

# PARITÄTinform

BADEN-WÜRTTEMBERG | März 2022



## DIE ARBEITSWELT NACH DER PANDEMIE

VERÄNDERUNGEN UND NEUE ANFORDERUNGEN  
ALS CHANCE ERKENNEN UND NUTZEN



## Impressum

### PARITÄTinform

Das Nachrichtenmagazin des  
PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg  
ISSN 2198-9575

### Herausgeber

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

### Verantwortlich

Ursel Wolfgramm, Ulf Hartmann  
Vorstand

### Redaktion

Rolf Schaible (Gesamtredaktion),  
Philipp Bayer, Christian Braunnagel,  
Christian Gaus, Kerstin Kleinheinz,  
Anke Kopp, Dr. Katrin Lehmann,  
Johanna Lohrer, Katharina Mittler,  
Hina Marquart, Stephanie Schultz,  
Karin Seng, Roswitha Wörz u.v.m.

### Satz, Gestaltung

Kreativ plus – Gesellschaft für  
Werbung und Kommunikation mbH  
Tel. 0711 2155-105, help@kreativplus.com

### Druck

Druckerei Raisch GmbH + Co. KG  
Reutlingen

### Erscheinungsweise/Auflage

vierteljährlich/4.500 Exemplare

### Bezug



Über diesen QR-Code  
können Sie die  
PARITÄTinform  
kostenfrei beziehen  
bzw. abbestellen.

### Fotos

Titelbild: Kreativ plus;  
Archiv, Mitgliedsorganisationen,  
Unsplash, iStockphoto,  
Shutterstock, Freepik

### Beilage

Paritätische Akademie Süd

Hinweis: Einige Bilder, die wir in  
dieser Ausgabe verwenden, wurden  
vor der Corona-Pandemie gemacht.



# INHALT

## 4 · THE NEW NORMAL

- Gesundheit als Maßstab: Die Corona-Pandemie mahnt zu einer sozial-ökologischen Wende
- The New Normal aktiv gestalten: Die Arbeitswelt nach der Pandemie – Chancen und Vorteile erkennen und nutzen
- Impact first, tools second – The New Normal braucht New Social Work!
- Agiles Arbeiten beim PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg
- Angebote wie bei einem Party-Buffer: So unterstützen die digitalen Netzwerke des PARITÄTISCHEN die Mitgliedsorganisationen
- Digitales Arbeiten in Einrichtungen der sozialen Arbeit
- Das neue PARI Streaming-Studio
- Die PariToolBox – Informationen zu digitalen Werkzeugen
- Auf Sendung: Die Kunst der Onlinemoderation
- Grundsätze für die digitale Interaktion in Meetings
- „Meeting Me“ – KISS Stuttgart veröffentlicht eigene App für virtuelle Gruppentreffen
- Benachteiligte Schüler\*innen mit digitalen Endgeräten ausgestattet
- Suchtselbsthilfe 2030 – komplett digital?
- Politische Lobbyarbeit in Zeiten der Pandemie
- Lernen mit- und voneinander: Gemeinsame Entwicklung in der Regionalen Verbandsarbeit
- Investition in Innovation über Verbandsgrenzen hinweg
- The Kanban als Projektsteuerungstool – Wie Corona die Arbeitsprozesse verändert
- Mehr als ein Fachtag: Das BarCamp!
- Der digitale Hackathon für die Soziale Arbeit
- Modernes Arbeiten hinter historischer Fassade – Der PARITÄTISCHE Hessen passt seine Büroräume der digitalen Arbeitswelt an

## 33 · AUS DEM LANDESVERBAND

- Netzwerk Nachhaltigkeit erfolgreich gestartet
- The New Normal in der Schule? Aus dem Blickwinkel einer Lehrkraft in Zeiten von Corona
- Der PARITÄTISCHE bekommt Doppelspitze: Interview mit dem neuen Vorstand für Finanzen und Mitgliederberatung Ulf Hartmann
- Aus dem Aufsichtsrat: Nachwahlen und Jahresabschluss
- Mensch ist Mensch – Solidarität kennt keine Herkunft!
- Knotenlöser: Das neue Prozessbegleitungsprogramm unterstützt Mitgliedsorganisationen

## 40 · NACHRICHTEN UND SCHLAGLICHTER AUS DEM VERBAND

## 42 · PARITÄT VOR ORT

- Kommunikationskampagne: Wie kommt der PARITÄTISCHE bei den Mitarbeitenden an?
- Regionalverbund Mittelbaden trifft neu gewählte Bundestagsabgeordnete
- Der PARITÄTISCHE trauert um Klaus Kupfer-Hessel

## 44 · NEUE MITGLIEDSORGANISATIONEN

## 46 · WERKSTATT PARITÄT

- 2021 wurden über 1000 Menschen in Notlagen von Mobilien Teams unterstützt

## THE NEW NORMAL

Permanenter Wandel bestimmt unseren Arbeitsalltag, ja unser ganzes Leben. Durch die ständige Anpassung an geänderte Umweltbedingungen sollen Krisen vermieden und Wohlstandsverlust eingedämmt werden. Bei der Corona-Pandemie ist das nur bedingt gelungen. Und auch der Krieg in der Ukraine und die Folgen für Europa schüren bei den Menschen neue Ängste und Unsicherheit und führen auch zum Verlust von Lebensgrundlagen.



Die Corona-Pandemie und Ihre Auswirkungen haben unsere Arbeitswelt in vielerlei Hinsicht auf den Kopf gestellt. Routinierte Arbeitsabläufe mussten von jetzt auf gleich neu gedacht werden. Wo es möglich war, wurde von zuhause aus gearbeitet. Führungskräfte fanden sich plötzlich in einer neuen Rolle wieder: Krisenbewältigung, Notfallpläne, trotz aller Unsicherheit und Überforderung Orientierung geben, Trost schenken. Die Teams rückten in der Distanz näher zusammen, konnten sich aufeinander verlassen, arbeiteten agil und fanden kreative Mittel und Wege, um für ihr Klientel da sein zu können. Eine große Herausforderung und doch zugleich ein schönes Gefühl, manchmal bis zur Erschöpfung.

Wenn wir auf die letzten beiden Jahre zurückblicken, stellen wir fest, dass die beschleunigte Transformation ein neues Normal hervorgebracht hat. Vieles was davor als undenkbar galt, hat in der Arbeitswelt Einzug gehalten, ist aber auch im Privatleben ganz selbstverständlich geworden. Großeltern chatten mit ihrem Enkel, gefeiert wird mit 100 Kilometer Abstand im ZOOM-Call. Freunde oder Gleichgesinnte finden und treffen sich im Netz, arbeiten kreativ und innovativ an Problemlösungen, werden selbst zum Autor von Tweets und Posts.

Gesundheit wird wieder als das wichtigste Gut entdeckt. Beziehungen sind den Menschen wichtiger als das Bummeln in Geschäften, das Einkaufen von Konsumgütern.

Was bleibt davon nach Corona? Was nehmen wir mit aus der Krise? Wie gestalten wir das neue Normal? Dazu finden Sie viele tolle Beispiele in diesem Heft. Von selbststeuernden Teams ist die Rede, von New Work, von experimenteller Grundhaltung und Schwarmintelligenz in Netzwerken. Treffen und Meetings im digitalen Raum sind schon fast ein alter Hut. Aus dem Provisorium wird Normalität. Dafür braucht es Mut, Freude am Ausprobieren sowie Tool- und Methodenkompetenz. Diese schafft Sicherheit und Abwechslung. Vielleicht bringt das Arbeiten in der neuen Normalität sogar Spaß.

Gerne möchte ich an dieser Stelle meinen neuen Vorstandskollegen Ulf Hartmann willkommen heißen, der seit 1. Februar 2022 für die Bereiche Finanzen und Mitgliederberatung verantwortlich ist. Mehr über seine Person und seine Ziele erfahren Sie im Interview auf Seite 36/37.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Ihre

Ursel Wolfgramm  
Vorstandsvorsitzende

# GESUNDHEIT ALS MASSSTAB

**Die Corona-Pandemie mahnt  
zu einer sozial-ökologischen Wende**

„Und bleib gesund!“ oder „Gesundheit!“ wünschen wir einander. Das Corona-Virus verändert unser soziales Miteinander und lehrt uns paritätische Tugenden neu zu schätzen: Toleranz, Offenheit und Vielfalt. Wie vor 30 Jahren HIV/AIDS haben jetzt noch heftiger Corona und Omikron das gesellschaftliche Leben durchgerüttelt.

SARS-CoV-2 ist virologisch kein Killervirus. Das Virus ist gefährlich, lässt sich leicht übertragen, betrifft aber unterschiedliche Menschen auch verschieden schwer. Wir erleiden eine symptomatische Krankheit unserer Lebensweise und unserer ökonomischen Kultur. Die kontaktreiche Beziehungslosigkeit des öffentlichen Lebens, Rivalität und Konkurrenz, Habsucht, Geldgier und Machtversessenheit zerstören das soziale Bindegewebe.

Die Corona-Pandemie mahnt uns zu einer sozial-ökologischen Wende. Wir müssen die Achtung vor dem Leben, dem Planeten und den Wert der sozialen Gemeinschaft respektieren. Gesundheit wird so zum Maßstab für gelingende Gesellschaft und auch zum Kompass unseres paritätischen Wirkens. Menschlichkeit und Nachhaltigkeit, also Frieden unter den Menschen und mit der Natur sind die Herausforderung. Das Netzwerk des PARITÄTISCHEN integriert nachhaltig und gemeinwohldienlich soziale Arbeit, Medizin und bürgerschaftliche Selbstorganisation. Das ist zukunftsfähiger als die Profitwirtschaft.



## Krankheitserreger und soziale Resilienz

Ein Virus allein macht noch keine Krankheit. Die soziale Situation der betroffenen Menschen und ihre Lebenswelten sind ebenso bedeutsam. Die individuellen und sozialen Immunsysteme entscheiden darüber, ob Krankheitserreger sich durchsetzen können und gefährlich werden. Das lernten wir bereits eindrücklich mit der AIDS-Hilfe, der AIDS-Prävention und der damaligen Pandemie. Konservative Machtpolitiker wollten in ihrer Angst die „Aussätzigen“ in Heimen konzentrieren. Bundesgesundheitsministerin Rita Süssmuth aber ging in Kooperation mit Fachleuten wie Rolf Rosenbrock und mit vielen PARITÄTISCHEN Organisationen „neue Wege“.

Nicht das Virus war für uns die Bedrohung, sondern rigide Isolations- und Quarantänemaßnahmen, die soziale Spaltungen forcierten und damit auch die gesellschaftlichen Abwehrkräfte destruierten. Bewältigt wurde die Pandemie durch eine sozial verantwortliche Selbstorganisation, innovative Medizin und neue, partizipative Versorgungskulturen. Erfolgreich war ein lernendes Netzwerk von Selbsthilfe, professionellen Diensten, öffentlichen Institutionen und der Community der betroffenen Menschen, ein tolerantes, offenes und vielfältiges Miteinander aller Akteure, die sich auf ein Leben mit dem Virus einstellten – eine paritätische Kooperationskultur und Handlungspraxis: kreativ, flexibel, innovativ, empathisch, partizipativ und nahe bei den Menschen mit ihren Sorgen und Ängsten.

## Leben mit dem Virus

Wir müssen nun mit den Corona-Viren leben und die mit ihnen einhergehenden Risiken in unseren Lebenswelten auffangen. Corona ist dabei nur eine von vielen Bedrohungen des Lebens. Bedeutsame Faktoren sind aber auch bei dieser Gefahr das Maß an sozialer Ungleichheit, Benachteiligung und Handicaps. Das Fehlen von sozialem Vertrauen trägt zur Infektionsdynamik bei. Die Bewältigung der Gefahr können Gesundheitsämter und staatliche Organe nicht von oben herab für die Menschen, sondern nur in den Lebenswelten mit ihnen zusammen sicherstellen.

Die Selbstorganisation der Infektionsvermeidung bezieht Betroffene als Subjekte ein und nutzt ihre jeweilige Eigenkompetenz. Zentrale Informationskampagnen unterstützen die dezentrale Handlungskultur. Das ist bei der HIV/AIDS Pandemie vorbildlich gelungen. Die politische Führung vertraute damals den betroffenen Bürger\*innen und auch der paritätischen Organisationskompetenz. Partizipation und Empowerment waren also erfolgreicher als staatliche Bevormundung.

## Bürgerschaftliches Selbstmanagement und Demokratisierung

Demgegenüber war jetzt in der Corona-Pandemie Angst und Panik die hauptsächliche Strategie der politischen Führung. Die Regierung glaubte an die Rohrstockpolitik und traute den Menschen wenig zu. Die Bewältigung einer Infektion oder gar einer „Superspreader-Situation“ ist von der individuellen Lebensführung und der jeweiligen Lebenswelt geprägt. Geht es um ein Pflegeheim, nutzen Ausgangssperren für die Bevölkerung nichts. Ist ein Unternehmen betroffen oder ein Kindergarten, wird es notwendig, die Verbreitung aus diesen kleinen Lebenswelten zu stoppen. Menschen, die die deutsche Sprache nicht beherrschen oder die dem deutschen Gesundheitssystem misstrauen, gehen seltener zur Impfung.

Das lokale und kommunale Pandemiemanagement gelingt mit individuellen, zielorientierten, an den betroffenen Menschen ausgerichteten Maßnahmen, eben mit einer paritätischen Kooperationskultur. Die Menschen und die Einrichtungen brauchen Freiheit in sozialer Verantwortung und kein autoritatives Politik- und Machtverständnis. Eine Politik der Beteiligung verfolgt „Bottom-up“ statt „Top-down“ Strategien und setzt auf bürgerschaftliches Selbstmanagement. Sie investiert in die aktive und informierte Beteiligung der Bürger\*innen in ihren jeweiligen Lebenswelten.

## Entscheidungen zwischen Ethik und Profit

Corona sei eine „Prüfung unserer Menschlichkeit“, sagte Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier dazu. Diese Prüfung verlangt von uns Entscheidungen zwischen Ethik und Profit, also eine Gesundheits- und Sozialwirtschaft gegen den Wachstumswahn und die geldgesteuerte Habsucht der kapitalistischen Wirtschaftskultur. Die Grundsätze einer Gemeinwohlökonomie und einer Gesunden Marktwirtschaft formulieren dazu eine „realistische Utopie“: Krise als Chance für Verhältnisse, die das individuelle und gesellschaftliche Gesundheitspotenzial optimal entfalten und für eine Medizin, die der Gesundheit des einzelnen Menschen und der gesamten Gesellschaft wirklich dient. ■

### » Kontakt

Dr. med. Ellis E. Huber  
Berufsverband der Präventologen e.V.  
ellishuber@t-online.de  
www.praeventologe.de



# THE NEW NORMAL AKTIV GESTALTEN

## Die Arbeitswelt nach der Pandemie – Chancen und Vorteile erkennen und nutzen

**Megatrends wie Digitalisierung und Globalisierung verändern nicht nur Industrien, Produktions- und Arbeitsprozesse sowie den Handel. Sie beeinflussen auch, wie, wann und wo wir in Zukunft arbeiten werden. Die Coronapandemie veränderte schneller und radikaler als jedes andere Ereignis der letzten 50 Jahre unsere Arbeitswelt. Sie hat bewirkt, dass die Auswirkungen und Chancen dieser Megatrends spürbar in der Lebens- und Arbeitsrealität vieler Arbeitnehmer\*innen angekommen sind.**

© Birst - Unsplash

### Die Pandemie als Beschleuniger für digitales Arbeiten

Die Pandemie erforderte von Beginn an ein unmittelbares, weltweites Krisenmanagement, dessen Maßnahmen mit sofortiger Wirkung umgesetzt werden. Hundertausenden Arbeitnehmer\*innen wurde von einem Tag auf den anderen der Zugang in die Büros und Arbeitsstätten reglementiert. Dem Dienstleistungsgewerbe musste zu großen Teilen die Grundlage für eine selbstverdiente Existenz entzogen werden. Kunst- und Kulturschaffende haben von einem Tag auf den anderen ihr Publikum, ihr Einkommen und oftmals auch ihre Kreativität verloren. Mit großer Geschwindigkeit haben Unternehmen versucht, die Folgen dieser Maßnahmen durch ein nie da gewesenes Upgrade ihrer digitalen Infrastruktur (Hard- und Software) abzufangen.

### Es geht nicht mehr zurück

Wir müssen uns mit diesen Veränderungen auseinandersetzen, denn es ist davon auszugehen, dass die Maßnahmen zum Management der Coronapandemie nicht mit der gleichen Schnelligkeit und Radikalität, mit der sie umgesetzt wurden, wieder zurückgenommen werden. Die Normalität aus dem Jahr 2019 wird nicht zurückkehren. Im Gegenteil: Die durch die Coronapandemie beschleunigte Umsetzung von Megatrends wird auch zukünftig massive Veränderungen in der Arbeitswelt nach sich ziehen. New Normal ist der Begriff, der das Ergebnis dieser (beschleunigten) Transformation beschreibt. Genau jetzt ist die Zeit, dieses neue Normal aktiv zu gestalten.

### Arbeit ist ein Gesundheitsfaktor – auch im Homeoffice

Psychische Krankheiten und Mehrfachbelastungen durch die Vereinigung von Berufs- und Privatleben in der digitalen Welt auf der einen und soziale Isolation und Vereinsamung auf der anderen Seite müssen für die Zukunft durch die Erarbeitung eines konsentierten Zielbildes vom Leben und Arbeiten im New Normal adressiert werden. Aus diesem Zielbild müssen Arbeitgeber\*innen Maßnahmen ableiten, um diese Entwicklung in eine positive und mehrwertstiftende Richtung für alle zu lenken. Standards für die Gesundheitsvorsorge und Lebensqualität müssen in der neuen Situation konsequent ins Homeoffice übertragen werden. So können sich die positiven Effekte wie der Wegfall von Wegzeiten oder die Flexibilisierung der Arbeit und damit die bessere Integration in den eigenen Alltag auch nachhaltig auswirken. Das übergeordnete Ziel einer individuell gesundheitsfördernden und somit auch langfristig gesunderhaltende Arbeitsumwelt kann im New Normal gelingen, wenn das Homeoffice nicht als spontaner Ersatz, sondern als fester Arbeitsort – dort wo möglich – von Beginn an mitgedacht wird.

### Neue Anforderungen an Zusammenarbeit und Führung

Wenn Arbeit zunehmend zeitlich und räumlich flexibler wird, stellt sich die Frage, wie diese neue Arbeitswelt organisiert werden soll, da bisherige Steuerungs- und Führungsstrukturen nur noch eingeschränkt funktionieren. Nicht mehr das Management steuert die Belegschaft, die Einzelnen steuern sich vielmehr zunehmend selbst – in ihrem Tagesablauf, in ihrer Erreichbarkeit, in ihrem Lernwillen und in ihrem Stressmanagement.

## EINSTELLUNGEN ZUM DIGITALEN ARBEITEN

Top2 (Stimme voll und ganz zu/Stimme eher zu)

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

		Berufstätige insgesamt	Niedrige Bildung	Hohe Bildung	Führungskräfte
<b>Grundsätzliche Einstellung</b>	Die Digitalisierung bringt <b>mehr positive Veränderungen</b> in das Berufsleben als negative.	53 <sup>+9</sup>	33	68	67
<b>Einstellungen zu mobilem Arbeiten</b>	Zeitlich und räumlich flexibles Arbeiten trägt zur <b>Steigerung meiner Lebensqualität</b> bei.	48	26	64	63
	Die Digitalisierung bietet mir die Möglichkeit, beruflich flexibler zu sein und damit <b>Arbeits- und Privatleben besser zu vereinbaren</b> .	42	19	57	53
	Flexibles Arbeiten ist in meinem Unternehmen <b>ganz normal</b> .	36 <sup>neu</sup>	14	54	59

Basis: Alle Berufstätigen und Befragten in beruflicher Ausbildung (n = 1.154); Angaben in Prozent; Abweichungen in Prozentpunkten  
Quelle: [https://initiated21.de/app/uploads/2021/02/d21-digital-index-2020\\_2021.pdf#page=50/51](https://initiated21.de/app/uploads/2021/02/d21-digital-index-2020_2021.pdf#page=50/51)

Die schnelle und ortsunabhängige Kollaboration eröffnet Möglichkeiten für eine funktions- und hierarchieübergreifende Zusammenarbeit und beschleunigt Wissenstransfer sowie Ideenfindung. Informationen sind von überall abrufbar; Zusammenarbeit kann unabhängig von Standorten und Firmenzugehörigkeiten erfolgen. Teams werden diverser und beweglicher, Hierarchien flacher, Organisation und Arbeitsweise agiler. Alle diese Entwicklungen erfordern neue Steuerungs- und Führungsmodelle in der Zusammenarbeit von Teams und in Organisationen. Dafür braucht es eine Unternehmenskultur, die der digitalisierten Welt entspricht, die den permanenten Wandel zulässt und Innovation fördert. Im Idealfall werden so Ineffizienzen klassischer Unternehmensbürokratie abgebaut. Transparentere Entscheidungen führen zu besseren Ergebnissen

### The New Normal braucht den Kulturwandel

Eine Weiterentwicklung der bestehenden Unternehmenskultur in Bezug auf die neue Arbeitswelt erscheint also alternativlos. Die nächsten Monate eröffnen die Chance, (digitale) Arbeit neu zu denken. Die Lösungen für die eigenen Anforderungen müssen sich alle Organisationen erarbeiten; das sollte partizipativ und transparent, gemeinsam mit den Mitarbeitenden sowie bedürfnisorientiert stattfinden. Im Rahmen gemeinschaftlicher Anstrengungen muss zunächst ein Konsens über die Notwendigkeit, die Möglichkeit und vor allem den Erfolg für alle bei der Etablierung neuer Arbeitsmodelle erzielt werden. Dafür ist es wichtig, Werte, Zusammenarbeitsformate, Kommunikation, Führung, Leistungsmessung etc. zu hinterfragen und neu zu definieren. Es gilt, Vorteile zu erkennen und zu nutzen

sowie gleichzeitig mögliche negative Auswirkungen wie Entgrenzung von Arbeitszeit nicht aus dem Auge zu verlieren.

