

Paritätinform

Das Nachrichtenmagazin des Paritätischen Baden-Württemberg

Dez. 24/Jan. 25

Vorbeugen. Verändern. Verbessern.

Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Sozialwirtschaft





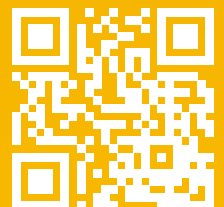
Deutsche Hochschule
für Prävention und Gesundheitsmanagement
University of Applied Sciences



DUAL STUDIERENDE AUSBILDEN!

BACHELOR OF ARTS GESUNDHEITSMANAGEMENT

- Fernstudium mit Lehrveranstaltungen an 61 Tagen plus Tätigkeit im Betrieb
- kurze Abwesenheitszeiten
- bundesweite Studienzentren, u. a. in Stuttgart
- Studienstart jederzeit möglich



dhfpg.de/bgm



Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Sozialwirtschaft

Gesundheit ist nicht nur ein Fundament für das persönliche Wohlbefinden jedes Einzelnen, sondern auch für das Funktionieren der Unternehmen und Betriebe in der Sozialen Arbeit. Genau hier setzte der 3. Paritätische Gesundheitskongress am 27. und 28. November 2024 an. Unter dem Motto Vorbeugen. Verändern. Verbessern. kamen Expertinnen und Experten, Praktikerinnen und Praktiker sowie Führungspersonen virtuell zusammen, um mehr über neue Ansätze, erfolgreiche Konzepte und praxisorientierte Lösungen für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) zu erfahren.

Die Vielfalt der Themen, die im Plenum und in den 18 Breakout-Sessions behandelt wurden, war beeindruckend: Von praktischen Methoden zur Bewältigung psychischer Belastungen und Krisen über Strategien zur Steigerung von Motivation und Tipps für gute Führung bis hin zu innovativen digitalen Tools und Wegen zum Umgang mit dem Klimawandel – jeder Beitrag bot Anregungen und neue Perspektiven.

Ein Highlight des Kongresses war der Talk mit der Skisprunglegende Sven Hannawald. Er teilte seine eigenen Erfahrungen und gab wertvolle Tipps für den Umgang mit Burnout. Eine seiner persönlichen Botschaften, die auch für Berufe außerhalb des Leistungssports gilt, lautete: Man muss den Mut dazu haben, auf sein inneres Gefühl zu hören. Wenn der Körper Signale sendet, dass es zu viel ist, sollte man sich zügig kümmern. Seine offenen Worte berührten viele der Teilnehmenden sehr.

Diese Ausgabe unseres Magazins greift wichtige Key Notes und Vorträge auf. Die Autorinnen und Autoren werfen einen Blick auf aktuelle Herausforderungen, erläutern Lösungsansätze und teilen Erfolgsgeschichten aus der Praxis. Unser Ziel ist es, Ihnen damit einen Rückblick und Anregungen für Ihre Arbeit im Betrieblichen Gesundheitsmanagement zu bieten.

Wir danken allen Beteiligten und Unterstützern, die diesen Kongress mit ihrem Wissen, ihrer Erfahrung und Ihren Ressourcen möglich gemacht haben, und freuen uns darauf, gemeinsam mit Ihnen gesundes Arbeiten in der Sozialwirtschaft weiter voranzubringen.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen der Lektüre und alles Gute für das neue Jahr!

Ihr
Ulf Hartmann
Vorstand

Paritätinform

Dez. 24/Jan. 25

Das Nachrichtenmagazin des
Paritätischen Baden-Württemberg
ISSN 2198-9575

Herausgeber

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

Verantwortlich

Ulf Hartmann
Vorstand

Redaktion

Rolf Schaible (Gesamtredaktion)
Christian Gaus, Kerstin Hahn
Christiane Hagmann-Steinbach,
Steffi Hunnius, Hina Marquart, Petra
Mostbacher-Dix, Regina Steinkemper
u.v.m.

Satz, Gestaltung

Kreativ plus –
Gesellschaft für Werbung
und Kommunikation mbH
Tel. 0711 2155-106
help@kreativplus.com

Druck

Druckerei Raisch GmbH + Co. KG
Reutlingen

Erscheinungsweise/Auflage

vierteljährlich/4.600 Exemplare

Bezug



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

Fotos

Titelbild: Pixelfit - iStock;
iStock, Pexels, Unsplash, Archiv,
Mitgliedsorganisationen

Beilage

Paritätische Akademie Süd



INHALT



6

Gesundheit als Grundlage Sozialer Arbeit

Warum Betriebliches
Gesundheitsmanagement
kein Luxus, sondern
unverzichtbar ist

8

Armut ist Stress

Gesundheitliche Ungleichheit
verringern – durch Prävention
und Gesundheitsförderung

14

BGM als Must-have in der Fachkräftesicherung

Organisations- und Personalentwick-
lung im Paritätischen Thüringen

10

Arbeitswohlbefinden und Gesundheitsförderung

Das Haus der Arbeitsfähigkeit
als Modell der Organisations-
entwicklung im Sozialbereich

15

Der Weg zu Ihnen ist der Weg zu Ihren Motiven

Das innere Feuer in der sozialen
Arbeit leben

11

Mitarbeitende und sich selbst (gesund) halten

Vorhaben, die emotional wichtig sind,
versprechen den höchsten Erfolg

16

Selbsthilfe als Baustein im Betrieblichen Gesundheits- management

Eine strategisch sinnvolle Ergänzung
und Bereicherung in der Lebenswelt
„Arbeit“

12

Echte Leader schauen in die Augen

Man muss die Bedürfnisse
der Beschäftigten kennen,
um sie motivieren zu können

17

Gesundheit im Betrieb erfolgreich gestalten

Vielfältigen, niederschweligen
Angeboten für drinnen und draußen

18

Gewaltvorfälle nehmen zu

Präventive Maßnahmen gegen Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz

19

Keine Angst vor psychischen Belastungen am Arbeitsplatz!

20

Teamgeist in Krisenzeiten

Sich den Herausforderungen anpassen und gestärkt daraus hervorgehen

21

Auch Krise kann man lernen

So trainieren Sie Krisenmanagement und Veränderungsfähigkeit!

22

Gesund digital arbeiten?!

Digitaler Stress – wie er entsteht und was man dagegen tun kann

23

Ein Raum für Innovation

New Work in der Altenhilfe: Agil, selbstbestimmt und kompetent

24

Mensch-zentrierte Technologieinnovationen im Gesundheitswesen

Chancen und Herausforderungen für die Sozialwirtschaft

25

Künstliche Intelligenz für gesündere Arbeitsbedingungen

Unterstützung der Pflegearbeit durch KI-Anwendungen

26

Care4Care

Eine Plattform für digitalisierte betriebliche Gesundheitsförderung in der Pflege

27

Klimawandel ist eine Herausforderung für den Arbeitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheit stärken und Arbeitszufriedenheit und Produktivität fördern

28

Klimaschutz ist Gesundheitsschutz

Best Practice aus dem Projekt „Klimaschutz in der sozialen Arbeit stärken“

29

Gut versorgt am Arbeitsplatz

Nachhaltige Ideen für gesunde Teams

30

Projekt für Mitgliedsorganisationen

Aufbau einer gesundheitsförderlichen Arbeitswelt

31

Paritätische Akademie Süd Praxisnahe Fortbildungsangebote

Gesundheit und Wohlbefinden mit einer erfolgreichen BGM Strategie fördern

32

Aus dem Landesverband

32 Jahresmitgliederversammlung
Investitionen in Soziale Arbeit sind Zukunftsinvestitionen

34 Das haben Sie davon: Vorteile für Mitgliedsorganisationen

35 Der Paritätische positioniert sich Grundlagen und Forderungen für eine erfolgreiche Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung

36 Werkstatt PARITÄT: Erfolgreiche Zwischenbilanz trotz Hürden – NIFA plus fördert stufenweise und nachhaltige Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

38 Neue Mitgliedsorganisationen

40 Ehrungen 2024

42 Neues aus dem Verband

44 Projekt IRENE – inklusives Redaktionsnetzwerk – Digitale Medienkompetenz von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen fördern

45 Außergewöhnliche Kooperation – Acht junge Menschen aus Kirgisistan starten ihr FSJ bei der Karl-Schubert-Gemeinschaft

46 Aktuelles Recht

Gesundheit als Grundlage Sozialer Arbeit

Warum Betriebliches Gesundheitsmanagement kein Luxus, sondern unverzichtbar ist

Die Arbeit in sozialen Berufen ist von hoher gesellschaftlicher Relevanz, geht jedoch mit enormen psychischen und physischen Belastungen einher. Der in dieser Branche herrschende Arbeitskräftemangel führt zu Engpässen, Stress und hohen Krankenständen. Gleichzeitig steigen mit der Nachfrage nach Dienstleistungen die Fallzahlen.



Die digitale Transformation, der Klimawandel und Dauerkrisen erhöhen den Druck auf die Betriebe zusätzlich. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wird daher immer wichtiger. Denn: Gesunde Arbeitsbedingungen sind essenziell, um Krankschreibungen zu reduzieren, ein gutes Betriebsklima zu schaffen, Mitarbeitende zu binden und als Arbeitgeber langfristig erfolgreich zu sein.

Krankmeldungen auf Rekordhoch

Die Tagesschau meldete es schon Anfang Oktober: Die Krankschreibungen in Deutschland liegen auf Rekordniveau. Nach den Erhebungen des AOK Bundesverbands „... fehlten Beschäftigte bereits bis August so oft wegen Krankheit wie im Gesamtjahr 2023.“¹ Zu befürchten war bereits zu diesem Zeitpunkt, dass die Ausfälle in diesem Jahr den historischen Höchstwert des Vorjahrs übertreffen.² Die Sozialwirtschaft leidet unter dieser Entwicklung besonders stark. Die Zunah-

me der Krankheitsfälle treibt nicht nur die ohnehin schon hohen Arbeitskosten weiter in die Höhe, sondern verschärft die bereits bestehenden Personalengpässe. Das belastet die Beschäftigten.

Großes Engagement und Gefahr des „Ausbrennens“

Wer im sozialen Bereich tätig ist, weiß, wie anspruchsvoll diese Arbeit sein kann. Hier geht es nicht nur um die geleisteten Stunden, sondern um Verantwortung für andere Menschen. Die Mitarbeitenden bringen sich mit viel Empathie und großem Engagement für ihre Klient*innen ein. Diese Haltung macht ihre Arbeit unschätzbar wertvoll, birgt jedoch Risiken. Mentale Erschöpfung ist für viele Beschäftigte ein Bestandteil des Alltags, was psychische Erkrankungen auslösen kann. Diese führen meist zu langen Phasen der Arbeitsunfähigkeit und haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen.³

Technostress, Kehrseite der Digitalisierung

Ein weiterer Faktor, der die soziale Arbeit zunehmend prägt, ist die Digitalisierung. Smarte Apps, neue Plattformen, Roboter oder KI bieten die große Chance, Prozesse effizienter zu gestalten und dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Sie können aber auch Technostress auslösen. Darunter sind die negativen physischen und psychischen Auswirkungen zu verstehen, die der Umgang mit digitalen Technologien verursacht. Dieser Stress entsteht beispielsweise, wenn sich Beschäftigte durch Monitoring-Technologien unter Druck gesetzt fühlen, ständig erreichbar sein müssen oder die eingesetzten technischen Lösungen als zu komplex empfinden.

Klimawandel macht vor der sozialen Arbeit nicht halt

Eine noch oft unterschätzte Herausforderung für die Gesundheit der Arbeitskräfte in der sozialen Arbeit stellt der Klimawandel dar: Extreme Temperaturen können Dehydrierung, Erschöpfung und sogar lebensbedrohliche Hitzschläge verursachen. Luftverschmutzung verschärft gesundheitliche Probleme wie Atemwegserkrankungen, während durch klimatische Veränderungen tropische Krankheiten in Mitteleuropa Einzug halten. Gleichzeitig steigt die Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen durch häufigere Naturkatastrophen und mehr Klimaflüchtlinge.

BGM – ein Gewinn für alle

All das zeigt, dass ein starkes BGM in der Sozialwirtschaft kein Luxus sein darf. Es ist zum einen Ausdruck der Wertschätzung für die Mitarbeitenden, die das Herzstück der sozialen Arbeit bilden. Zum anderen ist es ein Instrument, um die Leistungsfähigkeit der Einrichtungen langfristig sicherzustellen. Studien, wie die der iga, belegen, dass sich Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention lohnen.⁴

Der Fehlzeitenreport der AOK weist darauf hin, dass ein höheres Engagement in Mitarbeitergesundheit zu einer stärkeren emotionalen Bindung der Beschäftigten an ihren Betrieb führt, was sich wiederum positiv auf Fehlzeiten und Fluktuation auswirkt. Eine höhere Identifikation mit dem Arbeitgeber ist nicht nur förderlich für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, sondern auch für die Motivation und die Leistungsbereitschaft.⁵

Eine Voraussetzung für die Verringerung der Krankenstände ist die Stärkung der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten. Informierte Mitarbeitende, die gesundheitsfördernde Aspekte sowie potenzielle Risiken verstehen, handeln bewusster, treffen reflektierte Entscheidungen und übernehmen Verantwortung für ihr Wohlbefinden.⁶ Zudem sind Führungskompetenzen und eine auf die Bedürfnisse der Beschäftigten abgestimmte Gestaltung der individuellen Arbeitssituation entscheidend für eine starke Bindung des Personals an das Unternehmen.

Für eine gesunde und zukunftsfähige Arbeitswelt

Diese Aspekte verdeutlichen, wie eng Gesundheit, Betriebsklima und Leistung miteinander verbunden sind. Wie Organisationen eine gesunde und zukunftsfähige Arbeitswelt schaffen können, war Thema des 3. Paritätischen Gesundheitskongresses, der unter dem Motto Vorbeugen.Verändern.Verbessern. am 27. und 28. November 2024 digital stattfand. Das Event veranstalteten die Paritätischen Landesverbände Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Rheinland-Pfalz/Saarland mit Unterstützung der BGW, der AOK Baden-Württemberg, der AOK Bayern, der IKK Südwest und der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement.



Die Paritätischen Landesverbände Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz/Saarland und Hessen begleiten ihre Mitgliedsorganisationen beim Aufbau und der Weiterentwicklung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Mit Informationen, Weiterbildungen, Fachtagen und Beratungsleistungen unterstützen sie in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung. So können Betriebe ihre Unternehmerpflichten umsetzen und gesunde Arbeitsverhältnisse schaffen. Die Mitglieder profitieren von unserer internen Expertise und von einem breiten Spektrum an Leistungen, die der Verband in Kooperation mit seinen Partnern anbietet.



Mehr dazu unter

<https://akademiesued.org/themen/bgm>

Ansprechpartner*innen

- › Regina Steinkemper Der Paritätische Baden-Württemberg
steinkemper@paritaet-bw.de
- › Gertrud Wimmer Der Paritätische in Bayern
gertrud.wimmer@paritaet-bayern.de
- › Sabine Wollin Der Paritätische Rheinland-Pfalz/Saarland
sabine.wollin@paritaet-rps.org
- › Katrin Vetrano Paritätische Akademie Süd
bgm@akademiesued.org



Kontakt

Christiane Hagmann-Steinbach
Bereichsleitung Bürgerschaftliches Engagement, Zivilgesellschaft und CSR
Der Paritätische Baden-Württemberg
hagmann-steinbach@paritaet-bw.de
www.paritaet-bw.de

- 1 <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/krankenschreibungen-statistik-hoechststand-100.html>, Abruf 03.12.2024
- 2 <https://www.aok.de/pp/gg/update/fehlzeiten-erreichen-rekordhoch/>, Abruf 03.12.2024
- 3 <https://www.aok.de/pp/gg/daten-und-analysen/fehlzeiten-report/>, Abruf 03.12.2024
- 4 <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/iga-report-40/>, Abruf 04.12.2024
- 5 <https://www.wido.de/news-presse/pressemitteilungen/2024/fehlzeiten-report-2024/>, Abruf 20.11.24
- 6 <https://www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/grundlagen/fehlzeiten/ueberblick-fehlzeiten-report/>, Abruf 04.12.2024

Armut ist Stress

Gesundheitliche Ungleichheit verringern – durch Prävention und Gesundheitsförderung

Arme Menschen leben in Deutschland im Durchschnitt etliche Jahre weniger als wohlhabende Menschen. Da sie außerdem früher, häufiger und schwerer erkranken, verbringen sie einen größeren Teil ihrer ohnehin kürzeren Lebenszeit mit krankheitsbedingten Einschränkungen (siehe Schaubild S. 9). Diese gewaltige Ungerechtigkeit wird auch dadurch nicht kleiner, dass sie schon sehr lange existiert und wirkt.

Diese sozial bedingten Unterschiede in Gesundheit und Lebenserwartung sind in Deutschland dank der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) nur zu einem sehr geringen Teil die Folge schlechterer medizinischer Versorgung armer Menschen. Vielmehr ergeben sie sich daraus, dass Menschen aus sozial beengten Lebenslagen oft über ihr ganzes Leben hinweg höhere Gesundheitsbelastungen zu tragen haben, und zwar sowohl physisch (vor allem Wohnen, Mobilität, Lärm, Luft, Arbeit etc.), sowie psychisch (z.B. Demütigungen, Frustrationen, Unter-/Überforderung,) als auch sozial (z.B. Ausgrenzung, Teilhabeverweigerung, Fremdkontrolle, Diskriminierung, Mobbing). Armut ist Stress, Dauerstress.

Ärmere Menschen haben im Durchschnitt auch ein riskanteres Gesundheitsverhalten, vor allem Tabak, Ernährung, Bewegung und Stressverarbeitung. Entgegen weit verbreiteten Vorurteilen erklären diese Unterschiede aber nur weniger als die Hälfte der Unterschiede in Lebenserwartung und Gesundheit. Zudem werden viele der gesundheitsschädlichen Verhaltensweisen durch die beengte Lebenslage stark begünstigt und oft geradezu oktroyiert. Es ist deshalb wenig verwunderlich, dass den seit Jahrzehnten laufenden Anstrengungen, diesem Verhalten durch Aufklärung, Kurse, Erziehung und Sanktionen zu begegnen, kaum Erfolg beschieden ist. Erfolgversprechend sind vor allem Veränderungen der Lebenslage, um so die Anreize für riskantes Verhalten zu verringern.

Stärkung und Mehrung der Gesundheitsressourcen

Nun hängen Gesundheit und Lebenserwartung (neben dem natürlichen Alterungsprozess) nicht nur vom Ausmaß der Belastungen ab, sondern auch von den Gesundheitsressourcen, mit denen wir Menschen Gesundheitsbelastungen auffangen, kompensieren und verarbeiten können. Die Kräftigung und Vermehrung dieser Ressourcen ist das Arbeitsfeld der Gesundheitsförderung, die seit der Ottawa-Charta der WHO (1986) neben der Belastungssenkung als zweiter Strang der Krankheitsverhütung (Primärprävention) Eingang in Programme, Wissenschaft und Praxis gefunden hat. Und auch hier sind ärmere Menschen schlechter dran: sie verfügen im Durchschnitt nicht nur über weniger physische Ressourcen (vor allem ein guter Trainingsstand des Körpers), sondern haben auch weniger Chancen für die Entwicklung ihrer psychosozialen Ressourcen, die ihnen Resilienz gegen Zumutungen und Belastungen ihres Lebens bieten.

Im Ergebnis der Forschungen aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen kennen wir den Set von Gesundheitsressourcen mittlerweile ganz gut. Da sind zunächst die Ressourcen, an deren Verfügbarkeit ärmere Menschen zunächst mal nicht allzu viel ändern können: Geld ist in der Marktwirtschaft der Generalschlüssel zur Teilhabe – nicht nur im Konsum. Gleichmaßen wichtig ist die Bildung. Daneben aber gibt es die subjektiven Gesundheitsressourcen. Sie können auch ohne Verbesserung der sozialen Lage gestärkt und gesteigert werden und wirken sich signifikant messbar auf Lebenserwartung und Gesundheit aus. Vor allem vier Gesundheitsressourcen gelangen da ins Blickfeld („the big four“):

- **ein stabiles Selbstwertgefühl**
(„ich bin wertvoll; es ist gut, dass es mich gibt“),
- **ein starkes Gefühl der Selbstwirksamkeit**
(„ich kann, alleine oder zusammen mit anderen, etwas bewirken, ich bin nicht (nur) Opfer“),
- **die Verankerung in hilfreichen, auf Gegenseitigkeit funktionierenden sozialen Netzen**
(„ich habe Menschen, die mich unterstützen; aber auch: ich werde gebraucht“) sowie
- **ein Bewusstsein davon, was für mich als Individuum wirklich wichtig ist im Leben**
(„Sinn erleben“).

Prävention in Lebenswelten

Auch diese Kräfte erlernt man nicht durch Unterweisung und Kurse, sondern durch praktisches Tun und Erfahrung. Hier setzt die Prävention in Lebenswelten an: Die Nutzer*innen, „durchforsten“ ihre Lebenswelt („Setting“) mit der gemeinsamen Fragestellung, was – physisch und sozial – verändert werden sollte, damit ihr Setting angenehmer und schöner wird und – offene und verborgene – Anreize zu gesundheitlich riskantem Verhalten gemindert werden. Der absolut entscheidende Erfolgsfaktor solcher Projekte ist die direkte Partizipation der Teilnehmenden auf allen Stufen, d.h. der Problemdiagnose, der Entscheidung, was zu tun ist, der Veränderungen selbst und der Bewertung der Ergebnisse. Direkte Partizipation ist die Schlüsselgröße der Gesundheitsförderung. Diese Art von Prävention wurde in der Betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt („Gesundheitszirkel“): der Krankenstand sinkt in der Folge für mehrere Jahre um

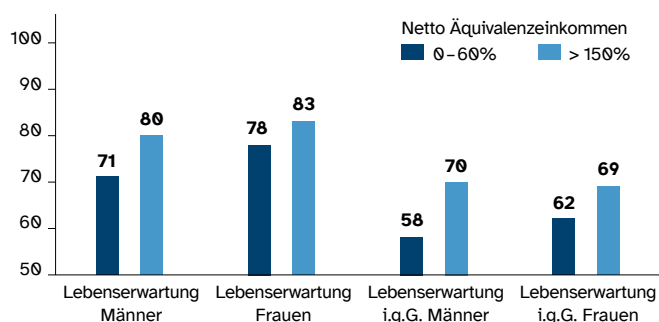


Direkte Partizipation ist die Schlüsselgröße der Gesundheitsförderung. Diese Art von Prävention wurde in der Betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt („Gesundheitszirkel“): der Krankenstand sinkt in der Folge für mehrere Jahre um bis zu 30 Prozent, Arbeitsfreude und Produktivität nehmen zu.



© monkeybusinessimages, iStock

Lebenserwartung und Einkommen in Deutschland



Abk.: i.g.G. = in guter Gesundheit
Quelle: Lampert, Th. et. al., Journal of Health Monitoring 2019; 4

bis zu 30 Prozent, Arbeitsfreude und Produktivität nehmen zu. Das Grundmuster wurde auf andere Lebenswelten wie KiTa, Schule, Freizeiteinrichtungen, Altenheime, Pflegestationen, Stadtteile etc. übertragen und führt dort zu eben solchen Erfolgen: das Setting ist im Ergebnis angenehmer und gesundheitsförderlicher: Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeitsgefühl, Vernetzung und Sinnerleben nehmen zu, die Erkrankungen gehen zurück. Deshalb sind auch die Krankenkassen der GKV seit dem Präventionsgesetz (2015) verpflichtet, 40 Prozent ihrer Ausgaben für Prävention für solche Projekte zu verwenden.

