das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an. „Dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. (...)“

„Doch die Realität in Deutschland ist eine andere“, weiß Margit Berndl, Vorstand der Luise-Kiesselbach-Stiftung. Die Stiftung wurde 2010 vom Paritätischen in Bayern gegründet. „Nach wie vor ist die

Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung relativ gering. Auch elf Jahre nach Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention sind wir von einer inklusiven Gesellschaft noch weit entfernt, gerade was die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt angeht. Mit dem Preis für Inklusion 2020 zeichnet die Luise-Kiesselbach-Stiftung deshalb ein Projekt aus, das die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben fördert.“

Ricarda Wank bedankt sich für die Verleihung des Preises: „Es ist eine große Anerkennung für die geleistete Arbeit seit über 17 Jahren für Migrant*innen bei ComIn! Inklusion beginnt in den Köpfen, dort ist sie aber oft noch nicht wirklich angekommen. Oft gibt es nach wie vor zu viele Tabus und Schweigen. Inklusion bedeutet aber auch Partizipation: ‚Nichts über uns ohne uns‘, ein Motto der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung.“

Zu Beginn der kalten Jahreszeit Diakonie fordert Ausbau der Wohnungsnotfallhilfe

Mit einem deutlichen Appell haben sich die Diakonie Bayern und der Fachverband Evangelische Wohnungsnotfallhilfe an die Politik gewandt: „Es ist viel geschehen – die Wohnungsnotfallhilfe muss jedoch weiterhin gesichert und ausgebaut werden“, so die zuständige Vorsitzende, Sandra Schuhmann der Diakonie Bayern am Rande des Verbandstages, der heute gleichzeitig digital und in Nürnberg stattfindet. Im Rahmen des Aktionsplans „Hilfe bei Obdachlosigkeit“ der bayerischen Staatsregierung habe man schwerpunktmäßig Präventionsstellen zur Vermeidung von Wohnungslosigkeit und aufsuchende Sozialarbeit in Obdachlosenunterkünften ausbauen können. Es müsse aber noch mehr geschehen, so Schuhmann.

Dass die Unterkünfte für wohnungslose Menschen bislang kaum von Corona betroffen seien, zeige, dass die Verantwortlichen hier einen guten Job machen würden, so Schuhmann, und dass die Hygieneschutzkonzepte greifen würden. „Allerdings: Die kalte Jahreszeit wird für eine zusätzliche Nachfrage sorgen – wir sehen hier einen erhöhten Bedarf an Unterbringungs- und Aufenthaltsmöglichkeiten auch entsprechend den Infektionsschutzmaßnahmen auf die Einrichtungen zukommen.“

Um zu verhindern, dass die Notunterkünfte zu dauerhaften Unterkünften werden, fordert die Diakonie den Ausbau von bezahlbarem Wohnraum. Schuhmann: „Der Bund, das Land, die Kommunen und Gemeinden müssen den sozialen Wohnungsbau stärker in den Blick nehmen und entsprechende Anreize dafür schaffen und einen Zugang z. B. durch Belegungsrechte erschließen.“

Diakonie 
Bayern



Foto: Vardan Sevan

Der Vorsitzende des Fachverbandes, Andreas Kurz ergänzt: „Die Diakonie selbst leistet hier einen Beitrag und schafft in dem ihr möglichen Rahmen zusätzlichen Wohnraum.“ Als Beispiel nannte Kurz das Diakonische Werk Rosenheim, die Stadtmission in Nürnberg sowie die Herzogsägmühle.

Um dem wachsenden Problem der Wohnungsnot und der drohenden Wohnungslosigkeit angemessen begegnen zu können, fordern die Diakonie und ihr Fachverband bayernweit ein strukturell und fachlich ausgebauten Hilfesystem der Wohnungsnotfallhilfe mit auskömmlichen Rahmenbedingungen. Der Aktionsplan „Hilfe bei Obdachlosigkeit“ des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales sei, so Kurz, dabei

ein wichtiges Instrument. Dank der bereitgestellten staatlichen Mittel hätten einige strukturelle Lücken im Rahmen einer Anschubfinanzierung geschlossen werden können. Vorsitzende Schuhmann: „Allerdings werden weiterhin dringend Mittel im Doppelhaushalt 2021/2022 für weitere wirksamen Modellprojekte als Anschubfinanzierung benötigt, die dann in eine Regelfinanzierung durch die kreisfreie Stadt bzw. den Landkreis überführt werden können.“ Ziel muss es sein, hier ein bayernweit flächendeckendes Hilfesystem an Fachstellen der Wohnungsnotfallhilfe dauerhaft zu schaffen.