Wie gut sich die Unternehmen auf das New Normal einstellen, wird in der Zukunft ein entscheidender Erfolgsfaktor sein, vor allem im Wettbewerb um gute und geeignete Bewerber\*innen. ■

#### ➔ Weiterführende Links

Denkimpulse des D21-Vorstands zum New Normal der Arbeitswelt nach der Pandemie:  
<https://initiated21.de/studien-und-publicationen/denkimpulse-new-normal/>



Studie „D21-Digital-Index 2021/2022“ mit Exkurs zum digitalen Arbeiten: [https://initiated21.de/app/uploads/2022/02/d21-digital-index-2021\\_2022.pdf#page=30](https://initiated21.de/app/uploads/2022/02/d21-digital-index-2021_2022.pdf#page=30)



Podcast „Digitaler Anstoß“ mit einer Episode zur Digitalisierung auf dem Land und flexible Arbeitsorte durch Corona: <https://initiated21.de/episode-5-digitalisierung-auf-dem-land/>



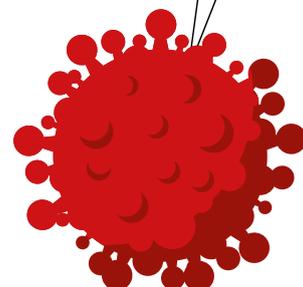
#### » Kontakt

Rebecca Görmann, Initiative D21 e.V.  
[rebecca.goermann@initiated21.de](mailto:rebecca.goermann@initiated21.de)  
[www.initiated21.de](http://www.initiated21.de)



# IMPACT FIRST, TOOLS SECOND ODER: THE NEW NORMAL BRAUCHT NEW SOCIAL WORK!

**The New Normal wirft zwei Fragen auf:  
Was ist „normal“? Und was ist „neu“?**



**Für soziale Organisationen und deren Klientel ist die Frage, was „normal“ ist, hochgradig relevant: Die Klientel lebt in einer „Normalität“, die oft nicht der „Normalität“ der Mitarbeiter\*innen, geschweige denn der „gesellschaftlichen Normalität“ entspricht. Diesen Gap zwischen den „Normalitäten“ gab es schon vor der Pandemie. Er verstärkt sich jedoch in der Krise, da der eh schon in prekären Verhältnissen lebende Teil der Gesellschaft von der Pandemie deutlich stärker betroffen ist als die sogenannte Mittel- und Oberschicht. Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband macht auf diese Missstände immer wieder aufmerksam.**

**A**us Perspektive der Sozialen Arbeit zeigt sich, dass Krisen Daseinszweck oder „purpose“ sozialer Organisationen sind. Krise ist „das Normal“ sozialer Organisationen.

## **Was ist „neu“?**

Neu ist unsere Arbeitswelt. Diese neue Arbeitswelt hat Einfluss darauf, wie wir Soziale Arbeit gestalten. Homeoffice, remote work, Zugangsbeschränkungen, Existenzangst trotz Systemrelevanz und vieles mehr ist neu. Eine Pandemie hat niemand von uns zuvor erlebt. Von jetzt auf gleich mussten wir unseren Krisenmuskel trainieren. Die Kombination des „Neuen“ mit dem „Normalen“ zeigt jedoch, dass sich soziale Organisationen mit der Verbindung schwertun: Wir können Krise in unseren Angeboten, aber der Umgang mit Veränderung ist nicht unsere Stärke.

## **Wir können Krise!**

Aber stimmt das? Stimmt das Narrativ „tradiert sozialer Organisationen“, die „nicht innovativ“ und damit „nicht wandlungsfähig“ sind? Mussten sozial-gemeinnützige Organisationen nicht schon immer innovativ sein, um mit begrenzten finanziellen Mitteln Soziale Arbeit zu leisten? Hinzu kommt, dass Soziale Arbeit in der Regel in direkter Interaktion geschieht und damit kaum standardisierbar ist. Immer

wieder neu müssen kreative Wege für die Klientel gefunden werden. Das ist komplex. Was wäre, wenn das „neue Normal“ bereits Einzug in den Alltag sozialer Organisationen gehalten hätte? Wie wäre es, wenn wir uns selbst ernst nehmen, unsere Profession selbstsicher(er) „vermarkten“ würden? Denn: Unser Job ist es, Komplexität innovativ zu gestalten! Damit nehmen wir eine Vorreiterrolle in dieser „New Work“ ein und schauen der Zukunft der Arbeit nicht aus einer „schwachen“ Position heraus hinterher.

Wenn wir „New Work – Vorreiter“ sein wollen, müssen wir uns ernst nehmen und selbstbewusst auftreten. Das sollte uns in der Pandemie im Großen nicht schwerfallen: Unsere Branche ist nicht nur systemrelevant, sie ist (über-)lebensrelevant für die Menschen, die unsere Hilfe suchen! Die Arbeitsfelder Sozialer Arbeit sind jetzt und in Zukunft wichtiger denn je. Und das gilt es laut, entschieden, effizient und sympathisch-überzeugend immer wieder in Politik, Gesellschaft und Medien zu betonen! Hier gibt es keinen Zweifel:

## **Soziale Arbeit ist system- und (über-)lebensrelevant!**

Wir können uns aber auch im Kleinen, an der Basis, im täglichen „Doing“ und der Gestaltung unserer Organisationen ernst nehmen. Das wird deutlich, wenn man die Grundprinzipien von New Work zugrunde legt: Sinn, Ganzheitlichkeit und Selbstbestimmung lassen sich übertragen auf

» **Die Vergangenheit ist eine Quelle  
des Wissens, die Zukunft ist eine Quelle  
der Hoffnung. Die Vergangenheit zu  
lieben, lässt uns an die Zukunft glauben.** «

Stephen Ambrose



die Art, wie wir unsere tägliche Arbeit gestalten (sollten). Die Verbindung der Grundprinzipien von New Work mit der Sozialen Arbeit führt zur New Social Work im besten Sinne.

### **New Social Work im besten Sinne**

Ob Soziale Arbeit nun digital wird, ob Homeoffice möglich ist, wie unsere Büros aussehen, welche Rolle Daten und künstliche Intelligenz spielen werden ..., das alles ist dabei sekundär. Prioritär im „neuen Normal“ ist die Maximierung des Impacts im Sinne der sozialen Wertschöpfung. Wie gelingt es, echten Mehrwert für unsere Klientel zu generieren? Aus dieser Perspektive bestimmen nicht die in vielen Fällen sinnvollen Werkzeuge die Arbeit, sondern umgekehrt: Der Zweck unserer Arbeit und die anstehenden Aufgaben bestimmen die Werkzeuge. Und der Zweck sollte ebenfalls definieren, wie wir unsere Organisationen strukturieren.

Wertschöpfung in diesem Sinne gelingt durch sogenannte „rekursiv-fraktale Organisationen“. Die Zukunft sozialer Organisationen sind selbstbestimmt agierende Teams. Sie können im direkten Kontakt entscheiden, was wirklich wichtig ist. Sie können schnell, fachkompetent, kraftvoll und systemisch auf komplexe Anforderungen reagieren. Daraus ergeben sich Handlungsnotwendigkeiten für soziale Organisationen mit Blick auf die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft, die echte Chancen bieten.

### **Im Blick zurück den eigenen Kern finden!**

Wozu existiert unsere Organisation? Es lohnt sich, in die Historie zu schauen, um den eigenen Kern freizulegen. Aus dieser Perspektive lässt sich Zukunft gestalten. Treffend zusammengefasst: „Die Vergangenheit ist eine Quelle des Wissens, die Zukunft ist eine Quelle der Hoffnung. Die Vergangenheit zu lieben, lässt uns an die Zukunft glauben.“ (Stephen Ambrose)

### **Im Jetzt gestalten!**

Die Zukunft können wir nur heute gestalten. Dafür müssen wir anwesend (aber nicht zwingend analog) sein. Otto Scharmer hat dazu die Wortschöpfung „presencing“ geschaffen als Verbindung aus „sensing“ (fühlen) und „presence“ (Anwesenheit). Der Begriff meint (verkürzt): Menschen verfolgen gemeinsame Ziele ohne Angst vor Statusverlust oder versteckter „Agenda“ und sie lassen sich auf Andere ein. Daraus entsteht kollektive Kreativität, die neue Wege für morgen im Heute ermöglicht. Voraussetzung dafür ist, dass es gelingt, „angstfreie“ Organisationen zu gestalten, die die Potenziale der Menschen zur Geltung kommen lassen.

### **In der Zukunft mutig Neues wagen!**

Das Gehen neuer Wege erfordert eine „experimentelle Grundhaltung“. Dabei sind Experimente keine tollkühnen Harakiri-Ritte. Gemeint sind strukturierte Interaktionen, bestehend aus der Beobachtung, der Ableitung und dem Test von Hypothesen. Dazu müssen wir lernen, systematisch unsere Arbeit zu reflektieren und Anpassungen vorzunehmen.

Zusammengefasst sind die Herausforderungen vielfältig. Aber es bieten sich Chancen für Organisationen, die trotz aller Anstrengung in den letzten beiden Jahren die Kraft haben, mit Ausrichtung auf ihren Zweck und die soziale Wertschöpfung Zukunft zu wagen – ob digital oder analog ist sekundär. ■

### » **Kontakt**

Hendrik Epe, IdeeQuadrat – Beratung |  
Entwicklung | Inspiration für zeitgemäße  
Organisationen, [info@ideequadrat.org](mailto:info@ideequadrat.org)  
[www.ideequadrat.org](http://www.ideequadrat.org)



# AGILES ARBEITEN BEIM PARITÄTISCHEN BADEN-WÜRTTEMBERG

## Drei interdisziplinäre Teams testen grundlegende Methoden am praktischen Beispiel

Mit einem ungewöhnlichen Vorgehen hat sich der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg dem Trend-Thema „Agiles Arbeiten“ genähert: Statt lange theoretische Diskussionen und Trainings zu absolvieren, haben sich zwischen Oktober 2021 und März 2022 knapp 30 Führungskräfte zusammengefunden, um diese Arbeitsweise in drei interdisziplinären Teams begleitet durch einen externen Coach am praktischen Beispiel auszuprobieren. Dabei wurden grundlegende agile Arbeitsweisen wie die SCRUM-Methodik, das Arbeiten mit Kanban-Boards oder regelmäßige Retros getestet. Ein vorläufiges Fazit:

### Kleine Portionen lassen sich einfacher abarbeiten

Das Herunterbrechen komplexer Themen auf kleinere Pakete, die innerhalb von zwei- bis dreiwöchigen Zyklen („Sprints“) bearbeitet werden, stärkt die Lösungsorientierung. Die Teilnehmenden berichten von größerer Zielorientierung und stärkerer Fokussierung auf die To-Do's innerhalb der Sprints.

### Agiles Arbeiten setzte Energie frei

Gerade der Ansatz, mit kleineren Schritten anzufangen und erste Prototypen möglicher Ergebnisse zu produzieren („Minimum Viable Product“), lassen aus Sicht der Teilnehmenden komplexe Aufgaben bewältigbarer erscheinen. Fehlentwicklungen wurden früher erkannt und bearbeitet. Stakeholder jenseits der Thementeams wurden früher identifiziert und eingebunden.

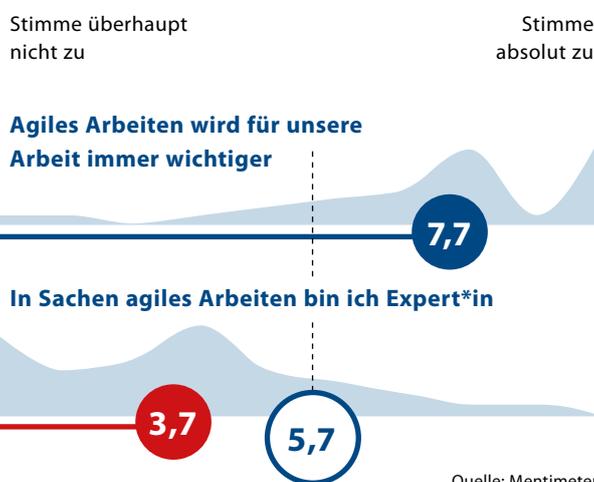
### Agiles Arbeiten geht nicht zusätzlich

Die agile Methodik wurde auf die aktuelle Ressourcenlage der Teams angepasst. Dennoch hat sich gezeigt, dass gerade die Einführung dieser Arbeitsweise nicht nebenbei gelingen kann. Stattdessen muss mindestens in einer Übergangszeit zusätzliche Zeit für die Bearbeitung neuer Themen und das Eingewöhnen an die Methodik eingeplant werden.

### Agiles Arbeiten erlaubt keine Konsumenten im Team

Agiles Arbeiten erfordert hohe Eigeninitiative aller Beteiligten und eigenes Erkennen, wann man sich einbringen kann. Von größerer Verbindlichkeit und Kollegialität gegenüber den Teammitgliedern ist in der Rückschau ebenso die Rede wie von verbesserter Teamarbeit, wenn diese Eigenverantwortlichkeit gelebt wird.

### AGILES ARBEITEN



### Regelmäßigkeit ist wichtig

Das methodische Gerüst der SCRUM-Methodik muss konsequent gelebt werden, um nicht zu verwässern. Es hat sich gezeigt, dass die Rolle eines kompetenten Methodenhüters („Scrum Master“) besonders in der Anfangsphase bedeutsam ist, um das Team angemessen unterstützen zu können und methodische Disziplin zu stärken.

### Viele Ideen und Anregungen für die Teamarbeit

Eine Reihe von Führungskräften ist „auf den Geschmack gekommen“. Erste Adaptionen der Methodik in weitere Arbeitskontexte haben begonnen, der Bedarf an weiterer Qualifizierung und Begleitung ist vorhanden. Wichtig für den Erfolg ist neben der Ressourcenausstattung und Qualifikation die Balance zwischen Konsequenz in der Anwendung agiler Methodik und ihrer Adaption auf den Kontext des Verbandes.

### » Kontakt

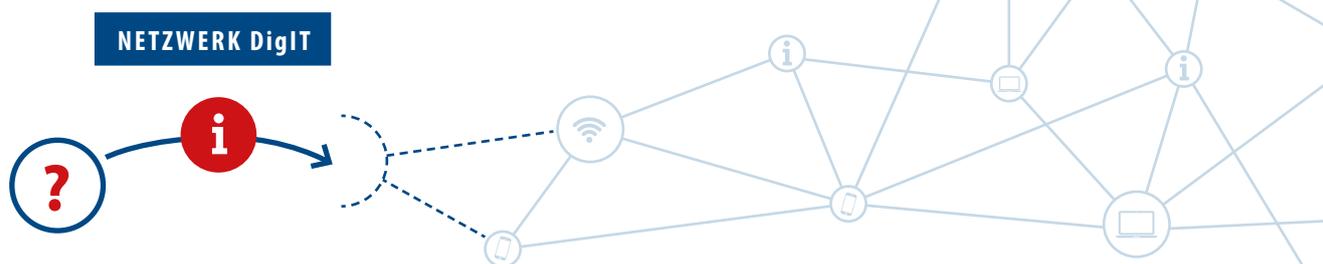
Dr. Thomas Leppert  
Heldenrat GmbH, Hamburg  
thomas.leppert@heldenrat-gmbh.de  
www.heldenrat-gmbh.de



# ANGEBOTE WIE BEI EINEM PARTY-BUFFET

## So unterstützen die digitalen Netzwerke die Mitgliedsorganisationen

In den Ausgaben Juni 2021 und September 2021 der *PARITÄTinform* wurde über das Netzwerkkonzept des PARITÄTISCHEN im Allgemeinen und über die beiden ersten Netzwerke, das „Netzwerk Personal“ und das „Netzwerk DigIT“, berichtet. In der aktuellen Ausgabe wird zudem ein drittes Netzwerk, das „Netzwerk Nachhaltigkeit“ vorgestellt.



Dieser Artikel zeigt, wie die Netzwerkstruktur die Mitgliedsorganisationen in der sich verändernden Arbeitswelt unterstützt und ihnen bei ihrem ganz persönlichen New Normal zur Seite steht.

### Das eigene New Normal finden

Mit New Normal verbinden die meisten wohl die Digitalisierung. Aber die Neue Normalität bringt auch grundsätzliche Veränderungen, unter anderem auf Führungs-, Organisations- und Zusammenarbeitsebene mit sich. Gemeinsam haben all diese Dimensionen, dass es hier keinen klaren Leitfaden gibt, der für alle und zu jedem Zeitpunkt gilt.

Genau hier setzen die Netzwerke an. Auch sie können und wollen keinen klaren Leitfaden bieten, aber sie unterstützen die Mitgliedsorganisationen darin, ihren ganz eigenen Fahrplan (weiter-) zu entwickeln. Dies geschieht, indem sich eines wichtigen Aspekts bedient wird, der in der Neuen Normalität eine zentrale Rolle spielt: Sich die „Schwarmintelligenz“ zu Nutze machen. Welche erprobten Strategien haben die anderen beispielsweise in Bezug auf den Fachkräftemangel? Welche Tools haben sie im Einsatz und wie sind ihre Erfahrungen damit? Oder ganz aktuell: Wie gehen die anderen mit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht um?

### Sharing is Caring

Die Netzwerke wollen dazu einladen, sich als Organisation mit dem eigenen Ist-Zustand zu beschäftigen und in einen wertneutralen Vergleich mit den anderen Mitgliedern zu gehen. Was kann man von den anderen lernen? Welche wertvollen Erfahrungen kann man selbst weitergeben?

Und wo kann zusammen Neues erarbeitet werden, was allen von Nutzen ist?

Die Stärke der Netzwerke ist ihre Vielfalt, die maßgeblich durch die Mitglieder selbst generiert wird: Unabhängig von Bereich, Unternehmensgröße und Struktur sind alle Mitgliedsorganisationen dazu eingeladen, ihre Themen einzubringen und auch selbst Unterstützungsarbeit zu leisten.

Um sich eines Bildes zu bedienen: Durch die regelmäßigen digitalen Informations-, Weiterbildungs- und Austauschangebote bieten die Netzwerke eine Art „Party-Buffer“: Man kann sich umschauen, was es so gibt, kann mal etwas probieren, aber auch liegen lassen, was einem (noch) nicht schmeckt. Ebenso trägt aber auch jede\*r etwas dazu bei, man kann Rezepte austauschen und sich Hilfe holen, wenn es einfach nicht gelingen will. Es wird zusammen stetig weiterentwickelt.

Im nachfolgenden Beitrag wird gezeigt, wie das Netzwerkprojekt PARITÄT BW 4.0 seine Mitglieder tiefergehend in seinen Digitalisierungsvorhaben unterstützt. ■

### ➔ Weiterführende Links

[netzwerk-digit@paritaet-bw.de](mailto:netzwerk-digit@paritaet-bw.de)  
[netzwerk-personal@paritaet-bw.de](mailto:netzwerk-personal@paritaet-bw.de)  
[netzwerk-nachhaltigkeit@paritaet-bw.de](mailto:netzwerk-nachhaltigkeit@paritaet-bw.de)

### » Kontakt

Anke Kopp, Community Management  
PARITÄTISCHE Akademie Süd gGmbH  
[kopp@akademiesued.org](mailto:kopp@akademiesued.org)  
[www.akademiesued.org](http://www.akademiesued.org)





# DIGITALES ARBEITEN IN EINRICHTUNGEN DER SOZIALEN ARBEIT

## Eindrücke aus dem Netzwerkprojekt PARITÄT BW 4.0 – Digitalisierung praxisnah gestalten

**Digitales Arbeiten sowohl im Team als auch mit Klient\*innen ist zur neuen Normalität, zum New Normal, im Arbeitsalltag geworden. Doch es hat sich, verstärkt durch die Pandemie, herausgestellt, dass dies noch lange nicht für alle Bereiche gilt.**

» Digitalisierung hat in der Sozialen Arbeit oft keinen hohen Stellenwert und wird von manchen Kolleg\*innen als mühsam und zeitintensiv empfunden. Die Begeisterung für die neuen Möglichkeiten und auch die Arbeitserleichterung, die dadurch entsteht, ist herausfordernd. «

Doris Wiebel, Abteilungsleitung Bildung und Integration, Verein für Jugendhilfe Karlsruhe e.V.

Zur Unterstützung der digitalen Transformation von sozialen Einrichtungen und dem Empowerment von Mitarbeiter\*innen wurde von der Werkstatt PARITÄT in Kooperation mit der PARITÄTISCHEN Akademie Süd das Netzwerkprojekt ‚PARITÄT BW 4.0 – Digitalisierung praxisnah gestalten‘ ins Leben gerufen (PARITÄTInform September 2021, S. 39), bei welchem gemeinsam mit 17 Projektpartner\*innen deren Digitalisierungsvorhaben realisiert werden.

### New Normal?

Digitales Arbeiten ist in Einrichtungen der Sozialen Arbeit angekommen. Jedoch wird deutlich, dass es erst der Beginn eines Prozesses ist:

» Von Normalität kann keine Rede sein. Ich bin seit 2009 beim Wohlfahrtswerk und stelle positiv fest: Die Digitalisierungsstrategie im Unternehmen (...) hat durch Corona einen unglaublichen Schub bekommen. Änderungen werden sichtbar(er). «

Veit Walter u. Tibor Vetter, Projektleiterteam Abt. F&E des Wohlfahrtswerkes für Baden-Württemberg

Diesen Schub zu nutzen und den Prozess einzuleiten beziehungsweise weiter voranzubringen ist Teil des Projektes und Aufgabe der jeweils Projektverantwortlichen. Dazu gehört es auch, Skepsis und Ängste intern und extern abzubauen und mit der Heterogenität von Teams umzugehen:

» Eine große Herausforderung ist die Diskrepanz im Wissen und Können bezüglich digitaler Angebote: Mitarbeitende der Generation Z, egal ob mit oder ohne Handicap, sind geföhlt mit einem Smartphone in der Hand geboren worden, während der Zugang zu digitalen Medien für einige andere Mitarbeitende eine große Herausforderung und Überwindung darstellt. «

Dimitri Wedmann, Leitung & Sozialdienst Berufsbildungsbereich Behindertenförderung Linsenhofen e.V.

Digitale Prozesse müssen sowohl im Team als auch in der Arbeit mit den Klient\*innen implementiert werden. Wie gehen die Projektpartner\*innen diese Herausforderungen an und welche Rolle spielt hierbei das Projekt PARITÄT BW 4.0?

### New Normal durch Umdenken

» Kollaborative Zusammenarbeit mit MS-Teams oder auf interaktiven Plattformen (...). Vor allem bedeutet es aber für mich auch ein Umdenken, es heißt jetzt nicht mehr „was muss ich wegen der Pandemie digital machen“, sondern „Was kann ich digital alles machen? Wie kann es mich bei meiner Arbeit auch unabhängig von der Pandemie unterstützen.“ «

Doris Wiebel, Abteilungsleitung Bildung und Integration, Verein für Jugendhilfe Karlsruhe e.V.)

Genau hier setzt das Projekt PARITÄT BW 4.0 an. Zur Realisierung ihrer Digitalisierungsvorhaben bekommen die beteiligten Einrichtungen Unterstützung in Form von Seminaren, Inhouse-Schulungen und Prozessbegleitungen, welche durch die PARITÄTISCHE Akademie Süd organisiert werden.