Gesundheitsförderliche Gesamtpolitik

Auf diese Weise kann zumindest ein Teil der aus beengten Lebenslagen, aus Armut erwachsenen gesundheitlichen Benachteiligungen kompensiert werden, und das ist gut so. Aber trotz aller schönen Erfolge bleibt: Prävention und Gesundheitsförderung in Lebenswelten ist keine kausale Therapie. Wenn die armutsbedingten gesundheitlichen Benachteiligungen erst gar nicht entstehen sollen, muss die Armut selbst bekämpft werden. Dann führt kein Weg daran vorbei, direkt in die Einkommens- und Vermögensverteilung, in die Bildungs-, Familien-, Wohnungs- und Mobilitätspolitik einzugreifen und dort die Benachteiligungen zu beseitigen. Die WHO hat diesem Ansatz des schönen Nehmens ‚Health in all Policies‘ gegeben – zu Deutsch: Gesundheitsförderliche Gesamtpolitik.



Kontakt

Professor Dr. Rolf Rosenbrock
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband –
Gesamtverband e.V. Berlin
grundsatz@paritaet.org, www.paritaet.org

Arbeitswohlbefinden und Gesundheitsförderung

Das Haus der Arbeitsfähigkeit als Modell der Organisationsentwicklung im Sozialbereich

Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Wohlbefinden rücken immer mehr in die Diskussion einer zukunftsorientierten Organisations- und Personalpolitik. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Der viel diskutierte demografische Wandel mit einhergehendem Fachkräftengpass, der rasche technologische Fortschritt und steigender Wettbewerb lenken das Augenmerk auf eine arbeitsfähige Belegschaft.

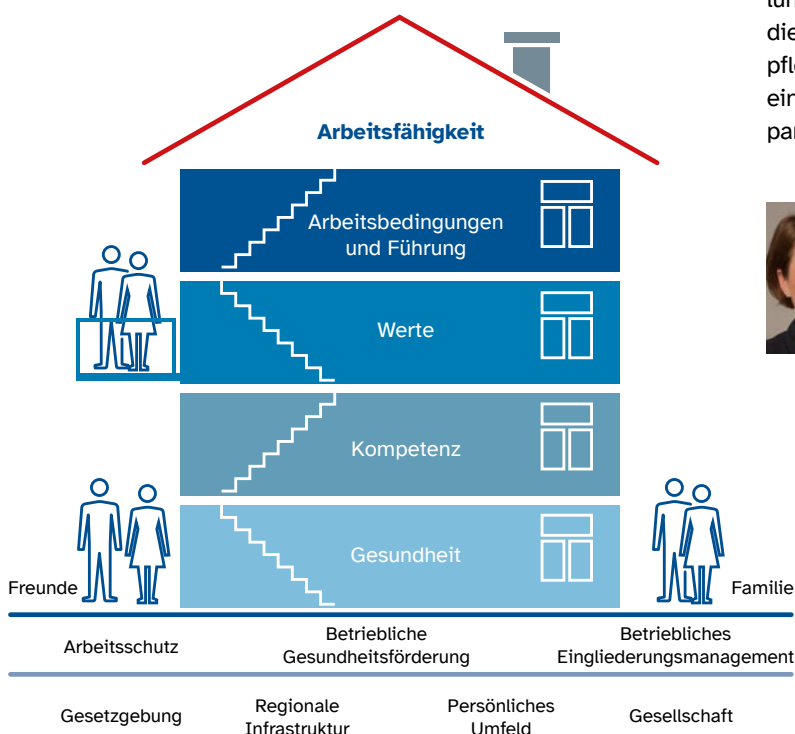
Arbeitsfähigkeit (bzw. Arbeitsbewältigungsfähigkeit) im arbeitswissenschaftlichen Sinne ist als „Verhältnismaß“ zu verstehen (Ilmarinen & Tempel, 2012, Liebrich, 2022). Sie ist in ihrer Konzeption der Ausdruck der Passung zwischen den Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Menschen im Verhältnis zu der ihr im Arbeitsumfeld gestellten Aufgabe. Diese häufig als „Balance“ bezeichnete Konstellation bezieht sich auf die aktuelle Arbeitssituation und die Anforderungen, die aus der momentanen Arbeit erwachsen. So rückt die Schaffung gesundheits- und menschengerechter Arbeitssituationen in den Blickpunkt, die es ermöglichen, dass Mitarbeitende ihrer Tätigkeit motiviert und produktiv nachgehen können.

Wissenschaftliches Rahmenmodell

Mit dem finnischen Arbeitsfähigkeitskonzept (Ilmarinen, 2006) existiert ein wissenschaftliches Rahmenmodell, dass sich auch für die Praxis als Basis für einen systematischen und ganzheitlichen Organisationsentwicklungsprozess eignet und in unterschiedlichen Kontexten bewährt hat. Mit der Metapher des „Hauses der Arbeitsfähigkeit“ verdeutlicht es

Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Giesert/Liebrich/Reuter/Conrads 2014, modifiziert nach Ilmarinen, 2006



die wesentlichen Handlungsfelder, die bei der „Balance zwischen Mensch und Arbeit“ zu beachten und zu gestalten sind: (1) Gesundheit, (2) Kompetenz, (3) Werte und Motivation, (4) Arbeitsbedingungen und Führung sowie (5) das Umfeld.

Konstruktiver Austausch und partizipative Gestaltung

Wesentlich für die Arbeit mit diesem Konzept ist der Dialog innerhalb der Organisation. Er ist als Instrument einer dialogischen Organisationsentwicklung (Bushe & Marshak, 2009) grundlegend für einen konstruktiven Austausch und eine partizipative Gestaltung von Arbeitssituationen. Die zentralen Fragestellungen beziehen sich dabei einerseits auf individuelle und persönliche Handlungsmöglichkeiten und Verantwortungen, andererseits werden Handlungsmöglichkeiten und Verantwortung der Führungskraft bzw. des Unternehmens eruiert. Grundlage sind daher immer folgende Fragen:

- Was kann ich für mich tun, um meine Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern?
- Was kann das Unternehmen tun, um meine Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern?

Die Arbeit mit diesem Rahmenmodell und den dazugehörigen wertschätzenden und partizipativen Dialogräumen wurde im Kontext der Sozialwirtschaft bereits mehrfach gewinnbringend erprobt. Der Paritätische Thüringen blickt hierbei auf eine große Vielfalt zurück: Beispielsweise „Pflege bewegt“ – Ein Arbeitsfähigkeitsmodell zur Belastungsreduzierung in der Altenpflege (Start 2012) oder „Wo Arbeit integriert (WAI)“ – Ein Projekt zur Stärkung der Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern und Organisationen im sozialen Sektor (Start 2016). Das jüngste Vorhaben „WAI-Pflege“ war ein Erprobungs- und Entwicklungsprojekt, das im Kontext Mehrwert: Pflege des vdek e.V. die Arbeitssituationen der stationären und ambulanten Altenpflege in den Fokus nahm. Und auch hier zeigte sich, dass ein umfassender, wertschätzender Dialog die Grundlage einer partizipativen, zielführenden Organisationsentwicklung bildet.



Kontakt

Professor Dr. Anja Liebrich
Geschäftsführerin GAW gemeinnützige Gesellschaft für Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden mbH
Diana Paschek, Sonderbeauftragte für Fachkräftesicherung und Hochschulkoooperation der Paritätischen BuntStiftung Thüringen, dpaschek@buntstiftung.de
www.buntstiftung.de

Daten und Fakten WAI Pflege

60 Prozent der teilnehmenden Betriebe haben das Stockwerk „Arbeitsbedingungen und Führung“ als wichtigstes (dringlichstes) priorisiert. 30 und 10 Prozent sahen die Stockwerke „Gesundheit“ und „Werte“ als allerwichtigste Themen für sich.

Mitarbeitende und sich selbst (gesund) halten

Vorhaben, die emotional wichtig sind, versprechen den höchsten Erfolg

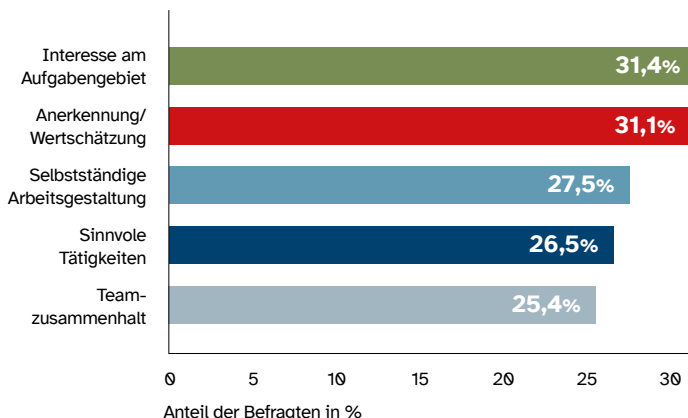
Gestiegene Arbeitsunfähigkeitstage¹ und anhaltender Fachpersonalmangel sind bekannte Erschwernisse für gelingendes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in sozialen Organisationen. Die Versorgung der Klientel darf nicht gefährdet werden. Gibt es einen Ausweg aus dem Dilemma, dass Mitarbeitende Mehrarbeit leisten, um die fehlende Arbeitskraft der Kolleg*innen aufzufangen – und dann häufig selbst erkranken? Die Finanzierungsmodelle sind knapp bemessen. Es kann nur mit den Ressourcen gearbeitet werden, die es gibt. Die Grenzen der Planbarkeit und des Optimismus sind schnell erreicht.

Was Sinn und Motivation stiftet und Energie freisetzt

Wenden wir uns zunächst den Mitarbeitenden zu. Zahlreiche Untersuchungen werfen Daten aus zu Fragen wie: Was schafft Zufriedenheit und Motivation am Arbeitsplatz? Welche Benefits stärken Mitarbeitendenbindung? Wiederkehrend geht es im Ergebnis um Sicherheit, Wertschätzung, Mitgestaltungsmöglichkeiten, Fairness und Transparenz (u.a. das SCARF-Modell, Neuroleadership). Der kollegiale Zusammenhalt hat ebenfalls einen hohen Wert, und nicht zuletzt sinnstiftende Arbeitsinhalte, in die jede*r mit Eigenverantwortung ihren*seinen Teil zum Ganzen einbringt.

Motivationsfaktoren am Arbeitsplatz

(IU-Studie 2024)



Leben wir das, was uns leitet und strukturiert?

Werfen wir einen Blick auf die eigene Organisationskultur: Welche Normen, Werte, Einstellungen herrschen vor? Worin schlagen sie sich nieder? Wie transparent, wertschätzend und respektvoll wird kommuniziert? Am Modell des Hauses der Arbeitsfähigkeit von Ilmarinen² wird deutlich, dass und wie diese Faktoren zusammenspielen und Tragfähigkeit herstellen, selbst wenn es mal an einer Stelle „bröckelt“. Darum ist es eine Kunst, ein solches Betriebsklima für alle (!) herzustellen. In Organisationen gibt es Führungsleitlinien, Betriebsvereinbarungen zum kollegialen Verhalten, werden Vereinbarungen getroffen zur Inklusion und Antidiskriminie-

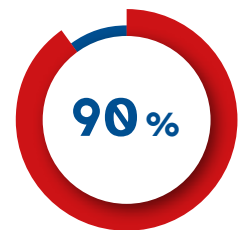
rung. Diese schaffen eine Basis für Qualität und Orientierung in der Haltung. Im Zentrum steht dann das „Ins-Leben-bringen“, eine besondere Herausforderung. Alle wollen es und sehen es als wichtig an, und doch fällt es teilweise sehr schwer, vor allem unter Druck, oder weil eigene Bewertungsmuster oder Ansprüche im Wege stehen.

„Die verbliebenen Beschäftigten müssen im Betrieb gehalten werden. Vor allem muss man sie gesund erhalten. Man kann es sich nicht leisten, dass ihre Verfügbarkeit auf Grund eines Krankenstandes von zehn Prozent sich weiter reduziert oder sie in Präsentismus arbeiten. Wenn die Betriebe weiterwachsen wollen, sind die Beschäftigten ein knappes Gut, das nicht noch knapper werden darf.“

Frau Professorin Dr. Jutta Rump, Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigschafen

Smarte Ziele formulieren und Zuständigkeiten teilen

Wie kann ich diese Prozesse gut führen, und selbst gesund bleiben? Um erste konkrete Schritte zur Stabilisierung oder Veränderung zu gehen, ist es sinnvoll sich auf einen Teil der Unternehmenskultur zu konzentrieren, z.B. die Einarbeitung oder familienfreundliche Angebote. Nach dem Züricher Ressourcenmodell³ versprechen die Vorhaben, die einem emotional wichtig sind, den höchsten Erfolg. Prioritäten setzen, mit eigener Begeisterung anstecken und sich fokussieren. Smarte Ziele formulieren und Zuständigkeiten teilen. Studien zeigen, dass positiv veränderte Perspektiven viel mehr Kraft haben als die Gegenwart.⁴ Nutzen wir sie!



... der EY Jobstudie (1555 TN*) 2023 erleben ihre Arbeit als Beitrag zum Unternehmenserfolg, besonders bei partizipativem Führungsstil.



Kontakt

Anne Lubinski, Fachreferentin für Gesundheitsmanagement und Prävention
Condrobs e.V. München
anne.lubinski@condrobs.de, www.condrobs.de

1 Gesundheitsreport der DAK, 2023, www.dak.de

2 <https://arbeitsfaehigkeit.org/arbeitsfaehigkeit/haus-arbeitsfaehigkeit/>

3 Maja Storch, Frank Krause: Selbstmanagement – ressourcenorientiert, Bern 2017

4 Martin E. Seligman: Homo Prospectus, Oxford 2016

Echte Leader schauen in die Augen

Man muss die Bedürfnisse der Beschäftigten kennen,
um sie motivieren zu können

Gutes Management ist gut für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Anke Mächler-Poppen, BGM-Beraterin und Dozentin an der BSA-Akademie und der DHfPG, sagt, wie man sich und andere mit motivationspsychologischen Erkenntnissen führen kann.

Was treibt Menschen an gemäß den Erkenntnissen der Motivationspsychologie?

Anke Mächler-Poppen Schon der Psychologe Abraham Maslow zeigte: Der Mensch hat Bedürfnisse, die warten auf Erfüllung. Seine Bedürfnispyramide ist ein Modell, um menschliche Motivation zu erklären: Motive machen den Menschen aus. Veränderung geht nicht ohne Motivation. Man tut was, wenn es Sinn hat für einen selbst oder es Spaß macht. Die Frage ist: Was will eine Person erreichen, welches Motiv steht dahinter? Ehrgeiz? Macht? Entsprechend verän-

dert sie ihr Verhalten. Hinzu kommt: Alle haben das essenzielle Bedürfnis nach Liebe und Zuneigung.

Wie kann eine Führungskraft mit diesen Erkenntnissen Mitarbeitende motivieren?

Sie muss diese Motive der Beschäftigten erkennen. Was macht deren Arbeit sinnstiftend? Wohlfühlen? Persönliche Weiterentwicklung? Die Karriereleiter hochklettern? Weiß ich das, kann ich motivieren, dass jemand das Beste gibt. Der Schweizer Medizinsoziologe Johannes Siegrist macht



in seinem Modell der Gratifikationskrise deutlich: Es muss einen Ausgleich geben zur Erwartungshaltung. Wenn sie nicht erfüllt wird, erbrachte Leistungen nur mangelhaft entschädigt werden, sind wir unzufrieden. Das kann krank machen. Wenn ich mich täglich verausgabe, erwarte ich neben Lohn auch Wertschätzung, Lob, Anerkennung, will Weiterentwicklung. Ohne Gegenwert kippt die Waagschale, ich bin frustriert. Die Motivation wird nicht bestätigt, man fühlt sich nicht gesehen, geliebt, wahrgenommen. Nun ist jede Motivation im Keim erstickt

Wir müssen reden ...

Ja, Motive erraten bringt nichts. Kommunizieren bedeutet Wertschätzen. Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind so wichtig. Und das nicht zwischen Tür und Angel oder per Mail, Zoom und Telefon, was Missverständnisse birgt. Sondern live auf Augenhöhe. Man muss sich Zeit dafür nehmen, sich wirklich interessieren! Zu wertschätzender Kommunikation gehört auch, Beschäftigte erst einmal reden lassen. Hinschauen, Emotionen aufnehmen, aktiv zuhören und in die Situation reingehen ohne ‚Aber‘ auf den Lippen. Für mich ist ‚Aber‘ positiv um ‚Alle Bedenken ernsthaft revidieren‘. Und: Beschäftigte müssen sich sicher fühlen, alles sagen zu dürfen, auch Chef und Chefin ein Feedback geben können. Stichwort: Selbstbild und Fremdbild! Führungskräfte wissen oft nicht wichtig wie sie ankommen.

Wie spreche ich die Motive an?

Wenn bei der Frage, ob jemand bei einem Projekt dabei ist, als Antwort kommt, ‚muss ich dafür Überstunden machen oder mache weniger andere Arbeiten‘, sagt das was aus. Genauso, wenn die Reaktion ist ‚Cool, bin gern dabei, soll ich mir schon Themen überlegen?‘ Schon bei den ersten Bewerbungsgesprächen erkennt man, ob jemand sich einbringen will oder es um Leistung für Gegenleistung geht, also ‚Job machen für Geld‘. Das ist keine Wertung. Es gilt herauszufinden, welche Erwartungshaltung eine Person mitbringt. Darum sind regelmäßige Feedback-Gespräche in einem realisierbaren Turnus so wichtig. Hier nicht den Eindruck entstehen lassen, alles andere ist wichtiger als die Mitarbeitenden! Dabei ehrlich und transparent sein: Man muss die Grundlage verstehen, warum Dinge sich verändern sollen. Max Planck sagte, ‚dem Handeln muss das Erkennen vorangehen‘. Die größte Kunst ist es, ein Mitarbeitergespräch so auf Augenhöhe zu führen, dass es keine Verlierer gibt. Führen heißt, Vorbild sein.

Was wünschen sich die Beschäftigten?

Nichts Kompliziertes oder Teures, wie Befragungen zeigen. Faire Behandlung, Möglichkeit, Feedback zu geben, etwas Einfluss haben, gefragt und eingebunden werden, ihren Arbeitsplatz selber gestalten.

Was ist in Unternehmenskultur unabdingbar?

Neben der Feedbackkultur auch eine gute Fehlerkultur! Fehler sind menschlich. Wir sind leider oft damit beschäftigt, Fehler bei anderen zu suchen, als zu sagen, ‚sorry, da ist was schief gegangen, wie machen wir weiter‘. Das ist unabhängig von der Hierarchie. Es kommt darauf an, daraus

zu lernen, Lösungen zu finden und einen guten Umgang zu pflegen. Der stetig erhobene Zeigefinger bringt nichts. Als Führungskraft muss ich Mitarbeitende mitnehmen. Und als Unternehmen muss ich meine – oft unerfahrenen – Führungskräfte unterstützen, dass sie sich entwickeln können. Da geht es um Selbstwahrnehmung, sich der eigenen Rolle und des Spielraums bewusst werden, innerhalb gesetzlicher Regelungen und Grenzen von Methoden. Beim Arbeitsschutz ist klar, der Helm muss auf den Kopf. Bei Persönlichkeitsentwicklung geht es um Fragen wie, ‚geht es dir gut dabei‘. Und bei Partizipation sollte man wissen, wann es sinnvoll ist, Menschen einzubinden, wann nicht. Führungsarbeit braucht emotionale Intelligenz! Doch Empathie funktioniert nur, wenn wir uns sehen und sprechen. Nur dann können wir die Gefühle der anderen Person verstehen lernen. Und wenn ich spüre und höre, dass sich jemand verändern will, versuche ich das zu ermöglichen. Wichtig dabei ist, die Ziele so zu definieren, dass sie auch erreichbar sind, man erkennen kann, dass sich was verändert. Das motiviert, weil es ein Erfolgserlebnis ist.

Es muss einen Ausgleich geben zur Erwartungshaltung. Wenn sie nicht erfüllt wird, erbrachte Leistungen nur mangelhaft entschädigt werden, sind wir unzufrieden. Das kann krank machen.

Wie sieht es mit dem Fordern aus?

Viel wurde und wird über Burnout diskutiert, aber noch kaum über Boreout. Das bedeutet, dass man an Langeweile und Unterforderung im Job leidet und so Potenzial ungenutzt bleibt. Doch wenn wir nicht gefordert werden und keine neuen Reize bekommen, entwickeln wir uns nicht weiter, verlieren unsere Motivation. Auch beim Boreout geht es um das Gefühl, nicht wertgeschätzt zu werden: Niemand sieht, welche Fähigkeiten man hat. Das kann zu einer inneren Kündigung führen. Im schlimmsten Fall hat das Folgen für die Gesundheit, löst durch dauerhafte Frustration depressive Verstimmungen und psychische Erkrankungen aus. Das kann auch beim Burnout durch Überlastung und Überforderung passieren. Hier sieht die Führungskraft meine Grenze nicht.

Wie lernt sie das?

Durch sich selbst. Wenn ich ein Bewusstsein für die eigenen Motive habe, zu mir ehrlich bin, kann ich die Motive und Grenzen anderer verstehen. Führung ist nicht, eine Rolle zu erfüllen. Es gibt dazu viel Literatur. Am besten gefällt mir: Echte Leader schauen nicht in Bücher, sondern in die Augen ihrer Mitarbeiter.

Das Interview führte für die Redaktion
Petra Mostbacher-Dix



Kontakt

Anke Mächler-Poppen
Sport- und Gesundheitspädagogin (Univ.)
BGM-Beraterin und Dozentin an der
BSA-Akademie und der Deutsche Hochschule für
Prävention und Gesundheitsmanagement GmbH

BGM als Must-have in der Fachkräftesicherung

Organisations- und Personalentwicklung im Paritätischen Thüringen

Menschen machen Unternehmen und Unternehmen machen Menschen. Um das Richtige richtig zu tun, lohnt es sich, die Modelle „BGM ganzheitlich“ und „Die Wertschöpfungskette guter Fachkräftesicherung“ miteinander zu verknüpfen. Beispiele für die Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) im Unternehmen sind:

Analyse und Strategie

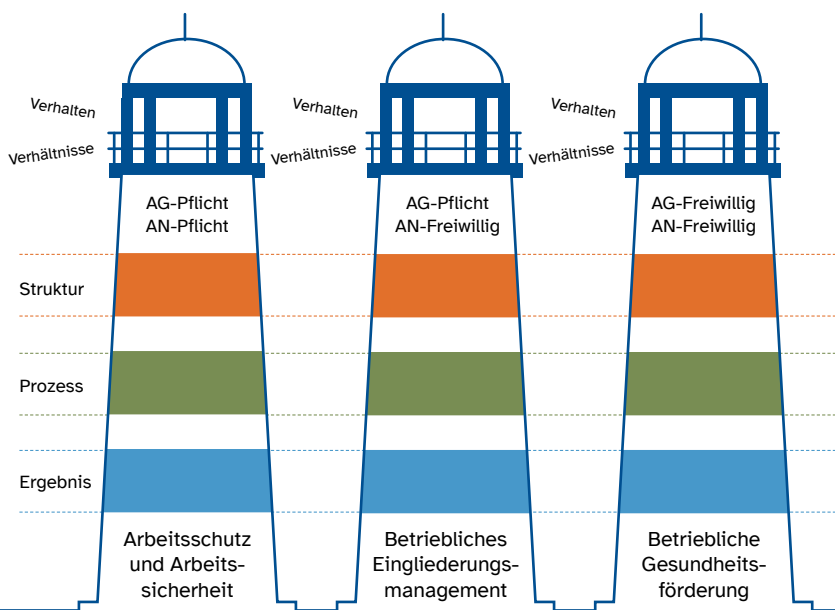
Krankenstandstatistiken, Altersstrukturanalysen, Geschlechterverteilung und Betriebszugehörigkeit können beispielsweise klug genutzt werden, um z. B. Fragen alters- und altersgerechter Arbeitsgestaltung, Männer- und Frauengesundheit, Präsentismus und Absentismus nachzugehen.