In Bayern leben offiziellen Angaben aus dem Jahr 2017 zufolge mehr als 15.500 Menschen ohne eigene Wohnung; Zusätzlich geht man von einer deutlich höheren Anzahl an Personen in verdeckter Wohnungslosigkeit aus, die in prekären Wohnverhältnissen leben und beispielsweise bei Bekannten oder Freunden unterkommen. Aktuellere amtliche Zahlen von Menschen in Wohnungsnot gibt es bislang nicht, erst im Jahr 2022 soll es eine bundesweit einheitliche Wohnungslosenstatistik geben.

Der Fachverband Evangelische Wohnungsnotfallhilfe und Straffälligenhilfe (FEWS) ist ein Zusammenschluss von diakonischen Trägern der Wohnungsnotfallhilfe und Straffälligenhilfe. Er greift sozialpolitische Themen und spezifische Fragenstellungen auf und nimmt dazu Stellung. Der Fachverband der Diakonie in Bayern vertritt 33 Mitgliedseinrichtungen mit über 100 verschiedenen Angeboten mit Unterstützungsleistungen für Menschen in drohender bzw. akuter Wohnungslosigkeit in Bayern.



Systemrelevant!

Anders als in den vergangenen Jahren fehlt in diesem Jahr ein wichtiger Termin in den Kalendern der Führungskräfte der Sozialwirtschaft, bei Politikerinnen Politikern und hochrangigen Verwaltungsmitarbeitenden. Nach dem Oktoberfest, unzähligen Messen und Konzerten hat auch die ConSozial in diesem Jahr das Schicksal aller Großveranstaltungen ereilt: die Absage wegen eines nicht zu kalkulierenden Risikos einer Verbreitung des Coronavirus. Die Absage ist sehr schade, aber durchaus verständlich. Nahezu aller wichtigen Personen der Sozialwirtschaft kommen dort traditionell zum Austausch, Lernen und Vernetzen zusammen. Dort einen Ausbruch mit Corona zu riskieren wäre tatsächlich unverantwortlich.

Die Coronapandemie ist in diesem Jahr das alles dominierende Thema – und auch die Consozial wäre sicher eine außergewöhnliche geworden. Bereits kurz nach der vergangenen Messe gab es den Vorschlag, dieses Jahr ein Streitgespräch zum Standing der sozialen Arbeitgeber zu führen. Wohlfahrtsverbände erbringen nicht nur soziale Dienstleistungen und setzen sich anwaltschaftlich für Menschen ein. Sie sind auch große Arbeitgeber. In dieser Rolle werden sie öffentlich und politisch kaum wahrgenommen. Woran liegt das? Warum sollte das anders werden? Oder warum nicht?

Die Wertschätzung, die den Pflegekräften, den Mitarbeitenden im Gesundheitswesen, der Behindertenhilfe, in KITAs und vielen anderen Bereichen der sozialen Dienste und Einrichtungen gerade in der Anfangsphase der Pandemie entgegenschlug, war groß. Allein, genutzt hat es nichts. Der Bonus, der den Fachkräften in Bayern gewährt wurde, ist zwar höher als in anderen

Bundesländern, aber vom Bund kommen nur sehr spezielle Bereiche in den Genuss der Prämie. Substantielle Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen, eine Personalaufstockung, geregeltere Dienste, all das lässt sich durch Klatschen von den Balkonen nicht realisieren.

Die Wohlfahrtsverbände als Arbeitgeber sind hier gefragt sich entsprechend zu positionieren. Die Argumente für einen Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft treffen durchaus den Zeitgeist, was auch die unerwartet gute Bewerberlage bei der neuen Pflegeausbildung zeigt: die Sinnfrage der eigenen Tätigkeit ist schnell beantwortet, man arbeitet mit Menschen zusammen, die Hilfe und Unterstützung benötigen und Dankbarkeit zeigen, man erhält gesellschaftliche Anerkennung, hat einen krisensicheren Arbeitsplatz und die beispielsweise die Caritas zahlt Tariflohn.