» Das Projekt stellt eine große Chance dar, durch Experten beraten und geschult zu werden. Vor allem die Beratung und das gezielte, kleinschrittige Arbeiten an unseren Projekten ist eine Bereicherung für uns, die blockierende Muster aufdeckt und neue Ansatzpunkte schafft. «

Bernadette Clamont-Vielsack, Projektmitarbeiterin und Ursula Firnkes, Projektleitung, Arbeitsfördergesellschaft Ortenau gGmbH

Das ist ein Prozess, der nicht von heute auf morgen geschieht, doch Fortschritte nehmen die Projektverantwortlichen bereits nach kurzer Zeit wahr.

### Digitale Zusammenarbeit im Projekt

Regelmäßig stattfindende Netzwerktreffen bieten den Projektpartner\*innen die Möglichkeit, sich digitales Wissen anzueignen, mit Tools zu experimentieren und im Austausch von den Erfahrungen der anderen Einrichtungen zu lernen. Zusätzlich wurde eine Netzwerkseite aufgebaut, die den Projektbeteiligten sowohl als Informationsplattform als auch für eigene Themen und Inhalte zur Verfügung steht.

» Der größte Aha-Moment war, im Rahmen der Netzwerktreffen festzustellen, dass unsere Themen auch andere Teilprojektpartner bewegen. Es stehen ähnliche Veränderungen und Herausforderungen an. «

Bernadette Clamont-Vielsack, Projektmitarbeiterin und Ursula Firnkes, Projektleitung, Arbeitsfördergesellschaft Ortenau gGmbH

Das Projekt ist nachhaltig gedacht. Die Erfahrungswerte und die Erkenntnisse einer wissenschaftlichen Begleitung sollen über die Umsetzung der konkreten Digitalisierungsvorhaben hinaus wirken und von anderen Einrichtungen der Sozialen Arbeit genutzt werden. Dazu gehört der Transfer des Netzwerks nach Projektende ins Netzwerk DigIT.

Projekte wie ‚PARITÄT BW 4.0 – Digitalisierung praxisnah gestalten‘ können ihren Teil zur digitalen Transformation beitragen und den Prozess unterstützen. Doch damit digitales Arbeiten zum New Normal wird, braucht es seitens der Einrichtungen und ihren Mitarbeitenden ein Umdenken, Offenheit, Mut Dinge auszuprobieren, finanzielle Möglichkeiten und ein Team, welches den Prozess motiviert mitträgt. ■

### » Kontakt

Roswitha Wörz  
Projektmanagerin PARITÄT BW 4.0  
PARITÄTISCHE Akademie Süd  
woerz@akademiesued.org  
www.akademiesued.org/





((🎥))

**DAS NEUE  
PARI  
STREAMING  
STUDIO**

**STUTT GART** Videokonferenzen sind wohl das Sinnbild des New Normal in der Kommunikation. Davon können wir alle ein Lied singen. Mit seinem neuen Streaming-Studio in der Landesgeschäftsstelle in Stuttgart-Vaihingen ist der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg bestens aufgestellt. Mitgliedsorganisationen können es ebenfalls nutzen.

Videokonferenzen haben definitiv Vorzüge, wenn man zu Hause nur kurz den Klapptablett anwerfen muss, um an einem Meeting teilzunehmen. Man spart sich den Weg zur Arbeit und muss es mit dem Ankleiden nicht ganz so genau nehmen (oben hui unten pfui). Aber es gibt auch Anlässe, bei denen man sicherstellen möchte, dass sowohl visuelle und als auch Audioqualität stimmen. Wenn man online vor einem großem Publikum spricht, wenn man einen Vortrag aufnehmen oder streamen oder einen Film drehen möchte, dann spätestens wünscht man sich doch besseres Licht und eine effektivere Bild- und Tonqualität.



Um diesem Wunsch nach einer professionellen, digitalen Außendarstellung des Verbandes Rechnung zu tragen, hat der PARITÄTISCHE kurzerhand einen in der Landesgeschäftsstelle coronabedingt verwaisten Sitzungsraum in ein Streaming-Studio umfunktioniert. Mitgliedsorganisationen können das Studio buchen. Wie das PARI Streaming Studio genau aussieht und funktioniert, erfährt man beim Besuch des Padlet-Boards. ■

#### » Kontakt

Philip Bayer

EDV-Koordination & interne Kommunikation  
Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg  
bayer@paritaet-bw.de, www.paritaet-bw.de



## DIE PARITOOBOX

### Informationen zu digitalen Werkzeugen

Die neue Kurzzubrik „PariToolBox“ gibt Hinweise zu hilfreichen Programmen und Applikationen sowie Anwendungstips. An dieser Stelle will der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg auf interessante Tools aufmerksam machen bzw. auf YouTube-Kanäle, Webseiten und Blogs verweisen, die nützliche Tools und deren Spezifikationen vorstellen.

Den Anfang machen zwei Tools, die dem Umfeld New Work entspringen und auf der von der New Work Tools GbR aus München betriebenen Webseite [www.newworktools.de](http://www.newworktools.de) zu finden sind und dort kostenlos zur Verfügung stehen.

#### Skill Radar Tool

Das Skill Radar Tool wurde vom Team der New Work Tools GbR aus in Interviews, Workshops und Recherchen gewonnenen Erkenntnissen bezüglich zukünftig erforderlicher Kompetenzen entwickelt. Das Tool bietet die Möglichkeit, die eigenen Fertigkeiten zu analysieren. Es werden Fragen zur Selbstkompetenz, zur sozial-kommunikativen Kompetenz und zur Innovationskompetenz gestellt. Aus dem Feedback wird im Anschluss ein Kompetenzprofil generiert. Das Skill Radar Tool einmal durchzuspielen, nimmt rund zehn Minuten in Anspruch und hilft dabei, den eigenen Entwicklungsbedarf zu identifizieren.

➔ <https://www.newworktools.de/tools/skill-radar>



#### Purpose Design Tool

„Wo wollen wir gemeinsam hin?“, „Wofür stehen wir?“, „Welche Werte teilen wir?“, „Wie lauten gemeinsam getragene Werte?“ und wie gelingt es, dass Leitsätze nicht als lose Lippenbekenntnisse verkommen, sondern daraus ein gelebter „Purpose“ (engl. für Zweck, Bestimmung, Zielsetzung) erwächst? – Das Purpose Design Tool hilft, konstruktive Gespräche zu führen und die Basis für ein gemeinsames Sinngefühl zu schaffen. Nach dem „wofür“ befasst sich das Tool mit der Beantwortung des „warum“ und hinterfragt aufgrund dessen getroffene Entscheidungen und umgesetzte Maßnahmen. Die Verwendung des Tools in Form eines Selbstchecks nimmt zirka 90 Minuten in Anspruch.

➔ <https://www.newworktools.de/tools/purpose-design>





© macrovector - freepik

# AUF SENDUNG

## Die Kunst der Onlinemoderation

**Ach Gott, in einer Minute geht die Sitzung los, wie sieht's hier eigentlich aus? Und wo ist meine Brille? Sieht man mich überhaupt? In den vergangenen zwei Jahren sind Viele – manchmal mehr und manchmal weniger freiwillig – zu Onlinemoderator\*innen geworden. Das Gefühl, plötzlich „auf Sendung“ zu sein, teilen Sie dabei eins zu eins mit den Profis vor den Fernsehkameras. Mit einem Unterschied: Die Zuschauer\*innen werden nicht in ein Hochglanz-Studio mit ausgefeilter Licht- und Tontechnik eingeladen, sondern in viel privatere Bereiche wie etwa das Arbeitszimmer oder den eigenen Küchentisch.**

**Eins bleibt dennoch gleich. Der Satz von Paul Watzlawick, man könne nicht nicht kommunizieren, gilt vor der Kamera noch rigoroser. Alles, ob gewollt oder ungewollt, ist sichtbar und sendet eine Aussage.**

### Mit diesen Tipps sind Sie für die Online-Moderation gut vorbereitet

#### 1. Vorbereitung

Das Beispiel am Anfang zeigt: Planen Sie ausreichend Zeit für die Vorbereitung ein. Funktioniert die Technik? Habe ich ein Glas Wasser neben dem Laptop? Habe ich alle Notizen und Online-Tools parat, um schnell darauf zuzugreifen?

#### 2. Licht

Nutzen Sie natürliche Lichtquellen wie Fenster, um sich selbst gut zu beleuchten. Sie sollten gut erkennbar sein. Sind Sie zu dunkel, dann ist der Kontrast zu einem meist hellen Hintergrund (Fenster) zu groß. Hier können Sie mit einer Lampe nachhelfen, die Sie auf sich richten. Das Licht sollte auf Sie zeigen, nicht auf Ihren Bildschirm.

#### 3. Bild

Wählen Sie die richtige Position zu ihrer Laptop-Kamera. Zu weit weg, schafft die Kamera manchmal nicht mehr die Unterscheidung beim Scharfstellen zwischen Ihnen und dem Hintergrund, auch der Kontrast kann schwierig werden. Zu nah verzerrt die Weitwinkel-Charakteristik oft das Gesicht. Achten Sie auch darauf, dass Sie nicht zu untersichtig gefilmt werden. Ideal wäre es, die Kamera etwa auf Augenhöhe zu haben.

#### 4. Ton

Nutzen Sie Kopfhörer oder ein Headset. Das Mikrofon darin ist näher am Mund und meist besser als das Standard-

Laptop-Mikrofon. Schalten Sie zudem alle Störquellen wenn möglich ab. (Klassiker: Küchenradio im Hintergrund).

#### 5. Umgebung

Entscheiden Sie sich bewusst für einen Hintergrund. Was außer Ihnen selbst ist im Bild zu sehen? Das Logo des PARITÄTISCHEN auf einem extra entworfenen Hintergrund, oder doch das alte Bücherregal, das man schon so lange mal ausmisten wollte? Egal ob Familienfotos oder Topfpflanze, jedes Detail kann den Zuschauer ablenken und wird gesendet. Das können Sie auch bewusst für sich nutzen, wenn Sie damit eine Aussage verbinden möchten.

#### 6. Sitzposition

Laptop und PC geben meist eine Sitzposition vor, dennoch lohnt es sich, kurz darüber nachzudenken. Fühle ich mich im Sitzen oder im Stehen wohler? Lümmele ich auf dem 15 Jahre alten ausgeleierte Schreibtischstuhl herum? Generell gilt: Im Stehen kann sich die Stimme besser entfalten als im Sitzen und zu große Bewegungen, zum Beispiel bei einem Dreh- oder Schaukelstuhl, lenken stark ab.

#### 7. Ablauf

Bereiten Sie den Ablauf ihrer Sitzung gut vor. Erste Regel: Gut rein und gut raus kommen ist die halbe Miete. Auch ein kurzer Ablaufplan in Stichworten entweder neben dem Bildschirm oder als Datei auf dem Bildschirm hilft. So können Sie flexibel auf Fragen und Diskussionen



reagieren und wissen trotzdem immer, wo Sie sind und vergessen keinen Programmpunkt. Klären Sie zudem ab, ob jemand helfen kann, wenn etwa Folien oder einen Film einzuspielen sind. Nutzen Sie ein Präsentationstool selbst oder haben Sie jemanden, der auf „weiter“ klickt? Machen Sie zudem Spielregeln („Fragen bitte nur im Chat“) gleich am Anfang klar.

### 8. Zeitmanagement

Planen Sie für jeden Punkt auf Ihrem Ablaufplan Zeit ein. Teilen Sie den groben Plan zu Beginn den Teilnehmenden mit. So haben alle eine Orientierung. Ufern Diskussionen aus, können und sollten Sie auf diesen Zeitplan verweisen, um zum nächsten Punkt zu kommen. Bieten Sie dann aber eine Möglichkeit an, das Ungesagte dennoch (zum Beispiel in einem Protokoll) zu sichern. Dann könnten Beiträge immerhin im Anschluss noch als Notiz versendet und ins Protokoll aufgenommen werden.

### 9. Kontakt zu Zuschauenden

Die digitale Distanz ist natürlich größer als das persönliche Treffen. Um diese abzubauen, hilft ein simpler Trick: Schauen Sie ab und zu nicht auf Ihren Bildschirm, sondern direkt in Ihre Kamera (meist darüber). So sprechen Sie direkt zu Zuschauenden und nicht zu Ihrem Bildschirm. Bei einer Live-Präsentation möchten Sie ja auch nicht nur an Ihrem Skript kleben. Auch wichtig: Kennen Sie Ihr Publikum! Das klingt bei Sitzungen in den Standard-Teams

banal, ist dennoch wichtig. Machen Sie sich einmal kurz bewusst, zu wem Sie sprechen und wer auf welchem Kenntnisstand ist. Sind Neulinge dabei, die ich an manchen Stellen abholen muss?

### 10. Lampenfieber

Das rote Licht geht an, ich spüre, dass ich aufgeregt werde. Was jetzt? Lampenfieber kennt jede und jeder. Ein Universalmittel gibt es nicht. Zwei Tipps können aber helfen:

- Machen Sie sich bewusst, dass Sie aufgeregt sind und akzeptieren Sie es. Fast jede\*r hat Lampenfieber und kennt die Situation. Lampenfieber stärkt unsere Aufmerksamkeit und schützt vor Fehlern. Es ist also per se gar nichts Schlechtes.
- Entwickeln Sie ein kurzes Ritual. Berühren Sie zum Beispiel kurz mit leichtem Druck ihr Handgelenk, trinken Sie einen Schluck Wasser oder machen Sie sich bewusst, wie fest ihre Füße auf dem Boden stehen.

Sie haben sich ja ohnehin den Anfang und das Ende Ihrer Moderation gut überlegt – es kann losgehen. ■

#### » Kontakt

Jonas Keinert, Redaktion Filmische Formate  
Landessenderdirektion Baden-Württemberg  
Südwestrundfunk Stuttgart  
[jonas.keinert@swr.de](mailto:jonas.keinert@swr.de), [www.swr.de](http://www.swr.de)



# GRUNDSÄTZE FÜR DIE DIGITALE INTERAKTION IN MEETINGS

„Corona hat die Digitalisierung beschleunigt“, hören wir fast täglich, seit uns die Pandemie im Griff hat. Trifft dies auch auf die digitale Interaktion zu? Nein, denn die meisten von uns interagieren schon lange täglich digital. Wir schreiben WhatsApp- oder Signal-Nachrichten, wir posten in Sozialen Medien und die E-Mail ist aus unserem beruflichen Alltag nicht mehr wegzudenken. Neu war für viele, digitale Interaktion in Gruppen bei Meetings, Teamtagen, Klausuren und Arbeitskreisen digital zu gestalten. Damit meinen wir meistens, mithilfe einer Software Videocalls und -konferenzen abzuhalten. MS-Teams, Zoom, WebEx, GoToMeeting – diese Namen sind uns inzwischen sehr geläufig.

**N**achfolgend stellt Martina Neumeyer ein paar Grundsätze vor, die bei digitalen Meetings beachtet werden sollten. Sie sind weder vollständig noch dauerhaft gültig. Digitale Interaktion wird sich in den nächsten Jahren verändern. Daher sind die Empfehlungen als vorläufig zu betrachten. Viele gestalten Video-Meetings wie analoge Meetings und berücksichtigen Phänomene der digitalen Interaktion nicht oder nicht hinreichend. Skizzenhaft beschreibt sie, wovon es bei digitalen Besprechungen mehr und von wovon weniger braucht als in „analogen“ Meetings (siehe rechte Seite).

## Die Zukunft liegt in hybriden Arbeitsweisen

New Normal kann im Kontext digitaler Interaktion nur bedeuten, dass es zukünftig als normal gilt, sich neben den Vor-Ort-Besprechungen auch im digitalen Raum zu treffen. Wie die Kommunikationen gestaltet werden, ist und bleibt ein Entwicklungsprozess. Virtuelle Kommunikationsformen mit einer zweiten digitalen Identität im Metaversum sind bereits am Entstehen und können möglicherweise den Rahmen dessen, was wir bislang kennen, völlig sprengen.

Die vielen Vorteile des digitalen Austausches konnten wir in den zwei Jahren Pandemiezeit häufig und in vielfältiger Form üben. Damit sind wir flexibler in unseren Handlungsmöglichkeiten geworden. Wenn die Zukunft im hybriden Arbeiten liegt, sind wir vorbereitet. ■

### » Kontakt

Martina Neumeyer, München  
 Playourlife, mail@playourlife.de  
 www.playourlife.de



© Maxime - Unsplash

**Die Digital Literacy von Unternehmen ist im Jahre 2020 durch den verstärkten Einsatz von Tools zur Kommunikation, zum Projekt- und Wissensmanagement steil nach oben geschnellt. Das Gefühl der Überforderung angesichts der vielen neuen Werkzeuge wird künftig verschwinden. Auf das anfängliche digitale Improvisieren folgt eine Normalisierung: Gelerntes wird gelebt und nahtlos in den Arbeitsalltag einfügt.**



Zukunftsinstitut Megatrend New Work,  
 Abfrage 18.02.2022  
 Der Megatrend New Work (zukunftsinstitut.de)

1

## WENIGER TOPS – MEHR ERGEBNISSE

Eine sorgfältige Vorbereitung sorgt dafür, die Ziele des Meetings und wesentliche Punkte herauszufiltern. Lassen Sie unwichtige Kleinigkeiten weg, die Sie in einem Präsenzmeeting ansprechen würden, und konzentrieren Sie sich auf das Wesentliche. Die Agenda schicken Sie im Vorfeld an die Teilnehmenden oder stellen sie spätestens zu Beginn des Meetings vor. Die Zeitslots klar zu definieren, schafft Orientierung. So werden Sie bessere Ergebnisse erzielen.

2

## WENIGER ZEIT – MEHR PAUSEN

Viele Einrichtungen im sozialen Bereich halten drei- bis vierstündige Teamsitzungen ab. Vorsicht! Diese Zeitspanne ist zu lang. Kürzen Sie die Sitzungsdauer und machen Sie mehr Pausen. Pro Stunde sollten fünf bis zehn Minuten Pause eingeplant werden. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, zu lüften, sich zu bewegen, sich mit einem Getränk zu versorgen.

3

## WENIGER GELABER – MEHR STRUKTUR

Für viele sind schon unstrukturierte Meetings in Präsenz eine Zumutung. Digital geraten sie fast zur Katastrophe. Durch eine klare Struktur und Gesprächsführung verhindern Sie ausschweifende Redebeiträge. So wird auch die Selbstdarstellung einzelner Sprecher\*innen in Schach gehalten. Finden Sie Ihren eigenen charmanten Weg, zu lange Beiträge mit Fingerspitzengefühl zu unterbrechen. Viele halten sich in Online-Meetings per se kürzer, manche müssen unterstützt werden.

4

## WENIGER ABLENKUNG – MEHR MODERATION

Eine klare Moderation trägt dazu bei, dass die Teilnehmenden weniger zu Ablenkungen greifen, wie zum Beispiel einen Blick auf eingehende SMS oder Mails zu werfen. Die digitale Form macht eine deutlichere Leitung notwendig als bei Präsenzmeetings. Beginnen und beenden Sie Meetings zur verabredeten Zeit. Warten Sie nicht auf Nachzügler\*innen. Im digitalen Raum entsteht schneller als sonst Unruhe und Ungeduld. Eine gute Moderation macht transparent, wie weit das Meeting fortgeschritten ist und was noch folgt. Sie achtet darauf, dass alle einbezogen sind und Ergebnisse übersichtlich zusammengefasst werden. Wundern Sie sich als Moderator\*in nicht, wenn Sie beobachten, dass Sie deutlichere Ansagen machen als sonst oder Ihre Körpersprache stärker einsetzen als sonst, das ist normal und erforderlich.

### Zwei Beispiele



Methodenset\_Digitale\_Vertrauens\_Take-A-Break\_Karten\_2020.pdf (di-uni.de)



Neun kurze und lustige Warm-up Spiele online ohne Aufwand (wiebke-wimmer.de)

5

## MEHR METHODEN – WENIGER EINTÖNIGKEIT

Um die Teilnehmenden zu aktivieren, braucht es zwei Dinge. Erstens, eine gute Auswahl an Methoden und zweitens Abwechslung. Der im digitalen Raum viel schneller eintretenden Müdigkeit kann mit Check-In-Fragen, Blitzlicht zur Stimmungslage, Breakout-Gruppen, Feedbackfragen etc. wirksam entgegengetreten werden. Im Internet finden Sie eine Fülle an methodischen Anregungen.

6

## INFORMELLES ERMÖGLICHEN

Wenn Informelles geplant wird, ist es nicht mehr informell. Trotzdem sollten für Teilnehmende eines Remote-Teams oder eines Webinars auch Gelegenheiten geschaffen werden, sich außerhalb offizieller Tagesordnungen zu begegnen. Probieren Sie einmal ein Lean Coffee aus oder verbringen Sie gemeinsam die Mittagspause und essen Sie zusammen vor dem Bildschirm. Eine schöne Idee ist auch ein Co-Working, bei dem alle zum Beispiel über Zoom vernetzt sind und für einen fest vereinbarten Zeitraum an vorher festgelegten Aufgaben arbeiten.

### Lean Coffee



Ablauf, Vorteile, Tipps & Tricks | Scrum Master Journal

# „MEETING ME“ ERMÖGLICHT KONTAKT AUCH IN DER PANDEMIE

## KISS Stuttgart veröffentlicht eigene App für virtuelle Gruppentreffen

**STUTTGART** Durch Corona musste die Selbsthilfekontaktstelle KISS neue, digitale Wege des Austauschs erschließen. Das klappte mal mehr, mal weniger gut – besonders wenn eine höhere Teilnehmerzahl die Durchführung der Treffen erschwerte. Am Telefon fehlt die Übersicht, bei Videokonferenzen ist manchen der nahe Blick ins Zuhause zu privat. So entstand bei KISS die Idee für eine eigene, maßgeschneiderte, innovative Alternative zu Zoom, Jitsi und Co.



Wie in einem Videospiel: Animierte Figuren steuern und sich über Mikro austauschen

**G**emeinsam mit dem Softwarestudio Chasing Carrots, der Tech-Agentur Unterschied & Macher und gefördert von der AOK BW hat KISS eine App entwickelt, die speziell auf Selbsthilfegruppen zugeschnitten ist und den Ablauf realer Treffen mit all ihren Besonderheiten virtuell darstellt. „Meeting Me“ wird Ende März 2022 auf PC sowie Android- und Apple-Smartphones veröffentlicht. Die virtuellen Treffen für bis zu 15 Teilnehmende sind kostenfrei, anonym nutzbar, intuitiv bedienbar und plattformübergreifend möglich (zum Beispiel zwischen Laptop und Smartphone).

### Das Besondere an „Meeting Me“

Kommuniziert wird per Mikro, aber statt durch Videoübertragung werden die Teilnehmenden als gezeichnete Figuren dargestellt und können neben der Sprache auch mit animierten Gesten miteinander kommunizieren und im Raum umhergehen. Sie benötigen lediglich ein Mikrofon, Headset oder Smartphone.