Attraktivität und Ausstrahlung

Die Bindung an anerkannte Tarife bzw. eine als gerecht empfundene Entlohnung hat Strahlkraft und ist wichtig für die individuelle Lebensqualität. Mit Arbeitgeberleistungen wie Boni und Sachbezüge wird Wertschätzung und Interesse an den Mitarbeitenden zum Ausdruck gebracht. Fragen der Dienst- und Urlaubsplanung im Sinne von Vereinbarkeit, Verlässlichkeit, Erholungszeiten sind Attraktivitätspunkte, ebenso die Ausstattung und die Arbeitsorte.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Modell 1 – BGM ganzheitlich betrachtet



Rekrutierung und Auswahl

Der beste Rekruter ist ein zufriedener Mitarbeiter. „Wie erlebt man Sie als Interessent?“ Hier kann BGM mittlerweile ein notwendiger Aspekt sein, um im Arbeitnehmermarkt konkurrenzfähig zu sein. Aber auch beim Onboarding kommt es darauf an, wie es gelingt, dass der Mensch in seiner Gesamtheit ankommt: Im Team, in der Organisation. Transparenz und Klarheit beeinflussen hier u.a. Arbeitsfähigkeit und Arbeitswohlbefinden.

Entwicklung und Wachstum

Hier liegt meist das Hauptaugenmerk von BGM und PE/OE, denn Arbeitsfähigkeit ist ein vielschichtiges individuelles Konstrukt. Beitragen können u.a. eine ausdifferenzierte Gesprächskultur, die effizient und kulturprägend ist, passende Stellenzuschnitte, die Über- und Unterforderung vermeiden. Auch der Umgang mit Konflikten als potenziell gesundheitsgefährdendes Moment fällt in diese Kategorie.

Getrennte und neue Wege

Neben dem Umgang mit Langzeiterkrankungen, bei dem ein gut umgesetztes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eine wesentliche Rolle spielt, gehören in diese Kategorie z.B. auch Fragen der Beschäftigung älterer Mitarbeitender dazu. Meist spielt hier die physische und psychische Gesundheit die wesentliche Rolle. Jüngst angeregt wurde z.B. ein im BGM verankerter anderer Umgang mit den Menopausen-Herausforderungen bei Frauen.

Entwicklungsräume

Einen hohen Einfluss auf das Arbeitswohlbefinden des Einzelnen hat die Führungsqualität in der Einrichtung. Sie kann unterstützen oder behindern und damit Mitarbeiter bei Ihrer Bleibentscheidung und Entwicklungsfreudigkeit massiv beeinflussen. Innovationen wecken Lust und Neugier, Ausprobieren und Weiterentwicklungsfreudigkeit, die als Motivatoren für gute Arbeit und damit resilienzfördernd gelten.

Fazit

Personal- und Organisationsentwicklung sowie BGM zusammenzudenken und umzusetzen, bietet wirksame Ansatzpunkte, die auf das Konto der Fachkräftesicherung im Unternehmen einzahlen. So kann Wertschöpfung entstehen.



Kontakt

Diana Paschek
Sonderbeauftragte für
Fachkräftesicherung und
Hochschulkooperation
der Paritätischen
BuntStiftung Thüringen
dpaschek@buntstiftung.de
www.buntstiftung.de

Der Weg zu Ihnen ist der Weg zu Ihren Motiven

Die Flamme am Brennen halten: Das innere Feuer in der sozialen Arbeit leben

Einige meiner Vorträge beginne ich sehr gerne mit den Fragen: „Wer sind Sie? Was zeichnet Sie aus?“ Fragen Sie sich doch mal selbst im Stillen: „Wer bin ich? Was zeichnet mich aus?“ Sie werden feststellen: Diese Frage zu beantworten ist absolut nicht einfach. Jedoch können nur jene, die sich ihrer selbst bewusst sind, wirklich glücklich und erfolgreich sein.

Diese Aussage teilten mit mir schon die alten Griechen. Sie wussten um ihre Bedeutung. Über dem berühmten Orakel in Delphi, das von damaligen Führungskräften als beratender Wegweiser für ihre Strategien aufgesucht und als der Schlüssel zum Erfolg angesehen wurde, standen die Worte „Gnothi sauton“ – „Erkenne Dich selbst.“

Was bedeutet nun dieses „Sich-Selbst-Erkennen“ und „Sich-Seiner-Selbst-Bewusst-Sein“? Von den meisten Menschen, die erfolgreich agieren, können wir behaupten, dass diese selbstbewusst sind. Sie sind sich ihres Wertes und der Wirkung ihrer Persönlichkeit bewusst. Allerdings ist dieses Verständnis des Selbstbewusstseins, das wir durch äußere Zeichen und Verhaltensweisen wahrnehmen, nur ein Teilaspekt des menschlichen Selbst. „In der Philosophie ist Selbstbewusstsein ein Begriff, der das Wissen um das „Ich“ bezeichnet.“

Ich möchte Ihnen auf meine Art und Weise aufzeigen, wie wertvoll es ist, dass Sie sich Ihrer selbst, Ihrer Talente und Ihrer Einmaligkeit bewusst sind. Und dass daraus ein tiefes Bewusstsein und eine tiefe Erkenntnis entsteht, durch diese Sie auch in herausfordernden Zeiten „Ihr inneres Feuer am Brennen halten“.

Sie sind vorbildhafte Persönlichkeiten, da Sie ihre Fähigkeiten und Talente im Dienst der Menschen einsetzen. Dadurch, dass Sie ihre Tätigkeiten leidenschaftlich ausüben, konnten Sie Menschen inspirieren und auch selbst glücklich sein. Jeder Mensch hat besondere Fähigkeiten und Talente geschenkt bekommen. Diese leben zu können, das macht glücklich! Versuchen Sie sich daran zu erinnern, was für ein erhebendes Gefühl es ist, wenn Sie eine bestimmte Aufgabe erfolgreich gelöst haben, wenn Sie in irgendeiner Weise eine für Sie besondere Leistung erbracht haben.

Freude bei der Arbeit ist wichtig und die Arbeit soll uns be-seelen! Wenn die Arbeit uns beseelt, stecken wir mit unserer Begeisterung andere Menschen an und geben ihnen Kraft und inspirieren sie.

Wir Deutschen denken immer, dass wir nur gute Leistung erbringen können, wenn wir uns so richtig dabei quälen. Klar, wir müssen uns zwischendurch immer mal einen Ruck geben und den inneren Schweinehund überwinden. Doch Sie dürfen niemals den Spaß am Leben verlieren! Bewahren Sie sich Ihre positiven Erinnerungen in Ihrem Herzen, freuen Sie sich über Ihre Erfolge, feiern Sie Ihre Etappensiege! Das wird Ihr Leben und auch das Ihrer Mitmenschen angenehmer gestalten.

Sieben kleine Lehrsätze

- 1 Wir brauchen Mut „in den Spiegel zu schauen“, um Ziele erreichen zu können.**
Genauso sollten Sie auch regelmäßig Ihre Ziele und Ihre Vision überdenken und in Angriff nehmen. Das erfordert viel Arbeit und regelmäßiges Training und auch die Bereitschaft, sich mit unangenehmen Aspekten auseinanderzusetzen.
- 2 Nehmen Sie sich vor negativer Routine in Acht!**
Üben Sie, und üben Sie bewusst, auch wenn Sie es zum tausendsten Mal machen! Gehen Sie regelmäßig in die Reflexionsschleife. Wenn Sie wirklich bei sich sind, können Sie Fehler vermeiden.
- 3 Machen Sie genügend Pausen!**
Inspirierend kann nur derjenige sein, der in Einklang mit sich selbst ist! Hierzu benötigen Sie ausreichend Ruhephasen.
- 4 Überwinden Sie Ihre Bequemlichkeit! Verlassen Sie Ihre Komfortzone!**
Analysieren Sie, wieso es Sie glücklicher machen könnte und welche Sekunden Sie sich dabei schenken, wenn Sie Ihre Komfortzone verlassen!
- 5 Besitzen Sie eine Spur von Verrücktheit – Seien Sie mutig! Beschreiten Sie unbekannte Wege!**
Wenn Sie jeden Tag immer nur das tun, was Sie bisher immer getan haben, dann dürfen Sie sich nicht wundern, dass die Ergebnisse so bleiben werden, wenn nicht noch schlechter werden.
- 6 Bleiben Sie weiter dran!**
Harry Belafonte sagte einmal: „Ich habe dreißig Jahre gebraucht, um über Nacht berühmt zu werden!“ Geben Sie also niemals auf!
- 7 Und zu guter Letzt die drei schönsten Worte mit dem Buchstaben „L“ am Anfang ... vergessen Sie sie nicht: Leidenschaft, Lachen und Liebe!**
Verfolgen Sie alles, was Sie tun, mit Leidenschaft. Gehen Sie liebevoll mit sich und Ihren Mitmenschen um, und seien Sie ein fröhlicher Mensch!



Kontakt

Edgar Itt, Coach, ehemaliger deutscher Leichtathlet und Olympiamedaillengewinner
info@edgar-itt.com

Die Selbsthilfe als Baustein im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Eine strategisch sinnvolle Ergänzung und Bereicherung in der Lebenswelt „Arbeit“

Was bringt die Selbsthilfe im BGM? BGM und Selbsthilfe haben das gemeinsame Ziel, die Gesundheitskompetenz und die Lebensqualität der Menschen zu verbessern. Arbeitgeber haben die Verantwortung, für Gesundheitsschutz und für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zu sorgen. Freiwillig hingegen sind die Maßnahmen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Hier ist Spielraum.



- Kooperation mit Betriebsärzt*innen, Sozialdienst, Arbeitnehmervertretung
- Konzept Gesundheitstag auf Selbsthilfefreundlichkeit checken: Stand für die örtliche Kontaktstelle und Selbsthilfeorganisationen, Gesprächskreise

Das alles können wertvolle Türöffner in großen und kleinen (sozialen) Unternehmen sein und hilfreich für die Kolleg*innen im Sinne des BGM.

Notwendige Haltung von Unternehmen gegenüber der Selbsthilfe

Verankert man Selbsthilfe auf verschiedenen Ebenen im BGM, zieht die Selbsthilfe automatisch in die Lebenswelt Arbeit ein.

Informationen zur Selbsthilfe kann die Betriebliche Gesundheitsförderung ergänzen, sie darf jedoch nicht andere gewünschte Maßnahmen günstig ersetzen.

Wichtig ist, klar zu formulieren, was Selbsthilfe kann und was sie nicht kann, beispielsweise keine medizinische Behandlung, keine Therapie, keine medizinische, sozialpädagogische oder sozialrechtliche Beratung.

Gute Gründe, die Selbsthilfe im BGM zu verankern

Mitarbeitende erlernen und trainieren Softskills in ihren Selbsthilfeaktivitäten, wie Eigenverantwortung, Selbstfürsorge, Selbstsicherheit, Zuversicht, Resilienz und Gesundheitskompetenz.

Sich mit Selbsthilfe zu befassen, ist nicht nur für Betroffene empfehlenswert, sondern für alle im Arbeits- und Gesundheitsschutz Tätigen, also auch für Steuerungskreise des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. „Health in All Policies“, alle können voneinander profitieren.

Die Selbsthilfe kann in der Lebenswelt „Arbeit“ eine strategisch sinnvolle Ergänzung und Bereicherung werden. Die BGM Beauftragten können überall Anknüpfungspunkte mit der Selbsthilfe finden. Als erster Schritt wird ein Kontakt zur örtlichen Selbsthilfekontaktstelle empfohlen. Diese hat einen regionalen Überblick, ein intermediäres Arbeitsprofil und eine hohe Motivation in die Lebenswelt „Arbeit“ zu gehen.

Eigenständig, freiwillig und solidarisch

Wesenskern der Selbsthilfe ist ihre Eigenständigkeit, sie funktioniert ohne Leitung. Sie ist freiwillig, selbst organisiert und ist gemeinschaftlich, solidarisch ausgerichtet. Wesentlich ist ihre Unabhängigkeit von Unternehmen u.a. Pharmabranche (Monitoringberichte des Paritätischen). Vertraulichkeit ist untrennbar mit Selbsthilfe verknüpft und muss auch in Unternehmen umgesetzt werden (gesundheitsbezogener Datenschutz).

Maßnahmen für ein selbsthilfefreundliches Klima in der Arbeitswelt

- Verweisungswissen für Mitarbeitende, in Flyern, Intranet, im Gespräch
- Methoden der Selbsthilfe, wie kollegiale Beratung im Azubi-Programm
- Fortbildungen für die gewählten Beauftragten
- Rücksichtnahme (Arbeitszeiten) auf ehrenamtliche Gremienvertretung zu Selbsthilfethemen (Vereinbarkeit Engagement und Beruf)



Kontakt

Monika Nitsche, Fachreferat
Bürgerschaftliches Engagement und Selbsthilfe
Der Paritätische in Bayern
monika.nitsche@paritaet-bayern.de
www.paritaet-bayern.de

Gesundheit im Betrieb erfolgreich gestalten

Vielfältige, niederschwellige Angebote für drinnen und draußen

Bewegen hält gesund. Wie man mit Bewegungsförderung erfolgreich betriebliches Gesundheitsmanagement umsetzt, weiß Markus Wanjek. Der Professor tut dies in Saarbrücken an der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement und BSA-Akademie.

„Das will keiner missen!“ Leidenschaftlich erzählt Markus Wanjek vom betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement (DHfPG) und BSA-Akademie. Dieses verantwortet der promovierte Diplom-Sportlehrer in der Unternehmenszentrale Saarbrücken.

„Bewegung ist höchst wirkungsvoll für die Gesundheit. Also begannen wir 2006 mit Maßnahmen für Prävention und Fitness.“ Heute nehmen von den 170 Mitarbeitenden am Standort Saarbrücken 79 Prozent daran teil, bei den Führungskräften 90 Prozent. Ein überdurchschnittlich hoher Prozentsatz! „Dank unserer großen Palette an Bewegungsmöglichkeiten, die wir bewerben im Jahresprogramm und Intranet“, so der stellvertretende Fachbereichsleiter Gesundheitswissenschaften.

Sein Ziel: Viele Menschen erreichen mit vielfältigen, niederschweligen Angeboten für drinnen und draußen basierend auf Bewegungsempfehlungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zu Kraft, Ausdauer, Mobilität und aktiver Entspannung. An der DHfPG gibt es Gruppenaktivitäten wie Rückenfit, Yoga, Pilates, High Intensity Interval Training (HIIT), Zumba, Step Aerobic oder Nordic Walking. Aber auch Individualisiertes, etwa Fitness mit bedarfsorientierter Trainingseinweisung im firmeneigenen Trainingsraum. Der ist 365 Tage im Jahr kostenfrei nutzbar, inklusive Duschen und Umkleiden. Im Laufprojekt indes bereitet einen der persönliche Laufplan eines Experten auf fünf und zehn Kilometer oder gar auf Halbmarathons vor.

Die aktive Bewegungspause

2023 wurde die aktive Bewegungspause eingeführt: An zwei Tagen pro Woche kann man während der Arbeit bis zu 90 Minuten spazieren, walken, joggen, in den Fitnessraum und mehr. Sie wird digital eingebucht, in der Abteilung abgesprochen – und die Zeit in der Woche vor- oder nachgearbeitet. „Kommt super an“, so Wanjek. „Keiner muss! Doch wir wollen zum Bewegen inspirieren.“

Auch mit Bewegungsberatungen, Gesundheitsvorträgen – und Anreizen: Eine Trainingseinheit pro Woche bringt Bewegungspunkte im digitalen persönlichen Aktivitätsprotokoll und einen zusätzlichen Urlaubstag. Alle Angebote führen eigene Leute durch. „Von Mitarbeitenden für Mitarbeitende – das ist Teil des Erfolgs. Für spezielle Einzelprojekte holen wir Externe.“ Stets wird evaluiert durch Befragungen und Studien.

„Wer Gesundheit und Prävention im Betrieb erfolgreich gestalten will, muss Wünsche und Bedürfnisse der Mitar-



© BSA/DHfPG

beitenden kennen, sie beteiligen, ihre Vorschläge und Kompetenzen nutzen, Barrieren wie Mangel an Zeit, Geld, Motivation abbauen.“ Die DHfPG macht kostenfreie Angebote vor Ort, einfach und individuell machbar, qualifiziert unterstützt. „Bewegungsförderliche Rahmenbedingungen schaffen“, rät Wanjek. „Das ermöglicht soziales Miteinander, verbessert Arbeitsklima und psychologisches Wohlbefinden.“

Die DHfPG ist mit durchschnittlich zehn Krankheitstagen pro Mitarbeiter im Jahr besser als der Bundesdurchschnitt von 11,2 in 2021 und 15,1 in 2023 laut Statistischem Bundesamt. „Gutes BGM macht Arbeitgeber attraktiv.“

Petra Mostbacher-Dix



Kontakt

Professor Dr. Markus Wanjek, Stellv. Fachbereichsleitung Gesundheitswissenschaft, Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement (DHfPG) Saarbrücken und BSA-Akademie

Gewaltvorfälle nehmen zu

Präventive Maßnahmen gegen Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz

Die Wahrscheinlichkeit des Auftretens aggressiver Verhaltensweisen und angespannter Situationen ist in allen Systemen des Sozial- und Gesundheitswesens deutlich erhöht. Jede Einrichtung hat eine besondere Verantwortung, professionell mit dieser Thematik umzugehen, damit es nicht heißt: Der Übergriff war schon schlimm genug, aber was ich dann in der Institution im Umgang mit mir erlebt habe, war das eigentliche Trauma.“

„Grundvoraussetzung für präventive Maßnahmen gegen Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz ist eine betriebliche Kultur, die offen und systematisch mit diesem Thema umgeht,“ erklärt Jörg Schudmann, Hauptgeschäftsführer der BGW, anlässlich ihrer aktuellen Studie zu Gewalt und Aggression in Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege.

Jährlich zirka 5300 Meldungen

Die Zahl der Meldungen hat zugenommen. Zwischen 2018 und 2022 waren es jährlich durchschnittlich circa 5.300. Meldepflichtig ist ein Arbeitsunfall, wenn er zu mehr als drei Tagen Arbeitsunfähigkeit führt. Mehr als drei Viertel davon sind Gewaltvorfälle zwischen Beschäftigten oder von betriebsfremden Personen ausgehend. Dazu gehören auch Bedrohungen ohne körperliche Gewalt. In 88 Prozent aller Vorfälle kommt es zu einer physischen Verletzung, in 12 Prozent zu einer psychischen Verletzung. Die meisten Meldungen kommen aus den Branchen „Betreuungs- und Beratungseinrichtungen“ (35 Prozent), „Pflege“ (28 Prozent) sowie „Kliniken“ (14 Prozent). Die Folgen körperlicher oder verbaler Gewalt reichen von Ärger und Wut über Hilflosigkeit bis hin zu Angstgefühlen.

Führungskräfte müssen sich positionieren

Durch die Studie wurde einerseits deutlich, dass zu wenige über Maßnahmen zur Prävention oder Nachsorge im Unternehmen wissen. Andererseits zeigte sich: Eine hohe Resilienz und das Gefühl, durch die Einrichtung gut auf mögliche Gewaltübergriffe vorbereitet zu sein, wirken schützend vor psychischen Verletzungen. „Wesentlich ist deshalb auch, wie sich Führungskräfte und Unternehmensleitungen positionieren“, betont Jörg Schudmann. „Und zwar mit der klaren Botschaft, dass Gewalt gegenüber ihren Mitarbeitenden nicht akzeptiert wird, und mit dem Angebot entsprechender Präventionsmaßnahmen.“

Der optimale Umgang mit aggressiven Verhaltensweisen betreuter Menschen ist ein wichtiges Kriterium der Zertifizierung im Rahmen des modernen Qualitätsmanagements (QM) sowie des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und ein unverzichtbarer Beitrag zur Unfallprävention am Arbeitsplatz.

Das Kreismodell der Deeskalationsstufen



Konzept mit sieben Deeskalationsstufen

„Professionelles Deeskalationsmanagement“ (ProDeMa®) ist ein patentiertes, umfassendes, praxisorientiertes, evaluiertes und erfolgreiches innerbetriebliches Präventions-, Handlungs- und Trainingskonzept mit zurzeit über 5.000 ausgebildeten Trainer*innen in über 2.500 Institutionen in Deutschland, Luxemburg, der Schweiz, Österreich und Italien.

Die Sicherheit der Mitarbeitenden vor psychischen oder physischen Verletzungen durch An- oder Übergriffe von betreuten Menschen und die Qualität in der Betreuung, Begleitung, Pflege bzw. Behandlung von Klient*innen mit aggressiven oder herausfordernden Verhaltensweisen sind die beiden zentralen Ziele des Konzepts mit sieben Deeskalationsstufen.

Geschulte Deeskalationskompetenzen von Mitarbeitern und gutes Deeskalationsmanagement der Institution entscheiden darüber, ob ein gezielter, geplanter und damit professioneller Umgang mit Gewalt und Aggression erreicht werden kann.

Kontakt

Oliver Klostermann, o.klostermann@outlook.de
Nadja Masri, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Paritätische Akademie Süd gGmbH
masri@akademiesued.org, www.akademiesued.org

Keine Angst vor psychischen Belastungen am Arbeitsplatz!



© meides, iStock

Psychische Belastungen sind in der heutigen Arbeitswelt ein zentrales Thema. Die Redaktion hat dazu mit Katja Fischer, Diplompsychologin und Aufsichtsperson bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) gesprochen.

Frau Fischer, welche psychischen Belastungen treten in den Branchen des Gesundheitsdienstes und der Wohlfahrtspflege am häufigsten auf?

Zunächst möchte ich klarstellen, dass bei jeder Tätigkeit Belastungen für die Mitarbeitenden entstehen – sei es durch verwendete Arbeitsmittel, Lärm, Chemikalien oder körperliche Belastungen wie Heben und Tragen. Psychische Belastungen sind ein weiterer Teilbereich, der dabei alles Mögliche umfassen kann: den Umgang mit Menschen, häufiges Telefonklingeln, Beleuchtung oder herausforderndes Verhalten. Diese Belastungen sind einfach vorhanden und sie wirken auf unser psychisches Wohlbefinden ein. Das bedeutet jedoch nicht, dass unter diesen Einflüssen automatisch alle leiden. Es ist ein bisschen wie mit Rückenbelastungen: Zu viel ist ungesund, zu wenig aber auch.