Die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit ist allerdings eine andere. Der Job sei zu hart, die Unternehmen ja nur Zuschussempfänger des Staates und in dieser Rolle werden die Wohlfahrtsverbände auch behandelt. Bei Arbeitnehnergipfeln

kommen stehts die IHKs, vbw und Ähnliche zusammen, die Wohlfahrtsverbände sind in der Regel nicht dabei. Dabei arbeiten für diese Verbände rund 444.000 Mitarbeitende.

Soziale Unternehmen haben eine lange Tradition, Kontakt zu den Menschen zu halten, genau hinzusehen, Probleme und Nöte wahrzunehmen und mit limitierten Ressourcen zu beheben. Ganz nach dem Motto des Deutschen Caritasverbands: Not sehen und handeln. Wirtschaftsunternehmen hingegen optimieren ständig die Effizienz ihrer Prozesse, um Produkte zu verbessern, den Umsatz und die Erlöse zu verbessern. Bei den Seiten könnten viel voneinander lernen.

Angestoßen werden sollte dieser Lernprozess in diesen Tagen auf einem Podium der Consozial von Eva Welskop-Deffaa, Vorständin beim Deutschen Caritasverband und einem hochrangigen Wirtschaftsvertreter, die sich der o.g. Fragestellungen angenommen hätten. Es hat nicht sollen sein, aber umso mehr freuen wir uns, wenn wir Sie 2021 wieder in Nürnberg zu Consozial begrüßen können. *Tobias Uters*



Mitarbeitende der bayerischen Caritas-Verbände auf der ConSozial 2019. Foto: caritas



Auslandsakquise in Zeiten einer Pandemie

Das Bayerische Rote Kreuz erwartet weiterhin Pflegekräfte aus Mexiko

Fachkräfte zu gewinnen stellt bekannterweise eine der größten Herausforderungen in der Altenpflege dar. Der Bedarf an Pflegefachkräften kann schon heute nicht mehr gedeckt werden: Stellen bleiben unbesetzt, Pflgeteams arbeiten an ihren Belastungsgrenzen und die Wartelisten mit Pflegebedürftigen, die auf Pflegeplätze warten, werden unterdessen aufgrund des fehlenden Fachpersonals immer länger. Wie kommt man als Einrichtung gegen den gravierenden Fachkräftemangel an?

Das Bayerische Rote Kreuz hat bereits vor mehreren Jahren die Akquise von Pflegepersonal aus dem Ausland als ein notwendiges Instrument der Personalgewinnung erkannt. Neben allen anderen Anstrengungen ist die Auslandsakquise für die Besetzung von Stellen innerhalb der Altenpflege des BRK heute aktueller denn je – auch wenn die Corona-Pandemie das ohnehin anspruchsvolle Unterfangen erheblich erschwert hat. Zum 01.09.2020 konnten trotz Corona-Beschränkungen und Quarantäneverordnungen 14 junge Menschen aus Vietnam bei der Sozialservice-Gesellschaft des BRK die Ausbildung beginnen. Ein weiteres Projekt, hier zur Gewinnung von Pflegekräften aus Mexiko, welches das BRK in Kooperation mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit durchführt, läuft ebenfalls weiter.

Auftakt des Projekts zur Akquise von mexikanischen Pflegekräften war im Oktober 2019. Achtzig motivierte Pflegefachkräfte reisten für die Bewerbungstage aus dem ganzen Land an, gut 40 Personen konnten nach einem fachlichen, sprachlichen und persönlichem Auswahlverfahren in das Programm aufgenommen werden. In den darauffolgenden Monaten begannen die Teilnehmer*innen



gemeinsam die deutsche Sprache zu lernen, während die ZAV in Kooperation mit dem IQ-Netzwerk die Anträge auf berufliche Anerkennung stellte. Doch im März 2020 kam es auch in Mexiko zu einem Lockdown, der die bis heute fortbestehende Umstellung des Präsenzunterrichts auf Onlineunterricht notwendig machte. Dies konfrontierte die Projektteilnehmer mit großen unerwarteten Herausforderungen: prekäre wirtschaftliche Situationen in den Familien, unzuverlässige Internetverbindungen sowie der fehlende persönliche Kontakt erschwerte das Lernen erheblich. Nichtsdestotrotz konnten, dank des großen Engagements der Projektteilnehmer*innen sowie der Lehrkräfte, bereits die ersten B1 Sprachprüfungen erfolgreich absolviert werden.