Wer für seine Gruppe auf [www.meeting-me.de](http://www.meeting-me.de) ein Treffen anlegt, kann Name, Termin, Ablauf und Dauer der Meetings einstellen, sowie festlegen, was auf der Tafel steht, die im Raum zu sehen ist, Gruppenregeln eingeben und sogar Bilder hochladen, die dann an der virtuellen Wand hängen. Abschließend wird ein Code generiert, den man nur noch an die anderen Mitglieder verschicken muss. Die starten die App, und betreten mit ihrer individuell gestalteten Figur („Avatar“) mithilfe des Raumcodes das Meeting.

Der Gruppenraum lässt sich vorab betreten, in einem Aufenthaltsbereich kann man sich vor Beginn noch ein wenig unterhalten. Auch nach dem Ende des Meetings gehen die Avatare wieder dorthin zurück, können sich verabschieden und am Aushangbrett aktuelle Infos aus der Selbsthilfekontaktstelle lesen, ganz so wie bei einem echten Meeting. Diese informellen Phasen sind ebenso wichtig für die authentische Erfahrung wie der Ablauf der Treffen selbst, für die optional auch eine Blitzlicht- und Abschlussrunde eingestellt werden kann.

### Gedacht für Gruppen, gemacht für alle

Gedacht ist die App als datensichere Plattform für Selbsthilfegruppen, ehrenamtliche Initiativen und kleine Vereine, die sich – auch über Corona hinaus – nur online treffen wollen bzw. ihre Treffen durch ein virtuelles Austauschformat ergänzen möchten. Dies kann zum Beispiel sein, um ein zusätzliches Online-Meeting neben den physischen Treffen zu haben, gemeinsam etwas vorzubereiten oder kurzfristig etwas zu besprechen.

#### ➔ Weitere Infos

[www.kiss-stuttgart.de/meeting-me](http://www.kiss-stuttgart.de/meeting-me)



#### » Kontakt

Jan Siegert, Öffentlichkeitsarbeit  
Selbsthilfekontaktstelle KISS Stuttgart  
[j.siegert@kiss-stuttgart.de](mailto:j.siegert@kiss-stuttgart.de)  
[www.kiss-stuttgart.de](http://www.kiss-stuttgart.de)



# BENACHTEILIGTE SCHÜLER\*INNEN MIT DIGITALEN ENDGERÄTEN AUSGESTATTET

**Die Pandemie hat auch das Schulleben durcheinandergewirbelt**

**KIRCHHEIM UNTER TECK** Die Stadt Kirchheim unter Teck hat dafür gesorgt, dass Schülergruppen, die über kein digitales Endgerät für Homeschooling im Lockdown verfügten, sich eines ausleihen konnten.



## WLAN-Versorgung bei betroffenen Schülergruppen als Herausforderung

Da ein Teil der Schüler\*innen nicht über WLAN verfügte, musste eine Lösung gefunden werden. Es gab zwar von der Telekom in Absprache mit dem Bund dafür vorgesehene SIM-Karten mit unbegrenztem LTE-Datenvolumen. Aber nicht alle beschafften Geräte verfügen über einen entsprechenden Kartenslot.

**S**eit Anfang 2021 sind die Geräte an den Kirchheimer Schulen im Einsatz und für Schülergruppen verfügbar. Die Mittel stammen aus dem Sofortausstattungsprogramm des Digitalpakts Schule und wurden Ende Juni 2020 ausbezahlt. Für Kirchheim unter Teck standen rund 420.000 Euro zur Verfügung. 670 Tablets mit Tastaturhüllen und 131 Laptops wurden bestellt. Bis zur Auslieferung dauerte es aber aufgrund der vorgeschriebenen europaweiten Ausschreibung für den Auftrag.

## Verwaltung und Konfiguration aus der Ferne

Die Geräte sind in ein MDM-System (Mobile Device Management) eingebunden und werden per Fernwartung konfiguriert und verwaltet. Sie dürfen nur für Homeschooling eingesetzt werden und verfügen über eine Kindersicherung. Die Software und die für das Homeschooling benötigten Apps wurden vorinstalliert, die Schüler\*innen können die Geräte direkt einsetzen. Entsteht nachträglich Bedarf an einer App, kann diese aus der Ferne per Mausklick installiert werden. Auch der Kauf der erforderlichen Lizenzen durch die Schulen ist geregelt. Die Ausleihe der Geräte erfolgte über Muster-Leihverträge des Landes, die an die Schulen weitergegeben wurden. Der Zustand der Geräte vor und nach der Ausleihe wird festgehalten, für Schäden haften die Eltern über ihre Haftpflichtversicherung.

Die Lösung waren WLAN-Router, die mittels SIM-Karte betrieben werden. Die SIM-Karten konnten nur für Homeschooling verwendet werden. Technisch war es so gelöst, dass sich nur die registrierten Geräte mit dem WLAN verbinden dürfen – eine Nutzung durch fremde Geräte war ausgeschlossen. Um alle Kinder und Jugendlichen versorgen zu können, wurden zusätzliche SIM-Karten und Router auf Kosten der Stadt beschafft. Die Konfiguration, Einrichtung und Installation der Router in den Haushalten erfolgte durch die Stadtverwaltung.

Die Kosten für den Betrieb der SIM-Karten und Geräte beliefen sich für 2021 auf 9.000 Euro (750 Euro pro Monat). Da weitere Lockdowns mittlerweile unwahrscheinlich und Kinder höchstens zwei Wochen in Quarantäne sind, wurden die SIM-Karten nun wieder gekündigt. Die Bilanz fiel dennoch sehr positiv aus: Die Schüler waren für die Lockdowns rechtzeitig versorgt und auch die Schulen zufrieden. ■

## » Kontakt

Robert Berndt, Sachgebiet  
Öffentlichkeitsarbeit  
Stadtverwaltung Kirchheim u. T.  
[r.berndt@kirchheim-teck.de](mailto:r.berndt@kirchheim-teck.de)  
[www.kirchheim-teck.de](http://www.kirchheim-teck.de)



# BLICK AUS DER ZUKUNFT

## Suchtselbsthilfe 2030 – komplett digital?

„Ich heiße Marc und ich bin süchtig.“ So begannen viele Menschen weltweit ihre Suchtselbsthilfetreffen, analog, bis 2019. Die Corona Pandemie hat viele Menschen umdenken lassen oder sie gezwungen, umzudenken. Der Wert persönlicher Begegnung wurde neu definiert. Suchtkranke waren aufgrund der Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des Virus einem höheren Risiko ausgesetzt, sich sozial zu isolieren. Partner\*innen, Eltern und Kinder von Suchtkranken waren aufgrund der Kontaktbeschränkungen gleichermaßen betroffen und besonderen Belastungen ausgesetzt. Sie alle hatten vielfach weniger Ressourcen, um diesen neuen Zustand zu kompensieren. Der neue Zustand wurde bekannt als New Normal.



### Technische Ausstattung

Digitalisierung, begann schleichend und kaum merkbar. Anfangs hatten die Leute noch Bedenken, dass so viel Alltägliches in den digitalen Raum verschoben wurde. Smartphone, Smart TV, Smart Home und nun auch noch smarte Selbsthilfegruppen. Im Jahr 2030 finden alle Selbsthilfetreffen im virtuellen Raum statt. Virtuelle und erweiterte Realitäten waren in den 2020er Jahren noch kühl, nüchtern und nur mit teurem Equipment erlebnisreich. Heute treffen sich Menschen wie selbstverständlich in ansehnlich gestalteten virtuellen Gruppenräumen. Die klapprigen Stühle der vergangenen Stuhlkreisära der 1980er sind durch kreative virtuelle Sitzgelegenheiten für unsere digitalen Avatare ersetzt worden. Der Gruppenraum sieht auch moderner aus und hat einen virtuellen See- und Alpenblick. Auch lässt sich an der Wand manchmal ein lustiges digitales Gemälde ausmachen, das die grafischen Vorversionen der Avatare aus den 2025er Jahren zeigen. Verrückt, wie man damals Gruppen gemacht hat, total verpixelt.

**Die klapprigen Stühle der vergangenen Stuhlkreisära der 1980er sind durch kreative virtuelle Sitzgelegenheiten für unsere digitalen Avatare ersetzt worden.**

## Breitbandausbau 2022

Bei dem virtuellen Tee- und Kaffeeautomat liegt noch eine alte Zeitung zum Thema „Breitbandausbau in Deutschland 2022 aus Sicht der Sozialen Arbeit“ die ich mir mal schnell noch in meine visuelle Cloud ziehe. Ich lese von den damaligen Bestrebungen, die ganze Bundesrepublik digital kompetent zu „machen“. Schulungsprogramme für Hochaltrige, Suchtkranke, sozialpädagogische Fachkräfte ja eigentlich wurde da jede\*r fortgebildet, die oder der nicht bei drei auf den Bäumen war. Wie sich herausstellte, verursachte die Corona-Krise plötzlich die Notwendigkeit, die Beratungspraxis für Suchthilfe und Suchtselbsthilfe auf digitale Formate umzustellen. Um dies anbieten und sicherstellen zu können, mussten Suchthilfeeinrichtungen und Selbsthilfegruppen mit neuen arbeitsbedingten Kosten rechnen. Enormen Kosten. Es stellte sich heraus, dass Video, Telefon, E-Mail und Chat praktikable Möglichkeiten für Selbsthilfegruppen-Teilnehmende sind, gegen jede analoge Erwartung. Dies bedeutete, dass mobile Endgeräte, externe Kameras und Headsets sowie die dazugehörigen Datenvolumen und Bandbreiten zur Verfügung gestellt wurden. Quasi über Nacht.

## Datenschutz und Schulungen

Um den Datenschutz einzuhalten, mussten auch Suchtselbsthilfegruppen sicherstellen, dass sie den Zugriff in Bezug auf personenbezogene Daten und Informationen beachten – dies garantierte die Sicherheit ihrer Daten auch nach dem großen Crash 2028. Um die Internetsicherheit zu verbessern, wurden neue Maßnahmen erforderlich. Die Datenübertragung zwischen externen Instituten musste ausgebaut werden.

Ein spannender Bereich, so lese ich, war die Entwicklung von Schulungsangeboten zu Kompetenzen in digitaler Einzel- und Gruppenberatung und Krisenintervention. Dies war ebenfalls sicherzustellen, damit Digitalisierung nicht auf technische Aspekte reduziert wurde. Clever! Ein zentrales Element in der Beratung und Betreuung ist und war die Beziehung – deshalb ist der persönliche Kontakt wichtig. Dies gilt sowohl für die professionelle Suchthilfe als auch für die Suchtselbsthilfe. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde technologiebasierte Kommunikation über Nacht wichtiger denn je, da sie manchmal lebensrettend sein kann. In einem nicht persönlichen Setting eine neue Beratungsbeziehung aufzunehmen und zu stabilisieren war damals schon und wird auch heute eine besondere Herausforderung bleiben.

## Alter Wein in neuen Schläuchen?

Ein weiterer Aspekt der Digitalisierung 2022 war bei den veralteten Angeboten der Suchtselbsthilfe zunehmend wichtig. In ländlichen Gegenden sind die Dörfer oft weit voneinander entfernt und ausreichende Internetgeschwindigkeiten waren bis dato oft schwer zu garantieren. Dies machte es Betroffenen schwer, jemanden um Hilfe zu bitten. Gerade in der Pandemie hat sich gezeigt, dass weite Wege mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht angetreten werden – dies hat besonders die Selbsthilfe zu spüren bekommen. Ein Weg, Menschen mit Beratungsbedarf zu erreichen, waren und sind qualitätsbasierte, digitale Angebote. Dies kann eine Alternative zu schwer skalierbaren persönlichen Beratungsangeboten sein. Es wird angenommen, dass viele Zielgruppen (junge Menschen, Senioren, Menschen mit Einschränkungen und besonderen Risiken...) dadurch besser erreicht werden konnten.

Der Wert persönlicher Beziehung wurde lange mit physischer Anwesenheit assoziiert. Nur wer physisch da ist, ist auch wirklich da. Nur physische Begegnung ist wahre Begegnung. Heute hören sich solche Glaubenssätze an wie ein Relikt aus dem Mittelalter. Sowohl in der Arbeit als auch in unserem Privatleben hat sich die Beziehung und die Kommunikation in den letzten Jahren stark verändert. Diese Änderung ist maßgeblich auf die damalige Corona-Pandemie zurückzuführen. Auch deshalb hat sich die Suchtselbsthilfe zeitweise komplett in den virtuellen Raum verlagert.

## Virtuelle Straßen und Dörfer

Seitdem entstanden verschiedene virtuelle Gemeinschaften für die jeweiligen Bedarfe im Suchtselbsthilfebereich. Aus einzelnen Räumen in Videokonferenzen aus dem Jahre 2020 wurden virtuelle Gemeinschaften 2022, daraus wurden kleine virtuelle Häuser 2023, virtuelle Straßen und sogar kleine virtuelle Dörfer ab dem Jahre 2028, die mit Menschen belebt wurden, die eines gemeinsam haben: Sie wollen mit ihrer Erkrankung leben lernen. Die Suchtselbsthilfe ist ein nach wie vor wichtiger Bestandteil der Suchthilfe. Fachkräfte sehen nach wie vor in ihr einen Eckpfeiler der Sozialpolitik und der Zivilgesellschaft. Die Suchtselbsthilfe bietet eine wichtige Verbindung für Menschen, die Antworten auf ihre Probleme mit Drogen oder Alkohol suchen.

Die Suchtselbsthilfe ist systemrelevant und rückfallvorbeugend! Und im Jahr 2030 komplett digital strukturiert. ■

### » Kontakt

Marc Hasselbach, Sozialpädagoge (B.A.)  
Medien- & Bildungsmanager (M.A.)  
Geschäftsführer der Unkonvention UG  
Ravensburg, [www.DigitaleSozialeArbeit.de](http://www.DigitaleSozialeArbeit.de)  
[www.unkonvention.de](http://www.unkonvention.de)



# POLITISCHE LOBBYARBEIT IN ZEITEN DER PANDEMIE

## Die Digitalisierung eröffnete neue Wege

Im Jahr der Landtags- und Bundestagswahlen 2021 konnte die Individualhilfe Heidelberg ihr 40jähriges Bestehen feiern. Wegen der Pandemie war keine große Veranstaltung möglich. Trotzdem wurde das Jubiläumsjahr mit einer besonderen Aktion gewürdigt. Seit Beginn ihres Bestehens hat die Individualhilfe gute Kontakte zu Kommunalpolitiker\*innen und zu Landtags- und Bundestagsabgeordneten. Die meisten dieser gewählten Abgeordneten kandidierten aus Altersgründen im Jahr 2021 nicht mehr. So entstand die Idee, die aktuellen Kandidat\*innen für die Landtagswahlen zu einem digitalen Gespräch einzuladen.

© Prostock-studio - Shutterstock

**D**ie Einladungen wurden per E-Mail an 20 Kandidat\*innen aus fünf Wahlkreisen (Heidelberg und Rhein-Neckar-Kreis) geschickt. Zehn der Angesprochenen sagten ihre Teilnahme zu. Es gab zwei Termine mit einmal fünf und einmal vier Kandidat\*innen von CDU, SPD, DIE GRÜNEN und DIE LINKE. Der Vorstand der Individualhilfe war mit fünf Mitgliedern vertreten. In der Veranstaltung erfuhren die Teilnehmenden einiges über die politischen Ziele, aber auch viel Persönliches. Die meisten Kandidat\*innen waren schon mit den Themen Behinderung oder Pflege in Berührung gekommen oder kannten jemanden, die oder der bei der Individualhilfe gearbeitet hatte.

### Erfolg macht mutig

Ermutigt von diesem Erfolg wiederholte die Individualhilfe die Aktion vor der Bundestagswahl, nicht wissend, ob der Zuspruch wieder so groß sein würde. Von zehn eingeladenen Kandidat\*innen (CDU, SPD, FDP, DIE GRÜNEN, DIE LINKE), meldeten sich alle, sechs Kandidat\*innen nahmen am Zoom-Gespräch teil. Dies mit dem bewährten Konzept wie bei der Landtagswahl: persönliches Kennenlernen, politische Ziele der Kandidat\*innen und die Anliegen der Menschen mit Behinderung, dieses Mal abgestimmt auf den Bund.

### Wertvolle Kontakte für die Zukunft

Alle drei Gespräche fanden in einer interessierten, offenen, lebhaften und freundlichen Atmosphäre statt. Auch nach zwei Stunden waren nicht alle Themen erschöpfend behandelt, es war ein erstes Kennenlernen und die Zusage, miteinander im Gespräch zu bleiben. Nicht alle Kandidat\*innen wurden in den Landtag bzw. Bundestag gewählt, aber einige sind bereits in anderen politischen Gremien tätig. Die geknüpften Kontakte werden weiter genutzt.

### Zusätzlicher positiver Effekt: Barrierefreiheit

Rückblickend sind die Veranstalterinnen der Auffassung, dass wahrscheinlich nicht so viele Kandidat\*innen einer Einladung zu einer Präsenzveranstaltung gefolgt wären. Ein weiterer positiver Effekt war, dass Kund\*innen und Mitglieder des Vereins mit dabei sein konnten, die wegen ihrer gesundheitlichen Situation nicht an einer Präsenzveranstaltung hätten teilnehmen können. ■

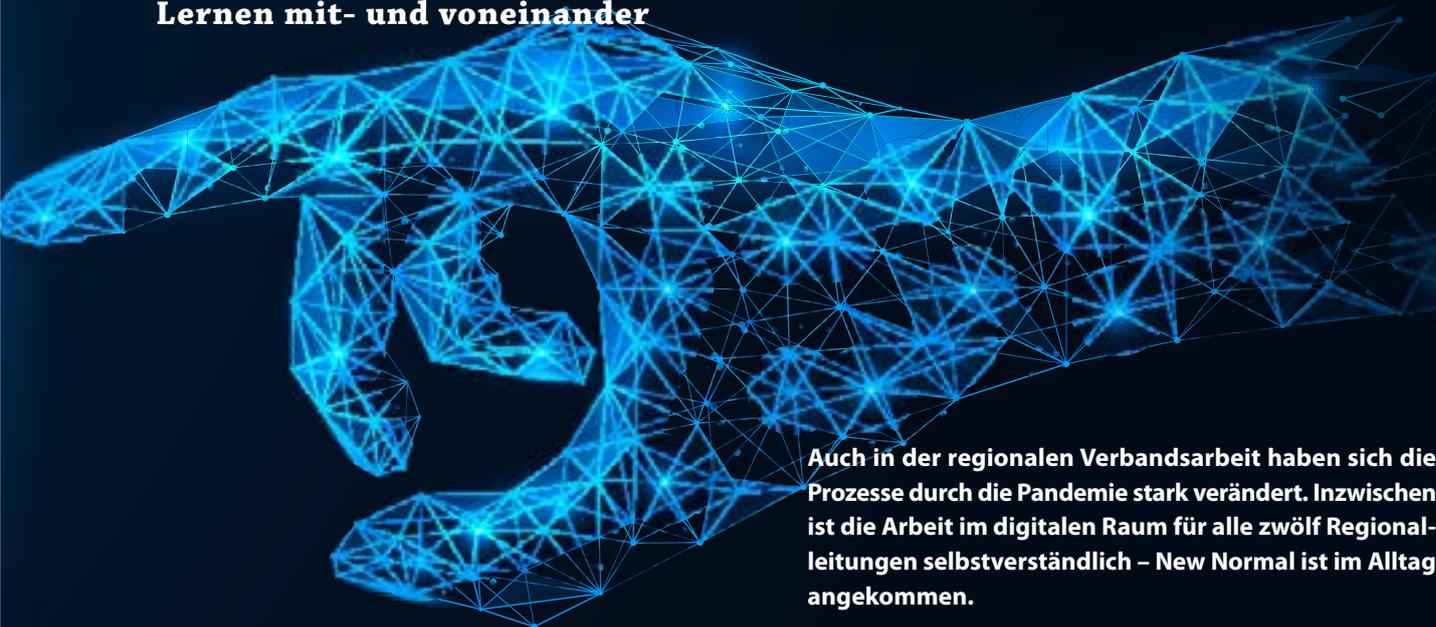
### » Kontakt

Michaela Schadeck, Geschäftsführerin  
Inge Sanwald-Kluge, Individualhilfe  
Ambulanter Dienst gGmbH, Heidelberg  
michaela.schadeck@individualhilfe.de  
www.individualhilfe.de



# GEMEINSAME ENTWICKLUNG IN DER REGIONALEN VERBANDSARBEIT

Lernen mit- und voneinander



© Ilya Lutichev - iStockphoto

**Auch in der regionalen Verbandsarbeit haben sich die Prozesse durch die Pandemie stark verändert. Inzwischen ist die Arbeit im digitalen Raum für alle zwölf Regionalleitungen selbstverständlich – New Normal ist im Alltag angekommen.**

**I**m Regionalverbund Stuttgart plus Region bilden Ina Schleser und Katharina Mittler seit 2020 eine hauptamtliche Co-Leitung. Die Abstimmung über die Arbeit untereinander und mit den ehrenamtlichen Regionalverbandsprecher\*innen und Kreisvorständen findet seitdem überwiegend digital statt, ebenso Veranstaltungen, Projekte und die tägliche Arbeit.

Die neuen Prozesse bringen viele Erleichterungen. Durch kürzere Wege und einfachere Abstimmungsprozesse wurden die Verbindung der haupt- und ehrenamtlichen Arbeit und die Netzwerkarbeit mit Dritten gestärkt. So konnten Menschen für Projekte und Veranstaltungen gewonnen werden, die sonst lange Anreisewege haben. Dies zeigte sich in Netzwerktreffen für Geschäftsführungen (regionenübergreifendes Format) und Veranstaltungen wie dem Sozialpolitischen Frauenforum, zu dem alle Gleichstellungsbeauftragten der Region und Mitglieder des Landtags eingeladen waren. Auch die Zusammenarbeit mit den Fachbereichen wurde vereinfacht. Im Ergebnis konnten sowohl Projekte mit Fachbereichen (#VomWunschZumWeg), als auch übergreifende Projekte der regionalen Verbandsarbeit mit Mitgliedsorganisationen (Politik leicht erklärt) umgesetzt werden.

Anfang 2022 bildet sich das neue Co-Team der Regionalgeschäftsstelle Stuttgart plus Region aus den drei hauptamtlichen Leitungen Christian Braunagel, Peter Heydegger und Katharina Mittler. Diese arbeiten nicht nur in unter-

schiedlichen Zeitmodellen, sondern sind auch in zwei Regionalverbänden verankert. Ergänzt wird das Team durch die beiden ehrenamtlichen Regionalverbandsprecher\*innen Judith Vowinkel und Frieder Zirkler. Ziel ist es, die vorhandenen Ressourcen bestmöglich zu nutzen und die Chancen der Regionalisierung durch ein Lernen miteinander und voneinander zu unterstützen.