Verstehen wir das richtig, dass es mehr um die Auswirkungen geht, die psychische Belastungen haben können?

Ja, das trifft es gut. Die gleiche Situation, z.B. der „Umgang mit hilfsbedürftigen Menschen“, kann als überfordernd (negative Beanspruchung) erlebt werden, wird aber oft auch als bereichernd und sinnstiftend empfunden (positive Beanspruchung). Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung, negative Beanspruchungen zu verhindern oder zumindest zu verringern. Ein wichtiges Mittel zur Risikominimierung ist die Gefährdungsbeurteilung, die im Arbeitsschutz vorgesehen ist und für den jeweiligen Betrieb geeignete Maßnahmen, wie z.B. Supervision, Teamcoaching, Seelsorge ... vorsieht. Welche genau das sind, sollten Arbeitgeber mit den Mitarbeitenden gemeinsam entwickeln.

Gibt es klassische Belastungen, die häufig zu negativen Beanspruchungen führen?

Ja, die gibt es. Dazu gehören z.B.:

- hohe Arbeitsintensität aber geringer Handlungsspielraum
- Ungleichgewicht zwischen erlebter Leistung und erhaltener Belohnung/Wertschätzung
- Überstunden/lange Arbeitszeit/Schichtarbeit
- geringe soziale Unterstützung
- Rollenstress
- aggressives Verhalten am Arbeitsplatz

Das klingt spannend. Wo können Interessierte mehr zum Thema erfahren?

Gute Informationen zum Einstieg und zur vertiefenden Arbeit finden sich auf der entsprechenden Seite unserer Homepage unter www.bgw-online.de sowie auf der Webseite der GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) unter www.gda-psyche.de.

Vielen Dank! Möchten Sie unseren Mitgliedsbetrieben noch etwas mit auf den Weg geben?

Auch wenn das Thema Psyche zunächst wenig greifbar erscheint, lohnt es sich, sich damit auseinanderzusetzen. Es ist tatsächlich nicht so kompliziert, wie es zunächst wirken mag, und die Beschäftigung mit diesem Thema hat direkte Auswirkungen auf die Qualität Ihres Unternehmens und Ihre Attraktivität als Arbeitgeber.

Kontakt

Katja Fischer, Diplom-Psychologin, Aufsichtsperson nach § 18 SGB VII bei der BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) Karlsruhe
praevention-karlsruhe@bgw-online.de, www.bgw-online.de

Was sind Psychische Belastungen?

Nach der DIN EN ISO 10075 wird unter „Psychischen Belastungen“ die Gesamtheit aller Einflüsse, die von außen auf den Menschen einwirken und sich psychisch, d.h. auf das Erleben und Verhalten des Menschen auswirken, verstanden.

Teamgeist in Krisenzeiten

Sich den Herausforderungen anpassen und gestärkt daraus hervorgehen

Wenn ich in Seminaren frage: „Was ist für Euch die größte Herausforderung im Team?“, höre ich fast immer drei Antworten: Fachkräftemangel, ungelöste Konflikte und der Unterschied zwischen den Generationen. Doch in den Seminaren schauen wir auch darauf, wie Teams gerade diese Herausforderungen meistern. Die Antworten sind oft überraschend positiv: Sie pflegen starke Beziehungen, sprechen offen miteinander und haben Führungskräfte, die ihnen den Rücken stärken.

Diese Ansätze bilden die Grundlage für Resilienz – eine Fähigkeit, die Teams nicht nur durch Krisen führt, sondern sie daran wachsen lässt.

Die Grundlagen von Teamresilienz

Resilienz beschreibt die Fähigkeit, sich den Herausforderungen anzupassen und gestärkt daraus hervorzugehen. Für Teams ist Resilienz ein dynamischer Prozess, der kollektive Ressourcen nutzt, um Stress zu bewältigen. Dabei spielen folgende Faktoren eine Schlüsselrolle:

- **Psychologische Sicherheit:** Teammitglieder können offen sprechen und Fehler zugeben, ohne Angst vor Verurteilung.
- **Gemeinsamer Sinn:** Klare Ziele und Werte schaffen Orientierung.
- **Transparente Kommunikation:** Ehrliches Feedback und ein offener Austausch stärken das Vertrauen.
- **Flexibilität:** Teams reagieren agil und finden kreative Lösungen.

Psychologische Sicherheit

In einem sicheren Team wird ein Fehler als Chance zum Lernen betrachtet. Stell dir vor, eine Kollegin sagt in einer Teamsitzung: „Ich glaube, ich habe einen Fehler gemacht, der die Zahlen durcheinandergebracht haben könnte.“ In einem unsicheren Team folgen Augenrollen und betretenes Schweigen. In einem sicheren Team hingegen antwortet jemand: „Gut, dass du das ansprichst. Lass uns gemeinsam schauen, wie wir das lösen können.“ Dieser Unterschied zeigt, wie entscheidend psychologische Sicherheit ist: Sie ermöglicht es Teammitgliedern, offen zu sprechen, sich Fehler einzugestehen und ohne Angst vor Verurteilung auch schwierige Themen anzusprechen.

Psychologische Sicherheit zeigt sich in vier Aspekten: Fehler dürfen gemacht, Ideen offen geteilt und Herausforderungen ehrlich angesprochen werden. Kritik wird konstruktiv formuliert, etwa mit: „Das können wir noch besser machen – was denkst du?“ Diese Sicherheit entsteht nicht von selbst. Führungskräfte und Teams müssen aktiv daran arbeiten, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, in der Kreativität und Wachstum möglich sind.



Führung als Vorbild

Eine Führungskraft sagte im Seminar: „Bin ich wirklich verantwortlich, ob Teammitglieder bleiben oder gehen?“ Tatsächlich sind schlechte Beziehungen zur Führungskraft laut Studien der Hauptgrund für Kündigungen, während gute Beziehungen Mitarbeitende langfristig binden.

Doch genau darin liegt auch eine Chance. Führung besteht nicht nur aus Organisation und Zielsetzung, sondern vor allem aus Vertrauen und Beziehung. Führungskräfte, die aktiv auf ihre Teams eingehen, schaffen ein Umfeld, in dem Mitarbeitende motiviert bleiben und Herausforderungen gemeinsam angehen.

Teamgeist ist keine Selbstverständlichkeit

Teamgeist in Krisenzeiten ist keine Selbstverständlichkeit, sondern das Ergebnis bewusster Arbeit an Resilienz, Führung, Kommunikation und Vertrauen. Teams, die Konflikte als Chance begreifen, sich gegenseitig unterstützen und aufeinander vertrauen, können nicht nur Krisen bewältigen, sondern gestärkt in die Zukunft blicken.



Kontakt

Martina Kohn
Konflikt- und Resilienztrainerin
kontakt@martinakohn.com
www.martinakohn.com

Literatur

Hettekofer, Brigitte (2023): Teamresilienz. Das Geheimnis robuster, optimistischer und lösungsorientierter Teams. BusinessVillage. Göttingen

Hansen, Thorben: Schlechte Führung lässt Stress steigen und Bindung sinken Gallup Studie 2023 mit Warnzeichen für deutsche Unternehmen

<https://nwx.new-work.se/themenwelten/unternehmen/gallup-studie-2023-mit-drei-warnzeichen-fur-deutsche-unternehmen-stress-steigt-bindung-sinkt-wechselbereitschaft-erhoht>, Abruf 24.11.2024

Zukunft der Arbeit | Welche Maßnahmen braucht es für Mitarbeiterbindung und engagiertes Personal? Learnlight <https://www.learnlight.com/de/artikel/mitarbeiterbindung/> Abruf 24.11.2024

Weiterführende Inhalte

Auf meinem YouTube-Kanal finden Sie Gespräche zu Fachkräftemangel, Generationen im Team und bei Born to Pflege zum Thema Teamresilienz

Auch Krise kann man lernen

So trainieren Sie Krisenmanagement und Veränderungsfähigkeit!

Spätestens seit Corona kennen fast alle Organisationen Krise. Auch aktuell befinden wir uns volkswirtschaftlich in einer Krise. Viele befürchten sogar die Deindustrialisierung Deutschlands. Da wäre es doch gut, wenn man Krise lernen könnte, wenn man üben könnte, Krisen zu erkennen und sie besser zu bewältigen.

Der angenehme Nebeneffekt einer solch wunderbaren Fähigkeit wäre, dass Organisationen und Menschen dadurch auch insgesamt fitter für Innovation und Veränderung werden. Welche Organisation in dynamischer werdenden Umfeldern kann das nicht gut gebrauchen?

Wann braucht eine Organisation wirklich Krisenmanagement?

Mit Blick auf mittelständische Unternehmen können akute Krisen so beschrieben werden: In der (akuten) Krise passt die Positionierung einer Organisation so schlecht zum Umfeld, die Dynamiken sind so unterschiedlich, dass disruptive Veränderungen, agile und weitreichende Anpassungen unausweichlich sind. Das Gegenteil von Krise ist eine stimmige Positionierung mit deutlich mehr Routine, inkrementellen Veränderungen und der Möglichkeit zum Aufbau von Effizienz und Resilienz. Dazwischen liegt das neue Normal.

Um in der akuten Krise auch echtes Krisenmanagement auszulösen, ist es wichtig, dass in der Organisation eine Krise nicht nur erkannt, sondern auch benannt wird. Schließlich hat es Folgen, wenn die Chefin verkündet: „Wir sind in einer Krise!“ Die Organisation gerät in den Krisenmodus. Das bedeutet Krisenmanagement, aber auch, dass von bewährten Routinen abgewichen wird, Prozesse nicht mehr eingehalten werden, Mitarbeitende Angst um ihren Arbeitsplatz haben. Ebenso problematisch kann es sein, eine Krise nicht zu benennen, wenn man seine Mitarbeitenden eigentlich im Krisenmodus braucht.

Und wie kann man Krisenfitness trainieren?

Wie jedes gute Training beginnt auch Krisenfitness-Training mit einem Warmup. Hier geht es darum, die Dynamik des Umfelds und der eigenen Organisation einzuschätzen, um herauszufinden, ob die Organisation in einer akuten Krise ist. Davon hängt auch ab, wie das konkrete Training ausgestaltet wird.

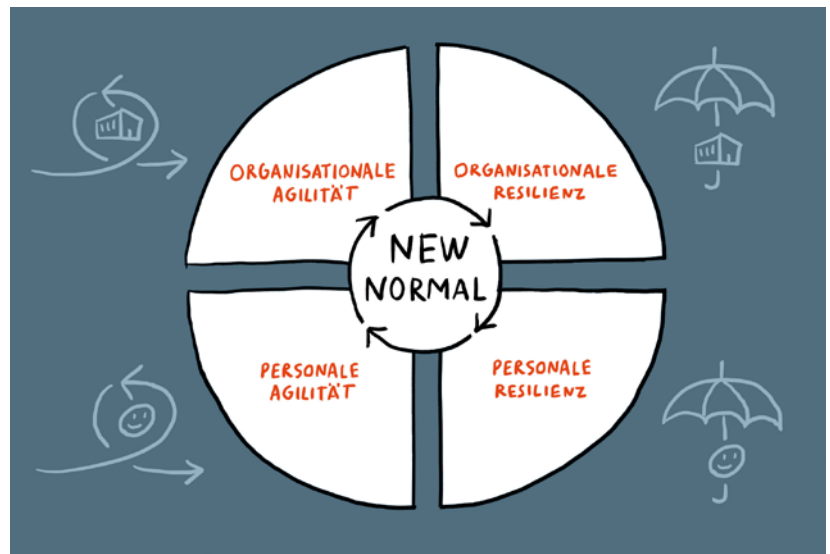


Abbildung: Vier-Felder-Matrix zum Krisenmanagement *

In einer akuten Krise geht es vor allem darum, mit Schnelligkeit und Beweglichkeit (Agilität) zu reagieren. Die Übungen geben daher Orientierung in Bezug auf Strecke und Ziel für die notwendigen Sprints. In ruhigeren Fahrwassern sind zusätzlich auch Übungen zum Aufbau von Kraft und Ausdauer im Trainingsprogramm vorgesehen (Resilienz). Das Training ist für Organisationen und Menschen in Organisationen konzipiert. Das veranschaulicht die Vier-Felder-Matrix.

Im Krisenfitnessstudio kann zwischen vier Trainingsgeräten (Checklisten), einem zu jedem Feld der Matrix gewählt werden. Die Trainierenden gehen allein oder besser im Team die Listen durch. Sie besprechen, welche der vorgeschlagenen Maßnahmen schon erledigt sind oder wie sie genau angegangen werden müssen. In der akuten Krise macht es Sinn, alle relevanten Maßnahmen schnell umzusetzen. Für die langfristige Krisenfitness kann man jedoch auswählen und priorisieren, um schrittweise besser zu werden und aus Erfahrungen zu lernen.

Hier geht's direkt zu den Geräten:
www.rkw.link/trainingsset



Kontakt

Ute Juschkus, Leiterin PB Mittelstand nachhaltig, digital und zukunftsfit, Fachbereich Digitalisierung/Innovation, RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.
juschkus@rkw.de, www.rkw.de

* Vgl. auch Die Krise als „New Normal“ – Anleitung zum Trainingsset, S. 14, www.rkw.link/trainingsset, letzter Abruf, 8.11.2024

Gesund digital arbeiten?!

Digitaler Stress – wie er entsteht und was man dagegen tun kann

Unsere tägliche Arbeit wird zunehmend von digitalen Technologien und Medien beeinflusst. Auf den ersten Blick ergeben sich daraus viele Chancen, doch bei genauerem Hinsehen werden auch Risiken und Nebenwirkungen deutlich: Beschäftigte müssen sich rasch an wechselnde Anforderungen und Belastungen anpassen. Oft fehlt es jedoch an ausreichendem Wissen darüber, wie damit umzugehen ist. Die Folge: Digitaler Stress.

Digitaler Stress und dessen Entstehung

Digitaler Stress bezeichnet eine Belastung durch den Umgang mit digitalen Technologien und Medien. Digitaler Stress ist branchen- und tätigkeitsübergreifend und somit ein Phänomen, das in vielen Arbeitsbereichen auftritt. Die Entstehung von digitalem Stress lässt sich in fünf Belastungskategorien unterteilen:

- **Überflutung** ergibt sich aus einer überwältigenden Menge an Informationen, Aufgaben oder Kommunikationsanforderungen, die durch digitale Technologien und Medien auf uns einströmen.
- **Hindernisse** der digitalen Arbeit sind die Unzuverlässigkeit und Nichtverfügbarkeit digitaler Systeme, wie auch die häufigen Unterbrechungen durch Benachrichtigungen und spontane Anfragen.
- **Unwirksamkeit** ist die Wahrnehmung, in der Arbeit nichts zu leisten, da digitale Arbeit komplex ist, klar sichtbare Erfolgserlebnisse selten sind und häufige Updates und technische Problemlösungen einen von fachlicher Arbeit abhalten.
- **Überwachung** fasst Eingriffe und Einblicke in die Privatsphäre zusammen und Leistungsüberwachung über Datenspuren, die bei digitaler Arbeit entstehen.
- **Unsicherheit** ist Jobunsicherheit aufgrund von Automatisierung und neuen Kompetenzanforderungen, ein Gefühl der eigenen Unzulänglichkeit für neue digitale Arbeitsbedingungen und die Entgrenzung.

Auswirkungen von digitalem Stress

Die Auswirkungen von digitalem Stress sind vielfältig und betreffen neben der Gesundheit auch die Arbeitsleistung. Personen mit starkem digitalem Stress fühlen sich häufig erschöpft und sind kognitiv wie emotional stärker gereizt. Ihr allgemeiner Gesundheitszustand leidet. Auch im beruflichen Kontext kommt es zu negativen Folgen: Die Arbeitsfähigkeit, Produktivität und Zufriedenheit sinken. Beschäftigte sind oft schneller bereit, den Job zu wechseln oder sogar den Beruf ganz aufzugeben.

Prävention von digitalem Stress

Eine gezielte Prävention von digitalem Stress kann in Unternehmen auf vier wesentliche Schritte aufbauen:

- **Sensibilisierung:** Bewusstsein für psychische Gesundheit schaffen.
- **Identifikation von Handlungsfeldern:** Belastungsfaktoren erkennen und bewerten.
- **Umsetzung von Maßnahmen:** Maßnahmen entwickeln und umsetzen.
- **Wirksamkeitskontrolle:** Fortschritte überprüfen und die Effektivität der Maßnahmen bewerten.

Die Maßnahmen zur Reduzierung von digitalem Stress und zur Stärkung individueller Ressourcen können technologischer, organisatorischer oder personeller Natur sein. Beispiele sind eine durchdachte Arbeitsplatzgestaltung, Datenschutzkonzepte oder die Förderung von Monotasking und gezielten Schulungen für Mitarbeitende.



Kontakt

Professor Dr. Henner Gimpel
Universität Hohenheim und Fraunhofer FIT
henner.gimpel@fit.fraunhofer.de

Vier Schritte zum gesunden Umgang mit digitalen Technologien



Quellen

• Henner Gimpel, Julia Lanzl, Christian Regal, Nils Urbach, Julia Becker, Patricia Tegtmeyer (2024) Stress from Digital Work: Toward a Unified View of Digital Hindrance Stressors. Information Systems Research 0(0). DOI: <https://doi.org/10.1287/isre.2022.0691>

• Gimpel, Henner; Berger, Michelle; Regal, Christian; Urbach, Nils; Kreilos, Mathias; Becker, Julia; Derra, Nicholas Daniel (2020). Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit. Eine beispielhafte Darstellung der Faktoren, die digitalen Stress hervorrufen. Augsburg:

Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT. DOI: <https://doi.org/10.24406/fit-n-581326>

• Gimpel, Henner; Berger, Michelle; Lanzl, Julia; Regal, Christian; Schäfer, Ricarda; Schmidt, Marco; Schmidt, Tina (2021). Präventionsmaßnahmen

der digitalen Arbeit. Ein strukturierter Katalog an Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von digitalem Stress. Augsburg: Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT. DOI: <https://doi.org/10.24406/fit-n-633344>

Ein Raum für Innovation

New Work in der Altenhilfe: Agil, selbstbestimmt und kompetent

Wie wäre es, wenn Altenhilfe nicht nur ein Arbeitsplatz wäre, sondern ein Ort, an dem Teams flexibel gestalten, Mitarbeitende ihre Talente entfalten und gemeinsam Innovationen vorantreiben? New Work verspricht genau das – eine agile, selbstbestimmte Zusammenarbeit, die nicht nur die Arbeitszufriedenheit, sondern auch die Lebensqualität der Pflegebedürftigen steigert. Wie lässt sich dieses Konzept umsetzen?



Prinzipien von New Work: Ein Handlungsrahmen

Seit 2021 erforscht das Fraunhofer IAO im Verbundforschungsprojekt „Future Care and Services (FuCaSe)“ mit Partnern aus der Altenhilfe die Potenziale von New Work. Die zentralen Handlungsfelder – Flexibilisierung, agile Organisation, Führung und Kooperation – bilden die Leitplanken für innovative Arbeitsformen. Im Projekt wurden mehrere New-Work-Szenarien entwickelt und in einer bundesweiten Befragung durch die Praxis bewertet. 584 Pflegekräfte aus ambulanten Diensten und (teil-)stationären Altenhilfeeinrichtungen mit unterschiedlichen Qualifikationen und Funktionen nahmen an der Befragung teil.

Flexibilisierung der Arbeitszeit: Flexi-Dienste

Flexibilisierung der Arbeitszeit ist ein zentraler Baustein von New Work. Ein Szenario betrifft das Thema Gleitzeit. Der Dienst wird in feste und variable Teile aufgeteilt, die individuell angepasst werden können. In unserer Befragung befürworteten 56 Prozent dieses Modell, während 18 Prozent es zwar interessant, aber nicht für sich passend fanden. Nur 26 Prozent lehnten es ab.

Selbstorganisation gibt Teams mehr Verantwortung

„Jenseits von Silos und Organigrammen“ lautet das Motto, wenn es um New Work und Führung geht. Selbstorganisation gibt Teams mehr Verantwortung, etwa bei Dienstplänen. Es werden Aufgaben übernommen, die zuvor von Führungskräften erledigt wurden. 68 Prozent der Befragten würden gerne mehr Eigenverantwortung übernehmen. Bei einer Kurzbefra-

gung zum Thema Selbstorganisation sehen Führungskräfte jedoch Hürden: 77 Prozent identifizierten die mangelnde Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme als großes Problem. Bei Mitarbeitenden ohne Führungsaufgaben waren es nur 42 Prozent.

Agilität und Ideenkultur

Agilität bedeutet, offen für Experimente zu sein und aus Fehlern zu lernen. 98 Prozent der Befragten befürworteten eine Ideenkultur, in der Mitgestaltung und das Ausprobieren neuer Ansätze ausdrücklich erwünscht sind.

Der Weg in die Zukunft

New Work bietet der Altenhilfe große Chancen, erfordert jedoch Mut und eine aktive Gestaltung aller Beteiligten. Rahmenbedingungen müssen geschaffen werden, die Flexibilität und Eigenverantwortung fördern, ohne die Versorgungsqualität zu gefährden. Der Wandel ist herausfordernd, aber unerlässlich, um die Altenhilfe fit für die Zukunft zu machen.



Kontakt

Petra Gaugisch, Fraunhofer IAO
petra.gaugisch@iao.fraunhofer.de
<https://pflege.iao.fraunhofer.de/>



Weitere Infos

Die Ergebnisse und Szenarien können Sie in unserer FuCaSe Skizzen nachlesen.
<https://pflege.iao.fraunhofer.de/>

Mensch-zentrierte Technologieinnovationen im Gesundheitswesen

Chancen und Herausforderungen für die Sozialwirtschaft

Die Digitalisierung revolutioniert das Gesundheitswesen. Technologische Entwicklungen bieten neue Möglichkeiten zur Gesundheitsüberwachung, Diagnose und Prävention. Doch der Einsatz dieser Technologien birgt auch Herausforderungen.

Technologische Veränderungen im Gesundheitswesen

Die rasante Entwicklung von Informations- und Kommunikationstechnologien verändert die Gesundheitsversorgung grundlegend. Digitale Lösungen ermöglichen eine patientenorientierte und effiziente Versorgung, indem sie beispielsweise die Kommunikation zwischen Patient*innen und Ärzt*innen erleichtern und die Datenverfügbarkeit verbessern. Diese Technologien zielen auf Effizienz und Effektivität, wonach die nutzenden Personen wertvolle Zeit sparen und Fehler reduziert werden sollen. Doch ein nicht seltener Grund für das Scheitern von digitalen Gesundheitslösungen ist die unzureichende Berücksichtigung der Nutzerbedürfnisse. Oftmals werden Technologien entwickelt, ohne die tatsächlichen Anforderungen der Patient*innen, Pflegekräfte und Ärzt*innen zu kennen.