Während die mexikanischen Pflegekräfte weiterhin an ihren Deutschkenntnissen arbeiten, ergreift das BRK verschiedene Maßnahmen, um die Integration der neuen Mitarbeiter*innen zu unterstützen. Dazu gehört die Implementierung eines Patensystems zur Förderung der sozialen und betrieblichen Integration sowie eines Mentorenprogrammes für die fachliche Einarbeitung und Begleitung auf dem Weg zur Fachkraftanerkennung in Deutschland. Länderspezifische interkulturelle Workshops sowohl für die mexikanischen Pflegekräfte als auch für die Pat*innen und Mentor*innen legen den Grundstein für eine gute zukünftige Zusammenarbeit und gegenseitiges Verständnis. Außerdem steht eine digitale Plattform für das Kennenlernen und den Austausch bereits vor der Einreise zur Verfügung, sodass der erste Kontakt zwischen

Pflegeeinrichtung und Pflegekraft frühzeitig hergestellt und die Einreise gemeinsam vorbereitet werden kann. Eine wissenschaftliche Begleitung des gesamten Integrationsprozesses findet durch die Universität Passau und die Universidad Autónoma de Puebla statt.

Parallel zu den Vorbereitungen, die in Hinblick auf die Integration der mexikanischen Pflegekräfte getroffen werden, steht die Organisation der Einreise im Fokus. Da Mexiko aktuell zu den Corona-Risikogebieten zählt und die Sicherheit unserer Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen selbstverständlich an erste Stelle stehen, ist dies mit erheblichen organisatorischen Hürden und finanziellen Mehrkosten verbunden. Bei den Vorbereitungen der Einreise während einer Corona-Pandemie offenbart sich außerdem das folgende Punkte, die Auslandsakquise insgesamt für Träger aus der Pflege so schwierig machen:

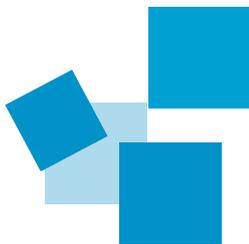
Wir erleben dezentrale Verwaltungsstrukturen und aufgegliederte Zuständigkeiten, welche die Koordination solcher überregionalen Projekte erschwert. Des Weiteren mangelt es an Fördermöglichkeiten, die das bereits überstrapazierte Pflegesystem bei der Auslandsakquise unterstützen. Die Besetzung von Stellen in der Pflege ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen, die steigenden Kosten durch den sich immer mehr zuspitzenden Fachkräftemangel müssen anerkannt und auf mehrere Schultern verteilt werden. Neben anderen wichtigen Maßnahmen, wie der Erhöhung der Ausbildungszahlen und der Aufwertung des Pflegeberufs im Allgemeinen, gehört die Auslandsakquise zu einer sehr relevanten Säule der Rekrutierungspraxis in der Pflege. In Anbetracht der demographischen Prognosen wird dies wohl auch noch eine ganze Zeit so bleiben.

Werden Sie Abonnent...

Landesarbeitsgemeinschaft der
öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege in Bayern
Nördliche Auffahrtsallee 14

80638 München

Die *Bayerischen Sozialnachrichten* erscheinen mit vier Ausgaben pro Jahr. Kostenlos ist die Zeitschrift „Pro Jugend“ dreimal/Jahr beigelegt. Die Kündigung des Jahresabonnements erfolgt schriftlich bis sechs Wochen zum Jahresende.



Sie können uns Ihren Abonnent-Auftrag online erteilen:
www.lagoefw.de/publikationen/bayerische-sozialnachrichten
oder auch per Fax Nr. 089 / 159 192 70 zusenden.

ONLINE

Abonnent werden



Jahresabonnement PRINT:

Gedrucktes Exemplar
24,30 Euro (inkl. MwSt. und Versand)

Jahresabonnement PLUS:

Gedrucktes Exemplar + Digitale Ausgabe
für internen Gebrauch Ihrer Organisation
60,30 Euro (inkl. MwSt. und Versand)

Bayerische Sozialnachrichten

Ich bestelle ab der nächsten Ausgabe _____ Exemplar(e)

Jahresabonnement PRINT

Jahresabonnement PLUS

Einrichtung

Name, Vorname

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

E-Mail

Telefon

Fax

Datum, Unterschrift

Nutzen Sie die Vorteile des bequemen Einzugsverfahrens und stimmen Sie der Bezahlung per Lastschrift zu: Die Landesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege in Bayern wird hiermit widerruflich ermächtigt, den fälligen Abonnementpreis abzubuchen.

Bank

IBAN

BIC

Datum, Unterschrift

Zum 100-jährigen Bestehen der Arbeiterwohlfahrt in Bayern: Aufsatzband zum Heute und Morgen der Wohlfahrtspflege

Thomas Beyer | Hermann Rumschöttel

Bayern ist ein Sozialstaat.

Die Arbeiterwohlfahrt und das soziale Bayern.

Gestern. Heute. Morgen

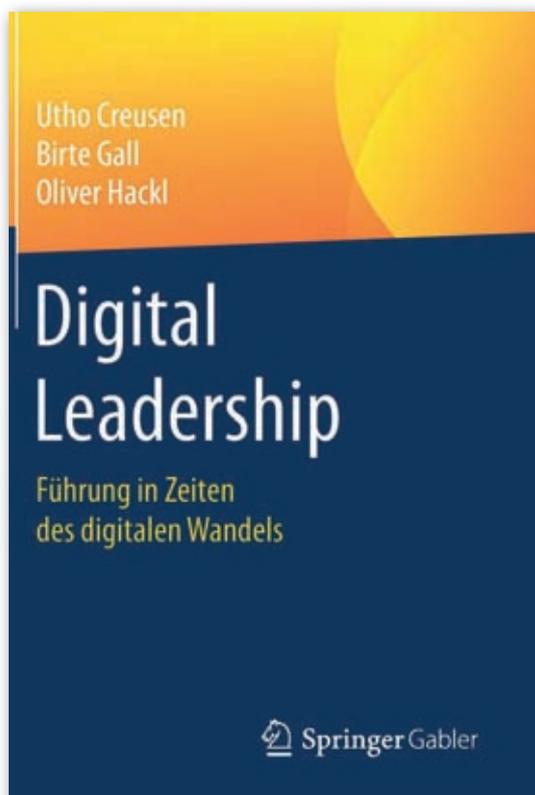
366 Seiten, 14,99 Euro.

Bestellung unter:

<https://verlag.geiselberger.de>

Kitas sind in erster Linie Einrichtungen für Kinder. Deren Bedürfnisse und Rechte müssen im Mittelpunkt stehen. Die notwendigen Freiräume der Kindheit müssen vor einer Vereinnahmung durch Erwachsene geschützt werden. Bildung ja, aber kind- und altersgerecht und nicht auf Kosten der Kinder!

Ein Vierteljahrhundert nach Verabschiedung der UN-Kinderrechtskonvention plädiert das Buch dafür, die Kita vom Kopf auf die Füße zu stellen. Das Kind mit seinen Bedürfnissen und nicht die Vorstellungen und Wünsche der Erwachsenen muss Ausgangspunkt aller Überlegungen sein. Die Kita vom Kind her denken bedeutet daher, sämtliche Abläufe und Angebote auf ihre Kindgerechtigkeit hin zu überprüfen. Dazu bedarf es einer konsequenten Parteinahme für Kinder im Sinne des Vorrangs des Kindeswohls.



Utho Creusen, Birte Gall, Oliver Hackl

Digital Leadership

Führung in Zeiten des digitalen Wandels

Führung in Zeiten des digitalen Wandels

Springer Gabler Verlag 2017, Gebundene Ausgabe:
247 Seiten, ISBN-13: 978-365817811649, 99 Euro

In diesem praxisnahen Fachbuch erfahren Führungskräfte, wie sich die Anforderungen an ihre Führungsrolle in Zeiten des digitalen Wandels verändern und wie sie darauf reagieren können. Die Autoren erläutern die entscheidenden Faktoren für eine erfolgreiche Führung: die Balance zwischen Selbstbestimmung und Mitsprache der Wissensarbeiter und dem zunehmenden Einsatz von Big Data und neuen Technologien, ein Verständnis der heutigen Businesslogik und der digitalen Kommunikationskanäle sowie das interkulturelle Management zwischen Digital Natives und Digital Immigrants. Für diese Herausforderungen bietet das Buch passende Leadership-Ansätze basierend auf aktuellen theoretischen Grundlagen sowie ausgewählten Best-Practice-Beispielen.

*Landesarbeitsgemeinschaft der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege
in Bayern, Nördliche Auffahrtsallee 14 - 80638 München
Postvertriebsstück Deutsche Post AG - „Entgelt bezahlt“ - B1610*

Auf ein Wiedersehen...



Download

Diese Ausgabe können Sie auch
als pdf herunterladen.

www.lagoefw.de/news