Die Gleichstellung der hauptamtlichen Leitungen und der ehrenamtlichen Vorstände bewirkt einen umfassenden Blick auf den Regionalisierungsprozess. So können unterschiedliche (berufliche) Erfahrungen und Persönlichkeiten die Vielfalt der Gestaltungsmöglichkeiten nutzen und sich am Ziel ausrichten. Gleichzeitig wird durch die Gewichtung der zeitlichen Ressourcen die Kapazität des Ehrenamts bestmöglich berücksichtigt. Die große Kooperationsfreude und der Wunsch zur Mitgestaltung in den Kreisverbänden hilft hier bedürfnisorientiert zu arbeiten, eine gute Verbindung zu den Fachbereichen verhindert Parallelstrukturen. ■

## » Kontakt

Katharina Mittler, Leitung der  
Regionalgeschäftsstelle Stuttgart plus Region  
Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg  
Regionalverbund Stuttgart plus Region  
mittler@paritaet-bw.de, www.paritaet-bw.de



# INVESTITION IN INNOVATION ÜBER VERBANDSGRENZEN HINWEG

**FREIBURG** Oft sind soziale Organisationen und Verbände in ihren Strukturen und Abteilungsgrenzen gefangen. Gleichzeitig ist der Innovationsdruck hoch. Die Coronapandemie hat unsere sozialen Herausforderungen verstärkt und bestehende Lücken im Versorgungssystem offenbart. Dies macht neue Lösungsansätze und Herangehensweisen umso dringlicher. Das Innovationsprogramm Sozionauten unterstützt die Wohlfahrtspflege dabei, Gewohntes zu hinterfragen und neue effektive Lösungsansätze (auch über die Corona-Ausnahmesituation hinaus) im Arbeitsalltag zu etablieren ... und geht dabei völlig neue Wege.

„**W**as hat sich bei euch schon jetzt durch die Arbeit im Sozionauten-Programm verändert?“, fragt Jella Riesterer zu Beginn des Workshops. Zusammen mit Hedra Youkhana und Sophie Dams leitet sie den neunmonatigen Innovationsprozess. Angeboten wird das Programm vom Freiburger Gründungs- und Kreativzentrum Grünhof in Kooperation mit der LIGA der freien Wohlfahrtspflege Baden-Württemberg. Entwickelt und vorangetrieben wird es entscheidend durch Ursel Wolfgramm, Vorständin des PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg.

**Das Programm** geht im Herbst 2022 in eine neue Runde, eine Anmeldung gegen Teilnahmegebühr ist ab sofort möglich.

An diesem Tag findet der vierte von insgesamt sechs Workshopmodulen statt, pandemiebedingt als Hybridveranstaltung: Die Teilnehmer\*innen zweier Organisationen sitzen vor Ort an einem großen Tisch im Workshop-Raum des Grünhofs in der Lokhalle in Freiburg. Die Mitglieder der anderen sieben Organisationen sind zugeschaltet und werden auf einer großen Leinwand virtuell in den Raum geholt.

„Ich habe gemerkt, wie wichtig es ist, auch mit anderen Abteilungen zusammenzukommen, um beispielsweise an der Zielgruppe zu arbeiten“, antwortet eine Teilnehmerin auf die Eingangsfrage. Andere sprechen von neuen Blickwinkeln, neu gewonnener Kreativität und von einer Entwirrung vorhandener Komplexität. „Die Abwechslung, mit unterschiedlichen sozialen Organisationen über deren Probleme und Fragestellungen zu sprechen, nicht nur mit den immer gleichen, das bringt unsere Arbeit gut voran“, sagt ein weiterer Teilnehmer und bringt damit die Besonderheit des Innovationsprogramm auf den Punkt: die verbandsübergreifende Zusammenarbeit.

## Über den Tellerrand schauen und voneinander lernen

Das ist bisher einmalig und man fragt sich, warum? Austausch und ein Voneinanderlernen sind in vielen anderen Branchen üblich und machen das Geschäft zukunftsfähig. Ein Unternehmen, das nicht auch die Mitbewerber im Auge behält und gewillt ist, Neues dazuzulernen, geht am Markt schnell unter. Oder ein Koch, der im Laufe seiner Karriere nicht auch in anderen erfolgreichen Küchen Kreativität tankt, dem fehlt es an neuer Inspiration und das führt zu einem abwechslungsarmen „Das gab’s schon immer“-Angebot – während sich Geschmäcker von Gästen verändern. Im Falle von sozialen Organisationen sind es nicht die Geschmäcker, sondern die Bedürfnisse der Zielgruppen.

Über den Tellerrand schauen, von anderen lernen, um so das Beste aus sich und seiner Arbeit herauszuholen, kann auch für die Wohlfahrtspflege einen großen Aha-Effekt erzielen. Doch viele soziale Organisationen orientieren sich nur innerhalb der eigenen Verbandsmöglichkeiten. Zusammen mit den knappen Ressourcen, die zur Verfügung stehen, bremsen diese Zustände die wichtige Arbeit oft aus. Es fehlen Zeit, Geld und Arbeitskräfte, um im täglichen Geschäft noch nach innovativen Lösungen für bestehende Problemstellungen und Herausforderungen suchen zu können.

## Bereitstellung eines großen Innovationswissens für den Sozialsektor

Das Sozionauten-Programm möchte daran etwas ändern und mit den Mitgliedsorganisationen der Spitzenverbände neue Lösungsansätze für Probleme aus den fachlichen Bereichen der Organisationen erarbeiten. „Das trägt zu unserer Vision einer lebenswerten Gesellschaft bei“, sagt



Im Grünhof in Freiburg treffen die sozialen Organisationen auf die lokale Szene mit kreativen Designern, digitalen Nomaden und Social Startups.

© Social Innovation Lab  
Foto: Nils Theurer, textour



Das Projekt „Bewegt“ ist Mitglied im PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverband. Gabi Kazmaier und Lisa Mümmler entwickeln im Programm ein innovatives Konzept für attraktive Erlebnisreisen, das aktive Menschen (mit und ohne Sehbehinderung) anspricht und nebenbei echte Inklusion lebt.



Im Programm wird hinter gläsernen Wänden gearbeitet – Austausch und in die Konzepte der anderen reinschauen ist erwünscht.

Jella Riesterer. Die teilnehmenden Organisationen melden sich mit einer konkreten Herausforderung aus ihrem Arbeitsalltag an, für die sie eine innovative Lösung entwickeln möchten. Das kann das Anliegen sein, einen neuartigen Begegnungsort für Obdachlose und Menschen mit Obdach zu schaffen oder verlässliche Übergänge in Ausbildung für Menschen mit besonderen Bedarfen zu ermöglichen. Andere Organisationen bringen Herausforderungen zu organisationsinternen Themen mit wie Diversity Management in der Pflege oder wie Mitarbeiter\*innen unter dem Leitsatz der Salutogenese gut geführt werden können.

Das Wirkungsversprechen der Sozionauten: die Bereitstellung eines großen Innovationswissens für den Sozialsektor, die Förderung der Zusammenarbeit mit vorhandenen und neuen Netzwerken, zum Beispiel mit der Social Startup-Szene. Das Programm finanziert sich ausschließlich über die Teilnahmegebühren.

### Ein Gewinn für die ganze Gesellschaft

Dass es sich für die Wohlfahrtsorganisationen lohnt, in den Innovationsprozess der Sozionauten zu investieren und daran teilzunehmen, zeigen bereits die Reaktionen im

aktuell laufenden Programm. Am Ende der neun Monate haben die Teilnehmer\*innen agile Arbeitsweisen und neue kreative Methoden kennengelernt und konkrete soziale Angebote ausgearbeitet, mit denen viele positive Effekte für die eigene Organisation erzielt werden können. So einen Gewinn nennt man in der Wirtschaftssprache „Return on Invest“ (ROI), also eine Investition, die sich auszahlt. Im Falle der Sozionauten ist der Effekt ein Gewinn für die ganze Gesellschaft. ■

#### ➔ Anmeldung und weitere Infos

<https://social-innovation-lab.org/sozionauten/>



#### » Kontakt

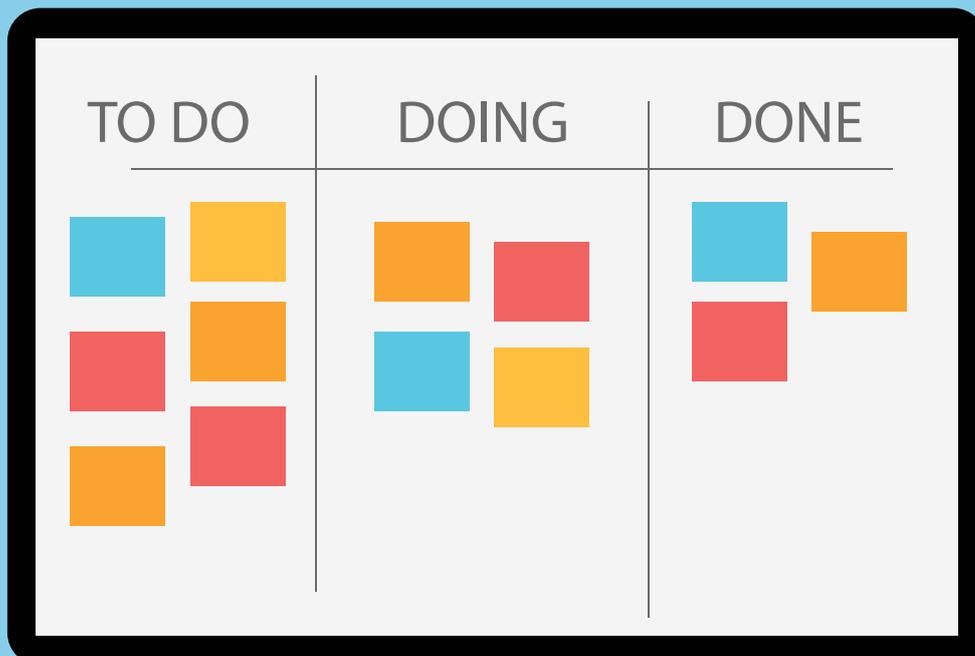
Jella Riesterer  
Geschäftsführende Vorständin  
Grünhof e.V., [jella@gruenhof.org](mailto:jella@gruenhof.org)  
[www.gruenhof.org](http://www.gruenhof.org)



# THE KANBAN ALS PROJEKTSTEUERUNGSTOOL

Wie Corona die Arbeitsprozesse bei Pasodi verändert hat

Die Corona-Pandemie hat die Welt verändert: die private, die soziale, aber auch die berufliche Welt. Bei Pasodi konnten viele alltägliche Arbeitsabläufe nicht mehr wie gewohnt stattfinden. Von jetzt auf gleich war der einrichtungsübergreifende persönliche Austausch nicht mehr möglich. Es mussten neue Arbeitstools heran, die es ermöglichten, trotz räumlicher Trennung gemeinsam zu arbeiten.



© fatmawati achmad zaenuri - Shutterstock

## Was genau ist Kanban?

Kanban ist eine Methode des Arbeitsmanagements und hat seinen Ursprung bei Toyota. So kommt das Wort Kanban aus dem japanischen und heißt so viel wie Schild oder visuelles Signal. Und so einfach wie es klingt ist es auch. Das simpelste Kanban Board hat drei Spalten und wird aufgeteilt in „Zu erledigen“, „In Bearbeitung“ und „Erledigt“. Die Spalten werden auf einer Tafel angezeichnet. Nun können verschiedene Aufgaben in Form von Karteikarten erstellt werden, die dann die jeweiligen Spalten „durchlaufen“. Sobald ein Prozessschritt abgeschlossen ist, wird die Aufgabe in die nächste Spalte verortet. Das Kanban-Board kann beliebig komplex erweitert werden.

**S**o wurde die digitale Transformation durch Corona deutlich beschleunigt. Digitale Kommunikationstools sind zum allgegenwärtigen Arbeitsmittel geworden. Das Führungskräftemeeting sowie Besprechungen wurden prompt via Videokonferenzen abgehalten und auch Absprachen über Projekte und Prozesse virtuell aufgebaut. Dadurch haben sich neue Arbeitsweisen eröffnet, es wurden neue Formen der Kommunikation entdeckt und neue Abläufe kreiert. Für Pasodi ist klar: Wir wollen nicht zurück zu der Normalität vor Corona. Die Veränderungen, die Corona herbeigeführt hat, sind keine temporären Veränderungen. Durch die Pandemie haben sich neue Arbeitswege und Verhaltensweisen entwickelt, die sich unabhängig von der Pandemie als förderungswürdig und effizient herausgestellt haben. Ein sehr beliebtes und für Pasodi zu Beginn der Pandemie noch relativ neues Medium war das Kanban-Tool. Mittlerweile werden mittels diverser Kanban-Boards die verschiedensten Prozesse gestaltet und auch komplexe Projekte geplant.

Der Vorteil des Kanbans ist der ständige Überblick über das gesamte Projekt. Wenn eine Karteikarte für einen längeren Zeitraum nicht die Spalte wechselt, können Knoten und Probleme erkannt und angegangen werden.

Besonders für komplexe Projekte, bei denen mehrere Mitglieder involviert sind, eignet sich ein Kanban. Bei Pasodi werden nun seit gut zwei Jahren digitale Kanban-Boards genutzt, um diverse Projekte zu bearbeiten. Jedes Projektmitglied hat einen Zugang zu dem virtuellen Kanban-Board, kann Aufgaben verteilen, Fälligkeitsdaten vergeben, Angaben zur Wichtigkeit der entsprechenden Aufgabe machen etc. Darüber hinaus gibt es eine Chat-Funktion für jede erstellte Karteikarte bzw. Aufgabe, sodass bei Schwierigkeiten sich das Projektteam austauschen und jederzeit über den aktuellen Stand informieren kann.

Ein Use-Case war unter anderem die Neugestaltung des Markendesigns und Markenauftritts, bei dem Pasodi mit einem externen Grafiker aus Hamburg den Prozess mittels Kanban gestaltet hat. In einem weiteren Kanban-Board hat Pasodi ein großes Projekt zur Umstrukturierung der IT-Landschaft im Unternehmen visualisiert.

### **Kanban als Steuerungselement für die Neugestaltung der IT-Landschaft**

Für dieses aktuelle Projekt, das 2021 gestartet wurde und 2023 planmäßig abgeschlossen wird, ist das digitale Kanban-Board eine große Stütze. Bei dem Projekt geht es um die Umgestaltung der Abrechnungs- sowie der Pflege- und Dokumentationssoftware. Die Umstellung betrifft alle Mitarbeitenden – knapp 800 Personen. Für diese

große Softwareumstellung ist ein Projektteam von acht Mitarbeitenden zuständig. Das Projektteam hat mittels des Kanban-Boards eine Möglichkeit der Strukturierung und Aufgabenverteilung geschaffen, sodass trotz räumlicher Distanz der Projektmitglieder (verteilt von Nürtingen über Stuttgart bis in den Schwarzwald) gemeinsam effizient und übersichtlich gearbeitet werden kann. Da sich dieses Projekt über zwei Jahre erstreckt ist eine gute Organisation mit einem klaren Zeitplan essenziell.

Der Übergang vom bisherigen zum neuen Softwareprogramm soll für alle Mitarbeitenden so reibungsarm wie möglich stattfinden. Dazu gehört neben der Erstellung des Zeitplans die Vorbereitung von Schulungen sowie die Aufbereitung, Bereinigung und Übertragung der Daten für bzw. auf das neue Softwareprogramm. Der gesamte Change Management-Prozess ist in Kanban abgebildet. Das Kanban hilft, den Überblick zu wahren, klare Absprachen zu machen und die Kommunikation so strukturiert wie möglich zu halten.

### **Das Projektteam**

Für dieses Projekt wurde ein heterogenes Team zusammengestellt, bei dem alle Rollen gegeben und vergeben sind (von der Projektleitung über die Projektleitungsunterstützung, einem Fachmann für alle IT-Themen, einer Qualitätsmanagementbeauftragten, einer Personalsachbearbeiterin, der Leiterin der Finanzbuchhaltung und zwei Einrichtungsleiter\*innen).

Das Team trifft sich in regelmäßigen Abständen von zwei Wochen teils virtuell, teils analog. Dort werden Herausforderungen des Projekts und aktuellen To Do's besprochen. Zwischen den Meetings kann mittels der guten Übersicht des Kanban-Boards weiter miteinander kommuniziert und gearbeitet werden. Eine Flut an E-Mails und Anrufen wird dadurch vermieden. Sowohl die Besprechungen als auch die Phasen dazwischen werden so optimal genutzt.

Zusammenfassend kann gesagt werden: Wir haben uns an unser digitales Kanban-Board schnell gewöhnt und damit eine effiziente Arbeitsweise für uns entdeckt. Dieses werden wir auch nach der Pandemie weiter nutzen und ausbauen und freuen uns auf das neue normale Arbeiten. ■

#### **» Kontakt**

Kathrin Stefanie Roos  
Projektleiterin Prozesse und  
Unternehmenskommunikation  
PARITÄTISCHE Sozialdienste gGmbH  
roos@pasodi.de, www.pasodi.de



# MEHR ALS EIN FACHTAG: DAS BARCAMP!

Hier gibt es nur aktive Teilnehmer\*innen



Digitalisierung hat in den vergangenen Jahren massiv die Arbeitsweise auch in gemeinnützigen Organisationen verändert. Neben offensichtlichen Veränderungen wie der Nutzung von Mobilgeräten oder der Integration von Videokonferenzen in den Arbeitsalltag gibt es auch andere Bereiche, die sich verändert haben: dazu gehört die Art und Weise, wie wir Veranstaltungen durchführen und vor allem: Welche Art von Veranstaltungen wir durchführen. In einer VUCA-Welt reicht es nicht mehr aus, nur interne Fortbildungen durchzuführen. Für innovatives Weiterdenken der eigenen Angebote braucht es interdisziplinären Austausch und unkomplizierte Reflexionsformate. Ein solches Format kann ein BarCamp sein.

## Was ist ein BarCamp?

Ein BarCamp, manchmal auch „Unkonferenz“ genannt, ist eine offene Veranstaltungsform, bei der es grundsätzlich nur aktive Teilnehmer\*innen gibt („Bar“ bezeichnet übrigens in der Informatik einen Platzhalter, hat also nichts mit leckeren Getränken zu tun). Jede Person bringt sich zu Themen, eigenen Erfahrungen und Ratschlägen ein. In einstündigen Sessions (Kurzworkshops), von denen mehrere parallel stattfinden, werden die Themen bearbeitet. Dabei sind vor Beginn der Veranstaltung die Themen für die Sessions noch nicht bekannt. Stattdessen werden sie zu Beginn von den Teilnehmer\*innen vorgeschlagen und in das Session-Grid (eine Art Ablaufplan) eingetragen. Alle Teilnehmenden können sich dann für Sessions entscheiden und auch zwischen Sessions wechseln. Im Unterschied zu geschlossenen Veranstaltungen ist es zudem erlaubt und gewünscht, über die Sessions in Sozialen Medien zu berichten.

Der PARITÄTISCHE Schleswig-Holstein hat im Rahmen des Projekts sozial.gestaltet.digital. gemeinsam mit der Stiftung Zivilgesellschaft Schleswig-Holstein inzwischen vier Mal das „SocialBarCamp SH“ durchgeführt: Zwei Mal in Präsenz (Vorteile: Durch die Wahl der Location kann ein anregendes Flair geschaffen werden, persönliche Begegnungen möglich) und zwei Mal online (Vorteile: keine regionale Begrenzung, geringere Durchführungskosten).

## Unterschiede zu klassischen Veranstaltungsformaten

Was ist aber der Unterschied zu Workshops oder Fachtagen, wie sie üblicherweise durch gemeinnützige Organisationen durchgeführt werden? Ganz einfach: Dadurch, dass die Veranstaltungen nicht thematisch vorab „durchdesignt“ werden, kommt es auch zu überraschenden Themen. Zudem ist aufgrund der parallelen Sessions meist immer ein interessantes Thema dabei. Das Wichtigste: Durch die Vielzahl von unterschiedlichen Menschen aus unterschiedlichen Branchen wird es möglich, über den eigenen Tellerrand hinaus zu denken und ungewöhnliche Perspektiven einzuholen. Für alle sozialen Fachthemen, bei denen es auf Perspektivwechsel und Offenheit ankommt, kann das BarCamp-Format so einen Unterschied machen. ■

➔ **Einen Eindruck gibt es unter**  
<https://socialbarcamp.de>



## » Kontakt

Boy Büttner, Projekt sozial.gestaltet.digital  
 Der PARITÄTISCHE Schleswig-Holstein  
[b.buettner@paritaet-sh.org](mailto:b.buettner@paritaet-sh.org)  
[www.paritaet-sh.org](http://www.paritaet-sh.org)



# LÖSUNGSANSÄTZE ENTWICKELN FÜR DEN GUTEN ZWECK

## Der digitale Hackathon für die Soziale Arbeit

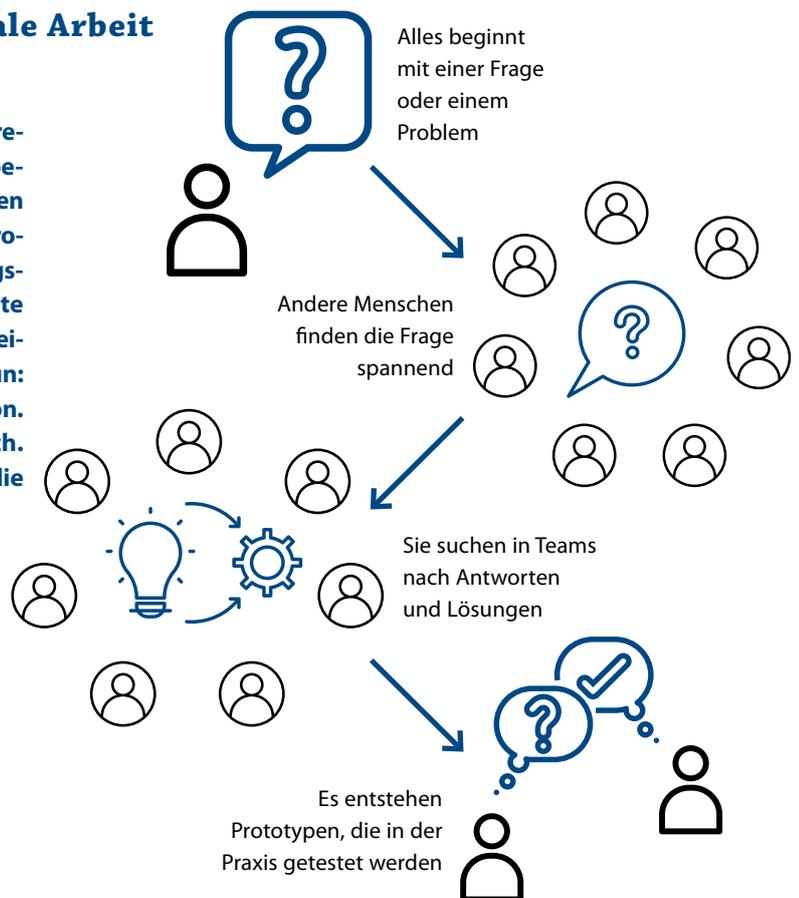
Hackathons sind spätestens seit einem von der Bundesregierung mitfinanzierten und bundesweit ausgeschriebenem Event bekannt. Bei solchen Veranstaltungen kommen Teams aus Freiwilligen zusammen, um gemeinsam an Problemen und Fragen zu arbeiten. Sie entwickeln Lösungsansätze und erste Prototypen, um Ideen und Konzepte umzusetzen. Dass dabei 24 bis 48 Stunden durchgearbeitet werden, hat auch etwas mit dem Begriff selbst zu tun: Hackathon ist eine Kombination aus Hack und Marathon. Seinen Ursprung hat das Format im Software Bereich. Programmierer und Hacker waren die ersten, die sich die Nächte um die Ohren geschlagen haben.