Balance finden zwischen Effizienz und Zufriedenheit

Bei der Entwicklung digitaler Gesundheitslösungen steht der Mensch im Mittelpunkt. Neben Effizienz und Effektivität sind auch Nützlichkeit, Einprägsamkeit und Erlernbarkeit von ebenso großer Bedeutung. Die Zusammenarbeit zwischen Entwickler*innen, Designer*innen und Nutzer*innen ist dabei unerlässlich. Oftmals scheitern digitale Lösungen an fehlender Integration und organisatorischen Hürden. Datenstandards und Interoperabilität sind entscheidend. Zudem müssen die Beteiligten von den Vorteilen überzeugt werden. Eine offene Kommunikation und die Einbindung aller sind unerlässlich.



Die Gesundheitsinformatik fungiert dabei als Schnittstelle zwischen der Gesundheitsbranche und der IT. Sie spielt eine zentrale Rolle bei der Entwicklung und Implementierung von digitalen Gesundheitslösungen. Sie umfasst unter anderem die Erfassung, Speicherung und Analyse von Gesundheitsdaten, die Vernetzung verschiedener IT-Systeme sowie die Erstellung von Softwarelösungen für die Gesundheitsversorgung. Sie übersetzen die Bedürfnisse der medizinischen Fachkräfte in technische Anforderungen und entwickeln Lösungen, die den Anforderungen der Praxis entsprechen.



Mobile Apps und Wearables zur Gesundheitsüberwachung



KI-gestützte Diagnose-Tools



Online-Plattformen für Telemedizin

Verbesserung der Prävention durch Innovation

Menschzentrierte Technologien bieten ein enormes Potenzial für eine präventive und patientenorientierte Gesundheitsversorgung. Durch personalisierte Gesundheitslösungen und kontinuierliche Datenüberwachung können Krankheiten früher erkannt und behandelt werden. Um dieses Potenzial voll auszuschöpfen, ist es entscheidend, die Bedürfnisse der Nutzer*innen in den Mittelpunkt aller Entwicklungen zu stellen. Zukünftige Herausforderungen liegen in der Gewährleistung von Datenschutz, der Überwindung digitaler Gräben und der Sicherstellung einer breiten Akzeptanz neuer Technologien. Die enge Zusammenarbeit von Entwickler*innen, Gesundheitsdienstleistern und Nutzer*innen ist der Schlüssel zum Erfolg.



Kontakt

Professor Dr. Marco Speicher,
Deutsche Hochschule für
Prävention und Gesundheits-
management GmbH &
BSA-Akademie Saarbrücken
m-speicher@dhfpg-bsa.de
www.dhfpg-bsa.de

Künstliche Intelligenz für gesündere Arbeitsbedingungen

Unterstützung der Pflegearbeit durch KI-Anwendungen wie Notfallmanagement und Sprachdokumentation

Künstliche Intelligenz (KI) ist in unserem Alltag allgegenwärtig: Durch Sprachassistenten auf unseren Smartphones, personalisierte Empfehlungen auf Streaming-Diensten oder durch Navigationssysteme, die Echtzeit-Verkehrsdaten nutzen, um uns die schnellste Route zu zeigen.

Hinter KI-Systemen steckt viel Mathematik: Komplexe Rechenprozesse werden auf bestimmte Ziele hin ausgerichtet und wir erhalten Wahrscheinlichkeiten für das Eintreten bestimmter Ereignisse. Ein Pflege-Beispiel veranschaulicht das: 3D-Radar- und Videosysteme an Wänden oder Decken, Sensoren in Bettunterlagen sowie Notrufarmbänder sammeln Echtzeitdaten zu Bewegungen und Vitalparametern, die in ein KI-System fließen. Die KI erkennt Muster in den Daten und kann bei Abweichungen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit ein Risiko darstellen, Alarm schlagen. Mehr noch, sie kann auch Stürze vorhersagen und sie verhindern, bevor sie passieren.

KI bleibt jedoch „stupid“, wenn sie auch komplexe Mathematik ist. Der Mensch kann und soll in der Pflege nicht von ihr ersetzt werden. Dennoch gibt sie ihm wertvolle Zusatzinformationen und stellt eine Entlastung dar, wie Praxislösungen zeigen:

KI-gestützte Sprachdokumentation

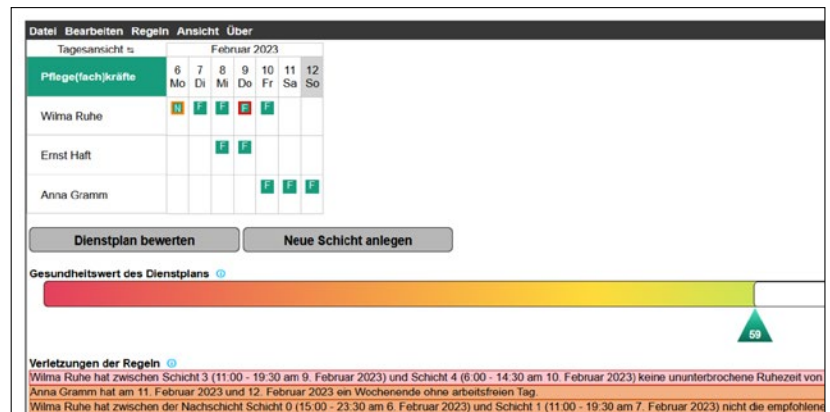
Dabei können Pflegekräfte ihre Dokumentation direkt über das Smartphone diktieren. Die KI generiert daraufhin Pflegeberichte, Vitaldaten und Bewegungsprotokolle und integriert diese nahtlos in das Dokumentationssystem. Weitere Pluspunkte: Pflegekräften haben ihre Hände frei und Schreibbarrieren werden reduziert.

KI-gestützte Wunddokumentation

analysiert Wunden automatisch in nur zwei Minuten. Die KI kann aus vielen Wundbildern Muster erkennen, die auf bestimmte Wundtypen und Heilungsstadien hinweisen. Sie liefert geeignete Behandlungsvorschläge und dokumentiert präzise und standardisiert für die Patientenakte. Bislang sind hierfür manuelle Messungen mit Papierlinealen oder Markern notwendig.

Förderprojekt pulsnetz MuTiG

Hier wurde ein Demonstrator für die Dienstplanung entwickelt, der einen Gesundheitswert des Dienstplans errechnet, visuell darstellt und angibt, welche Gesetze und Empfehlungen von offiziellen Stellen verletzt werden. Die optimale Berücksichtigung gehäufter Überstunden, von Ruhezeiten und individuellen Wünschen kann einen starken Effekt auf die



Gesundheit der Mitarbeitenden haben. Aktuell ist die Anwendung noch regelbasiert – mit realen Daten aus Einrichtungen könnte sie weiterentwickelt werden, um KI-gestützte ganze Dienstpläne oder auch nur Schichtänderungen vorzuschlagen.

Auch bei der Vorbeugung von Verletzungen durch robotergestützte Assistenzsysteme und bei der Kommunikation in leichter Sprache und Fremdsprachen durch Webanwendungen bietet KI bereits Mehrwerte.

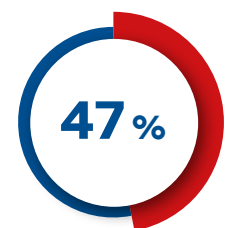
Individuelle Strategie entwickeln

Die zentrale Herausforderung bei der KI-Einführung besteht darin, sich als Entscheidungsträger geeignetes Wissen zum Thema KI einzuholen, eine fundierte Meinung zu bilden und für die eigene Einrichtung eine individuelle Strategie zu entwickeln. Hierbei unterstützen die kostenfreien Angebote von pulsnetz MuTiG wie die Technologiewerkstatt, um moderne Technologien für den Arbeitsalltag aus erster Hand kennenzulernen und vor Ort zu erleben, das digitale eintägige KI-Training sowie 1:1-Beratungen.



Kontakt

Sandra Frings, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Fraunhofer IAO Stuttgart
sandra.frings@iao.fraunhofer.de
Julia Berner, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Fraunhofer IAO Stuttgart
julia.berner@iao.fraunhofer.de
<https://www.iao.fraunhofer.de/>



... der Beschäftigten in der Pflege wünschen sich Spracherkennung zur Entlastung bei Dokumentationsaufgaben (myneva, 2024)

<https://www.mynova.eu/de/de/ressourcen/downloads/trendstudie-pflege-2024>

Care4Care

Eine Plattform für digitalisierte betriebliche Gesundheitsförderung in der Pflege

Für die Bindung von Mitarbeitenden in der Pflege ist das sogenannte psychosoziale Sicherheitsklima ein besonders wichtiger Faktor. Dies zeigt eine Studie, die im Rahmen des vom AOK Bundesverband geförderten Projekts Care4Care (siehe Fehlzeiten-Report 2024).



Das Care4Care-Konsortium besteht aus Forscher*innen der Leuphana Universität Lüneburg, der Berliner Hochschule für Technik, der Technischen Hochschule Lübeck, der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg und des AOK-Bundesverbandes. Ein Fachartikel über die Ergebnisse der Evaluation von Care4Care befindet sich aktuell im Peer-Review-Verfahren.

Links: Einstieg auf der Care4Care-Plattform

Ein deutlicher Anteil der befragten Pflegefachkräfte hat schon einmal über den Wechsel des Arbeitsplatzes (52 Prozent) oder gar über den Ausstieg aus der Pflege (39 Prozent) nachgedacht. Die Studie zeigt auch, dass in Pflegeeinrichtungen, die sich insbesondere um ein gutes Klima in Bezug auf die mentale Gesundheit bemühen, die Bereitschaft zum Wechsel und zum Ausstieg nur etwa halb so hoch ist wie in Einrichtungen mit einem schlechten psychosozialen Sicherheitsklima.

Stärkung des psychosozialen Klimas in Pflegeeinrichtungen

Ziel des Care4Care-Projektes war es, die Möglichkeiten einer weitgehenden Digitalisierung der betrieblichen Gesundheitsförderung für den Bereich der mentalen Gesundheit für die Pflegebranche zu untersuchen. Das Projekt wurde von einem Konsortium aus vier wissenschaftlichen Partnern und der AOK umgesetzt und in einer wissenschaftlichen Studie erprobt.

Um der Vielfalt an gesundheitsbezogenen Herausforderungen von verschiedenen Pflegeeinrichtungen und ihren Beschäftigten gerecht zu werden, wurden 15 Trainingsmaßnahmen und vier Analysewerkzeuge entwickelt. Im Fokus standen drei Pflegebereiche: stationäre Pflege, ambulante Pflege und Krankenhäuser.

Personenbezogene und arbeitsplatzbezogene Maßnahmen

Die Besonderheit der Plattform besteht darin, dass sie personenbezogene und arbeitsplatzbezogene Maßnahmen kombiniert. So können einzelne Mitarbeiter*innen wissenschaftlich erprobte digitale Trainings ganz nach ihren Bedürfnissen nutzen, um die mentale Gesundheit zu stärken. Flankiert werden diese Trainings durch ein schriftliches persönliches E-Coaching. Ein kurzer Gesundheits-Check bietet

Orientierung, welche Angebote für die einzelne Pflegekraft gerade nützlich sein können. Nach Beantwortung weniger Fragen erfolgt eine grafische Rückmeldung des Ergebnisses inklusive Trainingsempfehlung. Konkret handelt es sich bei diesen individuellen Angeboten um bewährte Trainings zu Gesundheitsthemen wie z. B. zur Stressbewältigung, Umgang mit Schlafproblemen oder zur Förderung von Dankbarkeit und Zuversicht im Alltag.

Arbeitsplatz-Check und Betriebliches Gesundheitsmanagement

Daneben können die Mitarbeiter*innen gemeinsam im Team an arbeitsplatzbezogenen Themen arbeiten. Dies bietet sich vor allem an, wenn es darum geht, strukturelle Veränderungen am Arbeitsplatz anzugehen. Ein kurzer Arbeitsplatz-Check bietet Orientierung, um passende Maßnahmen der Plattform auszuwählen. Insgesamt stehen sieben digitale Maßnahmen zur Verfügung, in denen sich jede/r Einzelne in Eigenregie über wichtige Aspekte einer gesundheitsförderlichen Arbeit informiert und Ideen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Team entwickelt. In Team-Workshops werden die Ideen dann besprochen und deren Umsetzung angeschoben. Gleichzeitig gibt es die Möglichkeit, eine umfangreichere Betriebliche Gesundheitsanalyse vorzunehmen. Diese kann als Ausgangspunkt für einen strukturierten Prozess zum Aufbau oder zur Erweiterung eines (digitalen) Betrieblichen Gesundheitsmanagements dienen.

Kontakt

Dr. Leif Boß, Gesundheitspsychologie und Angewandte Biologische Psychologie, Institut für Nachhaltigkeitspsychologie, Leuphana Universität Lüneburg, leif.boss@leuphana.de
Christian Konrad, Spezialist Betriebliches Gesundheitsmanagement, Unternehmensbereich Gesundheit Vorsorge & Prävention, AOK Baden-Württemberg Hauptverwaltung, christian.konrad@bw.aok.de

Klimawandel ist eine Herausforderung für den Arbeitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheit stärken und Arbeitszufriedenheit und Produktivität fördern



© Xurzon, iStock

Der Klimawandel verändert unsere Lebens- und Arbeitsbedingungen und bietet zugleich Chancen, durch Anpassung und Vorsorge unsere Arbeitswelt sicherer und gesünder zu gestalten. Steigende Temperaturen, häufigere Extremwetterereignisse und veränderte Umwelteinflüsse stellen nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten, sondern auch die Arbeitssicherheit vor neue Herausforderungen. Arbeitgeber*innen und Beschäftigte können gemeinsam daran arbeiten, die Herausforderungen proaktiv und zukunftsorientiert anzugehen.

Gesundheitliche Auswirkungen

Zunehmende Hitzeperioden und extreme Wetterereignisse beeinflussen unsere Gesundheit. Hitzebedingte Erkrankungen wie Dehydrierung, Hitzschläge und Herz-Kreislauf-Belastungen sind besonders gefährlich für vulnerable Gruppen wie ältere Beschäftigte und Menschen mit Vorerkrankungen. Auch indirekte Folgen, wie eine höhere Unfallgefahr durch verminderte Konzentration, werden spürbar. Eine Studie der Universitäten Passau und Bern zeigt, dass an Tagen mit Temperaturen über 30 Grad die Zahl der Arbeitsunfälle um 7,4 Prozent steigt.

Zusätzlich erhöhen Extremwetterereignisse wie Stürme und Überschwemmungen das Risiko von Verletzungen und Betriebsunterbrechungen. Die Belastung für die psychische Gesundheit steigt durch Unsicherheiten und zusätzliche Stressoren. Ein weiterer Einfluss des Klimawandels zeigt sich bei Allergien: Längere Vegetationszeiten und veränderte Pollenmuster führen dazu, dass immer mehr Menschen mit allergischen Reaktionen zu kämpfen haben. Gerade Beschäftigte im Gesundheitswesen oder sozialen Einrichtungen sind durch die Belastung des Gesundheitssystems und den Umgang mit besonders gefährdeten Personen mehrfach betroffen.

Anpassungsstrategien für den Arbeitsplatz

Die Unternehmen, die präventiv handeln, schützen nicht nur die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden, sondern fördern auch die Arbeitszufriedenheit und Produktivität. Betriebe können auf verschiedenen Ebenen aktiv werden:

- **Arbeitsorganisation** Flexiblere Arbeitszeiten, die an kühleren Tageszeiten oder pollenarmen Phasen orientiert sind, sowie zusätzliche Erholungspausen können helfen, Belastungen zu reduzieren.
- **Arbeitsumgebung** Gut belüftete Räume, Sonnenschutzvorrichtungen und Trinkstationen tragen wesentlich zum Wohlbefinden bei. Nach der Arbeitsstättenrichtlinie

(ASR A3.5) sind ab einer Raumtemperatur von 26°C Schutzmaßnahmen erforderlich; ab 35°C ist der Raum ohne Maßnahmen nicht mehr geeignet. Eine regelmäßige Reinigung von Arbeitsräumen trägt zur Minimierung von Allergenen bei.

- **Kleidung und Ausrüstung** Leichte, atmungsaktive Kleidung sowie Schutzkleidung bei UV-Belastung sind wesentliche Präventionsmaßnahmen.
- **Schulung und Sensibilisierung** Mitarbeitende, die gemeinsam über die Risiken und Schutzmaßnahmen von Hitze informiert werden und fit in erster Hilfe sind, werden in ihrem Gemeinschaftsgefühl und Resilienz gestärkt. Notfallpläne für Extremwetterereignisse sowie Hitzeschutzpläne schaffen Sicherheit und Handlungsspielräume.

Langfristige Perspektiven

Der Klimawandel ist mehr als ein Umweltthema, er ist eine zentrale Herausforderung für den Arbeitsschutz. Arbeitgeber*innen, die Verantwortung übernehmen und ihre Belegschaft einbeziehen, schaffen sichere und attraktive Arbeitsbedingungen. Mit einem klaren Fokus auf Prävention und Resilienz lässt sich nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten schützen, sondern auch die Zukunft der Arbeit nachhaltig gestalten.



Kontakt

Lilly Leppmeier, Referentin Organisationsberatung für Sicherheit und Gesundheit, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
lilly.leppmeier@bgw-online.de, www.bgw-online.de



Tipp

Auf der BGW Seite Hitzeschutz finden Sie weitere Anregungen für Maßnahmen, sowie die Online-Hilfe „Hitzeschutz am Arbeitsplatz“.

Klimaschutz ist Gesundheitsschutz

Best Practice aus dem Projekt „Klimaschutz in der sozialen Arbeit stärken“

Die Gesundheit der Menschen hängt eng mit der Gesundheit der Ökosysteme zusammen. Nur wenn die Erde gesund ist, kann auch der Mensch gesund sein. Das Projekt Klimaschutz in der Sozialen Arbeit stärken zeigt, wie soziale Einrichtungen zur Bekämpfung des Klimawandels beitragen und gleichzeitig die Gesundheit von Mitarbeitenden, Nutzer*innen und Klient*innen fördern können.



© PIKSEL, iStock

Eingesparte Treibhausgasemissionen pro Jahr in t

Gesamtverband **1543,82 t**



Maßnahmen in
30 Einrichtungen **1659,67 t**

Entspricht **22.882.071 km** mit dem Auto (Diesel),
das entspricht ca. **571 x den Umfang des Äquators**

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) bezeichnet den Klimawandel als die größte Gesundheitsbedrohung des 21. Jahrhunderts. Die Klimakrise hat tiefgreifende Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit, sowohl direkt durch extreme Wetterereignisse wie z.B. Hitze, Stürme, Dürren, Brände, Überflutungen als auch indirekt durch veränderte Lebensbedingungen und Umweltveränderungen. Doch die Bewältigung der Klimakrise und Maßnahmen zum Klimaschutz bietet auch eine einzigartige Chance für die globale Gesundheit. Nur auf einem gesunden Planeten können Menschen gesund leben.

Projekt Klimaschutz in der Sozialen Arbeit stärken

Im Projekt wurden rund 70 Paritätische Mitgliedsorganisationen über drei Jahre hinweg für Klimaschutz aktiviert und sensibilisiert. Die Einrichtungen wurden dazu ermutigt, konkrete Klimaschutzmaßnahmen umzusetzen, die gleichzeitig die Gesundheit förderten.

Zunächst wurde der CO₂-Fußabdruck jeder teilnehmenden Einrichtung erhoben, um Handlungsfelder zu identifizieren. Workshops, Schulungen und ein Peer-Coaching-Ansatz halfen den Einrichtungen, nachhaltige Maßnahmen umzusetzen. Zum Abschluss des Projekts wurde ermittelt, dass durch diese Maßnahmen jährlich 3.203,49 Tonnen Treibhausgase eingespart wurden.

Co-Benefits: Klima- und Gesundheitsschutz

Kommunikation war ein wesentlicher Bestandteil im Projekt. Den Einrichtungen wurde nahegelegt, den Mitarbeitenden und Nutzer*innen der Angebote die „Co-Benefits“ der Klimaschutzmaßnahmen zu benennen, um Akzeptanz für das Thema zu schaffen. Co-Benefits bezeichnet hierbei Maßnahmen, die sowohl der individuellen Gesundheit als auch dem Klimaschutz dienen.

Ein Beispiel ist die Verpflegung in sozialen Einrichtungen. Der Umstieg auf pflanzenbasierte, klimagesunde Ernährung reduziert nicht nur den CO₂-Ausstoß, sondern wirkt sich positiv auf die Gesundheit aus. Im Projekt wurde ein Kochbuch entwickelt, das Einrichtungen bei der Umsetzung einer klimafreundlichen und gesunden Verpflegung unterstützt. Das Kochbuch basiert auf der „Planetary Health Diet“, einer pflanzlichen Ernährung, die gleichzeitig die planetaren Grenzen respektiert und den CO₂-Fußabdruck reduziert.

Neben der Ernährung spielt auch die Mobilität eine wichtige Rolle im Klimaschutz. Der Verkehr ist einer der größten Verursacher von CO₂-Emissionen und hat gleichzeitig negative Auswirkungen auf die Gesundheit. Projekteinrichtungen führten für ihre Mitarbeitenden das Jobrad ein oder stellten den Fuhrpark auf Pedelecs um.

Jede Einrichtung kann aktiv werden

Das Klimaschutzprojekt hat gezeigt, wie soziale Einrichtungen durch gezielte Klimaschutzmaßnahmen sowohl das Klima schützen als auch die Gesundheit fördern können. Praxisbeispiele aus dem Projekt verdeutlichen, dass jede Einrichtung durch konkrete Maßnahmen aktiv werden kann, um das Wohlbefinden der Menschen zu steigern und die Erderhitzung zu begrenzen.



Kontakt

Janina Yeung, Referentin für Klimaschutz
und Klimaanpassung
Paritätischer Gesamtverband Berlin
janina.yeung@paritaet.org, www.paritaet.org

Gut versorgt am Arbeitsplatz

Nachhaltige Ideen für gesunde Teams

Wenn es darum geht, die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden zu verbessern, spielt eine ausgewogene Ernährung die Schlüsselrolle.

Doch wie wir uns ernähren, betrifft mehr als nur uns selbst – es beeinflusst auch die Lebensgrundlagen zukünftiger Generationen. Im Rahmen der nachhaltigen Entwicklung eines Betriebes gilt es, eine Verpflegung für Berufstätige so zu gestalten, dass sie die Gesundheit fördert und mit einer nachhaltigen Ausrichtung die natürlichen Ressourcen schont.

Die Gesundheit des Menschen hängt unmittelbar von der Gesundheit des Planeten Erde ab. Gleichzeitig hat unsere Ernährung direkten Einfluss auf das Klima: Laut dem Weltklimarat sind etwa ein Drittel der weltweiten Treibhausgasemissionen auf unsere Ernährungssysteme zurückzuführen. Tierische Produkte fallen besonders stark ins Gewicht. Knapp 70 Prozent der ernährungsbedingten Treibhausgase gehen auf ihren Verbrauch zurück, so World Wide Fund For Nature (WWF). Darüber hinaus fallen in Deutschland pro Jahr fast elf Millionen Tonnen Lebensmittelabfälle an – vieles davon wäre noch genieß- und verwertbar. Diese Verschwendung von Lebensmitteln trägt in hohem Maße zum Klimawandel und weiteren Umweltbelastungen bei.