Auch die Soziale Arbeit hat Hackathons für sich entdeckt. Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg hat 2020 den ersten digitalen Hackathon für die Wohlfahrt initiiert. Dieser brachte tolle Projekte hervor, nachzulesen auf der Website des PARITÄTISCHEN, und inspirierte weitere Veranstaltungen.

➔ <https://paritaet-bw.de/node/13185>  
[https://youtu.be/rCb\\_es71rX0](https://youtu.be/rCb_es71rX0)



ART #  
SOCIAL  
21



## Drei Fragen für erfolgreiche Hackathons im Sozialbereich

Die aus diesen Events gewonnenen Erfahrungen lassen sich in drei Fragen zusammenfassen. Wer selbst einen Hackathon plant, sollte Antworten darauf parat haben.

### Warum genau dieser Hackathon?

Fachkräfte im Sozialwesen, die sich für Hackathons interessieren, sind in der Regel nicht nur beruflich, sondern auch ehrenamtlich aktiv. Das gilt auch für die meisten anderen potenziellen Teilnehmenden anderer Professionen. Zeit ist daher eine kostbare Ressource. Von Anfang an muss daher klar sein, worum es im Hackathon gehen und welche Wirkung gemeinsam angestrebt wird.

### Wie läuft ein Hackathon ab?

Die meisten Sozialarbeiter\*innen haben wenig bis keine Hackathon Erfahrung. Damit eine Veranstaltung für alle Beteiligten zufriedenstellend verläuft und Freude bereitet, sind vorbereitende Informationen und ein gutes Onboarding, also eine Einweisung zu Beginn, entscheidend. Auch

wenn Sie und Ihr Organisationsteam bereits Erfahrung haben und Ihnen manche technische oder organisatorische Frage banal vorkommt: Adressieren Sie den Punkt proaktiv. Die Teilnehmenden sollen sich wohl fühlen. Das gelingt nur mit Orientierung und Klarheit.

### Was kommt nach dem Hackathon?

Im Idealfall macht ein Hackathon Spaß und bringt tolle Prototypen hervor. Der Spaß endet und der Frust beginnt jedoch nach dem Hackathon, wenn alles vorbei ist und vielversprechende Projekte im Sande verlaufen. Schaffen Sie daher von Anfang an eine Perspektive für die Zeit nach dem Hackathon. Wenn Teams wissen, wie sie ihr Projekt weiter vorantreiben können, steigert das die Motivation enorm.

Wenn Sie einen Hackathon planen und alle drei Fragen überzeugend beantworten können, fehlt noch ein Komponente: Die Beteiligung der Menschen, deren Probleme und Fragen im Hackathon bearbeitet werden. Nur mit diesem Praxisblick können wirksame Lösungen entstehen. ■

### » Kontakt

Christian Müller  
sozial-pr.net  
cm@sozial-pr.net  
www.social-pr.net



# MODERNES ARBEITEN HINTER HISTORISCHER FASSADE

„**A**ls wir mit dem ersten Corona-Lockdown von jetzt auf gleich ins mobile Arbeiten wechseln mussten, hat das reibungslos geklappt“, berichtet Dr. Yasmin Alinaghi, Landesgeschäftsführerin des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbands Hessen. „Wohl auch, weil wir schon vorher die Möglichkeit für einen Tag Homeoffice pro Woche und die technischen Voraussetzungen dafür geschaffen hatten.“ Nach zwei Jahren Pandemie sind das Arbeiten von zuhause und der Austausch in Zoom-Meetings Routine geworden. Dennoch hoffen die Mitarbeitenden, dass sinkende Infektionszahlen bald wieder ein persönliches Miteinander im Büro erlauben.



Der PARITÄTISCHE Hessen hat seinen Sitz in einem historischen Gebäude im Frankfurter Westend. Hinter der Fassade mit den Ornamenten über den Fenstern und den geschwungenen Balkongeländern wird sich im Laufe des Jahres 2022 einiges ändern. Bisher hatte dort nur der Landesverband seinen Sitz, jetzt wird auch seine Tochtergesellschaft PARITÄTISCHE Projekte gGmbH einziehen, die ihre eigenen Büroräume aufgibt. „Dass wir zusammenziehen hat vor allem organisatorische Gründe“, so Dr. Yasmin Alinaghi: „Mitarbeitende des Landesverbands und seiner Tochtergesellschaft werden künftig in Teams zusammenarbeiten. In der Verwaltung entstehen so wertvolle Synergien.“

Für die neue Bürogemeinschaft mit seiner Tochtergesellschaft hat sich der PARITÄTISCHE Hessen aber auch entschieden, weil der Raumbedarf durch die Digitalisierung deutlich sinkt. „Das mobile Arbeiten hat sich so gut bewährt, dass wir es den Mitarbeitenden auch weiterhin ermöglichen werden“, blickt die Landesgeschäftsführerin

## Der PARITÄTISCHE Hessen passt seine Büroräume der digitalen Arbeitswelt an

in die Zukunft nach der Pandemie: „Es wird keine regelmäßige Präsenzpflcht mehr geben, wohl aber weiterhin eigene Schreibtische und Regale für alle Mitarbeitenden.“ Da künftig jedoch nicht mehr alle täglich im Büro sein werden, können die Arbeitsplätze verdichtet werden. Räume, die bisher Einzelbüros waren, werden künftig von zwei Kolleg\*innen genutzt, in anderen Zimmern werden drei statt bisher nur zwei Arbeitsplätze untergebracht. „Unser Ziel ist eine optimale Nutzung der Räume, das spart nicht nur Kosten, sondern ist auch ökologisch sinnvoll“, erläutert Dr. Yasmin Alinaghi. Wird die Bürofläche reduziert, muss weniger geheizt werden und der CO<sub>2</sub>-Ausstoß sinkt. Zusätzliche Energie wird dadurch eingespart, dass Mitarbeitende seltener mit dem Auto zur Arbeit pendeln und Treffen mit Mitgliedsorganisationen häufiger in den virtuellen Raum verlegen.

Verkleinern mehr Arbeitgeber wie der PARITÄTISCHE Hessen ihre Büroflächen und setzen auch für die Zeit nach der Pandemie auf mobiles Arbeiten, kann das langfristig auch dazu beitragen, den überhitzten Wohnungsmarkt in Frankfurt und dem Rhein-Main-Gebiet zu entspannen: Leerstehende Büroflächen könnten in Wohnraum umgewandelt werden und Mitarbeitende müssten nicht mehr unbedingt im Ballungsraum leben. ■

### » Kontakt

Barbara Helfrich, Referentin  
für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Der PARITÄTISCHE Hessen  
barbara.helfrich@paritaet-hessen.org  
www.paritaet-hessen.org



# NETZWERK NACHHALTIGKEIT ERFOLGREICH GESTARTET

**STUTT GART** Wir erleben gerade den Beginn einer nie dagewesenen Transformation, die erforderlich ist, um den „Green Deal“ umzusetzen. Den ehrgeizigen Plan zum Klimaschutz, der von der Europäischen Kommission im Dezember 2019 vorgelegt wurde. Um dieses Ziel zu erreichen, hat die EU einen Aktionsplan für ein Nachhaltiges Finanzsystem („Sustainable Finance“) entwickelt. Das Herzstück bildet die im Juli 2020 beschlossene Taxonomie Verordnung. Am 1. Januar 2022 ist der erste Teil in Kraft getreten. Er regelt, welche wirtschaftlichen Aktivitäten künftig als ökologisch nachhaltig gelten.



## Nachhaltig in die Sichtbarkeit kommen!?

3. Mai 2022, 11:00-12:30 Uhr, online

### Infos und Anmeldung

<https://paritaet-bw.de/leistungen-services/veranstaltungen/nachhaltig-die-sichtbarkeit-kommen>



Doch Nachhaltigkeit hat auch eine soziale Dimension. Die Parameter werden in 2022 von der Kommission erarbeitet. Dann wird es auch für diesen Bereich Gelder und Förderungen geben. Bis dahin fließen Gelder aus dem sozialen Bereich in den Umweltbereich, um nachhaltige Investments nachweisen zu können. Dabei sollen soziale Aktivitäten von vornherein als sozial nachhaltig gelten. Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg ist dabei, soziale Nachhaltigkeit gemeinsam in einem agilen Team zu definieren.

Mit seiner neuen Plattform Netzwerk Nachhaltigkeit wird der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg seine Mitgliedsorganisationen in diesem Prozess begleiten, das Wissen bündeln und den Austausch fördern. Der erfolgreiche Auftakt erfolgte am 8. März 2022 mit Fach- und Führungskräften aus Mitgliedsorganisationen.

„Unsere Mitglieder sollten sich jetzt mit dem Thema Nachhaltigkeit und Nachhaltigkeitsmessung beschäftigen. Sie sollten schauen, was eigentlich ihr Mehrwert für die Gesellschaft ist und wie sich das in Zahlen ausdrücken lässt“, so die Verbandsvorstände Ursel Wolfgramm und Ulf Hartmann.

Ein nächster Impuls wie das konkret gelingen kann ist beispielsweise für den 3. Mai 2022 geplant (siehe oben).

## Digitaler Meetingpoint

Das Netzwerk wird die Verantwortlichen und Interessierten aus den Mitgliedsorganisationen qualifiziert, praxisnah und zielgerichtet unterstützen und vernetzen. Nachhaltigkeit ist ein Querschnittsthema für Mitgliedsorganisationen aus allen

Bereichen und rundet das bestehende Beratungs- und Informationsangebot des Landesverbandes damit ab.

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

Das Spektrum umfasst Angebote rund um das Thema Nachhaltigkeit. Der Community steht hierfür das gesamte Dozentennetzwerk der Paritätischen Akademie Süd zur Verfügung. „Die wichtigsten Akteure im Netz sind jedoch die Community-Mitglieder selbst“, unterstreicht Ursel Wolfgramm „Sie beeinflussen mit ihren Impulsen ganz maßgeblich die Netzwerkangebote und gestalten sich ihr Netzwerk damit auch.“

## ➔ Meetingpoint

<https://paritaet-bw.de/netzwerke/netzwerk-nachhaltigkeit#no-back>



## » Kontakt

Stephanie Schultz, Stabsstelle Nachhaltigkeit  
Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg  
[schultz@paritaet-bw.de](mailto:schultz@paritaet-bw.de), [www.paritaet-bw.de](http://www.paritaet-bw.de)

Anke Kopp, Community Management  
Paritätische Akademie Süd, [www.akademiesued.org](http://www.akademiesued.org)  
[netzwerk-nachhaltigkeit@paritaet-bw.de](mailto:netzwerk-nachhaltigkeit@paritaet-bw.de)



# THE NEW NORMAL IN DER SCHULE?

Aus dem Blickwinkel einer Lehrkraft in Zeiten von Corona

Studien belegen: Die Pandemie wirkt sich auf die Bildung und die psychosoziale Entwicklung von Schüler\*innen aus. Etwa jede\*r vierte Schüler\*in im Land (27 Prozent) weist erhebliche Lernrückstände auf. 67 Prozent der Schüler\*innen zeigen Konzentrationsschwierigkeiten und Motivationsmängel. Aggressives Verhalten und Zurückgezogenheit haben ebenfalls stark zugenommen<sup>1</sup>.



» **Kontakt** Kerstin Kleinheinz, Referentin für Jugend und Bildung, Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg  
kleinheinz@paritaet-bw.de, www.paritaet-bw.de

1 <https://deutsches-schulportal.de/unterricht/umfrage-deutsches-schulbarometer/>  
2 <https://km-bw.de/Lde/startseite/schule/digitalpakt-schule>  
3 <https://km-bw.de/Kultusministerium,Lde/Startseite/Schule/Digitalisierung>

**Kerstin Kleinheinz,**  
Lehrerin und Sozial-  
pädagogin, ist seit  
Januar 2022 Refe-  
rentin für Jugend  
und Bildung im PA-  
RITÄTISCHEN Baden-  
Württemberg. Sie hat  
die Pandemiezeit als  
Lehrerin im Schul-  
alltag miterlebt. Im  
Interview gibt sie  
einen Praxiseinblick,  
zeigt Entwicklungen  
und notwendige  
Veränderungen auf.

### Welche Bedeutung hatte die Digitalisierung mit Beginn der Pandemie?

Während der Schulschließungen im Jahr 2021 war der Ausbau der digitalen Infrastruktur in aller Munde. Der Digital Pakt Schule (2020)<sup>2</sup> war ein richtiger und wichtiger Schritt und hat die Bundesländer bei der Digitalisierung in der Pandemiezeit vorangebracht.

### Waren die Schritte zur Digitalisierung nachhaltig? Wie ging es im Sommer 2021 weiter?

Mittlerweile hat das Kultusministerium in Baden-Württemberg mit seinen beiden Organen ZSL (Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung) und IBBW (Institut für Bildungsanalysen BW) viele Fortbildungsangebote für Lehrkräfte, digitale Arbeitsmaterialien, eine Lernplattform und digitale Konzepte auf den Weg gebracht. „Die Technik muss der Pädagogik folgen“<sup>3</sup> lautet die Aussage des Kultusministeriums. Aber hat dies im schulischen Alltag funktioniert? Diese Frage hat mich immer wieder beschäftigt.

Aufgrund der hohen Geschwindigkeit der Ereignisse durch die Pandemie wurde Schule nicht zur Akteurin und Entwicklerin digitaler pädagogischer Konzepte, sondern versuchte nach bester Möglichkeit die Schüler\*innen mit Lerninhalten zu versorgen. Die Pädagogik folgte leider den technischen Möglichkeiten. Es genügt eben nicht nur, Kindern und Jugendlichen Hardware zur Verfügung zu stellen. Diese ist Grundvoraussetzung für digitalen Unterricht, aber Digitalisierungskonzepte an der Schule benötigen mehr.

Schüler\*innen und Lehrer\*innen kamen aus dem Distanzunterricht zurück und so schnell, wie man sich auf das virtuelle Arbeiten einstellen musste, so schnell war es auch wieder vorbei. Alle am Schulleben Beteiligten haben sich in Moodle, Itslearning, etc. eingearbeitet und haben den positiven Nutzen des digitalen Unterrichts erlebt. Flipped Classroom war nicht mehr möglich, die Unterstützung von digitaler Lernsoftware nicht mehr verfügbar. Am Ende des Schuljahres wurden die an Schüler\*innen ausgegeben Leihgeräte wieder eingesammelt und dem Schuletat zurückgeführt. Somit bekam die positive Entwicklung der Digitalisierung aus meiner Sicht wieder einen Dämpfer!

### Also wieder zurück zu alten Zeiten?

Nein auf keinen Fall, denn alte Zeiten waren in den Schulen nicht mehr vorzufinden. Eine Zeit des Fernunterrichts hinterlässt nicht nur im Lernen seine Spuren – besonders die psychosoziale Entwicklung der Schüler\*innen hat gelitten. Nichts war mehr wie vorher, da einfach andere Bedürfnisse der Schüler\*innen im Vordergrund standen. Es wurde immer von Seiten des Kultusministeriums betont, dass das soziale

Miteinander gefördert werden soll. Die psychosozialen Folgen des Fernunterrichts sind sehr individuell. Deshalb braucht es flankierend andere Kompetenzen für die Bewältigung der Coronafolgen. Schulsozialarbeiter\*innen geben zwar ihr Bestes, um zu unterstützen und in den Klassengemeinschaften begleitend tätig zu werden. Jedoch ist die Personalausstattung der Schulsozialarbeit trotz aktuellem Ausbau oftmals zu gering. Die verstärkte Nutzung verschiedener Angebote der Jugendhilfe sowie der Ausbau von psychologischer Beratung und Therapieplätzen müssen vorangebracht werden. Eine gelingende Kooperation von Jugendhilfe und Schule ist wichtiger denn je.

### Wie sieht es jetzt in den Schulen aus, wenn in Zeiten der Omikron-Mutationen Schulen wieder der Fernunterricht „droht“?

Einige Schritte sind wir mittlerweile schon weiter. Schulen haben immerhin die Möglichkeit, Leihgeräte an ihre Schüler\*innen auszugeben und einen digitalen Anschluss zu ermöglichen. Hybride Lernformen sind noch nicht weiter etabliert, weil die Infrastruktur vor Ort an den Schulen fehlt (Breitbandinternet, Wlan-Versorgung in allen Klassenräumen, technische Ausstattung etc.) Leider bleibt es in den Lehr-Lern-Prozessen somit wieder bei einem „entweder/oder“ – entweder analog oder digital –, entweder können Schüler\*innen im Klassenzimmer live dabei sein oder sie werden durch eine Lernplattform von den Lehrer\*innen mit Material versorgt. Es gibt noch viel zu tun!

Bis zu den Weihnachtsferien 2021 war ich selbst als Lehrerin vor den Klassen gestanden. Turbulente Zeiten waren dies für alle im Schulsystem Beteiligten – aber am meisten doch für die Schüler\*innen. Die Schutzmaßnahmen wie Testen und Maskentragen wurden Normalität – aber Sicherheit gab und gibt es dadurch nicht. Testtage waren und sind immer von Anspannung geprägt, Unsicherheit, Flexibilität und Reagieren auf neue Problemlagen standen und stehen auf der Tagesordnung. Omikron wird diese Situation noch mehr verschärfen.

### Was wird, ihrer Meinung nach jetzt das New Normal an der Schule?

Durch meine neue Aufgabe im PARITÄTISCHEN kann ich das System Schule aus einer anderen Perspektive mitgestalten. Schule ist für Kinder und Jugendliche nicht nur ein Lernort sondern ihre Lebenswelt! Digitalisierung müssen wir als Bereicherung unserer Lehr-Lernprozesse sehen und diese zur Förderung und Weiterentwicklung der Kompetenzen unserer Schüler\*innen einsetzen. „Schule neu gestalten“ – einen Ort, der Schüler\*innen wieder ihre Selbstwirksamkeit erleben lässt, kreatives Denken und lösungsorientiertes Handeln fördert und alle ihre Potenziale entfalten können. Das ist mir wichtig! ■

# DER PARITÄTISCHE BADEN-WÜRTTEMBERG BEKOMMT EINE DOPPELSPITZE

**Interview mit dem neuen Vorstand für Finanzen  
und Mitgliederberatung Ulf Hartmann**



**Ulf Hartmann** absolvierte eine Ausbildung und Weiterbildung zum Betriebswirt in einer Sparkasse. Danach folgte eine mehr als 20-jährige Tätigkeit in der Bank für Sozialwirtschaft. Zuletzt war er Mitglied im Vorstand einer regionalen VR Bank eG.

**STUTTGART** Zum 1. Februar 2022 nahm Ulf Hartmann als neuer Vorstand seine Tätigkeit auf. Hina Marquart, Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeit, sprach mit ihm über Herausforderungen in der Sozialwirtschaft, seine Ziele in der Mitgliederberatung und das Besondere, das den PARITÄTISCHEN ausmacht.

**Herr Hartmann, Sie sind in einer Doppelspitze mit Ursel Wolfram neuer Vorstand für Finanzen und Mitgliederberatung beim Landesverband. Was schätzen Sie am PARITÄTISCHEN besonders?**

Ich glaube, das kann ich in einem Wort sehr gut zusammenfassen. Es ist die Vielfalt, die Vielfalt der Mitgliedsorganisationen, die sich mit dem gesamten Spektrum der Sozialen Arbeit beschäftigen. Es ist aber auch die Vielfalt der Themen, mit denen wir tagtäglich konfrontiert werden. Und, dass der Verband weltanschaulich, konfessionell und parteipolitisch ungebunden ist.

Wesentlich für mich ist auch, dass der PARITÄTISCHE als Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege und seine Mitgliedsorganisationen bei aller Vielfalt ein gemeinsames Ziel verfolgen: „Wir gestalten Gesellschaft“. Der Verband mischt sich ein in Situationen und Fragestellungen, wo wir soziale

und gesellschaftliche Ungerechtigkeiten sehen. Das ist es, was ich am meisten am PARITÄTISCHEN schätze.

**Welche drei Dinge sind Ihnen bei Ihrer neuen Tätigkeit besonders wichtig?**

Das ist zum einen, Dienstleister für unsere Mitgliedsorganisationen zu sein und diese Rolle in der Beratung noch stärker sichtbar zu machen. Es ist wichtig, dass die Organisationen, wenn sie ihre sozialen Aufgaben erfüllen wollen, auf wirtschaftlich gesunden Füßen stehen. Ich denke, dass wir dort auch einen wichtigen Beitrag als Landesverband leisten können.

Der zweite Punkt ist, die Interessensvertretung für die Mitglieder noch weiter zu schärfen. Das ist auch ein ganz wichtiger Punkt, der aus unserer eigenen Selbstverpflichtung heraus resultiert.

Als Drittes möchte ich das Thema Nachhaltigkeit nennen. Dabei lässt sich Nachhaltigkeit nicht nur auf Ökologie und Klimaschutz reduzieren. Mir ist ganz wichtig, dass wir Nachhaltigkeit globaler denken und in den drei Dimensionen Ökologie, Soziales und Wirtschaft. Ich glaube, dass diese drei Elemente gleichberechtigt nebeneinander und ineinander



verzahnt betrachtet werden müssen. Da hinein spielen Themen wie Corporate Social Responsibility (CSR) oder Gemeinwohlbilanz. Und da ist mir wichtig, dass der Verband Wegbereiter und Vorreiter ist, sowohl für die Mitgliedsorganisationen als auch für sich selbst.

### Welche sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen, vor denen die Sozialwirtschaft im Moment steht?

Es gibt ja im Moment ein gutes Dutzend definierter Megatrends. Wir als PARITÄTISCHER haben uns davon drei auf die Fahnen geschrieben, da wir darin auch die großen Herausforderungen für die Sozialwirtschaft insgesamt sehen.