Gesundheit und Nachhaltigkeit kombinieren

Wie sich die Aspekte Gesundheit und Nachhaltigkeit kombinieren lassen, zeigen nationale und internationale Ernährungsempfehlungen: Überwiegend pflanzliche Lebensmittel wie Gemüse, Obst, Vollkorngetreide und Hülsenfrüchte sowie Nüsse und pflanzliche Öle, ergänzt durch moderate Mengen tierischer Produkte, bilden eine vollwertige Ernährung. Mit einer bedarfsgerechten Menge an Energie und Nährstoffen fördert und erhält sie sowohl die körperlichen als auch geistigen Fähigkeiten und trägt darüber hinaus entscheidend zur Prävention von ernährungsmitbedingten Krankheiten wie Adipositas, Typ-2-Diabetes oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen bei.

Rahmenbedingungen schaffen und mit Aktionstagen für das Thema begeistern

Wer die Gesundheit seiner Mitarbeitenden im Arbeitsalltag nachhaltig fördern will, hat dabei zahlreiche Möglichkeiten: Neben einem ausgewogenen und klimafreundlichen Verpflegungsangebot in der Kantine, können Nudging-Maßnahmen die Tischgäste zur Wahl gesundheitsfördernder und nachhaltigerer Speisen animieren, indem diese besonders attraktiv und leicht zugänglich gemacht werden. Grundsätzliche Ernährungsinformationen, die im Zuge des betrieblichen Gesundheitsmanagements, durch Impulsvorträge oder Workshops vermittelt werden, stärken die Ernährungskompetenz der Mitarbeitenden.

Aktionstage oder Themenwochen im Betrieb begeistern für das Thema und können dazu führen, dass Beschäftigte eigen-



Mehr als jede*r Dritte

... vergisst mindestens gelegentlich, im Betrieb genug zu trinken. Das zeigt die Ernährungsstudie „Iss was, Deutschland!“, die die Techniker Krankenkasse (TK) auf Basis einer repräsentativen Forsa-Umfrage 2023 erstellt hat.

ständig gesundheitsförderliche Verhaltensweisen entwickeln. Mithilfe guter Planung und Vorbereitung können sich Berufstätige auch selbst versorgen. Dafür müssen eine regelmäßige und bewusste Pausengestaltung und Räumlichkeiten mit entsprechender Ausstattung gegeben sein. Ein erster Aktionstag oder ein neues Gericht auf dem Speiseplan können ein Anfang sein. Kreativität und Lösungsorientierung sind Teil der Erfolgsformel, um gesunde und nachhaltige Teams zu fördern.



Kontakt

Lena Melzer, Landeshauptstadt
Stuttgart Gesundheitsamt, Abteilung
Gesundheitsförderung und Planung
(53-5), lena.melzer@stuttgart.de
Sabine Weick, Landeshauptstadt
Stuttgart, Abteilung Klimaschutz
sabine.weick@stuttgart.de
www.stuttgart.de

Projekt für Mitgliedsorganisationen

Aufbau einer gesundheitsförderlichen Arbeitswelt

„Gesundheit ist Privatsache“, so die Meinung vieler Unternehmen und Organisationen. Nicht ganz zu Unrecht, denn das Gesundheitsverhalten der Beschäftigten in der Freizeit in Bezug auf Bewegung, Ernährung und Genussmittelkonsum kann nicht vom Arbeitgeber bestimmt werden.



© Alvarez, iStock

Während der Arbeitsschutz und das Betriebliche Eingliederungsmanagement für Arbeitgeber verpflichtend sind, ist die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) eine freiwillige Leistung, die eher nach Bedarf und Nutzen für die Organisation angegangen wird. Immer mehr Mitglieder des Paritätischen benötigen allerdings Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), da der Krankenstand, die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel Herausforderungen darstellen, denen begegnet werden muss.

Krankenkassen als Kooperationspartner

2021 entwickelte die Paritätische Akademie Süd (PAS) mit der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement (DHfPG) sowie der BSA-Akademie (BSA) ein Projekt zur Etablierung einer gesundheitsförderlichen Arbeitswelt in den paritätischen Landesverbänden Rheinland-Pfalz/Saarland, Baden-Württemberg, Hessen und Bayern.

Es umfasst neben der Qualifizierung von Organisationen den Aufbau, die Implementierung und die kontinuierliche Evaluation von BGM. Als Kooperationspartner wirken die Krankenkassen IKK Südwest für die Landesverbände Rheinland-Pfalz/Saarland und Hessen, die AOK Baden-Württemberg für den Landesverband Baden-Württemberg sowie die AOK Bayern und in 2024 die BARMER für Bayern sowie die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) mit. Die Partner unterstützen das Projekt sowohl finanziell als auch fachlich.

Qualifizierung, Vernetzung und Prozessbegleitung

Zum Einstieg wird zunächst eine Person aus den Mitgliedsorganisationen zur Fachkraft für BGM (mit IHK Zertifikat) qualifiziert. Sie kann das für den Aufbau eines BGM erforderliche

Wissen in den Organisationen weitergeben. Über zusätzliche Formate erhalten die BGM-Fachkräfte und ihre Vorgesetzte gezielte Unterstützung bei der Implementierung von BGM.

Seit 2022 haben rund 145 BGM-Fachkräfte die Qualifikation durchlaufen. Die Organisationen haben bereits zahlreiche Veränderungen und Verbesserungen in die Wege geleitet: Dazu zählen die Erhebung wichtiger Kennzahlen (Krankheitstage, Altersdurchschnitt etc.), die Befragung der Mitarbeitenden oder die Einrichtung von Team-Gesundheitszirkeln. Die Geschäftsführungen und BGM-Fachkräfte werden bei der Umsetzung des BGMs in deren Organisation unterstützt. Im Ergebnis steigt die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit den gesundheitsfördernden Rahmenbedingungen.

Projekt läuft weiter

Das für Mitgliedsorganisationen in den südlichen Landesverbänden kostenfreie Projekt wird ab 2025 für weitere drei Jahre fortgeführt. Interessierte können sich schriftlich an Katrin Vetrano, Bildungsmanagerin Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Paritätischen Akademie Süd, wenden: vetrano@akademiesued.org

Kontakt

Oliver Walle, Dozent, Autor
Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheit und BSA-Akademie; Geschäftsführer dHealth 4 Business GmbH
o.walle@h4b.de, www.h4b.de
Sabine Wollin, Projektleitung Gesundheitsfördernde Arbeitswelt, Referentin beim Paritätischen Wohlfahrtsverband Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland, sabine.wollin@paritaet-rps.org
www.paritaet-rps.org

Paritätische Akademie Süd

Praxisnahe Fortbildungsangebote

Gesundheit und Wohlbefinden mit einer erfolgreichen BGM Strategie fördern

Die Zahlen von Krankheitstagen sind bekannt und schocken jedes Jahr auf's Neue mit Höchstständen, die die Unternehmen extrem belasten. 2023 waren Arbeitnehmer*innen durchschnittlich 15,1 Arbeitstage krankgemeldet.

Der Krankenstand im Gesundheits- und Sozialwesen ist stärker betroffen und in der Pflege war 2023 der höchste Krankenstand mit 9,55 Prozent. Das bedeutet, dass im Schnitt täglich fast zehn von 100 Beschäftigten ausgefallen sind.

” Neben guten Arbeitsbedingungen, einer angemessenen Entlohnung, fairen Dienstplänen und einem positiven Betriebsklima sollte auch an professionelle Unterstützung für den Umgang mit belastenden Situationen und traumatischen Erlebnissen gedacht werden. “

Sabine Deutscher, Vorstandsmitglied der AOK Rheinland/Hamburg

Hauptursache für den hohen Anstieg sind Erkältungsdiagnosen, aber auch Coronainfektionen. Das zweitgrößte und kontinuierlich steigende Volumen bei Arbeitsunfähigkeitstagen bilden die psychischen Erkrankungen wie z.B. Depressionen. An dritter Stelle der Ursachen für Arbeitsunfähigkeitstage stehen die Krankheiten des Muskelskelettsystems wie z.B. Rückenschmerzen.

Was kann ein Unternehmen konkret tun, um die Gesundheit seiner Mitarbeitenden zu fördern? Mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) entscheidet man sich für die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten.

Gesunde Arbeitsstrukturen etablieren und weiterentwickeln

So umfasst BGM mehrere Aspekte wie den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die betriebliche Gesundheitsförderung, das betriebliche Eingliederungsmanagement und gesunde Führung. Gesunde Arbeitsbedingungen sind aus mehreren Gründen sehr wichtig: BGM bezieht Gesundheit in das Leitbild, in die Führungskultur, in die Strukturen und in die Prozesse der Organisation ein. BGM betrachtet die Gesundheit der Beschäftigten als strategischen Faktor, der Einfluss auf die Leistungsfähigkeit, die Kultur und das Image der Organisation hat. Zudem ist die Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze für jede Einrichtung verpflichtend und das bereits ab einem Mitarbeitenden. Des Weiteren ist das BGM aber auch mit dem Thema des Fach- und Arbeitskräftemangels verbunden. So kann gelebtes Betriebliches Gesundheitsmanagement Mitarbeitende an das Unternehmen binden sowie die Beschäftigungsfähigkeit fördern und erhalten.



© Kateryna Hliznitsova, Unsplash

Um der Zielsetzung der Förderung gesunder Arbeitsbedingungen im Paritätischen gerecht zu werden, sollen die Mitgliedsorganisationen bedarfsgerecht und systematisch dabei bestärkt werden, gesunde Arbeitsstrukturen in ihrer Einrichtung zu etablieren beziehungsweise weiterzuentwickeln.

Praxisnahe Fortbildungsangebote

Hierfür schafft die Paritätische Akademie Süd mit ihren Kooperationspartnern unterschiedliche Angebote. Neben aktuellen Informationen auf den Webseiten werden weitere Materialien wie Checklisten zur Verfügung gestellt. Zudem werden Veranstaltungen sowie orts- und praxisnahe Fortbildungsangebote offeriert, damit die Einrichtungen eigenständig das Thema angehen können.

Kontakt und Beratung

Katrin Vetrano, Paritätische Akademie Süd
vetrano@akademiesued.org
<https://akademiesued.org/themen/bgm>

Jahresmitgliederversammlung 2024

Investitionen in Soziale Arbeit sind Zukunftsinvestitionen

Die Jahresmitgliederversammlung 2024 des Paritätischen Landesverbandes Baden-Württemberg im Ulmer Stadthaus stand ganz im Zeichen der Mitgliederperspektiven. Dies betonten sowohl Ulf Hartmann in seinem Vorstandsbericht als auch der Aufsichtsratsvorsitzende und Versammlungsleiter Holger Wilms bei seiner Begrüßung, bevor er von der Tätigkeit des Aufsichtsrates berichtete.

Solides Wertefundament in Krisenzeiten

Besonders in Zeiten großer Unsicherheit, multipler Krisen und gesellschaftlicher Umbrüche brauche es Soziale Arbeit. Der Paritätische liefere dabei ein solides Wertefundament für die über 930 Mitgliedsorganisationen mit ihren knapp 130.000 engagierten Menschen im Haupt- und Ehrenamt. Die Soziale Arbeit setze sich aktiv für den Abbau von Ungleichheiten ein, für die Integration marginalisierter Gruppen und schaffe damit Solidarität und Gemeinschaft. „Soziale Arbeit ist also ein unverzichtbarer Akteur im Gefüge der Demokratie und des gesellschaftlichen Zusammenhalts“, so Hartmann.

Einrichtungen müssen vernünftig finanziert werden

Entscheidend dafür sei es aber, dass die Einrichtungen auch vernünftig finanziert würden, führte Hartmann weiter aus. Im Zuge der Haushaltsplanungen des Bundes und des Landes werden gerade im sozialen Bereich Kürzungen diskutiert, die viele Einrichtungen in finanzielle Nöte brächten. Dies stelle,

neben dem allseits bekannten Personalmangel, eine große Gefahr für das Miteinander dar.

Und Hartmann stellte klar: „Wir jammern nicht nur oder fordern Luftschlösser – nein wir fordern Konkretes, Umsetzbares. Wir erarbeiten Lösungen. Und noch mehr: Wir erarbeiten sie nicht nur in kalter Theorie. Wir leben es. Wir arbeiten jeden Tag mit und für Menschen. Nicht als Geschäftsmodell, sondern aus tiefer Überzeugung.“ Nicht zu vergessen sei, dass Investitionen in Soziale Arbeit kein verschwendetes Geld sind, sondern immer eine „Zukunftsinvestition“.

Vorstandsbericht und Ausblick

Weitere Themen im Vorstandsbericht war die Arbeit des Verbands seit der vergangenen Mitgliederversammlung ein Jahr zuvor. Ulf Hartmann hob dabei die Aktionen zur Kommunalwahl, die umfangreiche Arbeit der BTHG-Umstellung, die inhaltliche Arbeit in den Bereichen und in bestehenden





Vorstand Ulf Hartmann



Aufsichtsratsvorsitzender Holger Wilms

und neuen Bündnissen sowie die intensive Beratungshilfen für die Mitgliedsorganisationen hervor. Er machte klar: „Wir sind kein „Gut-Wetter-Verein“, der nur Mitgliedsbeiträge einsammle und die Mitglieder dann, in schlechten Phasen, alleine lasse.“ Hilfe und Beratungen gebe es in den Servicebereichen und zunehmend auch „Out of the Box“.

Für das kommende Jahr umriss Ulf Hartmann auch schon die ersten Leitlinien: Neben der Weiterentwicklung der strategischen Ausrichtung des Verbandes wird 2025 die Intensivierung der Kommunikation zwischen Sozialwirtschaft, Politik und Verwaltung auch im Zuge der Bundestagswahl und anstehenden Landtagswahl 2026 im Zentrum stehen. Denn im Austausch mit den Mitgliedsorganisationen zeigte sich deutlich: Die Einrichtungen wünschen sich einen Spitzenverband, der „lauter“ und auch „unbequemer“ wird, wenn es um die Interessenvertretung gegenüber den Ministerien, die Aufklärung zur Rolle der Daseinsvorsorge und Gemeinnützigkeit, den Bürokratieabbau, eine sichere Finanzierung der sozialen Arbeit, Maßnahmen gegen den Personalmangel und zur Fachkräftegewinnung sowie die Bedeutung des Sozialen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt geht. Zudem kündigte er an, dass sowohl die Website des Landesverbands als auch die Verbandszeitschrift Paritätinform rundum erneuert werden. Bei der Website geschehe dies mit dem bestehenden Dienstleister, bei der Paritätinform gemeinsam mit einer neuen Agentur.

Einrichtung eines Liquiditätshilfefonds

Neben den jährlich wiederkehrenden Tagesordnungspunkten, der Entlastung des Aufsichtsrats und dem Beschluss des Wirtschaftsplans für 2025, wurde auch ein inhaltlicher Antrag beraten, die Einrichtung eines Liquiditätshilfefonds. Ziel des Antrags ist es, die Wartezeit zwischen einem Projektstart und der Auszahlung von Projektmitteln zu überbrücken. Besonders kleine Organisationen müssen dabei oft in hohe Vorleistung gehen, bis Projektgelder fließen. Einstimmig haben die Mitglieder dazu einen entsprechenden Antrag des Vorstands befürwortet einen Fonds auszugestalten.

Organisatorische und strategische Neuaufstellung

Der Aufsichtsratsvorsitzende Holger Wilms dankte Ulf Hartmann für die Bereitschaft, nach dem Ausscheiden der zweiten Vorständin Uta-Micaela Dürig mehr Verantwortung und Aufgaben zu übernehmen. Dies hat nun zur Konsequenz, den Paritätischen organisatorisch und strategisch neu aufzustellen. Auch dazu wurden die Perspektiven der Mitgliedsorganisationen mit einbezogen.

Intensiver Austausch am Nachmittag

Am Nachmittag fand dazu ein intensiver Austausch mit den rund 100 anwesenden Delegierten statt. Im Mittelpunkt standen die Themen und konkreten Herausforderungen, vor denen die Einrichtungen aktuell stehen und welche Anforderungen sich daraus für das (Leistungs)Profil des Verbandes und sein politisches Handeln ergeben. Die Auswertung der Ergebnisse des Austauschs sind eine wichtige Grundlage für die Ausgestaltung der geplanten großen Mitgliederbefragung im kommenden Jahr.

Mehr Informationen unter: <https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/landesmitgliederversammlung-uml>



Das haben Sie davon: Vorteile für Mitgliedsorganisationen

Vor allem bei langjähriger Mitgliedschaft im Paritätischen gerät schon einmal in Vergessenheit, aus welchen Beweggründen damals die Mitgliedschaft abgeschlossen wurde. Zeit, das kurz aufzufrischen:

Wir unterscheiden Leistungen des Paritätischen für seine Mitglieder:

- Kostenfreie, verbandliche Leistungen
- Kostenpflichtige, individuelle Leistungen
- Einsparungen bei Dienstleistern und Produkten

Unentgeltliche Leistungen

Die Fach- und Servicebereiche beraten Sie, geben wichtige Informationen weiter, vernetzen Mitglieder untereinander. Dazu u.a. Fördermittelberatung, die Beratung zu Personal- und Rechtsfragen aber auch zu Tarifthemen. Dazu stehen Ihnen die Webseite mit einem exklusiven Mitgliederzugang, Newsletter und unsere Nachrichten-App Pari4You zur Verfügung.

Wir suchen auch in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit nach Einbindung unserer Mitglieder für Statements und Geschichten aus der Praxis, um die Sichtbarkeit der Arbeit Paritätischer Organisationen zu stärken. Mit gemeinsamen Pressemitteilung und Kampagnen schaffen wir Aufmerksamkeit für wichtige soziale Themen.

Unsere regionale Verbandsarbeit stärkt vor Ort den Austausch in der Region bzw. im Kreisverband. Um wirksamer auftreten zu können und die Kräfte zu bündeln, sind die 36 Kreisverbände zu 11 Regionalverbünden zusammengetreten, die jeweils mit einer hauptamtlichen Vertretung die ehrenamtlichen Kreisvorstände und Regionalverbundssprecher*innen unterstützen.

Sozialpolitisch vertritt Sie Ihr Spitzenverband gegenüber politischen Entscheidungsträgern, in Arbeitsgruppen und Ausschüssen. Umgekehrt werden die Interessen der Organisationen in der inhaltlichen Arbeit über die gewählten Kernteams in den Fachbereichen vertreten.

Viele Fortbildungsangebote bieten wir für unsere Mitglieder exklusiv und oftmals kostenfrei an. Ob es um das korrekt formulierte Arbeitszeugnis geht, den Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Sozialen Arbeit oder Datenschutzbestimmungen beim Einsatz von digitalen Beratungsangeboten oder Schulungen zum Aufbau von Schutzkonzepten – wir schließen Wissenslücken und machen unsere Mitgliedsorganisationen fit für zukünftige Herausforderungen.

Als Mitglied stellen Sie Ihre freien Stellen, Ausbildungsplätze und Quereinstiegsmöglichkeiten kostenfrei auf der Paritätischen Webseite ein und nutzen einen zusätzlichen Kanal zur Personalgewinnung.



Paritätische Dienstleister



Individuelle Leistungen



Grundangebote für Mitglieder

Individuelle Leistungen

Wenn es z.B. ganz konkret um die Formulierungen der Satzung oder eines Vertrages geht, stehen Ihnen unsere Experten zur Verfügung. Auch die Beratung, Vorbereitung und Durchführung von einrichtungsbezogenen Entgeltverhandlungen übernehmen unsere erfahrenen Entgeltberater*innen für Sie. Für die passgerechte Bedienung berechnen wir einen Stundensatz, evtl. Reisekosten und eine Verwaltungspauschale. Individuelle Leistungen erhalten Mitglieder in den Servicebereichen Entgelt, Recht, Personal, in allen Fachbereichen und über die Paritätische Akademie Süd auch im Bereich Qualitätsmanagement und Personalentwicklung.

Einsparungen

Einkaufsvorteile über Rahmenverträge für Produkte und Dienstleistungen für Paritätische Organisationen. Dazu zählen die Angebote der Paritätischen Akademie zur Fort- und Weiterbildung und Organisationsentwicklung, Projekte der Werkstatt Parität und des Paritätischen Entwicklungswerkes.

Kontakt

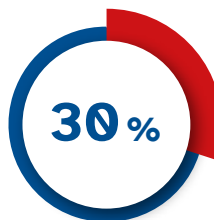
Andrea Haid, Mitgliedermanagement
Der Paritätische Baden-Württemberg
Tel. 0711 2155-130, haid@paritaet-bw.de
www.paritaet-bw.de

Der Paritätische positioniert sich

Grundlagen und Forderungen für eine erfolgreiche Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung

Mit dem Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Grundschul Kinder wird eine entscheidende Grundlage für die bestmögliche Entwicklung junger Menschen geschaffen.

© yankrukov, Pexels



... der Grundschulen bieten Ganztagsbetreuung an.

<https://www.lehrer-news.de/blog-posts/so-schlecht-steht-es-um-den-ganztagsanspruch-in-baden-wuerttemberg>



... werden bis Ende des Jahrzehnts fehlen, um ein flächendeckendes Angebot zu schaffen.

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fachkraefte-radar-fuer-kita-und-grundschule-2022-all>

Der Rechtsanspruch geht über die reine Betreuung hinaus: Er soll ein sicheres und anregendes Lernumfeld bieten, das Kinder in ihrer Entwicklung unterstützt. Der Rechtsanspruch wird ab dem Schuljahr 2026/2027 schrittweise für alle Grundschul Kinder eingeführt und soll eine Betreuungszeit von acht Stunden an fünf Tagen in der Woche einschließlich der Schulferien (mit Ausnahme einer vierwöchigen Schließzeit) bieten.

Derzeit gibt es in Baden-Württemberg vier Betreuungsformen: Ganztagsgrundschulen, Horte, Verlässliche Grundschule (VGS) und Flexible Nachmittagsbetreuung (FNB). Der Prozess der Umsetzung in Baden-Württemberg erfolgt in Federführung des Kultusministeriums und wesentliche Punkte sind bis zur Umsetzung aus fachlicher Sicht des Paritätischen noch zu klären.

Positionierung des Paritätischen

Der Paritätische unterstützt den Ausbau von Ganztagsangeboten und sieht sich in der Verantwortung aktiv an der Gestaltung und Umsetzung in Baden-Württemberg mitzuwirken. Dafür werden ausreichend Betreuungsplätze, Räumlichkeiten, rechtliche Rahmenbedingungen und eine gesicherte Finanzierung benötigt.

In einem veröffentlichten Positionspapier „Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung für Kinder im Grundschulalter“ hat der Paritätische konkrete Forderungen und Rahmenbedingungen, die notwendig sind, formuliert, um einen Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung fachlich gut zu etablieren, der u.a. grundlegende Standards des Kindeswohls und des Kinderschutzes erfüllt. Ziel ist es, eine Bildungslandschaft zu schaffen, die die Bedürfnisse der Kinder in den Mittelpunkt stellt, ihnen bestmögliche Startbedingungen bietet und zu ihrer Entwicklung zu einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit beiträgt. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf Kinder mit besonderem Förderbedarf zu richten, die ganztägige Bildungsangebote in sonderpädagogischen Einrichtungen erhalten sollen.

Im Positionspapier werden die Gelingensfaktoren aus Paritätischer Sicht ausgeführt. Sie umfassen die folgenden Punkte:

Eine gelingende Ganztagsförderung ...

- › richtet sich nach den Bedürfnissen und Entwicklungsumständen von Grundschulkindern,
- › ist inklusiv,
- › bedarf qualifizierten Personals,
- › braucht bedarfsgerechte Räumlichkeiten und Spielflächen im Freien,
- › muss auch während der Ferienzeiten attraktiv gestaltet sein,
- › braucht gesunde und ausgewogene Ernährung,
- › benötigt die Verantwortungsgemeinschaft von Schule und Kinder- und Jugendhilfe,
- › muss auskömmlich finanziert sein.

Ein gerechter Zugang zu ganztägiger Förderung darf nicht von der Finanzkraft einzelner Kommunen abhängen. Ausreichende finanzielle Mittel sind die Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige und umfassende Förderung aller Kinder. Damit alle Kinder die gleichen Chancen auf Förderung haben, muss das Land Baden-Württemberg sicherstellen, dass ausreichend finanzielle Mittel und Ressourcen für eine flächendeckende und qualitativ hochwertige Ganztagsbetreuung zur Verfügung stehen.



Kontakt

Kerstin Hahn, Referentin Jugend und Bildung
Fachbereich Jugend und Bildung
Der Paritätische Baden-Württemberg
hahn@paritaet-bw.de, www.paritaet-bw.de



Link zum Positionspapier

https://paritaet-bw.de/system/files/abschnittdokumente/positionspapier-ganzttag_0.pdf

Erfolgreiche Zwischenbilanz trotz Hürden

NIFA plus fördert stufenweise und nachhaltige Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

NIFA plus, das Netzwerk zur beruflichen Teilhabe von Geflüchteten, hat sich an den Standorten Stuttgart, Tübingen, Pforzheim, Main-Tauber und Hohenlohe über die lokale Arbeit der Teilprojektpartner, aber auch überregional über die NIFA plus-Fachberatungsstelle für Multiplikator*innen und Arbeitgebende zu einer festen und wichtigen Größe in der Beratungslandschaft etabliert. Dabei ist NIFA plus mit mehr als 50 lokalen, regionalen und überregionalen Kooperationen bestens vernetzt.

Im Herbst 2022 gestartet, erreicht NIFA plus derzeit die Projekthalbzeit. Hierbei agiert der heterogene Verbund unter der Leitung der Werkstatt PARITÄT als eines von 41 Netzwerken des bundesweiten Programms *WIR – Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt* des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Europäischen Union im Rahmen des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus).

900 Geflüchtete beraten und unterstützt

NIFA plus zielt auf die stufenweise und nachhaltige Arbeitsmarktintegration Geflüchteter und nimmt dabei über teilnehmendenbezogene Maßnahmen die Verbesserung, Wiederherstellung und den Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit in den Blick. Zur Halbzeit wurden bereits rund 900 Geflüchtete beraten und unterstützt. Ein Viertel

davon ist bereits in Arbeit, Ausbildung oder schulische Bildung mit Ziel des nachholenden Schulabschlusses. Eine gute Frauenquote von 34 Prozent unterstreicht zudem den familienorientierten, ganzheitlichen Ansatz. Aber auch sonst liegt die Zielerreichung über den Planungen.

Die Zahlen allein zeigen jedoch nicht alles – die größten Erfolge lassen sich aus den direkten Rückmeldungen der Teilnehmenden ablesen.

Integration braucht Strategien

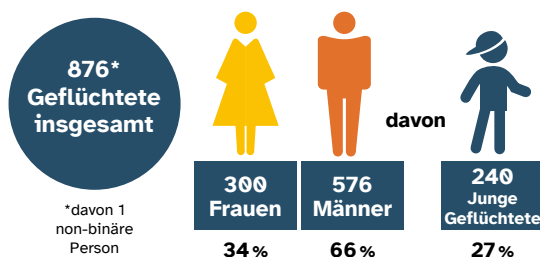
Ein zentrales NIFA plus-Ziel ist, durch gezielte strukturelle Maßnahmen den Zugang geflüchteter Menschen zum Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern. Die überregionale NIFA plus-Fachberatungsstelle unterstützt daher Multipli-



Ergebnisse im Zeitraum 10/2022 bis 06/2024

Zielgruppe Geflüchtete

Teilnehmendenzahlen



Vermittlungen in Arbeit, Ausbildung und Schule:

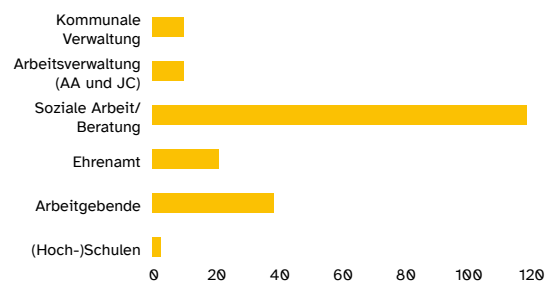
220



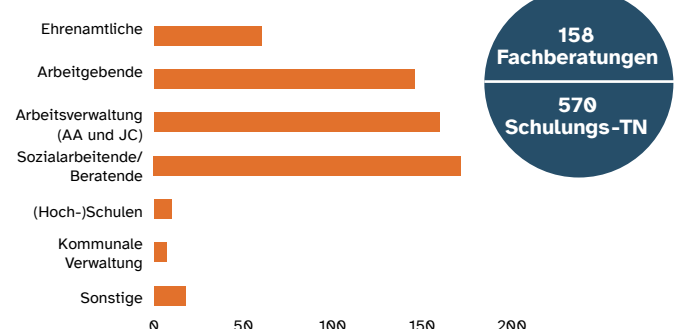
Vermittlungsquote 25 %

Zielgruppe Multiplikator*innen

Fachberatungen für Multiplikator*innen*



* Fachberatungen werden erst seit 09/2023 dokumentiert



158 Fachberatungen
570 Schulungs-TN

kator*innen und Arbeitgebende bedarfsorientiert und zielgerichtet bei Fragen zur beruflichen Teilhabe Geflüchteter. Bis zur Halbzeit konnte sie bereits rund 570 Personen über verschiedene Schulungsformate erreichen und fast 160 individuelle Fachberatungen durchführen.

Zur Zielgruppe zählen Arbeits- und Kommunalverwaltungen, Beratungsstellen zu Flucht und Migration, Ehrenamtliche und Arbeitgebende. Auch hier unterstreicht positives Feedback die Wirksamkeit der Angebote: Ein Ehrenamtlicher in der Ausbildungsbegleitung sagte nach einer Online-Schulung: „Selten so viel in so kurzer Zeit gelernt!“ Eine andere Teilnehmende äußerte sich nach einem Erfahrungsaustausch begeistert: „Vielen Dank noch einmal für die sehr informative Vorstellung des Themas Ausbildungs-Duldung und Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis. Ich fand Ihren Vortrag sehr interessant und perfekt strukturiert. Dieses für einen Laien sehr komplexe Thema wurde dadurch verständlicher, und ich weiß nun, worauf zu achten ist und an wen ich mich wenden kann. Ich bin wirklich begeistert!“

Vieles bleibt noch zu tun: Integration von Geflüchteten fördern statt Abschottung und Eindämmung

Die sehr hohe Nachfrage an Beratung zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter bleibt ungebrochen – sowohl auf Seiten der Geflüchteten selbst, als auch auf Seiten der Arbeitgebenden und Multiplikator*innen. Dies begründet sich vor allem in der komplexen Rechtslage beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Förderinstrumenten.

NIFA plus fordert die Politik dazu auf, statt auf Abschottung und Eindämmung zu setzen, die Integration von Geflüchteten zu fördern und das große Potenzial für den Arbeitsmarkt anzuerkennen. In Zeiten von Arbeits- und Fachkräftemangel, niedrigem Wirtschaftswachstum und Demokratiegefährdung ist es wichtiger denn je, das Thema Teilhabe in den Fokus der Debatte zu stellen und Zuwanderung positiv zu besetzen. Statt Arbeits- und Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, muss das vorhandene Potenzial von Geflüchteten in Deutschland stärker berücksichtigt und Qualifikationen entsprechend (schneller) anerkannt werden. Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration entlastet nicht nur die Sozialsysteme, sondern wirkt dem aktuellen Arbeits- und Fachkräftemangel entgegen und schafft gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Wertvolle Ressourcen und hohe Motivation bleiben ungenutzt

In diesem Kontext geht es auch um die Abschaffung von Arbeitsverboten für Asylsuchende und den Abbau bürokratischer Hürden sowie den Ausbau bzw. Erhalt entsprechender Beratungsstrukturen. Viele Geflüchtete bringen wertvolle Ressourcen und hohe Motivation mit, die oft ungenutzt bleiben, da gesetzliche Regelungen Beschäftigungsverbote und komplizierte Verfahren vorschreiben, Wartezeiten lang sind. NIFA plus plädiert für schnellere Genehmigungsverfahren und verständlichere Gesetze, um sowohl Arbeitgebende als auch Geflüchtete besser zu unterstützen. Geflüchtete, die bereits in Arbeit oder Bildungsmaßnahmen sind, sollten vor Abschiebungen geschützt werden, da sie einen wichtigen



NIFA plus

Erfolgsgeschichte

Ich bin unheimlich dankbar und sehr glücklich, dass ich endlich die Ausbildung zur Erzieherin machen kann.



Frau O.
NIFA plus Teilnehmerin aus Tübingen

Beitrag leisten – insbesondere angesichts des Fachkräftemangels. Darüber hinaus fordert NIFA plus eine stärkere Ausrichtung auf qualifikationsadäquate Beschäftigung. Anstatt auf Tätigkeiten im Niedriglohnsektor beschränkt zu bleiben, sollten Geflüchtete gezielt weitergebildet und entsprechend qualifiziert eingesetzt werden.

Positive Zwischenbilanz

Abschließend lässt sich sagen, dass NIFA plus eine positive Zwischenbilanz zieht bei gleichzeitiger Sorge um politische Entwicklungen und verstetigte strukturelle Herausforderungen. NIFA plus mitsamt aller Teilnehmenden, Mitarbeitenden und Mitwirkenden wird trotzdem weiterhin für mehr Teilhabe von Geflüchteten eintreten und einen Beitrag für gesellschaftlichen Zusammenhalt leisten.



Mehr Infos zu NIFA plus und aktuellen Erfolgsgeschichten
www.nifa-bw.de

Kontakt

Kirsi-Marie Welt
Projektleitung NIFA plus –
Netzwerk zur beruflichen
Teilhabe von Geflüchteten
Werkstatt PARITÄT
gemeinnützige GmbH
welt@werkstatt-paritaet-bw.de
www.werkstatt-paritaet-bw.de

Das Projekt „NIFA plus – Netzwerk zur beruflichen Teilhabe von Geflüchteten“ wird im Rahmen des Programms „WIR – Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Echinos e.V. Buchenbach

Soziale Integration, Tagesstruktur und gesundheitliche Stabilisierung



Echinos e.V. stellt für Menschen mit psychischer Erkrankung begleitete Tätigkeiten im biologischen Gemüse- und Kräuternanbau zur Verfügung. Vorrangiges Ziel ist es, soziale Integration, Tagesstruktur und gesundheitliche Stabilisierung aufzubauen sowie die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden zu fördern. Die gärtnerischen und lebenspraktischen Tätigkeiten binden die Teilnehmenden in einen Kontext von sinnstiftendem Alltag ein. Durch eine Vielfalt an Aufgabenfeldern ergeben sich unterschiedliche Anforderungen während des Jahresverlaufs. Das Angebot findet vormittags in kleiner Gruppe statt.

Kontakt

Justine Chevallier
info@echinos.de
www.echinos.de



Förderverein der Rohräckerschule Esslingen (SBBZ kmE)

Förderverein hilft bei Projekten



Unser Förderverein stärkt die Gemeinschaft und den Zusammenhalt von Schülern, Eltern und Lehrkräften. Der Förderverein hilft bei Projekten, die der Schulträger nicht finanzieren kann. Er organisiert und unterstützt

- den Transport von Schüler*innen und Lehrkräften mit dem Bus des Fördervereins, z. B. zum Segeln auf dem Max-Eyth-See
- Fahrten ins Schullandheim (z. B. Skischullandheim)
- Kanufahren und Aktivitäten mit Handbikes
- Begegnungen mit Tieren (Jugendfarm / Pferde)
- Mitfinanzierung der Rohräckerpost

Kontakt

Andrea Anders, Vorstandsvorsitzende
foerderverein@rohraeckerschule-k.de
www.rohraeckerschule-k.de/
foerderverein/foerderungen



Regio-Krisendienst gGmbH Freiburg

Psychosozialer Krisendienst

Die Regio-Krisendienst gGmbH wurde gegründet, um für die Stadt Freiburg und den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald einen psychozialen Krisendienst zu etablieren. Begonnen wird mit einem regelmäßigen Telefondienst am Wochenende und an Feiertagen. Der Telefondienst wird im Tandem von ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sowie Honorarkräften besetzt, die aus unterschiedlichen Perspektiven Erfahrungen und Qualifikationen im Umgang mit Krisen mitbringen. Im weiteren Verlauf ist die Begleitung durch aufsuchende Krisenteams vorgesehen sowie die Bereitstellung einer Krisenwohnung.

Kontakt

Ida Wehinger, Projektleitung
kontakt@regio-krisendienst.de
www.regio-krisendienst.de



Herzpunkt gGmbH Schönaich

Förderstätte für Menschen mit Behinderung

Die Herzpunkt gGmbH ist eine neue Förderstätte in Schönaich (Kreis Böblingen), die am 1. November 2024 eröffnet wurde. Mit Platz für bis zu 15 Menschen mit Behinderung betreuen wir derzeit acht Personen. Einzigartig macht uns, dass wir eine Förderstätte sind, die von Privatpersonen gegründet wurde. Dieses Engagement steht für unseren innovativen Ansatz, der Menschen mit hohem Hilfedarf in den Mittelpunkt stellt und eine familiäre Atmosphäre schafft.

Kontakt

Brenda Rattay-Schülke
mail@herzpunkt-bb.de
www.herzpunkt-bb.de



Inklusion vor Ort gGmbH Karlsruhe

Größtmögliche Teilhabe und Selbstständigkeit

Wir helfen, Teilhabeeinschränkungen zu überwinden und ein möglichst selbstbestimmtes und selbstständiges Leben in der Gemeinschaft zu führen. Unser Angebot umfasst pädagogisch-therapeutische Konzepte für Menschen mit Kommunikationseinschränkungen. Unsere Arbeit ist verhaltenstherapeutisch ausgerichtet und orientiert sich an aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen. Besondere Berücksichtigung finden die im Zusammenhang mit Autismus nachgewiesenen Besonderheiten in der Informationsverarbeitung, die sich in einem typischen kognitiven Stil ausdrücken.

Kontakt

Sabine Klemm, Geschäftsführung
info@inklusionvorort.de
www.inklusionvorort.de



**Die Brücke, Hilfgemeinschaft für Menschen
in psychischer Not Lahr e.V.**

**Aufbau einer ambulanten
Krisenbegleitung**

Der vor 30 Jahren gegründete Verein Die Brücke Lahr e.V. ist ein Zusammenschluss von Menschen mit Krisen- und/oder Psychiatrieerfahrung, Angehörigen, professionell und ehrenamtlich Tätigen sowie engagierten Bürger*innen. Ziel ist über traditionelles Vorgehen hinweg, eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit zu entwickeln. Es sollen Brücken zwischen den Beteiligten geschlagen werden. Die Angebote der Brücke sollen geistige, soziale und kulturelle Freiräume schaffen und wirksame Entwicklungsmöglichkeiten in gesundheitsfördernde Lebensverhältnisse bieten. Das neueste Projekt des Vereins ist der Aufbau einer ambulanten Krisenbegleitung. Dabei handelt es sich um ein ergänzendes Modell zur herkömmlichen Behandlung für Menschen in psychischen Krisen. Die bedürfnisorientierte Begleitung wird im dialogisch besetzten Team (Betroffene, Angehörige und Professionelle) unter Einbeziehung des sozialen Netzwerks vor Ort durchgeführt.

Kontakt

Joachim Wenk, Vorstandsmitglied
joachim.wenk@diebruecke-lahr.de
www.diebruecke-lahr.de



Lebenshilfe Hegau Bodensee e.V. Singen

**Alltagsbegleitung und Freizeitprogramm
für geistig beeinträchtigte Menschen**

Die Lebenshilfe Hegau Bodensee e.V. ist ein gemeinnütziger Verein, der sich für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung im Landkreis Konstanz einsetzt. Der Verein begleitet Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Beeinträchtigung in ihrem Alltag, so dass sie möglichst umfassend am sozialen Leben teilnehmen können. Im Zentrum der Vereinsarbeit steht ein vielfältiges Freizeitprogramm, das offene Treffs, Workshops, Tagesausflüge, Ferienbetreuungen und mehrtägige Reisen umfasst.



Kontakt

info@lebenshilfe-hegau-bodensee.de
www.lebenshilfe-hegau-bodensee.de

**INVITARE – eingeladen zum Leben –
Stiftung für Mutter und Kind Ludwigsburg**

**Beratungsstelle und
Notunterkünfte für Familien
und Menschen in Krisen
und Notsituationen**

INVITARE unterhält in Ludwigsburg eine Beratungsstelle und Notunterkünfte. Wir sind für alleinerziehende Väter und Mütter, Familien und Menschen in Krisen und Notsituationen eine Anlaufstelle für Beratungen unterschiedlichster Art. Neben Erziehungs-, Paar- und Lebensberatung bieten wir familienstärkende STEP Elternkurse. In den Notunterkünften finden Mütter mit ihrem Kind/ihren Kindern bis zu einer Verweildauer von sechs Monaten Unterschlupf. Für ältere Menschen gibt es ein vielfältiges Programm mit Austausch und kurzweilige Unterhaltung.



Kontakt

Stefanie Hecht-Weber / Gerrit Vesper
info@invitare.net, www.invitare.net

Weitere Neuaufnahmen 2024

- Jugendhilfe
Hochschwarzwald gGmbH
79822 Titisee-Neustadt
info@klinik-haus-vogt.de
www.klinik-haus-vogt.de
- Frauen helfen Frauen und Mädchen e. V.
76437 Rastatt
kontakt@fhf-rastatt.de
www.fhf-rastatt.de
- Badischer Blinden- und Sehbehindertenverein V.m.K.
68165 Mannheim
info@bbsvwmk.de
www.bbsvwmk.de
- Förderverein Collegium-Academicum Heidelberg e.V.
69126 Heidelberg
kontakt@collegiumacademicum.de
www.collegiumacademicum.de
- Eltern-Kind-Zentrum
Stuttgart-West
70176 Stuttgart
ekiz@eltern-kind-zentrum.de
www.eltern-kind-zentrum.de
- Lebenshilfe Leonberg e.V.
71229 Leonberg
willkommen@lebenshilfe-leonberg.de
www.lebenshilfe-leonberg.de
- StuFi e.V. Stuttgarter Familieninitiative
70378 Stuttgart
info@stu-fi.de
www.stu-fi.de
- ErsteHilfe Ortenau e.V.
77933 Lahr
info@erstehilfe-ortenau.de
www.erstehilfe-ortenau.de
- WohnWerk e.V.
72760 Reutlingen
info@verein-wohnowerk.de
www.verein-wohnowerk.de
- Kinderschutzbund
Konstanz gGmbH
78464 Konstanz
kontakt@kinderschutzbund-konstanz.de
www.kinderschutzbund-konstanz.de

Ehrungen 2024

Der Paritätische würdigt langjähriges herausragendes ehrenamtliches Engagement für den Verband mit einer Silbernen beziehungsweise einer Goldenen Ehrennadel.



Ehrungen RV Bodensee-Oberschwaben



S

Renate Hold

Leiterin,
Mehrgenerationenhaus
Markdorf

Über 10 Jahre im
Kreissvorstand Bodenseekreis

„Gesellschaft mit sinnstiftendem Engagement durch meine persönlichen Interessen und Stärken mitzugestalten, gibt mir das Gefühl etwas bewegen zu können. Außerdem macht es Spaß.“



S

Norbert Bruder

Verwaltungsleiter,
Camphill Dorfgemeinschaft
Lehenhof

Über 10 Jahre im
Kreissvorstand Bodenseekreis

„Unsere Gesellschaft braucht ehrenamtliches Engagement. Meine Motivation, mich ehrenamtlich zu engagieren, resultiert daraus, sich mit Gleichgesinnten für eine gute Sache einzusetzen, den eigenen Horizont zu erweitern und – im besten Sinne – positiven Einfluss zu nehmen.“

G

Werner Schuhmann

Langjähriger ehrenamtlicher Vorstand und
Aufsichtsratsvorsitzender des Linzgau
Kinder- und Jugendhilfe e. V.

Werner Schuhmann verstarb am 26. Oktober 2023 nach langer, schwerer Erkrankung. Für sein herausragendes jahrzehntelanges Engagement wurde ihm posthum die Goldene Ehrennadel des Paritätischen verliehen.



S

Dirk Weltzin

Vorstandsvorsitzender,
Stiftung KBZO

Über 10 Jahre im
Kreissvorstand Bodenseekreis

„Weltoffenheit, Toleranz und Vielfalt – das ist die Wertebasis des Paritätischen. Gemeinsam gestalten und Solidarität mit den „Schwächeren“ zu zeigen, sie zu unterstützen und zu stärken, das macht die Paritätische Familie aus.“



Goldene Ehrennadel



Silberne Ehrennadel

RV • Regionalverbund



Carlos Mari

Geschäftsführer, Jugendhilfswerk Freiburg e.V.

Seit 2006 im Kreisvorstand Freiburg/Breisgau-Hochschwarzwald und seit 2008 Kreisvorsitzender. Er beteiligte sich seit Beginn am Aufbau der regionalen Verbandsarbeit und setzte sich kraftvoll für die südbadischen Kreisverbände auch als Regionalverbandsprecher von Juni 2019 bis Juni 2024 ein. Bis Mitte 2024 vertrat Mari den Paritätischen im Freiburger Kinder- und Jugendhilfeausschuss.

„Der Paritätische Wohlfahrtsverband ist für mich einer der fortschrittlichsten und engagiertesten Wohlfahrtsverbände, auch und gerade im Sozialbereich, in Deutschland. Deshalb hab ich mich gerne über Jahre hier ehrenamtlich engagiert.“



Reiner Hagemann

Geschäftsführer, CHRISTIANI e.V.

Seit 2006 Mitglied im Vorstand des Freiburger Kreisverbands und seit 2016 Vorstandsvorsitzender des Paritätischen Kreisverbands Waldshut-Tiengen. Er engagierte sich beim Aufbau der Regionalen Verbandsarbeit und organisierte gemeinsame Aktionen im Regionalverbund. Von 2020 bis 2022 übernahm er

für den Paritätischen den Ligavorsitz und sorgte für einen regelmäßigen Austausch mit Landrat und Sozialdezernent.

„Der Paritätische steht mit seinen Vorstellungen und Zielen für soziale Arbeit, wie ich sie im Leitbild unserer Einrichtungen wiederfinde und deren konsequente Umsetzung immer im Fokus stehen. Eine Motivation für die lange Mitarbeit im Paritätischen ist die Erfahrung von Vielfalt und Solidarität innerhalb des Verbandes. Die Vermittlung dieser Werte in den Landkreisen erschien mir immer eine lohnende Aufgabe.“



Klaus Limberger

Leitung, Fachstelle Sucht des bwlV

Seit 2014 im Vorstand des Kreisverbandes Freiburg. Limberger setzte sich erfolgreich für einen Paritätischen Sitz im Freiburger Sozialausschuss ein und wird künftig als sachkundiger Bürger den Paritätischen in diesem Gremium vertreten.

„Der Paritätische steht für Inklusion und soziale Gerechtigkeit. Das sind für mich zentrale Anliegen, für die ich mich mit voller Energie einsetze.“



Katharina Schulz

Koordinatorin Patientenbegleitung, Freiburger Freiwilligenagentur

Seit 2012 ehrenamtliche Koordinatorin der Patientenbegleiter mit 7-12 Freiwilligen in der Freiburger Freiwilligenagentur, die sich in Paritätischer Trägerschaft befindet.

„Ich bin der Meinung, dass unsere Gesellschaft davon profitiert und auch nur so funktioniert, wenn sich Menschen für andere einsetzen. Im Projekt Patientenbegleiter unterstützen wir vulnerable Personen, die häufig ohne große finanzielle Mittel dastehen und auch keine Lobby haben. Ich finde es wichtig, dass jeder Zugang zur benötigten medizinischen Versorgung hat, auch wenn keine Angehörigen da sind. Dafür setze ich mich ein. Als Koordinatorin der Patientenbegleiter mag ich die Mischung aus Kontakt mit den älteren Menschen, den Angehörigen und weiteren Ehrenamtlichen, die eine bunte Palette an Themen bieten.“



Andreas Wand

Einrichtungsleiter, Korczak-Haus

Langjähriges, aktives und sehr geschätztes Mitglied im Arbeitskreis Eingliederungshilfe beim Kreisverband Freiburg, Gründungs- und Steuerungsgruppenmitglied beim Netzwerk Inklusion Region Freiburg und dort inzwischen Sprecher der AG Kinder, Jugendliche und Bildung.

„Das Korczak-Haus Freiburg ist mir in den 40 Jahren, in denen ich unterschiedlichste Funktionen eingenommen habe, ans Herz gewachsen. Im Mittelpunkt der Arbeit stand die Förderung und Begleitung der Kinder. Wichtig war es mir, immer auch ihr Anwalt zu sein, in der konkreten Begegnung, aber auch nach außen in der Öffentlichkeit. Ein Meilenstein war die Gründung des Netzwerks Inklusion Freiburg, initiiert vom Paritätischen Kreisverband Freiburg / Breisgau-Hochschwarzwald. Es war mir wichtig, für die gesellschaftliche Teilhabe der Kinder und ihrer Familien zu kämpfen und auch dafür zu sensibilisieren, dass eine Schule für alle eben nicht unbedingt immer auch für alle passt.“

Bereich Krisenintervention und Existenzsicherung

Gründung LAG Täter*innenarbeit Häusliche Gewalt Baden-Württemberg e.V.

Eine nachhaltige Eindämmung von häuslicher Gewalt erfordert neben der Hilfe und Unterstützung der Opfer, auch bei den Tätern anzusetzen. Nur wenn die Täter Verantwortung für ihr Handeln übernehmen und Strategien erlernen, in kritischen Situationen auf Gewalt zu verzichten, können auch gefestigte Gewaltmuster und tradierte Gewaltkreisläufe durchbrochen werden. Die vom Paritätischen Baden-Württemberg mitgegründete Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Täter*innenarbeit Häusliche Gewalt Baden-Württemberg hat sich das Ziel gesetzt, die Täter*innenarbeit im Bundesland zu befördern.



<https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/haeuslicher-gewalt-entgegenwirken>

Referat Sucht- und Drogenhilfe

Fachgruppensprecher Harald Stickel verabschiedet sich in den Ruhestand

Nach 40 Jahren Tätigkeit für Plan B Pforzheim und viele Jahre als Fachgruppensprecher für die Sucht- und Drogenhilfe des Paritätischen Landesverbandes verabschiedete sich Harald Stickel in den Ruhestand. Isabella Heilig tritt seine Nachfolge als Geschäftsführerin an.

Weitere Infos www.planb-pf.de

Personalia

Bereich Familie, Kinder, Migration und Vielfalt

Katja Reiner wird Referentin im Bereich Kita

Zum 15. Oktober 2024 trat Katja Reiner die Stelle der Referentin im Bereich Kita an und damit auch die Nachfolge von Andrea Gerth, die zum Jahresende 2024 in den Ruhestand ging. Reiner verfügt über einen Bachelor in Kindheitspädagogik und Master in Sonderpädagogik sowie Praxiserfahrungen als Erzieherin und war zuletzt Geschäftsführerin des Landesverbandes Kindertagespflege Baden-Württemberg. Sie berät die Mitgliedsorganisationen vom Standort Stuttgart aus.

Sabine Wild übernimmt neues Referat Armut

Zum 1. Dezember 2024 tritt Sabine Wild die Stelle als Referentin für Armut beim Paritätischen Landesverband an und übernimmt zur Projektkoordination auch die Projektleitung von SILKYplus gegen Kinderarmut.

Neues aus den Regionen

Regionalverbund Nordbaden

Mannheimer Kaffeeklatsch zur Dynamisierung städtischer Fördermittel

Der Vorstand des Kreisverbands Mannheim sprach beim Mannheimer Kaffeeklatsch mit leckerer Torte mit den sozialpolitischen Sprecher*innen des neu gewählten Gemeinderats über die Dynamisierung von pauschalierten städtischen Fördermitteln.



<https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/paritaetischer-trifft-politik-0>

Aktionstage gegen Armut und Ausgrenzung



Im Rahmen der Heidelberger Aktionstage gegen Armut und Ausgrenzung wurden im „Bündnis trifft Kommunalpolitik“ Betroffene, Politiker*innen und interessierte Bürger*innen gemeinsam ins Gespräch gebracht.



<https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/heidelberger-aktionstage-gegen-armut-und-ausgrenzung>

Bereich Arbeit und Qualifizierung – Personal

Dr. Michael Wenzler übernimmt Co-Bereichsleitung

Zum 1. November 2024 übernahm Dr. Michael Wenzler mit Ralf Nuglisch, bereits seit 2007 Leiter, zunächst die gemeinsame Leitung des Bereichs Arbeit und Qualifizierung. Zum 1. Januar 2025 verantwortet Wenzler den Bereich allein.

Ralf Nuglisch übernimmt das neue Aufgabengebiet Strategie

Die Stabsstelle Grundsatzfragen und Lobbyarbeit wird ergänzt um das Aufgabengebiet Strategie, für das künftig Ralf Nuglisch zuständig ist. Nuglisch war zuvor Leiter des Bereichs Arbeit und Qualifizierung. Die Themen Grundsatzfragen und Lobbyarbeit bleiben bei Deborah Castello, die bereits seit 2016 dafür verantwortlich ist.

Regionalverbund Heilbronn-Franken

„Paritätischer Stadtspaziergang“ und „Fachsimpeln“ in Bad Mergentheim



Einen spannenden Tag erlebten paritätische Mitgliedsorganisationen aus der Region Bad Mergentheim gemeinsam mit dem Vorstand des Landesverbandes, Ulf Hartmann, dem Kreisvorstand Main-Tauber Werner Fritz, Sabine Kapliz zu Sulewicz, Maximilian Uihlein und der Regionalleiterin Anette Zanker-Belz. Bei einem „Paritätischen Stadtspaziergang“ wurden einige Mitgliedsorganisationen besucht. Beim „Fachsimpeln in den Feierabend“ kamen viele Interessierte für einen intensiven Austausch zusammen.



<https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/paritaetischer-stadtspaziergang-fachsimpeln-bad-mergentheim>

Regionalverbund Stuttgart plus Region Kreisverband Stuttgart

Gratis Balkonkraftwerke für arme Menschen kommen bei Politik gut an

Ein Best Practice Beispiel aus Ludwigsburg für gesellschaftlichen Zusammenhalt, bei dem arme Menschen ein Balkonkraftwerk gratis erhalten, um jährlich ihre Stromkosten reduzieren zu können, stieß beim Stuttgarter Gemeinderat auf großes Interesse.



<https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/gratis-balkonkraftwerke-fuer-arme-menschen>

Regionalverbund Mittelbaden

Kreisverband Karlsruhe diskutiert mit Kommunalpolitik zu Inklusion und Migration

Der Kreisverband Karlsruhe diskutierte mit politischen und kommunalen Vertreter*innen aus dem Stadt und Landkreis Karlsruhe die Wahlergebnisse zur Kommunalwahl 2024 und deren Auswirkungen auf die Soziale Arbeit vor Ort. In der Diskussion konnten gesellschaftliche Entwicklungen benannt und konkrete Handlungsbedarfe und mögliche lokale Lösungsansätze aufgezeigt werden.



<https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/kreisverband-diskutiert-sozialpolitische-fragestellungen-nach-den-wahlen>

Regionalverbund Bodensee-Oberschwaben

Das gesellschaftliche Potenzial des Alters beim Frühstückstreff „Eat & Meet“

Welchen „Schatz“ ältere Menschen für die Gesellschaft darstellen und was es bei dessen „Hebung“ zu beachten gilt, stellte Prof. Dr. Dr. h.c. Andreas Kruse dem Kreisverband Bodenseekreis vor. Der Psychologe, Gerontologe und Demograph sowie verantwortlicher Autor der Altenberichte des Bundestags präsentierte Erkenntnisse aus eigener Forschung.



<https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/das-gesellschaftliche-potenzial-des-alters-beim-fruehstueckstreff-eat-meet>

Beratungsangebote besonders gefragt beim „Seitenwechsel“



Politiker*innen von Kommunal-, Landes- und Bundesebene nutzten den ersten „Seitenwechsel“ in den Kreisverbänden Konstanz und Ravensburg, um Einblicke in soziale Organisationen zu gewinnen. Insbesondere die Beratungsstellen für Schwangere, Straffällige und bei Suchtfällen, aber auch Einrichtungen für Kinder und Jugendliche hatten regen Zulauf.



<https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/seitenwechsel-weckt-der-politik-interesse-beratungsstellen>

Reden statt Spalten Demokratie braucht Kommunikation



Wie Kommunikation in schwierigen Zeiten gelingen kann, stellte der Redner, Musiker und Spitzensportler Matthias Berg bei „Der Paritätische Reden & Verändern“ des Kreisverbandes Ravensburg vor. Im Fokus stand der Umgang mit der Flut schlechter Nachrichten aus aller Welt, aber auch mit den kleinen kommunikativen Widrigkeiten im Umgang miteinander.



<https://paritaet-bw.de/leistungen-services/fachinformationen/reden-statt-spalten-demokratie-braucht-kommunikation>

Projekt IRENE – inklusives Redaktionsnetzwerk

Digitale Medienkompetenz von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen fördern

Der Paritätische Baden-Württemberg hat im Oktober 2023 das Projekt IRENE – Inklusives Redaktionsnetzwerk gestartet. Es wird von der Baden-Württemberg Stiftung gefördert und hat eine Laufzeit von drei Jahren.

Ziel des Projekts ist es, die digitale Medienkompetenz von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen zu stärken und zu fördern, damit sie ihre eigenen Themen, Ideen und Bedarfe selbst formulieren und einer breiten Öffentlichkeit zugänglich machen können.

Umsetzung in drei Schritten

Im ersten Schritt haben bis Ende 2023 neun Mitgliedsorganisationen ihre Mitarbeit zugesichert. Menschen mit kognitiven Einschränkungen aus diesen Einrichtungen werden mit journalistischen Schulungen in den Bereichen Print, Foto und Video zu Trainer*innen ausgebildet und von Pat*innen der teilnehmenden Einrichtungen begleitet.

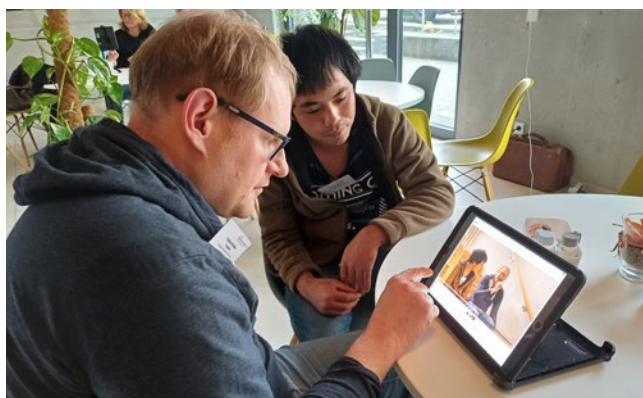
Im zweiten Schritt werden die Trainer*innen ermutigt, ihr erworbenes Wissen an weitere interessierte Menschen mit kognitiven Einschränkungen innerhalb der Einrichtungen weiterzugeben (Train The Trainer Prinzip), um so neben der eigenen digitalen auch gesellschaftliche Teilhabe leben zu können. Damit erreichen die Schulungsinhalte einen erweiterten Kreis von interessierten Personen und die Wirksamkeit des Projekts verstärkt sich.

Last but not least wird als dritter Schritt ein Curriculum aus barrierefreien Erklärvideos entstehen, um so die Erkenntnisse aus dem Projekt für weitere Menschen nachhaltig zur Verfügung zu stellen. Auf einer barrierearmen, digitalen Plattform, die vom Paritätischen Landesverband parallel dazu erstellt wurde, können eigene Beiträge der Projektteilnehmenden eingestellt werden. Dort werden auch die Erklärvideos zu finden sein. Außerdem wird ein landesweites Redaktionsnetzwerk gebildet, zu dem auch bereits bestehende Print- und Onlinemedien eingeladen und vernetzt werden.

Gelungene Auftaktveranstaltung in Pforzheim

Im Mai 2024 fand die Auftaktveranstaltung bei der Lebenshilfe in Pforzheim statt. Rund 30 Personen aus unterschiedlichen Mitgliedsorganisationen und verschiedenen Regionen nahmen daran teil. Im Mittelpunkt stand sowohl das gegenseitige Kennenlernen als auch das Finden von Themen, über die die Teilnehmer*innen in Zukunft berichten möchten. Außerdem wurde in das Fortbildungsmodul „Wie schreibe ich einen guten Text?“ eingeführt. Im November 2024 gab es eine weitere Veranstaltung, die das Themenfeld „Wie mache ich ein gutes Video?“ zum Inhalt hatte. Neben den Präsenzveranstaltungen wurden in diesem Jahr noch vier digitale Fortbildungen angeboten.

Im nächsten Jahr werden die IRENE-Teilnehmer*innen ihr Wissen im Bereich Video in kleineren Regionalgruppen mit mehreren Sitzungen weiter ausbauen und vertiefen.



Kontakt

Iris Heindl, Projektkoordinatorin IRENE – Inklusives Redaktionsnetzwerk, Der Paritätische Baden-Württemberg
heindl@paritaet-freiburg.de

Weitere Infos

<https://paritaet-bw.de/irene-inklusive-redaktionsnetzwerk>



Teilnehmende Mitgliedsorganisationen

- Lebenshilfe Pforzheim-Enzkreis e.V.
- Reha-Südwest gGmbH Mittelbaden
- Das Wohnhaus gGmbH
- KBF gGmbH TF Bodelshausen
- Leben Inklusiv e.V.
- Lebenshilfe Bretten-Bruchsal e.V.
- Lebenshilfe Donau-Iller e.V.
- Lebenshilfe Lörrach e.V.
- Tennentaler Gemeinschaften e.V.

Außergewöhnliche Kooperation

Acht junge Menschen aus Kirgisistan starten ihr FSJ bei der Karl-Schubert-Gemeinschaft

Seit dem 1. September 2024 absolvieren acht motivierte junge Erwachsene aus Kirgisistan ihr Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) in der Karl-Schubert-Gemeinschaft in Filderstadt-Bonlanden.



Sie beginnen ihr Engagement in der Karl-Schubert-Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) und in den Wohngemeinschaften und werden hier die Menschen ein Jahr lang mit Ihrem Einsatz tatkräftig unterstützen.

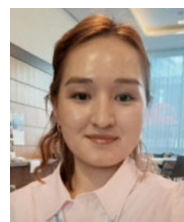
Möglich wurde diese außergewöhnliche Zusammenarbeit durch die Kooperation mit dem Entwicklungswerk für soziale Bildung und Innovation Landesverband Baden-Württemberg und der Personalagentur ISTAN Global Talent mit Sitz in Offenburg. Ziel der gemeinsamen Zusammenarbeit ist es, junge Menschen für eine Tätigkeit und Ausbildung im Bereich der Heilerziehungspflege zu begeistern.

Die acht kirgisischen Jugendlichen werden in den verschiedenen Bereichen der Karl-Schubert-Gemeinschaft Einblicke in die Betreuung von erwachsenen Menschen mit erhöhtem Assistenzbedarf bekommen und mit ihrem Einsatz den interkulturellen Austausch in unserer Gemeinschaft um wertvolle Erfahrungen bereichern.

Durch das FSJ erhalten sie die Möglichkeit, neue Kulturen kennenzulernen, sich persönlich weiterzuentwickeln und wichtige soziale Kompetenzen zu erlangen. Gleichzeitig ist es für die Karl-Schubert-Gemeinschaft eine einzigartige Gelegenheit, künftige Nachwuchsfachkräfte zu gewinnen.

Wir wünschen unseren neuen Freiwilligen einen gelungenen Start und viele bereichernde Erfahrungen!

Schon kleine Gesten machen den großen Unterschied



„Als Freiwilligendienstleistende in der Karl-Schubert-Gemeinschaft habe ich die besondere Chance, Teil einer Gemeinschaft zu sein, die auf gegenseitiger Unterstützung, Respekt und Fürsorge basiert. Meine Hauptaufgabe besteht darin, den Bewohner*innen im Alltag zu helfen und ihnen

ein Gefühl von Geborgenheit und Freude zu vermitteln. Das können kleine Hilfen bei täglichen Aufgaben sein, gemeinsame Spaziergänge oder einfach Gespräche, die uns einander näherbringen. „Besonders inspirierend ist es für mich zu sehen, wie schon kleine Gesten einen großen Unterschied machen können. Jede*r der Bewohner*innen motiviert mich mit seiner Stärke und Lebensfreude. Es zeigt mir, wie wichtig einfache menschliche Verbindungen sind und wie viel wir voneinander lernen können.“

Gulzar Chyngyzbekova
Freiwilligendienstleistende aus Kirgisistan

Kontakt

Tobias Braun, Geschäftsführung
Karl-Schubert-Gemeinschaft e.V.
tobias.braun@ksg-ev.eu, www.ksg-ev.eu

Staatliche Leistungen der Daseinsvorsorge und deren Rechtsgrundlage

Der Begriff der Daseinsvorsorge ist nicht abschließend definiert. In der Regel kennzeichnet er die Versorgung der Bevölkerung und der Wirtschaft mit als lebensnotwendig erachteten Gütern. Dazu gehören die Grundversorgung mit Energie und Wasser, die Abwasser- und Abfallbeseitigung, der öffentliche Verkehr, Post- und Telekommunikationsdienste, Gesundheitsdienste (insbesondere Krankenhäuser), Friedhöfe, Heime für Alte und Pflegebedürftige, sonstige Einrichtungen der Wohlfahrtspflege, Sporteinrichtungen und Bildungseinrichtungen aller Art (Kindergärten, Schulen, Hochschulen).

Die Daseinsvorsorge ist kein statischer Begriff, sondern von aktuellen sozialen und technischen Entwicklungen abhängig. Daher sind der Begriff und die Leistungen, die darunter fallen, nicht bis ins Letzte geklärt.

Verfassungsrechtliche Regelungen

In erster Linie ist die Daseinsvorsorge Ausdruck des Sozialstaatsprinzips. Aber auch andere Regelungen wie die Grundrechte und das Recht kommunaler Selbstverwaltung geben ihr einen gewissen verfassungsrechtlichen Rahmen.

Sozialstaatsprinzip

In Art. 20 Abs. 1 und 28 Abs. 1 S. 1 GG ist das Sozialstaatsprinzip als Staatsziel verankert. Es enthält sowohl eine staatliche Fürsorgepflicht für Hilfsbedürftige als auch eine auf langfristige Verhinderung von sozialer Not gerichtete Pflicht zur Vorsorge. Offen bleibt jedoch der Gewährigungsumfang sozialer Leistungen. Es werden keine subjektiven Rechte, insbesondere kein Anspruch auf bestimmte soziale Leistungen oder Regelungen begründet.

Grundrechte

Sind in erster Linie „Abwehrrechte des Bürgers gegen den Staat“. Allerdings können sich aus den Grundrechten auch Leistungs- und Teilhaberechte ergeben, die eine Handlungspflicht des Staates begründen („Freiheit durch den Staat“). Staatliche Verpflichtungen lassen sich jedoch nur für bestimmte Leistungen und in begrenztem Umfang aus den Grundrechten herleiten, wie beispielsweise

- Gewährung eines menschenwürdigen Existenzminimums
- Gewährung eines tragfähiges Gesundheits- und Krankenhaussystem
- Gewährung eines Mindeststandards von Bildungsangeboten, staatlichem Schulangebot
- Sicherstellung der Kommunalen Selbstverwaltung
- Sicherstellung der anerkannten Gemeinwohlbelange in den Bereichen Verkehr, Postwesen und Telekommunikation
- Infrastrukturgewährleistungsauftrag (Eisenbahnverkehrsverwaltung)...

Europäische Verträge

Auf Unionsebene ist die Daseinsvorsorge in Form der „Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse“ anerkannt. Darunter fallen insbesondere Infrastrukturleistungen wie der öffentliche Personenverkehr, die Elektrizitäts- und Wasserversorgung sowie Post- und Telekommunikationsdienste.

Einfachgesetzliche Regelung

Zudem existieren zahlreiche einfachgesetzliche Regelungen, die den Bund, die Länder und die Kommunen zur Erbringung von Leistungen der Daseinsvorsorge verpflichten. Diese beinhalten nicht notwendigerweise eine explizite Zuordnung zum Daseinsvorsorgebegriff. Wegen der großen Fülle der zum Begriff gehörigen Leistungen und – damit einhergehend an gesetzlichen Regelungen – können diese hier nicht im Einzelnen dargestellt werden.

Fazit

Die Daseinsvorsorge ist durch das Verfassungsrecht nur fragmentarisch ausgestaltet: Eine umfassende staatliche Verpflichtung zur Sicherstellung der Daseinsvorsorge lässt sich dem Grundgesetz nicht entnehmen, lediglich Mindeststandards und Rahmenbedingungen werden vorgegeben.

Bedeutend ist das Sozialstaatsprinzip, das die Erbringung existenziell notwendiger Daseinsvorsorgeleistungen garantiert. Die konkrete Festlegung und Ausgestaltung staatlicher Verpflichtungen zur Daseinsvorsorge erfolgen weitgehend durch einfachgesetzliche Regelungen.

Kontakt

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



HÄNDE REICHEN. WERTE SCHÜTZEN.

Ihr Interessenvertreter in allen Versicherungsangelegenheiten der Sozialwirtschaft

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

Partner des Paritätischen Baden-Württemberg

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

UNION Versicherungsdienst GmbH
Ecclesiastraße 1 – 4 • 32758 Detmold
Telefon +49 5231 603-0 • info@union-paritaet.de
www.union-paritaet.de

Ein Unternehmen
des Paritätischen





**ADJU
VARIS**

Für die Guten das Beste geben.

Multidisziplinärer Feinschliff für
Unternehmen der Sozialwirtschaft

Wirtschaftsprüfung Steuerberatung Rechtsberatung
www.adjuvaris.de