Das ist zum einen natürlich das Thema demografischer Wandel. Wenn wir demografischen Wandel meinen, dann ist es aus zwei Perspektiven zu sehen. Wir erleben einen Wandel in den Arbeits- und Lebensmodellen, so dass sich auch die Bedarfssituationen verändern werden. Zum anderen der Fachkräftemangel, bei dem wir alle Anstrengungen unternehmen müssen, Fachkräfte zu gewinnen und auch zu halten.

Das zweite Thema ist die Digitalisierung. Und auch da würde ich es nicht darauf reduzieren wollen, statt Papier elektronische Medien zu verwenden, sondern die Digitalisierung in die Arbeitswelt hineinragen. In der Sozialwirtschaft, wo Menschen mit und für Menschen arbeiten, geht es nicht so sehr um den Rationalisierungseffekt, sondern um Automatisierungsverfahren – zum Beispiel wenn wir künstliche Intelligenz einsetzen – die administrativen Abläufe so zu beschleunigen, dass mehr Zeit für die Arbeit am Menschen übrig bleibt.

Und das dritte Thema ist Nachhaltigkeit. Die Nachhaltigkeit tatsächlich zu fordern und zu fördern und umzusetzen und nicht nur eindimensional, sondern als Globales zu betrachten. Das sind die Herausforderungen, mit denen sich die Sozialwirtschaft in den nächsten Jahren beschäftigen muss.

### Haben Sie Lösungsansätze, wie unsere Mitgliedsorganisationen diesen Herausforderungen gerecht werden können?

Ich glaube, ein Schlüssel zum Erfolg ist die Vernetzung. Vernetzung hinsichtlich der Fragestellungen, also gemeinsam an Lösungen oder an Aufgabenstellungen heranzutreten und auch eine Beteiligungskultur zu leben, um dann gemeinsam Lösungen zu erarbeiten und gemeinsam diese Lösungen umzusetzen. Wir haben aktuell 881 Mitgliedsorganisationen, die völlig unterschiedlich hinsichtlich ihrer Aufgabenstellungen, ihrer Größe und ihres Professionalisierungsgrades sind. Und trotzdem sind diese Herausforderungen, von denen wir sprechen, allgegenwärtig und betreffen

mehr oder weniger alle Organisationen. Wir wollen als Verband mit helfen, die Rahmenbedingungen zu schaffen wie beispielsweise unsere Netzwerke, die wir gründen und pflegen. Wir müssen das Rad nicht neu erfinden, sondern gemeinsam zu guten Lösungen kommen.

### Was machen Sie denn gerne in Ihrer Freizeit?

In meiner Freizeit entspanne ich sehr gerne auf Reisen beziehungsweise auch beim Wandern, am liebsten zusammen mit meiner Frau und unserem Hund. Durch die Coronapandemie haben wir auch wieder die Schönheit der Natur in den deutschen Mittelgebirgen entdecken können und verbringen sehr viel Zeit bei ausgiebigen Wanderungen. Da kann man wunderbar abschalten, ohne dass man in die Ferne schweifen muss.



***Es ist wichtig, dass die Organisationen, wenn sie ihre sozialen Aufgaben erfüllen wollen, auf wirtschaftlich gesunden Füßen stehen. Ich denke, dass wir dort auch einen wichtigen Beitrag als Dachverband leisten können.***



### Wenn Sie einen Wunsch frei hätten, was würden Sie sich wünschen?

Ich glaube, in Anbetracht der aktuellen Situation, ist ein Wunsch eindeutig zu wenig. Wenn Sie mich vor einer Woche danach gefragt hätten, dann hätte ich sicherlich meinen Wunsch in Richtung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht formuliert und den damit verbundenen möglichen Verwerfungen, die damit einhergehen. Hier ist die Politik noch gefordert, dafür zu sorgen, dass die Befürchtungen in vielen sozialen Betrieben und sozialen Einrichtungen nicht eintreten.

Aber Sie fragen mich heute und da kann es nur einen Wunsch geben, dass die internationale Staatengemeinschaft es schafft, diesen unsäglichen und wirklich völlig inakzeptablen Angriffskrieg des russischen Präsidenten zu stoppen und damit auch die humanitäre Katastrophe, in die wir leider schon geschlittert sind, zu beenden beziehungsweise ihr Einhalt zu gebieten.

Herr Hartmann, ich danke Ihnen für das Gespräch. ■

→ **interview auf YouTube unter**  
<https://youtu.be/2evl2xlyRpk>



# AUS DEM AUFSICHTSRAT

## Nachwahlen und Jahresabschluss

**STUTTGART** Mit einer digitalen Sitzung schloss der Aufsichtsrat des PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg sein Sitzungsjahr 2021 ab. Im Mittelpunkt standen dabei vor allem die Finanzen des Landesverbands.

Dazu kam vor der eigentlichen Sitzung der Wirtschaftsausschuss zusammen und nahm die Zahlen des Landesverbands, wie auch der Tochtergesellschaften, unter die Lupe. Das Jahr 2021 war durch Corona von vielen Unsicherheiten geprägt. Es zeigte sich aber, dass die staatlichen Schutzschirme weitestgehend gegriffen haben. Ein positiver Abschluss sei daher zu erwarten. Der Wirtschaftsausschuss musste zudem die Sprecherfunktion neu besetzen. Die Wahl fiel dabei auf Aufsichtsrätin Karin Schäfer.

Die Aufsichtsrät\*innen wurden zudem informiert, dass die Einführung von Compliance-Regeln bei den Tochtergesellschaften bereits im Gange ist. Bei den jährlichen Prüfungen

der Jahresabschlüsse wird die Umsetzung dabei durch die Wirtschaftsprüfer begutachtet. Der Aufsichtsrat blickte mit großer Vorfreude auf die Doppelspitze des Verbands, die mit Arbeitsbeginn von Ulf Hartmann am 1. Februar 2022 Wirklichkeit geworden ist.

Mit der Prüfung des Jahresabschlusses 2021 wurde erneut die Prüfgesellschaft Adjuvaris beauftragt. In geheimer Abstimmung wählte der Aufsichtsrat anschließend Dr. Ursula Matschke zur neuen stellvertretenden Vorsitzenden. Diese Nachwahl war durch das Ausscheiden der bisherigen Stellvertreterin, Simone Fischer, nötig geworden. ■

### » Kontakt

Christian Gaus, Referent der Vorstandsvorsitzenden  
Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg  
[gaus@paritaet-bw.de](mailto:gaus@paritaet-bw.de), [www.paritaet-bw.de](http://www.paritaet-bw.de)

# MENSCH IST MENSCH

## Solidarität kennt keine Herkunft!

**STUTTGART** Der Europäische Rat hat am 4. März 2022 den erforderlichen Beschluss zur Aufnahme von Vertriebenen getroffen. Die Richtlinie ist am gleichen Tag in Kraft getreten.

Die Schutzsuchenden aus der Ukraine erhalten somit sofortigen Schutz für voraussichtlich drei Jahre, Zugang zur Gesundheitsversorgung, Leistungen zum Lebensunterhalt, Zugang zu Arbeit, Bildung sowie zu Integrationsangeboten, ohne zuvor ein Asylverfahren durchlaufen zu müssen. Die weltweite Solidarität und die Aufnahmebereitschaft von Opfern des Ukraine-Krieges sind überwältigend. All dies begrüßen wir sehr!

Die sogenannte Massenzustrom-Richtlinie wurde erstmalig für ukrainische Geflüchtete aktiviert, obwohl es schon in der (jüngsten) Vergangenheit Anlässe gegeben hätte. Die Benachteiligung von Drittstaatler\*innen und Minderheiten aus der Ukraine sowie der Flüchtlinge an den anderen EU-Außengrenzen und in Deutschland verletzt den Gleichbehandlungsgrundsatz und ist deshalb diskriminierend. Jeder Mensch hat das Recht, vor Verfolgung Asyl zu suchen und geschützt zu werden.

In einer gemeinsamen öffentlichen Stellungnahme fordern der PARITÄTISCHE, Flüchtlingsrat, LAKA und SEEBRÜCKE,

alle Flüchtlinge an den EU-Außengrenzen gleich zu behandeln, die Ungleichbehandlung von Drittstaatsangehörigen und Minderheiten aus der Ukraine zu beenden und der Diskriminierung von Menschen mit russischer Migrationsbiographie entgegenzuwirken. ■

### → Das Positionspapier findet sich hier

<https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/stellungnahme-mensch-ist-mensch-solidaritaet-kennt-keine-herkunft>



## Spendenaktion des bwlv für die Ukraine

Der bwlv und seine Mitarbeiter\*innen spendeten 6.000 Euro für befreundete Organisationen in der Ukraine und Polen, damit diese Mütter und Kinder bei der Flucht aus dem Kriegsgebiet unterstützen können.

### → Weitere Infos

<https://www.bw-lv.de/aktuelles/detail/artikel/spendenaktion-des-baden-wuerttembergische-landesverband-fuer-praevention-und-rehabilitation/>



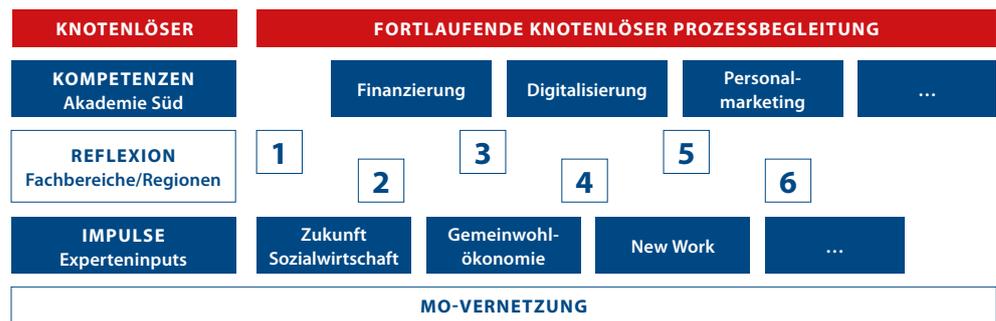
# KNOTENLÖSER

## Das neue Prozessbegleitungsprogramm unterstützt Mitgliedsorganisationen

**STUTTGART** Gerade kleinere und mittlere Mitgliedsorganisationen stehen vor großen Herausforderungen, die neben dem Alltagsgeschäft zu meistern sind: Wie werden die eigenen Angebote in Zukunft finanziert? Welche Anpassungen sind im Geschäftsmodell nötig, um sich den aktuellen Veränderungen anzupassen? Wie können wir für mehr Unterstützung für unsere Angebote werben? Mit dem Knotenlöser\* werden Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN in der Bewältigung solcher akuten Herausforderungen praxisnah unterstützt.

### Der Knotenlöser ergänzt vorhandene Angebote

\*Der Knotenlöser ist ein Angebot des PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg für die Mitgliedsorganisationen, gefördert von der GlücksSpirale. Der Landesverband hat die Werkstatt PARITÄT mit der Organisation und Umsetzung beauftragt. Die Durchführung wurde an nowwork vergeben.



Im ersten Durchlauf lag das Schwerpunktthema auf Herausforderungen im Bereich Finanzierung und Geschäftsmodell. Über ein offenes Ausschreibungsverfahren konnten sich interessierte Mitgliedsorganisationen für das Programm bewerben.



### Prozessbegleitung

Über einen Zeitraum von drei beziehungsweise vier Monaten wurden die teilnehmenden Mitgliedsorganisationen in der Lösung ihrer Knoten begleitet. In sechs online-Modulen à drei Stunden wurden die Knoten analysiert, bearbeitet und die Umsetzung der Lösungsansätze reflektiert.



### Methodenkompetenz

In professioneller Begleitung wurden neue Methoden zur Problemlösung und zur Bewältigung von komplexen Herausforderungen eingeübt. Diese können direkt in die alltägliche Arbeitsweise integriert werden und unterstützen die Organisationen langfristig.



### Kollegiale Beratung

Im Vordergrund des Programms steht der Austausch mit anderen Organisationen auf Augenhöhe. Dies ermöglicht Perspektivwechsel, der zu Lösungsansätzen inspiriert.



### Peer-Mentoring

Das Knotenlöser-Programm bietet die Möglichkeit zur Vernetzung mit anderen Organisationen. Daraus ist, auf Initiative der Teilnehmenden, eine kleine Arbeitsgruppe entstanden, die sich nun über das Programmende hinaus für gemeinsame Termine zur gegenseitigen Unterstützung verabredet hat.

## Ausblick

Eine Fortsetzung des Programms mit anderen Schwerpunktthemen ist in Planung. Ziel ist die langfristige Etablierung des Knotenlösers als niederschwelliges und praxisnahes Unterstützungsprogramm des Landesverbandes. Bei Interesse an der Teilnahme oder bei Rückfragen ist Johanna Lohrer gerne Ansprechpartnerin. Weitere Informationen zum Programm können auch bei den Regional- und Bereichsleitungen erfragt werden.

### Interviews mit Teilnehmenden

- Teil 1: Knotenlöser Interviews mit Teilnehmenden der 1. Staffel (YouTube);
- Teil 2: Paritätischer Knotenlöser – So geht's! (YouTube)
- Erklärvideo zu Modulen und Ablauf (YouTube)



### Kontakt

Johanna Lohrer, Koordination Knotenlöser  
Werkstatt PARITÄT gGmbH, lohrer@werkstatt-paritaet-bw.de  
<https://paritaet-bw.de/netzwerke/knotenloeser#no-back>

## AUSSTELLUNG MIT PANDEMIEGESCHICHTEN JUNGER MENSCHEN GEHT ONLINE



Junge Menschen haben unter der Corona-Pandemie psychisch besonders stark gelitten. Ihre Ängste, Wünsche und Bedarfe

wurden oftmals zu wenig gehört. Deshalb veranstaltete der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg einen Kreativwettbewerb „Und wer fragt uns – Pandemiegeschichten junger Menschen“. Er richtete sich an Kinder, Jugendliche und junge Heranwachsende zwischen 6 und 20 Jahren. 120 Kinder und Jugendliche aus Mitgliedsorganisationen haben sich beteiligt und einzeln, zu zweit oder in Gruppen ihre Erlebnisse, Erfahrungen und Sorgen in Bildern, Texten, Kollagen, Bastelarbeiten, Songs oder Videoclips ausgedrückt. Alle Beiträge sind jetzt in einer Online-Ausstellung zu sehen.

[www.pandemiegeschichten.org](http://www.pandemiegeschichten.org)



### » Werkstatt PARITÄT



Das Projekt „Takaa-Niroo II Bestärkungsprogramme für geflüchtete Menschen“ möchte geflüchteten Frauen, Männern, Mädchen und Jungen einen Raum bieten, sich mit den Themen Familienleben, Geschlechterrollen, Gesundheit, Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen auseinanderzusetzen. An verschiedenen Standorten in Baden-Württemberg sollen sogenannte Bestärkungsprogramme durchgeführt werden. Für die Durchführung der Programme können sich Einrichtungen im Rahmen einer Ausschreibung bis zum 8. April 2022 bewerben. Takaa-Niroo II wird von der Werkstatt PARITÄT gGmbH durchgeführt und von der Baden-Württemberg Stiftung gefördert. Der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg ist Projektpartner.

Weitere Infos unter

<https://www.werkstatt-paritaet-bw.de/>



## NACHLESE BRAINFOOD-TO-GO

Dr. Rita Steffes-enn, Kriminologin und Leiterin des Zentrums für Kriminologie & Polizeiforschung (ZKPF) in Kaisersesch gab am 26. Januar 2022 beeindruckende Einblicke zum Thema „Nicht jeder ist ein Täter – Pädophilie und Schutz von Kindern“.

Zum Mitschnitt

<https://www.youtube.com/watch?v=FGJT-FfOIHY>



Raul Krauthausen kämpft gegen viele Barrieren. Pointiert erzählte der Inklusions-Aktivist und Blogger am 23. Februar 2022 unter dem Titel „Inklusion ist keine Charity“ von seinen Erlebnissen als Mensch mit einer Behinderung und von seinen Aktionen zur Inklusion. Mit viel Humor sensibilisiert er, für die Rechte behinderter Menschen in der Gesellschaft zu kämpfen. Der Mitbegründer des gemeinnützigen Vereins „Sozialhelden“ setzt sich seit vielen Jahren medienwirksam für Inklusion und Behindertenrechte ein. „Es ist ein großer Unterschied, ob man behindert ist oder behindert wird“. Wie sich Behinderungen im Alltag vermeiden lassen, demonstrierte er anhand zahlreicher Projekte.

Zum Mitschnitt [https://www.youtube.com/watch?v=HqQ\\_vWtri04](https://www.youtube.com/watch?v=HqQ_vWtri04)



### » Bereich Arbeit und Qualifizierung

#### SABINE BAUMANN FEST IM BEREICH ARBEIT UND QUALIFIZIERUNG



Zum 1. Januar 2022 wurde der Vertrag von Sabine Baumann entfristet. Sie ist nun als Referentin für Arbeit und Qualifizierung, Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit und Europäische Fördermittel im Bereich „Arbeit und Qualifizierung“ tätig. Die gelernte Diplom-Kauffrau und Wirtschaftsingenieurin war seit 2013 Koordinatorin in verschiedenen Bundes- und Landesprojekten für den Landesverband.

### » Bereich Jugend und Bildung

#### JULIA ROLLER UND KAI KABS-BALBACH BILDUNGSREFERENT\*IN PARITÄTISCHES JUGENDWERK



Zum 1. Januar 2022 nahm Julia Roller als Bildungsreferentin Paritätisches Jugendwerk im Bereich „Jugend und Bildung“ ihre Arbeit beim PARITÄTISCHEN Landesverband auf. Die gelernte Diplom-Sozialarbeiterin und frühere Heimerzieherin war zuvor seit 2001 als Bildungsreferentin beim Paritätischen Jugendwerk Baden-Württemberg e.V. beschäftigt.

Ebenfalls zum 1. Januar 2022 nahm Kai Kabs-Balbach, als Bildungsreferent Paritätisches Jugendwerk, im Bereich „Jugend und Bildung“ seine Arbeit beim PARITÄTISCHEN Landesverband auf. Der diplomierte Sozialpädagoge war seit 2005 Bildungsreferent beim Paritätischen Jugendwerk Baden-Württemberg e.V. beschäftigt. Er ist Vorstand der LAG-Jungen\*- & Männer\*arbeit Baden-Württemberg e.V., Fachreferent für Jungepädagogik, Gewaltprävention, Medienpädagogik.





## » Regionale Verbandsarbeit

### RV Stauferland-Ostwürttemberg

#### CAROLA BARTHELMANN-DIER ÜBERNIMMT REGIONALLEITUNG



Carola Barthelmann-Dier übernahm zum 1. März 2022 als Nachfolgerin von Stefanie Haar die Leitung der Regionalgeschäftsstelle Stauferland-Ostwürttemberg mit einem Beschäftigungsumfang von 50 Prozent. Zusätzlich zu ihrer bisherigen Tätigkeit, als Leitung des Fachdiensts „Jugendhilfe und sozialpädagogischer FamilienhelferIn“, war die studierte Diplom-Sozialpädagogin (FH) freiberuflich als Erlebnispädagogin und systemische Beraterin aktiv.

### Regionalverbund Stuttgart plus Region

#### ZWEI NEUE IM LEITUNGSTEAM DES REGIONALVERBUNDS

Zum 1. Februar 2022 übernahm Peter Heydegger neben Katharina Mittler die Co-Leitung im Regionalverbund Stuttgart plus Region. Heydegger tritt die Nachfolge von Ina Schleser an. Der studierte Diplom-Betriebswirt mit einer Zusatzqualifikation zum systemischen Berater war in den letzten 20 Jahren Abteilungsleiter Marketing eines international tätigen mittelständischen Unternehmens. Unterstützt wird das Leitungsduo von Christian Braunagel, der die PARITÄTISCHE Regionalgeschäftsstelle Mittelbaden leitet.

#### STUDIE BELEGT: IN ESSLINGEN FEHLEN MEHR ALS 2400 BEZAHLBARE WOHNUNGEN

Als Mitglied des Bündnisses Wohnen Esslingen – Göppingen ist der PARITÄTISCHE Kreisverband Esslingen Mitherausgeber der neuen Studie „Kein Wohnraum für Alle?“, die Studierende der Hochschule Esslingen zusammen mit ihrer Professorin Dr. Claudia Barth erstellt haben. Der Kreisvorstand vertritt gegenüber Oberbürgermeister Matthias Klopfer die klare Position der Mitgliedsorganisationen, dass Menschen nicht vor die Wahl gestellt werden dürfen, entweder ins Umland abwandern zu müssen oder in die Armut abzurutschen.

### Regionalverbund Südbaden

#### FERNSEHINTERVIEW MIT CARLOS MARI ZUM PARITÄTISCHEN ARMUTSBERICHT

Der PARITÄTISCHE Armutsbericht sorgt jährlich für Schlagzeilen. Auch der regionale Sender Baden TV Süd zeigte wieder Interesse und bat um ein Interview. Für den Regionalverbund Südbaden sprach Regionalverbundssprecher Carlos Mari (JHW).

**Infos unter** <https://www.baden-tv-sued.com/mediathek/video/suedbaden-auf-dem-land-sind-pandemiebedingt-mehr-menschen-arm-geworden/>



### Regionalverbund Nordbaden

#### FACHTAG: INKLUSION UND ZUSAMMENLEBEN IM QUARTIER

Der PARITÄTISCHE Kreisverband Mannheim veranstaltet am 5. Mai 2022 einen Fachtag zum Thema „Inklusion und Zusammenleben im Quartier für Menschen mit unterschiedlichem und komplexem Unterstützungsbedarf“. Impulsvorträge mit Frage- und Diskussionsrunden, ein Marketplace mit Best-Practice-Beispielen und ein abschließender Workshop erwarten die Teilnehmer\*innen. Die Veranstaltung wird gefördert durch die GlücksSpirale.

**Infos unter** <https://paritaet-bw.de/leistungen-services/veranstaltungen/inklusion-und-zusammenleben-im-quartier>



### Regionalverbund Schwarzwald-Baar-Heuberg

Mit 4.918 Fällen von Misshandlungen Schutzbefohlener wurde eine Zunahme

**SAVE THE DATE**

von zehn Prozent im Vergleich zum Vorjahr registriert. (Quelle: Polizeiliche Kriminalstatistik 2020). Eine Folge der Coronapandemie? Der Regionalverbund Schwarzwald-Baar-Heuberg lädt am 21. Juli 2022 um 13:30 Uhr in die Stadthalle Rottweil zum Vortrag von Prof. Dr. Anja Teubert, Professorin DHBW in Villingen-Schwenningen, zum Thema „Zur gesellschaftlichen Verantwortung für den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt gegen Kinder & Jugendliche“ mit anschließender Publikumsdiskussion ein. Ziel ist es, ein Bewusstsein für den Nährboden für Gewalt zu schaffen.

**Infos unter** <https://paritaet-bw.de/leistungen-services/termine/21072022-save-date>



### Regionalverbund Neckar-Alb

#### WOHNWERK TÜBINGEN-REUTLINGEN GEGRÜNDET

Mit mehreren PARITÄTISCHEN Mitgliedsorganisationen als Träger betreuter Wohnformen wurde im Herbst 2021 das WohnWerk gegründet – ein dem Gemeinwohl verpflichteter Akteur auf dem Wohnungsmarkt in der Region Tübingen-Reutlingen. Im Fokus stehen Wohnraumbeschaffung und -sicherung für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf. Zudem sollen Investoren für den Erwerb bzw. Neubau von Wohnraum und die anschließende Weitervermietung an das WohnWerk gewonnen werden. Die Vector Stiftung unterstützt das Projekt im Rahmen ihres Schwerpunkts „Bekämpfung von Wohnungslosigkeit“.

**Infos unter** <https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/paritaet-im-dialog-mit-dem-wohnwerk>



# WIE KOMMT DER PARITÄTISCHE BEI DEN MITARBEITENDEN AN?

Eine Kommunikationskampagne gibt Aufschluss



**KONSTANZ** Freiwillige aus Mitgliedsorganisationen gestalten eine Kommunikationskampagne, die ihre Kolleg\*innen über den PARITÄTISCHEN und sein Wirken in ihrem Engagementbereich informieren soll. Eine aufschlussreiche Aktion.

„Die Werte, die wir für unsere Einrichtung als Leitgedanken gemeinsam mit unseren Klient\*innen festgelegt haben, sind genau die des PARITÄTISCHEN. Schon über die Sprache wird das klar!“ stellt Claudia mit einiger Überraschung fest. So wie ihr geht es den meisten, die sich als „Kampagnenentwickler\*innen“ für eine Informationskampagne des Regionalverbundes Bodensee-Oberschwaben gemeldet haben.

## Was nicht im Namen steht, wird gern übersehen

Wofür der PARITÄTISCHE steht und welche Leistungen er für seine Mitgliedsorganisationen erbringt, wie er unmittelbar im Engagementbereich der Mitarbeitenden wirkt, ist nicht allen bewusst. Inwieweit die Zugehörigkeit zum PARITÄTISCHEN sichtbar gemacht und gelebt wird, entscheidet die Einrichtung selbst. Die Nennung des eigenen Spitzenverbandes in Publikationen sowie auf Homepage und Briefpapier oder das Anbringen des Türschildes sind kein Garant dafür, dass die Mitarbeitenden sich mit dem PARITÄTISCHEN identifizieren.

## Öffentlichkeitsarbeit als zentrale Herausforderung

Der Regionalverbund Bodensee-Oberschwaben hat sich deshalb die Aufgabe gestellt, die Mitarbeitenden in den Mitgliedsorganisationen über den PARITÄTISCHEN zu informieren, um sie so als Mitstreiter\*innen zu gewinnen und letztlich ein klareres Bild in der Öffentlichkeit abzugeben. Denn dass die Arbeit des PARITÄTISCHEN in den eigenen

Arbeitsbereich stark hineinwirkt, zeigt sich im Gespräch mit den Mitarbeitenden. Arbeitshilfen, Einkaufsvorteile und vielfältige Informationen zu Positionen und Erfolgen des PARITÄTISCHEN sind allerdings oftmals unbekannt. Wo sie genutzt werden, fehlt die Zuordnung zum Spitzenverband.

## Du bist einzigartig. Da haben wir was gemeinsam

Die Grundlagen für die Kampagne wurden mit einer Kommunikationsagentur erarbeitet; die Fachbereiche aus der Landesgeschäftsstelle lieferten Input. Für die Planung haben sich neun Freiwillige aus Mitgliedsorganisationen gemeldet. Sie kommen aus den vier Kreisverbänden des Regionalverbundes, repräsentieren verschiedene Fachrichtungen und Organisationen unterschiedlichster Größenordnung. Beste Voraussetzungen also, um eine Kampagne von Mitarbeitenden für Mitarbeitende zu gestalten. Die vielen Gemeinsamkeiten und sprudelnden Ideen zeigen, dass das Motto „Du bist einzigartig. Da haben wir was gemeinsam“ das Wesen des PARITÄTISCHEN gut treffen. Und vielleicht lassen sich die Ergebnisse zukünftig auch über den Regionalverbund Bodensee-Oberschwaben hinaus nutzen – schließlich sind über 84.000 Engagierte in den Mitgliedsorganisationen eine beträchtliche Zielgruppe. ■

### » Kontakt

Karin Seng, Leitung PARITÄTISCHER  
Regionalverbund Bodensee-Oberschwaben  
seng@paritaet-bw.de, www.paritaet-bw.de



# BUNDESTAG TRIFFT REGION

## Regionalverbund Mittelbaden trifft neu gewählte Bundestagsabgeordnete

**KARLSRUHE** Die Bundestagswahl nahmen die Kreisvorstände des Regionalverbunds Mittelbaden zum Anlass, um den gewählten Abgeordneten der Wahlbezirke ihrer Region zu gratulieren und um sie zu gemeinsamen Kennenlern-Gesprächen einzuladen.

Aus dieser Aktion resultierte im Januar 2022 ein erstes Treffen im Hardtwaldzentrum Karlsruhe mit dem neu gewählten Mitglied des Bundestages Nicolas Zippelius (CDU, Wahlbezirk Bruchsal-Schwetzingen), an dem der Kreisvorstand Karlsruhe und Vertreter\*innen von Mitgliedsorganisationen teilnahmen.

In einem intensiven Dialog wurde der Stellenwert der freien Wohlfahrtspflege gemeinsam unterstrichen. Zudem konnten auch konkrete Anliegen erörtert werden. Das eigene Profil, das der PARITÄTISCHE in die freie Wohlfahrtspflege einbringt, wurde ebenso erläutert wie die parlamentarische Arbeit. Im Austausch konnten dann leicht gemeinsame Anknüpfungspunkte für eine themenbezogene Vernetzung gefunden werden.

Dieses Treffen war ein guter Start für die Vernetzung mit den neu gewählten Vertreter\*innen der demokratischen Parteien. Weitere Termine sind geplant. Im weiteren Verlauf sollen auch vergleichbare Treffen mit neu gewählten Kommunalpolitiker\*innen stattfinden. ■



V.l.n.r.: Peter Kohm (Vorstand), Andreas Wendlinger (Vorstand), Christian Braunagel (Regionalleitung), Nicolas Zippelius (MdB), Michael Auen (HWK)

### » Kontakt

Christian Braunagel  
Regionalleitung  
Mittelbaden  
braunagel@paritaet-bw.de  
www.paritaet-bw.de



## DER PARITÄTISCHE TRAUERT UM KLAUS KUPFER-HESEL

Mit großer Betroffenheit musste der PARITÄTISCHE erfahren, dass Klaus Kupfer-Hessel, Kreisvorsitzender des PARITÄTISCHEN Heilbronn und stellvertretender Regionalverbundssprecher des Regionalverbunds Heilbronn-Franken, am 19. Dezember 2021 im Alter von 71 Jahren nach kurzer Krankheit verstorben ist. Klaus Kupfer-Hessel war von Anbeginn ein Fürsprecher der Regionalisierung. Als Gründungsmitglied des Regionalverbunds Heilbronn-Franken hat er diesen wesentlich mitgestaltet und geformt.

Sein großes persönliches Engagement für den Kreisverband Heilbronn war geprägt von seiner zugewandten Art und seinem großen Interesse an den Arbeitsfeldern der Mitgliedsorganisationen. Es war ihm eine Herzensangelegenheit, sich in nachhaltiger Weise für die Belange der Mitglieder im Kreisverband sowie für die

Inhalte und Zielsetzungen des Verbandes einzusetzen. Als überzeugter Paritätler freute er sich, wenn er auf das Gleichheitszeichen angesprochen wurde: „Im PARITÄTISCHEN leben wir Vielfalt und Toleranz. Dabei sind wir alle sehr verschieden, aber alle gleich viel wert“, gab er dann gerne zur Antwort.

Wir werden ihn in seiner zugewandten und kollegialen Art sehr vermissen und sein Andenken bewahren. Unser tiefes Mitgefühl gilt seiner Familie und allen Angehörigen. ■

Landesverband – Regionalverbund – Kreisverband



## » NEUE MITGLIEDSORGANISATIONEN

### Karola-Bloch-Stiftung Hilfe zur Selbsthilfe

#### IN FÜNFZIG JAHREN VOM VEREIN ZUR STIFTUNG

Die Stiftung mit Sitz in Reutlingen ist aus dem 1971 von Karola Bloch gegründeten Verein Hilfe zur Selbsthilfe e.V. hervorgegangen, der bereits langjährig Mitglied im PARITÄTISCHEN war. Unser Satzungsauftrag „im Wege der Reform durch die Praxis mit modellhaften Vorhaben gegen akute soziale Missstände anzugehen“ war und ist seit 50 Jahren Leitschnur für unsere Arbeit. Seit 2011 haben wir die Vereinsstruktur schrittweise verlassen und unsere Arbeitsbereiche unter dem Dach der Stiftung neu geordnet. Mit der Hilfe zur Selbsthilfe gGmbH sind wir in der Jugendhilfe, der Straffälligenhilfe und der Beschäftigungshilfe tätig. Mit der GIBA gGmbH bieten wir sozial benachteiligten Menschen Ausbildung und berufliche Qualifizierung in einem am Markt produzierenden Metallbetrieb. ■



» **Kontakt**  
info@hilfeszurselfhilfe.org  
www.karola-bloch-Stiftung.de

### Barrierefreie Kommunikation e.V.

#### EXPERTEN IN EIGENER SACHE

Barrierefreie Kommunikation e.V. hat das Ziel, die kommunikativen Barrieren für hörbehinderte und taubblinde Menschen abzubauen. Der Fokus des 2020 gegründeten Vereins mit Sitz in Freiburg liegt auf barrierefreier Technikberatung, Schulungs- und Trainingsangeboten und Unterstützungen bei IT-Lösungen. Ein visuelles Studio wird für Schulungs-, Erklär-, Informations-, und Text-zu-Gebärdensprache-Videos genutzt. Zudem wird an einer barrierefreien App gearbeitet, die neben Terminfindungen mit Gebärdensprachdolmetscher\*innen und/oder Taubblindenassistent\*innen sowie einer Notrufmöglichkeit viele weitere Erleichterungen bringen soll. Wir sind motiviert, engagiert und gut vernetzt. Unsere Stärke: Wir sind selbstbetroffene Experten. ■



» **Kontakt**  
f.hatwagner@bfk.one, www.bfk.one



### OberlinImpuls e.V. Freiburg

#### ERMUTIGUNG ZUR MITGESTALTUNG

Seit über zehn Jahren organisiert OberlinImpuls Jugendbildungsarbeit zu ethischen, gesellschaftlichen und alltäglichen Themen. Wir ermutigen junge Menschen dazu, die Gesellschaft aktiv mitzugestalten. Ziel ist es, Lern- und Erfahrungsräume zu schaffen, in denen Selbstermächtigung und das Erproben von Idealen und Utopien eine wichtige Rolle spielen. Wir sind ein großes Team von überwiegend ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen und bringen unterschiedliche Perspektiven und Interessen aus unseren persönlichen Lebenswirklichkeiten ein. ■



» **Kontakt**  
kontakt@obinimpuls.org  
www.oberlinimpuls.org



### Wirbelwind e.V.

#### DAMIT KINDER WIEDER LACHEN KÖNNEN

Wirbelwind ist die spezialisierte Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt in Kindheit und Jugend im Landkreis Reutlingen. Als Verein in freier Trägerschaft setzt sich Wirbelwind seit 1992 für das Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit von Kindern und Jugendlichen ein und arbeitet gegen jede Form sexualisierter Gewalt: In kostenlosen Beratungen für betroffene Kinder und Jugendliche und mitbetroffene Personen sowie für ehemals betroffene Erwachsene, in alters- und entwicklungsgerechten Präventionsangeboten für Kinder und Jugendliche, in Qualifizierungen und Beratungsangeboten für Fachkräfte und Ehrenamtliche sowie in Informationsveranstaltungen für Eltern und weitere Interessierte. Damit Kinder wieder lachen können! ■

» **Kontakt**  
mail@wirbelwind-reutlingen.de, www.wirbelwind-reutlingen.de





## Jugendagentur Job Central e.V.

### WIR ERÖFFNEN PERSPEKTIVEN

Die Jugendagentur Job Central e.V. arbeitet als freier Träger der Jugendberufshilfe in Weinheim und im nördlichen Rhein-Neckar-Kreis. Wir informieren, begleiten und coachen Jugendliche am Übergang von der Schule in den Beruf, unterstützen Schulen im Bereich Berufsorientierung und -vorbereitung und konzipieren, initiieren und koordinieren Projekte und Aktivitäten zur beruflichen Integration. Unter dem Motto „Wir eröffnen Perspektiven“ bieten wir insbesondere ressourcenarmen Jugendlichen und jungen Erwachsenen Beratungs- und Lernangebote, damit sie ihren Weg in ein aktives und selbstbestimmtes Leben finden. Die Angebote werden direkt in den Schulen, in unserer Beratungsstelle sowie in unserer Lern-Praxis-Werkstatt realisiert. ■

» **Kontakt** [mail@jobcentral.de](mailto:mail@jobcentral.de)  
[www.jobcentral.de](http://www.jobcentral.de)



## Bildungszentrum in Migrant\*innenhand e.V.

### DIVERSITÄT DER GESELLSCHAFT

Das Bildungszentrum in Migrant\*innenhand e.V. ist ein Verbund von bildungsorientierten Migrantenorganisationen in Reutlingen. BiM e.V. wurde 2015 gegründet. Die Diversität der Gesellschaft spiegelt sich in den unterschiedlichen Zielgruppen wider. Im Fokus der Projekte stehen Menschen mit Fluchterfahrung, Familien mit Migrationsgeschichte, insbesondere Frauen und Kinder. Durch die Integrations- und Bildungsarbeit möchten wir Offenheit der Mehrheitsgesellschaft für das Bildungspotenzial der migrantischen Selbstorganisationen schaffen, die Lebensqualität der migrantischen Familien verbessern und einen Beitrag zum Abbau der Barrieren zwischen verschiedenen Migrant\*innengruppen leisten. ■

» **Kontakt** [galina.lerner@bim-rt.de](mailto:galina.lerner@bim-rt.de)  
[www.bim-rt.de](http://www.bim-rt.de)



## Förderverein „Lernen fördern Nürtingen e.V.“

### LERNEN MIT ALLEN SINNEN

„Lernen fördern Nürtingen e.V.“ wurde 1984 von Lehrern und Eltern der Theodor-Eisenlohr-Schule gegründet. Das Ziel des Vereins ist, Kinder und Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf zu unterstützen. Hierzu zählen Angebote im Freizeitbereich, wie die MTB-Gruppe und der Schulwald. Der Verein führt Angebote mit Projektcharakter durch wie die Schulband, Theaterprojekte, Klassenfahrten und Freizeiten. Durch den vereinseigenen Bus können Gruppen Ausflüge unternehmen und mehrmals pro Woche das Waldklassenzimmer besuchen. Das Team von Lernen fördern besteht aus 14 Engagierten. Der Verein kooperiert eng mit dem Team der Schulsozialarbeit. ■

» **Kontakt** [u.michel@lernen-foerdern-nt.de](mailto:u.michel@lernen-foerdern-nt.de)  
[www.tes-nuertingen.de/schulsozialarbeit/foerderverein/](http://www.tes-nuertingen.de/schulsozialarbeit/foerderverein/)



## Aventerra e.V.

### REISEN UND LERNEN MIT HAND, HERZ UND KOPF

Aventerra, vor 22 Jahren von Peter Schrey gegründet, organisiert für Kinder und Jugendliche erlebnispädagogische Freizeiten und Klassenfahrten. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt ist die vom Bundesverband Individual- und Erlebnispädagogik e.V. zertifizierte Ausbildung zur/m Erlebnispädagogin/en. Ziel der Arbeit ist, Jugendliche und Erwachsene in ihrer Entwicklung zu begleiten. Durch unsere erlebnispädagogischen Methoden und die waldorfpädagogische Haltung schaffen wir Erlebnisse und Herausforderungen in der Gemeinschaft. Unsere Angebote finden in der Natur oder in naturnahen Räumen in Baden-Württemberg, Deutschland und Europa statt. ■

» **Kontakt**  
[info@aventerra.de](mailto:info@aventerra.de)  
[www.aventerra.de](http://www.aventerra.de)



## Jugendfarm Filderstadt e.V.

### FREIZEIT GESTALTEN UND EIGENE IDEEN ENTWICKELN



Auf der Jugendfarm Filderstadt können Kinder und Jugendliche ihre Freizeit selbst gestalten und eigene Ideen entwickeln. Alleine sind sie dabei nicht – sie werden von den Mitarbeitenden unterstützt. Die Jugendfarm ist ein Teil der Filderstädter Bildungslandschaft. Dort kann die Welt im wahrsten Sinne des Wortes „begriffen“ werden. Das Miteinander steht dabei immer im Vordergrund. Die Jugendfarm ist bunt und die Besucher\*innen ganz unterschiedlich. Kulturelle Vielfalt sowie Integration und Inklusion bereichern den Alltag. Und die Jugendfarm ist eine grüne Oase. Kinder und Jugendliche können hier die Natur mit ihren Kreisläufen erleben und haben die Möglichkeit mit Tieren aufzuwachsen. ■

» **Kontakt**  
[kontakt@jugendfarm-filderstadt.de](mailto:kontakt@jugendfarm-filderstadt.de)  
[www.jugendfarm-filderstadt.de](http://www.jugendfarm-filderstadt.de)



# GEFÄHRDETE FRAUEN UND KINDER FINDEN HILFE

2021 wurden über 1000 Menschen in Notlagen von Mobil Teams unterstützt

**STUTTGART/ULM** Den 24 Mobil Teams der Fachberatungsstellen obliegt eine anspruchsvolle Aufgabe: Sie sollen gewaltbetroffenen und gefährdeten Frauen und Kindern in unterversorgten Regionen während der Pandemie Hilfe zuteilwerden lassen. Diese Aufgabe wurde im ersten Projektjahr 2021 erfüllt: Es erhielten über 1000 Personen professionelle Unterstützung.

Das Projekt fokussiert Frauen und Kinder, welche häusliche oder sexualisierte Gewalt erfahren sowie Frauen in der Prostitution und Opfer von Menschenhandel. Durch die pandemiebedingten sozialen Folgen geraten viele von ihnen in eine verschärfte Notlage, und nicht überall gibt es gut erreichbare professionelle Hilfe. Mobile Teams wirken dort, wo ein Angebot fehlt.



## Hilfe bei sexualisierter Gewalt gegen Frauen im Alb-Donau-Kreis

Frauen helfen Frauen Ulm e.V. ist einer der 21 Träger im Projekt 2021. Der Verein stellt im nahen Alb-Donau-Kreis ein Angebot gegen sexualisierte Gewalt an Frauen auf. „Sexualisierte Gewalt ist kein einfaches Thema. Es ist hoch schambesetzt, besonders für Frauen aus der ländlichen Region“, berichtet Anja Schlumpberger, Geschäftsführerin des Vereins. „Es war somit ein Wagnis, das wir eingingen. Das Thema ist uns jedoch von besonderer Wichtigkeit, gerade weil die Betroffenheit hoch ist und es so schwer ist, sich zu öffnen“.

Erfreulicherweise wurde dem Verein und seinem Angebot ein hohes Interesse entgegengebracht – aus den Rathäusern, den Gleichstellungsbüros und den örtlichen sozialen Einrichtungen. Die Amtsmitteilungen berichteten, die regionale Presse wurde aufmerksam, ein Radiobeitrag entstand. Um die Öffentlichkeit zu sensibilisieren und den Betroffenen das Angebot bekannt zu machen, legte der Verein auf den Marktplätzen in verschiedenen Orten im Landkreis Straßenzeitungen aus. Darin wurden Geschichten sexualisierter Gewalt erzählt und auf die mobile Hilfe hingewiesen. Ein hoher Aufwand, der sich lohnte: Im Jahr 2021 wandten sich 20 Frauen aus dem Alb-Donau-Kreis an das Mobile Team. Sie erhielten insgesamt rund 90 persönliche Beratungsgespräche. „Betroffene Frauen wenden sich an uns, und sie kommen seit Beginn der Pandemie mit einem hohen Bedarf an Hilfe“, berichtet Sonja Fröhlich, Beraterin des Mobil Teams. „Viele Frauen brachen verschiedene entlastende Faktoren und stärkende soziale Kontakte weg“, erläutert sie. So verschärft das Leben in der Pandemie auch Gewaltverhältnisse. Umso wichtiger, dass es die Hilfe der Mobil Teams gibt. Ein Projekt, dessen Verstetigung ab 2023 noch ungeklärt ist.

Das Projekt „Mobile Teams der Fachberatungsstellen im Bereich Gewaltschutz und Prostitution“ wird gefördert durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg und koordiniert durch die Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH.

### ➔ Weitere Infos

<https://www.werkstatt-paritaet-bw.de/projekte/mobile-teams-fuer-gewaltschutz/>



### » Kontakt

Margarita Sommerfeld  
Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH  
sommerfeld@werkstatt-paritaet-bw.de  
www.werkstatt-paritaet-bw.de  
Anja Schlumpberger  
Frauen helfen Frauen e.V. Ulm  
info@fhf-ulm.de, www.fhf-ulm.de



Baden-Württemberg  
MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION

# Krea-Thon + Art Festival = #ArtSocial22

Mitmachen:  
1.- 30.04.  
2022

## **DAS Festival der Transformationen**

Hier kannst du gemeinsam mit  
Künstler\*innen und Kulturschaffenden  
kreativ aus den modernen Todsünden  
positive Transformationen schaffen!

Mit Kreativ-Inseln bei dir vor Ort oder online!

Alle Mitmach-Workshops:  
<https://artsocial22.org>

Seit über 50 Jahren

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

**ADJ  
UVA  
RIS**



Wir beraten und unterstützen Sie bei komplexen Themen der Sozialwirtschaft, wie zum Beispiel

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

ERFAHREN SIE MEHR UNTER [WWW.ADJUVARIS.DE](http://WWW.ADJUVARIS.DE)

**FACHWISSEN IN DER  
SOZIALWIRTSCHAFT UND  
GEMEINNÜTZIGKEIT**

IN STUTT GART & FREIBURG

**ADJUVARIS Partnerschaft mbB**  
Wirtschaftsprüfer Steuerberater  
Rechtsanwälte

**ADJUVARIS GmbH & Co. KG**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft