



Der PARITÄTISCHE SH und die IU sind Bildungspartner in den dualen Studiengängen Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik.

Schwerpunkt „Arbeit“

Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit Seite 4

Inklusion in den Freiwilligendiensten Seite 10

Empowerment junger Muslim*innen Seite 18



Editorial

Liebe Leser*innen,

2022 neigt sich dem Ende zu und wir blicken zurück auf ein sehr herausforderndes Jahr. Als Gesellschaft haben wir, hat jede*r Einzelne von uns, die vielfältigen Auswirkungen und Nachwehen der Coronapandemie noch in den Knochen und vor allem auf der Seele: Kita-Kinder, die ohne Schuluntersuchung eingeschult wurden; Jugendliche, die in der Schule den Anschluss verloren haben oder denen der Übergang in den Beruf erschwert wurde; Menschen mit einer psychischen oder einer Suchterkrankung; Geflüchtete, deren sprachliche oder berufliche Integration ins Stocken geraten ist; gewaltbetroffene Frauen und Kinder, für die ihr Zuhause kein Rückzugsort sein konnte ...

Wir alle wünschen uns seit Jahren, dass die Pandemie endlich vorbei ist, doch wir dürfen nicht vergessen, dass trotz der sinkenden Infektionsgefahr ihre Nebenwirkungen noch lange anhalten werden. Wir können nicht einfach wieder dort anfangen, wo wir am 14. März 2020 standen – weder persönlich und schon gar nicht als Gesellschaft. Zumal das Jahr 2022 gezeigt hat, dass die nächsten großen Krisen nicht nur vor der Tür stehen, sondern ohne zu fragen eingetreten sind und sich in unseren Wohnzimmern breit gemacht haben.

Um all die Auswirkungen dieser Krisen – ob psychosozial, pflegerisch, sozialpädagogisch, pädagogisch oder auch mit Lebensmitteln, Decken, Schulranzen – abzufedern, braucht es Menschen, die sich um andere Menschen kümmern. Das ist das Wesen und Herzstück der Sozialen Arbeit. Doch damit Menschen sich um Menschen kümmern können, braucht es ein System, das personell und finanziell ausreichend ausgestattet ist.

Es gibt viele gute politische Ideen und Ansätze, doch es bringt nichts, neue Projekte aus dem Boden zu stampfen, wenn nicht genügend Ressourcen im System sind. Ob offener Ganztags, Sprachförderung in Kitas, psychosoziale Beratung von Geflüchteten, Altenpflege, Betreuung von Menschen mit Behinderung, Schuldnerberatung oder Gewaltschutzkonzepte: Dies alles kann nur gelingen, wenn das System nicht auf Kante genäht ist, sondern personelle und finanzielle Spielräume erlaubt.

Gute, nachhaltig wirksame Ideen brauchen Menschen, die sie umsetzen können: Arbeitnehmer*innen, die nicht auf Dauer durch Personalausfälle und Krankheit überlastet sind, und Träger, die nicht ständig Notfallpläne schmieden müssen, sondern die Möglichkeit haben, die bestmögliche Begleitung für ihre Nutzer*innen und Klient*innen anbieten zu können. Kurz gesagt: Das System braucht mehr Fachkräfte, und zwar eher gestern als morgen!

Bereits vor der multiplen Krise, in der wir uns gerade befinden, waren die Soziale Arbeit und das Gesundheitssystem chronisch unterbesetzt, unterbezahlt, unterfinanziert. Sich mit aller Kraft dem Fachkräftemangel anzunehmen, bedeutet, in die Zukunft zu investieren: in Chancengerechtigkeit, in Demokratiestärkung, in Inklusion, in Menschlichkeit. Niemandem in unserer Gesellschaft hilft ein System, in dem Kinder und Senior*innen von überlasteten Fachkräften betreut werden, wenn Geflüchteten der Weg in den Arbeitsmarkt verwehrt bleibt, wenn pflegende Angehörige einspringen, weil Pflegedienste oder Wohngruppen schließen müssen. Das alles hat auch eine ökonomische Komponente und dieser muss sich jede*r bewusst sein.

2022 stand der Fachkräftemangel im Fokus des PARITÄTISCHEN Schleswig-Holstein, an vielen Stellen haben wir die alte und neue Landesregierung darauf aufmerksam gemacht. 2023 werden wir das Thema leider nicht zu den Akten legen können – packen wir's schnellstmöglich gemeinsam an, wir bleiben laut!



Michael Saitner

Geschäftsführender Vorstand

0431 56 02 – 10

vorstand@paritaet-sh.org

Bildverzeichnis

Titelfoto: © IU – Internationale Hochschule

Seite 3: © Kieler Stadtkloster

Seite 13: © Stiftung Drachensee

Seite 31: © Stiftung Drachensee

Alle weiteren Fotos & Abbildungen: © PARITÄTISCHER SH

Kein Exemplar mehr bekommen?

Ein Download der *sozial* als PDF ist möglich unter:

<https://paritaet-sh.org/aktuelles/publikationen>



Klimaneutrales Druckprodukt: Kompensation von Treibhausgasemissionen durch zusätzliche Klimaschutzprojekte.

Der PARITÄTISCHE SH unterstützt mit ClimatePartner Aufforstung und Umbau deutscher Wälder.

Impressum

Herausgeber

Der PARITÄTISCHE Schleswig-Holstein e.V.

Geschäftsführender Vorstand: Michael Saitner

Zum Brook 4

24143 Kiel

<https://paritaet-sh.org>

Redaktion & Lektorat

Julia Bousboa, bousboa@paritaet-sh.org

Konzept & Gestaltung

Bucharchitektur \ Kathrin Schmuck, Kiel

Mitarbeit: Paul Eichholtz

Korrektorat

Miriam Seifert-Waibel, Hamburg

Lithografie

Falk Messerschmidt, Leipzig

Druck

Schmidt & Klaunig GmbH, Kiel

Papier

Circle Volume White, 240 g/qm & 115 g/qm

FSC®-zertifiziert

ISSN 2700-0168

© Der PARITÄTISCHE Schleswig-Holstein e.V., 12/2022

Inhaltsverzeichnis

- 1 Editorial

- 3 **Schwerpunkt: Arbeit**

- 13 **Gesellschaft**
 - 14 Teilhabe & Pflege
 - 18 Kinder & Jugendliche
 - 20 Migration & Flucht
 - 22 Frauen & LSBTIQ*

- 23 **Engagement**
 - 24 Freiwilligendienste
 - 26 EUTB & KIBIS
 - 27 Zivilgesellschaftliches Engagement
 - 30 Förderung

- 31 **Soziale Arbeit**
 - 32 Digitalisierung & Nachhaltigkeit
 - 34 Qualität & Fortbildung

- 36 Neuigkeiten aus dem Verband

Schwerpunkt: Arbeit

Die Stiftung Kieler Stadtkloster begegnet dem Fachkräftemangel in der Pflege mit einer eigens entworfenen Personalmarketingkampagne.



Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit

Wohnangebote für Menschen mit Beeinträchtigung in Gefahr

Der Fachkräftemangel ist aktuell in aller Munde, sowohl in der Öffentlichkeit als auch in der Politik. Fast in jeder Branche werden Fachkräfte gesucht, vakante Stellen bleiben unbesetzt. Auch der Zeitraum für die Neubesetzung freier Stellen erhöht sich gefühlt täglich.

Im Kurzbericht des deutschen Wirtschaftsinstitutes vom 12. August 2022, der die Fachkraftlücke im Zwölf-Monats-Durchschnitt darstellt, wird aufgezeigt, dass die größten Fachkräftelücken im sozialen beziehungsweise im Gesundheitssektor verortet sind. So ist aktuell der Berufsbereich der Sozialarbeit und Sozialpädagogik traurigerweise auf Platz 1, gefolgt von Erzieher*innen auf Platz 2, Altenpfleger*innen auf Platz 3 und Gesundheits- und Krankenpfleger*innen auf Platz 5.

Bedenkt man, dass gerade in besonderen Wohnformen und Hauswohngemeinschaften, in denen Menschen mit Beeinträchtigungen leben, das Erbringen der Assistenzleistungen in der Regel im Rahmen eines multiprofessionellen Teams erfolgt, das eben aus den oben benannten Berufsgruppen besteht, zeichnet dies ein düsteres Bild für die Eingliederungshilfe. Ein hier noch nicht benannter Berufszweig, für diesen Bereich der Eingliederungshilfe aber besonders relevant, ist neben der Heilpädagogik die Heilerziehungspflege. Diese bildet eine Schlüsselfunktion, da die Ausbildung neben pädagogischen, teilhabeorientierten Inhalten eben auch pflegerische Inhalte umfasst. Leider ist auch hier ein Rückgang an Auszubildenden an den Berufsschulen spürbar, was unter anderem an der nicht vorhandenen regelhaften Ausbildungsvergütung liegen könnte. Zurzeit ist es nicht unüblich, Schulgeld für diese Art Ausbildung in Schleswig-Holstein zu zahlen. Es fehlt hier an Förderungen und Unterstützungen seitens des Kultusministeriums und der Politik. Unternehmen im Bereich der Eingliederungshilfe, im Speziellen der Behindertenhilfe, können somit das erste Mittel der Wahl, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, nämlich das Mittel der Ausbildung, kaum nutzen.

Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Arbeitsbedingungen und die Arbeitssituation von Beschäftigten in der Behindertenhilfe deutlich verschlechtern, wie die Studie der TU Darmstadt aus dem Jahr 2021 zeigt. Oft sind Arbeitszeiten

gerade in Wohnangeboten entgrenzt, auch das Arbeiten in geteilten Diensten scheint oft noch gang und gäbe zu sein. Ein Grund könnte sein, dass Menschen mit Beeinträchtigung unabhängig vom Wohnsetting einer Tätigkeit in einem zweiten Lebensbereich nachgehen, zum Beispiel einer Beschäftigung in einer WfbM. Assistenzleistungen werden dann am Morgen, am Abend, am Wochenende, bei Krankheit und im Urlaub benötigt und dementsprechend erfolgt der Personaleinsatz – zu unregelmäßigen und für viele unattraktiven Zeiten. Hinzu kommen steigende Bedarfe bei Menschen mit Beeinträchtigung und eine komplexere Leistungserbringung im Zuge der zusätzlichen Anforderung an ihrer Tätigkeit, welche durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) verursacht werden.

Unternehmen im Bereich der Eingliederungshilfe können das erste Mittel der Wahl, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, nämlich das Mittel der Ausbildung, kaum nutzen.

Auf dieses angespannte System trifft nun die Coronapandemie, mit einer einrichtungsbezogenen Impfpflicht und, neben allen bekannten negativen Auswirkungen, auch noch diversen bürokratischen Umsetzungsbestimmungen: Auflagen, die denen der Pflege in großen Teilen gleichen. Leider finden Bereiche der Eingliederungshilfe bei der Schaffung von Entlastungsleistungen nur wenig bis keine Berücksichtigung. Jüngst zeigte sich dies in der Rückmeldung der Sozialministerin bezüglich der paritätischen Forderung zum vorzeitigen Aussetzen der einrichtungsbezogenen Impfpflicht in Schleswig-Holstein. Damit soll für Entlastungen im Pflegebereich gesorgt werden, die Eingliederungshilfe findet hier jedoch keine Beachtung. Vielmehr sorgte die Landesregierung in Schleswig-Holstein im letzten Jahr per Verordnung dafür, dass Personalschlüssel im Bereich Verwaltung und Leitung hochgezogen wurden,

was dafür sorgte, dass ein belastetes System noch zusätzlich belastet statt entlastet wird.

Wir begrüßen, dass die Politik die dringend benötigten Anreize und Entlastungsleistungen schafft, gerade vor allem im Pflegebereich, um den aktuellen Herausforderungen entgegenzuwirken. Nichtsdestotrotz müssen aber auch Anreize in vergleichbaren Strukturen mit vergleichbaren Auflagen geschaffen werden. Denn ohne Entlastungen, wird der Fachkräftemangel in diesen Bereichen durch die zusätzlichen Anforderungen verstärkt, da zum Beispiel bürokratische verordnete Leistungen zu den eigentlichen Leistungen hinzukommen.

Leider finden Bereiche der Eingliederungshilfe bei der Schaffung von Entlastungsleistungen nur wenig bis keine Berücksichtigung.

Es sind erste Tendenzen der Abwanderung von Fachkräften aus der Eingliederungshilfe in Bereiche der Pflege oder auch der KiTa zu spüren, gerade auch im Bereich der Wohnangebote für Menschen mit einem komplexen Assistenzbedarf. Aber auch in Systeme der Leiharbeit sind deutliche Abwanderungen wahrzunehmen. Also in ein System, welches die Bedürfnisse der Mitarbeitenden in großen Teilen befriedigen kann, durch faire Bezahlung, verbindliche Arbeitszeiten und weitere zusätzliche Vergünstigen, da es marktorientiert agiert.

Die Folgen sind, dass bereits heute kleinere quartiersnahe Wohnangebote nicht mehr wissen, wie sie einen verbindlichen Dienstplan sicherstellen und aufrechterhalten können. Oft bricht bereits bei einer Krankmeldung das fragile Konstrukt zusammen. Zunehmend bedroht sind also Angebote, die man im Rahmen des BTHG eigentlich fördern müsste, wollte man doch die Abschaffung der Sonderwelten, unter anderem der besonderen Wohnformen. Aber auch größere Anbieter*innen beklagen einen deutlichen Fachkräftemangel,

gerade wenn sie einen Schwerpunkt innerhalb des Angebotes haben. Oft ist das letzte Mittel der oben beschriebene Einsatz von Mitarbeitenden im Rahmen der Leiharbeit, welche die Situation vor Ort jedoch nur kurzfristig lösen.

Aber auch die Qualität der Leistungserbringung leidet deutlich und setzt Fachkräfte zusätzlich unter Druck, da sie das Gefühl haben, ihrem eigenen fachlichen Anspruch nicht mehr gerecht werden zu können. Zudem wird ein weiteres System stark in Mitleidenschaft gezogen: das der Eltern und Angehörigen. Sie fangen alles auf, was das professionelle Netz nicht mehr leisten kann. Oft müssen Eltern ihre Arbeitszeit reduzieren oder aussetzen, da Angebote im Rahmen von Beschäftigung und Wohnen fehlen.

Vor diesem Hintergrund sehen wir mit Sorge in die Zukunft, da sich mit dem BTHG die Situation für Menschen mit Beeinträchtigung eigentlich in Richtung einer selbstbestimmten, gleichberechtigten und wirksamen Teilhabe an der Gesellschaft verbessern sollte. Daher fordern wir:

- Leistungsangebote der Eingliederungshilfe müssen Beachtung bei der Planung von Entlastungsleistungen finden;
- Ausbildungsoffensive: Die Heilerziehungspflegeausbildung muss in ein praxisintegriertes System mit einer entsprechenden Entlohnung überführt werden;
- Ausbau dualer Studiengänge;
- Anreize und Verbesserung der Situation der Mitarbeitenden in der Sozialen Arbeit;
- regelhafte Erschwerniszulagen für bestimmte Tätigkeiten;
- flächendeckende Tarifentlohnung: fairer Lohn für faire Arbeit;
- Anpassung der Personalschlüssel;
- Anreize für die Förderung innovativer Wohnformen. •



Andrea Kehler

0171 86 54 966

kehler@paritaet-sh.org

Helfen macht glücklich

Kieler Stadtkloster geht neue Wege im Personalmarketing



Die personelle Situation in der Altenpflege und -betreuung stellt sich vielerorts ähnlich dar: zu wenig Pflege- und Führungskräfte für einen immer größer werdenden Arbeits- und Betreuungsbedarf. Dieser lang absehbare Notstand wird wortwörtlich auf dem gesundheitlichen Rücken aller Beteiligten ausgetragen. Um sich hier nicht weiter von externen Entwicklungen abhängig zu machen, tritt das Kieler Stadtkloster dem Notstand mit einer eigenen Personalmarketingkampagne entgegen. Ziele der Kampagne sind das Verdeutlichen des „glücklichmachenden“ Pflegeberufs und das Hervorheben der Alleinstellungsmerkmale der Stiftung Kieler Stadtkloster als gemeinnützige Arbeitgeberin mit neun Einrichtungen, die alle modernen Wohn- und Betreuungsformen anbieten.

Um sich hier nicht weiter von externen Entwicklungen abhängig zu machen, tritt die Stiftung Kieler Stadtkloster dem Notstand mit einer eigenen Personalmarketingkampagne entgegen.

Getreu dem Motto „Tu Gutes und sprich drüber“ wurde dem Kampagnenkind mit „Helfen macht glücklich“ ein Name mit Wiedererkennungswert gegeben. Das eigene Kampagnendesign liefert den Rahmen für neue Werbeträger und gemeinsame Aktionen unter Einbindung unserer Mitarbeiter*innen. Seit Jahresbeginn werden beispielsweise Stadtkloster-GlücksGesichter gesucht – das sind Mitarbeitende, die an ihrem Arbeitsplatz erzählen, was sie an der Stiftung Kieler Stadtkloster als Arbeitgeberin und dem Pflegeberuf schätzen. Dreh- und Angelpunkt ist die Website www.helfen-macht-gluecklich.de, hier stellen wir uns als Arbeitgeberin vor und geben ein Versprechen ab, was Mitarbeiter*innen bei und von uns erwarten können. Lange Zeit stand das Gehalt im

Mittelpunkt, das hat sich mit der Umsetzung des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) geändert. Das Entlohnungs-niveau wurde deutlich angehoben und gleicht sich branchenweit an. Die Standards enthalten die Grundvergütung, steuerfreie Sonn- und Feiertagszuschläge sowie Bereitschafts- und Vertretungszulagen. Wir ergänzen das Angebot um Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Einspring-, Ausbildungs-, Jubiläums- und Funktionsprämien. Den Unterschied machen allerdings unsere Leistungen, die das ausgezahlte Netto erhöhen und den Geldbeutel direkt entlasten. Dazu zählen der jährliche Sachbezug von bis zu 462 Euro über eine Guthabekarte, die Zuschussung des Jobtickets mit jährlich 300 Euro, die Kostenübernahme der JobBike-Rundumversicherung. Das gilt für das eigene wie auch ein zweites JobBike für die Partnerin oder den Partner. Bei der betrieblichen Altersvorsorge geben wir über den 20-Prozent-Zuschuss die Arbeitgeberersparnis 1:1 an unsere Mitarbeitenden weiter, gesetzlich sind 15 Prozent gefordert. Das Krankengeld Plus ergänzt die soziale Absicherung, hier stocken wir das Krankengeld für sechs Wochen auf 100 Prozent der bisherigen Nettovergütung auf. Über das betriebliche Gesundheitsmanagement bieten wir abwechslungsreiche Bewegungsangebote, Präventionskurse und Schulungen an. Für die psychische Gesundheit garantieren wir die anonyme Kostenübernahme für bis zu drei psychologische Beratungstermine über den Kooperationspartner donna klara. Neben 33 Tagen Jahresurlaub können sich unsere Mitarbeiter*innen auf eine verlässliche und langfristige Dienstplanung freuen – diese wie auch andere Leistungen garantieren wir offiziell durch unsere Betriebsvereinbarungen. Auch unsere Führungskräfte werden begleitet: Wir haben ein Führungskräfteprogramm entwickelt, das individuelle Entwicklungs- und Qualifizierungsangebote bereithält. Das gemeinsame für einander Einstehen und das persönliche Engagement aller Mitarbeiter*innen prägen unsere Unternehmenskultur nachhaltig, was auch von außen spürbar ist – folgen Sie uns dazu gerne auf Facebook und Instagram. •

Moritz Lufft
Stiftung Kieler Stadtkloster
Harmsstraße 104–122
24114 Kiel
0431 580880
personal@stadtkloster.de
www.helfen-macht-gluecklich.de

Duales Studium an der Internationalen Hochschule

Neue Bildungspartnerschaft des PARITÄTISCHEN SH mit der IU

Als größte staatlich anerkannte und akkreditierte private Hochschule mit 85.000 Studierenden (davon über 45 Prozent im Bereich Soziales & Gesundheit), rund 480 Professor*innen, mehr als 1000 Dozent*innen und 10.000 Praxispartner*innen zählt die IU Internationale Hochschule zu einer der modernsten Lehrinrichtungen in Europa. Die IU bietet als Anbieterin für integrierte Aus- und Weiterbildungskonzepte insbesondere für (angehende) Fachkräfte und soziale Organisationen Lösungen für alle Abschnitte der beruflichen Laufbahn – von Schulabgänger*innen bis zu Führungskräften.

Fachkräftegewinnung mit dem dualen Studium der IU

Der Fokus der Zusammenarbeit mit Trägern und Verbänden des PARITÄTISCHEN SH liegt in Zeiten des Fachkräftemangels dabei auf dem dualen Studium in den bewerberstarken Studiengängen Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik. Zusätzlich zu den bereits etablierten dualen Studienorten Lübeck und Hamburg geht im Oktober 2023 auch der Campus in Kiel an den Start.

Sowohl Praxispartner*innen als auch Studierende profitieren von einem Konzept, das eine enge Verzahnung zwischen Praxis und Hochschule vorsieht. In dreieinhalb Jahren gewinnen Studierende durch den Mix aus Praxiseinsatz und praxisintegriertem Hochschulunterricht in kleinen Gruppen viel Erfahrung und können das Erlebte und Erlernte stets in die jeweils andere Phase transferieren. Die Lehrenden kommen dabei selbst aus der Berufswelt und können ihr Wissen dadurch besonders praxisbezogen vermitteln. Das duale Studium der IU bietet dazu mehrere Zeitmodelle, die nach individuellen Bedürfnissen der Praxispartner*innen wählbar sind. Praxisträger- und einrichtungen, die nachhaltig Nachwuchsfachkräfte für ihre Häuser gewinnen und qualifizieren möchten, werden auf Wunsch darüber hinaus durch die Studienberater*innen der IU mittels einer aktiven und bedarfsgerechten Vermittlung von Studienanwärter*innen unterstützt. Zudem garantiert die IU eine laufende Betreuung ihrer Praxispartner*innen und Studierenden durch

die Studienberatung und organisiert darüber hinaus unter anderem regelmäßige Anleiter*inrentreffen und Impulsvorträge.

Vielfältiges Angebot an dualen Studiengängen

Neben den Studiengängen Soziale Arbeit, Kindheitspädagogik und Gesundheitsmanagement ist an der IU das duale Studium auch in über 23 weiteren Studiengängen möglich – unter anderem in den Bereichen Management, Marketing und IT. Auf diese Weise unterstützt die IU bei der Gewinnung und Entwicklung von Nachwuchskräften. <https://www.iu-dualesstudium.de/>

Perspektiven für Mitarbeitende in Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN SH

Neben der Personalgewinnung spielt auch die berufsbegleitende Weiterqualifizierung von internen Fachkräften eine immer stärkere Rolle in sozialen Organisationen. Wichtig dabei ist, dass diese flexibel und neben dem Job absolviert werden kann. Das barrierearme IU-Fernstudium ermöglicht durch sein Onlineangebot maximale Flexibilität im Berufs- und Lebensalltag, zudem jederzeit mögliche Studienstarts sowie Zeitmodelle, welche auf die persönliche Situation angepasst werden können. Die Einbindung unterschiedlicher Lernmedien und eine breite Unterstützung durch Lehrende, Study Coaches und Tutor*innen sowie Netzwerke fördern die individuelle Lernerfahrung. Mitarbeitende können durch Anerkennung von Vorleistungen aus Aus-, Fort- und Weiterbildungen ein Studium verkürzen. <https://www.iu-fernstudium.de/>

Maßgeschneiderte Lösungen

Darüber hinaus bietet die IU Trägern und Fachbereichen die Möglichkeit, maßgeschneiderte und förderfähige Onlineweiterbildungen aus den AZAV-akkreditierten Modulen von über 220 Onlinestudienprogrammen zu entwickeln. Im Zuge der engen Kooperation mit dem PARITÄTISCHEN SH können im Verbund auch eigene Studienprogramme, eigene Studierendenklassen im dualen Studium oder gemeinsame Praxisforschungsprogramme ins Leben gerufen werden. •

Leonhard Prechtl

IU Internationale Hochschule
IU Corporate
Muggenhofer Straße 136
90429 Nürnberg
0162 2133 945
0911 509621 12
leonhard.prechtl@iu.org

Studienberaterinnen für Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN SH

Lübeck & Kiel: Marlina Voß
0451 930 981 13
marlina.voss@iu.org
Hamburg: Sabrina Lecker
040 284 6835 175
sabrina.lecker@iu.org

Potenziale Geflüchteter erkennen und heben

Fachveranstaltung zum Fachkräftemangel in Schleswig-Holstein

Der Fachkräftemangel wird nicht nur in Schleswig-Holstein immer spürbarer. Als ein Teil der Lösung wird Zuwanderung aus dem Ausland diskutiert und die gezielte Anwerbung von ausländischen Fachkräften politisch gefördert. Geflüchtete, die bereits in Deutschland leben, werden in dieser Debatte häufig nicht mitgedacht. Viele bringen Berufserfahrungen und Qualifikationen mit, andere mussten ihre Bildungs- und Berufsbiografien unterbrechen. Daher sind sie interessiert und motiviert, sich hier zu Fachkräften zu entwickeln. Dem stehen zahlreiche Hemmnisse entgegen. Auf der Fachveranstaltung im September 2022 mit über 100 Teilnehmenden haben die Netzwerke Lösungsansätze vorgestellt und weitere im Rahmen einer Podiumsdiskussion erarbeitet.

Claus Ruhe Madsen, Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein, eröffnete die Fachveranstaltung mit einem Grußwort, dankte den Beratenden der Netzwerke für ihre wichtige Arbeit und betonte: „Wir als Land brauchen Fachkräfte. Aber vor allem brauchen die Menschen, die aus ihren Heimatländern fliehen, hier eine Perspektive. Integration in Bildung und Arbeit kann eine solche Perspektive bieten. So können wir helfen und uns dabei selbst helfen.“

■ Unternehmen stehen bei der Integration von Geflüchteten vor Herausforderungen, die aber überwindbar sind.

Die Ergebnisse der Forschung zeigen, dass 2021 die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Menschen aus Asylherkunftsstaaten im Vergleich zum Vorjahr um ca. 20 Prozent gestiegen ist, erläuterte die Arbeitsmarktforscherin des Deutschen Instituts für Wirtschaft, Dr. Cardozo Silva, ein Monitoring des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Die Arbeitgeberperspektive wurde von Kai von Lengerke vom NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge des Deutschen Industrie- und Handelskammertags

(DIHK) und dem technischen Bereichsleiter der Firma Heinz Plus GmbH, Martin Stellmacher, vorgestellt. Unternehmen stehen bei der Integration von Geflüchteten vor Herausforderungen, die aber überwindbar sind. Individuelle, bedarfsgerechte und ergebnisoffene Beratung und Begleitung beider Parteien sind ein wesentlicher Faktor für das Gelingen der Integration. Beispielsweise konnten die befürchteten Sprachbarrieren mit der Unterstützung durch die Sprachtrainings des Netzwerkes „Alle an Bord!“ schon in der Einarbeitungsphase gesenkt werden. „In dem auf den konkreten Bedarf angepassten Kleingruppentraining konnten die neuen Mitarbeitenden die nötigen Fachbegriffe lernen und sind inzwischen gut eingearbeitet und integraler Bestandteil des Teams“, freute sich Martin Stellmacher und ermutigte andere, die vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten zu nutzen. Insgesamt machen Betriebe gute Erfahrungen damit, geflüchtete Fachkräfte einzustellen.

Dafür sollten vor allem aufenthaltsrechtliche und bürokratische Hürden weiter abgebaut werden. Die häufige Nichtanerkennung von Berufserfahrung und Abschlüssen der Geflüchteten aus ihren Heimatländern ist problematisch, weil Arbeitgebenden die Chance auf wertvolle Mitarbeitende entgeht. Einigkeit bestand darin, dass die Potenziale Geflüchteter stärker erkannt und sichtbar gemacht werden sollten. Dafür gibt es trotz schon erreichter Veränderungen noch Bedarf an strukturellen Verbesserungen, vor allem in der Zugänglichkeit und Attraktivität von Arbeitsplätzen und bei den gesetzlichen und administrativen Zugangsbedingungen. •

Auf dem Weg zur Aussicht auf ein gutes (Arbeits-)Leben?

Stadtteilberatung STABS in Lübeck

„Akti(F) für ein gutes Leben für alle“ – unter diesem Titel fand erst vor wenigen Tagen, am 8. Dezember, die Abschlussveranstaltung unseres Projektes „STABS – Stadtteilberatung Die Salzspeicher“ statt. Ein Modellprogramm des Bundesarbeitsministeriums stellte mit der neuen Richtlinie „Akti(F) – Aktiv für Familien und ihre Kinder“, anders als bislang üblich, nicht die viel gepriesene Vermittlungsquote in den ersten Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt. Zwei vorgegebene Ziele wurden für die rund 40 bundesweit beauftragten Projektteams zentral. Neben der Verbesserung der Lebenssituation und gesellschaftlichen Teilhabe für Familien, die von Armut und Ausgrenzung betroffen sind, waren gesellschaftliche Strukturen ebenso Thema. Behörden und Träger, die im Extremfall mehr oder weniger isoliert und ausschließlich auf das eigene Sachgebiet schauend arbeiten und Entscheidungen über ihre „Fälle“ treffen, sollen durch Impulse, die aus den Projekten kommen, mit „rechtskreisübergreifendem“ Blick die Zusammenarbeit vor Ort optimieren.

In den vergangenen 34 Projektmonaten beschäftigen uns somit immer und immer wieder Puzzleaufgaben wie diese: Wie sähe ein gutes (Arbeits-)Leben für alle aus? Welcher Rahmen könnte gewährleisten, dass alle gesehen werden? Unter welchen Bedingungen könnten alle teilhaben und sich einbringen? Was steht wem im Weg? Wie ist das zum Beispiel für Menschen, die hierher geflohen sind? Wie ist das besonders für Frauen? Und für ihre Familien? Vor welchen Schwierigkeiten stehen sie? Wie ist es dazu gekommen? Was hilft ihnen weiter? Was stärkt sie? Was sind ihre Stärken? Was braucht es, damit diese sich fruchtbar machen lassen? Wie können diese Menschen an den Arbeitsmarkt herangeführt, wie kann der Markt dafür fit gemacht werden? Wodurch wird er der Vielfalt der Arbeitenden gerecht, ihren vielfältigen Träumen, Zielen und Stärken? Wie geht Beratung in diesem Zusammenhang? Was und wer gehört dazu? Wie finden sich Bündnispartner*innen auf diesem Weg? Was braucht es noch, damit es gut weitergeht?

Ein „gutes Leben“ lässt sich trotz vieler Versuche, zum Beispiel durch den Human-Development-

Index, nicht in der üblichen Weise operationalisieren. Gerade bei der Reflexion der Projektarbeit geht es darum, Fragen zu stellen, die an Erfahrungen anknüpfen. Projekte sollen Räume schaffen, die Einzelnen einen Rahmen geben. Ein Innenraum, der ein Nachforschen und ein Innehalten, ein gehaltenes Nach-innen-Gehen möglich macht. Zur Beantwortung der Frage nach dem guten (Arbeits-)Leben, zum eigenen Gestalten der Wirklichkeit, sind diese Räume von elementarer Bedeutung. Das Rahmengenbeben ist eine der tragenden beraterischen Kernaufgaben, wenn unsere Unterstützung einen Beitrag zur Minderung von Armut und Schritte zum guten Arbeitsleben leisten soll.

■ Behörden und Träger, die ausschließlich auf das eigene Sachgebiet schauend arbeiten, sollen durch Impulse, die aus den Projekten kommen, die Zusammenarbeit vor Ort optimieren.

Diese Perspektive lenkt den Blick auf das anfangs zuerst genannte Ziel des Programms: die Bedarfe, auch die Unterstützung bei der Wahrnehmung der rechtlichen Ansprüche, der am Projekt teilnehmenden Familien. Offen bleiben Fragen, die (hier) noch nicht gestellt wurden. Fragen nach der Verbesserung der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit der Akteur*innen im Umkreis der Familien, in den Quartieren, in der Verwaltung und der weiteren sozialen Träger, mit denen belastete Menschen unweigerlich zu tun haben. Wie kommt es beim zweiten Ziel des Programms Akti(F) zu einem Nach-innen-Gehen, zu einem Raum zum Unterbrechen und Reflektieren der Routinen, um dieser zum Teil unübersichtlichen, sicher sehr komplexen und herausfordernden Aufgabe besser gerecht zu werden? •

Marianne Kaiser

Frauenetzwerk zur Arbeitssituation
Walkerdamm 1
24103 Kiel
0431 67 88 30
marianne.kaiser@
frauenetzwerk-sh.de



Özlem Erdem-Wulff

0431 56 02 – 84

erdem-wulff@paritaet-sh.org



Katharina Harder

0151 44 25 78 96

harder@paritaet-sh.org



Tabea von Riegen

0431 56 02 – 77

vonriegen@paritaet-sh.org

Inklusion und Diversität in den Freiwilligendiensten

Innovative Projekte ermöglichen verbesserte Teilhabe im FSJ & BFD



Weitere Informationen zur Koordinierungsstelle Inklusion und Diversität

Jeder Mensch, der sich ehrenamtlich für die Gesellschaft engagieren will, soll die Möglichkeit dazu haben – unabhängig von Alter, Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Beeinträchtigung, Sexualität, Religion oder Bildungshintergrund. Doch findet sich dieses Prinzip auch in der Praxis umgesetzt wieder? Die Freiwilligendienste (FSJ & BFD) sind Orte für ein solches gesellschaftlichen Engagement. Und mehr als das: Sie sind praktische Lernorte, die die Freiwilligen oft langfristig in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und Berufsfindung prägen. Schaut man sich demografische Daten von Freiwilligen an, so merkt man jedoch, dass hier einige Personengruppen nur sehr marginal vertreten sind. Insbesondere junge Menschen mit Behinderung, mit Migrationsgeschichte oder mit keinem oder mittlerem Schulabschluss scheinen noch keinen leichten Zugang zu FSJ- und BFD-Plätzen und den damit einhergehenden Chancen zu haben.

■ Ziel ist es, das FSJ und den BFD zugänglicher für Menschen mit Behinderung oder psychischen Erkrankungen zu machen.

Um die Strukturen in den Freiwilligendiensten hin zu mehr Diversität und Inklusion zu fördern, wurden dieses Jahr zwei neue Instrumente initiiert, die Einsatzstellen und Trägern zur Verfügung stehen. Zum einen gibt es seit März 2022 eine neue bundesweite Koordinierungsstelle, die ihnen als Anlaufstelle für alle Fragen und Anliegen rund um das Thema Inklusion und Diversität dient und Angebote zur Verbesserung der Strukturen entwickelt. Ziel ist es, das FSJ und den BFD zugänglicher für Menschen mit Behinderung oder psychischen Erkrankungen zu machen; Einsatzstellen zu ermöglichen, die eigenen Plätze mit vielfältigen Bewerber*innen zu besetzen; sowie die Einsatzstellen bei damit einhergehenden möglichen Herausforderungen zu unterstützen. Hierzu gibt es unter anderem

eine regelmäßige offene Sprechstunde und Fallberatungen sowie Fortbildungen und Möglichkeiten der Vernetzung und des Austausches. Alle Träger und Einsatzstellen sowie Freiwillige, Interessierte und ihre Bezugspersonen können die Angebote wahrnehmen. Die Koordinierungsstelle ist beim PARITÄTISCHEN Gesamtverband in Berlin ansässig und hat eine derzeitige Projektlaufzeit bis Ende 2024.

Für die Durchführung eines inklusiven Freiwilligendienstes ist zudem häufig die Überwindung von strukturellen Barrieren notwendig. Um diese Strukturen anzugehen, bietet eine neue bundesweite Förderrichtlinie eine niedrighschwellige finanzielle Unterstützung zur verbesserten Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Freiwilligendienst. Die Förderung kann zum Beispiel für persönliche Assistenzen oder technische Hilfsmittel beantragt werden. Mit der Umsetzung des Pilotprojektes ist die übergeordnete Zielstellung verbunden, Barrieren, die Menschen mit langfristigen körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen derzeit an der Durchführung eines Freiwilligendienstes hindern, so weit wie möglich abzubauen beziehungsweise so zu verringern, dass eine Teilnahme möglich wird. Grundsätzlich kann und soll hier je nach Einzelfall beurteilt werden, welche Form der Unterstützung notwendig ist. Tatsächlich haben bereits Einsatzstellen in ganz Deutschland diese Förderung beantragt und bewilligt bekommen und konnten damit vielen Menschen einen Freiwilligendienst ermöglichen.

Angesichts der oftmals noch eher homogenen Gruppe von Menschen, die sich für einen Freiwilligendienst entscheiden, und der teils unbesetzten Plätze in vielen Einsatzstellen sind diese zwei neuen Instrumente eine echte Chance, den Bewerber*innenkreis zu vergrößern und das inklusive Vorhaben in den Freiwilligendiensten umzusetzen. Zur Förderrichtlinie Inklusion beraten wir Sie gerne. •



Rahel Jacobs
0431 56 02 – 26
jacobs@paritaet-sh.org



Alina Siegert
0431 56 02 – 40
siegert@paritaet-sh.org

EMIRE – Empowerment of migrant and refugee women

KulturLife unterstützt Frauen mit Fluchthintergrund auf dem Weg in den Arbeitsmarkt

Seit 2015 sind etwa 800.000 Frauen infolge der Flüchtlingskrise nach Europa gekommen, wovon viele im Aufnahmeland keine Beschäftigung finden. Haupthindernisse bei der Integration in den Arbeitsmarkt sind oft auf fehlende Anerkennung von Qualifikationen und früheren Berufserfahrungen, geringe Sprachkenntnisse sowie die Ungleichbehandlung der Geschlechter zurückzuführen.

An dieser Stelle setzt das EU-geförderte Projekt „EMIRE“ an. Es möchte Frauen mit Migrations-/Fluchthintergrund bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen und sie für eine soziale Eingliederung in die Gesellschaft stärken. Das Projekt richtet sich dafür an Frauen mit Migrations-/Fluchthintergrund zwischen 18 und 45 Jahren, die noch nicht in den Arbeitsmarkt integriert sind, aber ein hohes Potenzial aufweisen, sowie an Sozialarbeiter*innen, Berater*innen und Freiwillige, die im Integrationsbereich mit erwachsenen Migrantinnen arbeiten.

Das Projektteam aus Deutschland, Italien, Slowenien, Schweden, Österreich und Zypern entwickelte dafür eine Videoreihe mit dem Titel „Mein persönlicher Weg“. Die Videos mit persönlichen Geschichten bieten Einblicke in die Arbeitsmarktintegration und die damit verbundenen Herausforderungen von Frauen mit Flucht- und/oder Migrationshintergrund und berichten von Unterschieden zum Arbeitsmarkt in ihren Herkunftsländern.

Basierend auf den persönlichen Erfahrungen der Frauen mit Flucht- und/oder Migrationshintergrund wurde deutlich:

- Die Hauptschwierigkeit ist das Erlernen der neuen Sprache, das jedoch ein vorrangiges Ziel für die Integration darstellt.
- Um die Schwierigkeiten im Aufnahmeland zu überwinden, ist es wichtig, die Entschlossenheit zu bewahren, die für das spätere Erreichen beruflicher Ziele nützlich ist.
- Um ihre beruflichen Ziele zu erreichen, müssen die Frauen ein Bewusstsein für ihr Potenzial entwickeln. Allerdings sollte das Aufnahmeland auch angemessene Möglichkeiten für ihre effektive Integration in den Arbeitsmarkt bieten.

- In Momenten der Entmutigung ist es wichtig, Unterstützung durch die Menschen im eigenen Umfeld zu finden und die positiven Aspekte des soziokulturellen Umfelds im Aufnahmeland zu sehen. Dies kann dazu beitragen, die Entschlossenheit zu bewahren, Ziele zu verwirklichen.

■ Es wurde ein Toolkit für Sozialarbeiter*innen und Berater*innen zur Unterstützung einer weiblichen beruflichen Identität durch Empowerment-Prozesse veröffentlicht.

Diese Punkte hat das Projektteam als Grundlage genommen, um Konzepte und Instrumente zu entwickeln, die den Empowerment-Prozess der Frauen für eine positive Wahrnehmung auf dem Arbeitsmarkt unterstützen. Es wurde ein Toolkit für Sozialarbeiter*innen und Berater*innen zur Unterstützung einer weiblichen beruflichen Identität durch Empowerment-Prozesse veröffentlicht. Es soll die praktische tägliche Arbeit unterstützen und beinhaltet unter anderem Informationen zum Rollenverständnis sowie Empfehlungen für den Umgang mit herausfordernden Situationen im Beratungsprozess. Des Weiteren ist eine *Policy Guideline* erschienen, die auf politische Entscheidungsträger*innen ausgerichtet ist und lokale Migrant*inneninitiativen beim Ansprechen und Erreichen dieser Personen unterstützen soll. •

Chiara Dickmann

KulturLife gGmbH
Max-Giese-Str. 22
24116 Kiel
0431 888 14 – 12
chiara@kultur-life.de

Buchempfehlungen

Zum Schwerpunkt „Arbeit“



Macht in Organisationen

Falko von Ameln / Peter Heintel, Schäffer-Poeschel, 54,95 €

Machtfragen gelten als eine der wichtigsten Ursachen für das Scheitern von Veränderungsprozessen. Das Buch beleuchtet die Formen der Macht in Organisationen und liefert konzeptuelle Grundlagen und praxisnahe Hilfestellungen für den Umgang mit Macht in Veränderungsprozessen. Gastbeiträge renommierter Autor*innen mit Praxiserfahrungen quer durch alle Beratungsthemen, Branchen, Organisationsformen, Unternehmensgrößen und Hierarchieebenen eröffnen unterschiedlichste Perspektiven auf das Thema.



Durch die ganze Nacht

Polly Faber, Beltz & Gelberg, 14,00 €

Abends in der Stadt macht sich ein Mädchen bettfertig, während ihre Mutter und viele andere Menschen ihren Berufen nachgehen: Busfahrer*innen, Bäcker*innen, Schienenarbeiter*innen, Reinigungskräfte, Lieferant*innen und viele mehr.

Sie arbeiten, damit das alltägliche Leben rund um die Uhr funktioniert, und die Mutter des kleinen Mädchens fährt sie mit dem Bus zur Arbeit. Ein poetisch warmes Sachbilderbuch über Berufe in der Nacht, mit atmosphärischen Bildern voller Details zum Entdecken.



Wir müssen zur Arbeit

Pija Lindenbaum, Klett Kinderbuch, 15,00 €

Wichtige Ärzt*innen sind sie, kein Fall ist zu hoffnungslos, und mag das Blut auch literweise fließen! Wer viel arbeitet, muss auch viel essen: Zehn Packungen Marshmallows sind da schnell weg. Noch rasch eine böse Hexe besiegen und eine Fahrt nach Dreckernförde – kein Wunder, dass unsere drei Kolleg*innen am Ende ihres langen Arbeitstages rechtschaffen müde sind.

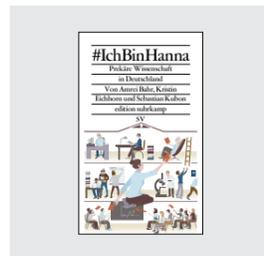
Unnachahmlich geschrieben und illustriert von der Schwedin Pija Lindenbaum.



Verkannte Leistungsträger:innen

Nicole Mayer-Ahuja, Oliver Nachtwey (Hg.), Suhrkamp, 22,00 €

„Sie halten den Laden am Laufen“: Pflegekräfte, Paketbot*innen oder auch Arbeiter*innen den großen Fleischfabriken des Landes. Doch trotz Systemrelevanz ist ihr Alltag oft geprägt von prekären Beschäftigungsverhältnissen, schlechten Arbeitsbedingungen, Druck, Stress und Diskriminierung. Die Autor*innen dieses Bandes haben mit Beschäftigten gesprochen. Entstanden sind eindringliche Porträts, die sichtbar machen, was in der modernen Klassengesellschaft häufig im Schatten bleibt.



#IchBinHanna

Amrei Bahr, Kristin Eichhorn, Sebastian Kubon, Suhrkamp, 13,00 €

Als 2021 ein Video des Forschungsministeriums in den Fokus gerät, in dem am Beispiel der fiktiven Biologin Hanna die vermeintlichen Vorzüge des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gepriesen werden, lancieren Amrei Bahr, Kristin Eichhorn und Sebastian Kubon #IchBinHanna; Wissenschaftler*innen schildern die Auswirkungen des Prekariats auf ihr Leben, erzählen von Überlastung und Depression. Die Medien greifen das Thema auf, und Hanna schafft es wenig später sogar in den Bundestag.



Arbeitszufriedenheit

Yvonne Ferreira, Kohlhammer, 29,00 €

Arbeitszufriedenheit verspricht Beschäftigten Wohlbefinden, Gesundheit und Spaß an der Tätigkeit. Unternehmen erhoffen sich dadurch motivierte Beschäftigte, geringe Fluktuation und bessere Leistung. Das Aufzeigen hoher Arbeitszufriedenheit in regelmäßigen betrieblichen Erhebungen ist ein Aushängeschild im Recruiting. Doch hält Arbeitszufriedenheit, was wir uns davon versprechen? Das Buch stellt die Geschichte der Arbeitszufriedenheit dar und wägt Argumente für und gegen das Konstrukt ab.

Gesellschaft

Das Projekt „MehrFach“ soll die Schnittstelle zwischen EGH und Pflege verbessern. Die Stiftung Drachensee nimmt an dem Projekt teil.



Inklusives Segelprojekt „Wetterfest“

Erfolgreiche erste Saison

Wo kann der Mensch das Lernfeld Wasser und Ostsee besser begreifen als in der Kieler Förde? Dank der großzügigen Unterstützung der Christof-Husen-Stiftung wurde im Mai 2022 das inklusive Projekt „Wetterfest“ von der Stiftung Drachensee in Kooperation mit dem Segelcamp 24/7 ins Leben gerufen. Die Christof-Husen-Stiftung fördert das Projekt mit 30.000 Euro über den Zeitraum von drei Jahren. Anlass war das 125-jährige Firmenjubiläum von Hugo Hamann im Oktober 2021.

■ Highlight der Nachmittage ist das Segeln mit dem Kutter in der Kieler Förde.

Im Projekt „Wetterfest“ treffen sich bis zu 18 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Behinderungen einmal pro Woche im Segelcamp 24/7 an der Kiellinie. Sie beschäftigen sich mit dem Element Wasser, mit Meeresschutz und lernen, wofür welcher Knoten gut ist. Sie erfahren, wie man ein Segelboot steuert und die Segel je nach Wind richtig einstellt. Highlight der Nachmittage ist das Segeln mit dem Kutter in der Kieler Förde – jedenfalls, wenn das Wetter passt. An diesem Montag, Anfang September, passt es nicht so ganz. „Wir haben gut 5 Beaufort, das ist viel. Ab 6 dürfen wir nicht mehr raus“, sagt Segeltrainerin Finja Schmidt. Die 20-Jährige hat 2020/21 ihr FSJ im Kunsthandwerk der Stiftung Drachensee gemacht. Jetzt jobbt die passionierte Seglerin neben ihrem Studium im Camp 24/7 von Kiel Marketing. Den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen vom Projekt „Wetterfest“ erklärt sie: „Wir fahren heute mit dem Motor raus. Vielleicht können wir eine Fock hochziehen. Und wir werden unterwegs ein paar Knoten üben.“ Also Schwimmweste an und los. Der 12-jährige Pablo hat das Down-Syndrom und liebt es, auf dem Wasser zu sein. Sein jüngerer Bruder normalerweise auch, nur an diesem Nachmittag hat er keine Lust. Die Mutter der beiden, Stefanie Gomez, ist von dem inklusiven

Projekt begeistert: „Endlich können meine Söhne mal etwas zusammen machen. Und beide haben etwas davon.“

„Auf dem Schiff fühle ich mich wie ein Wikinger“, sagt Sander, der jede Woche mitmacht. „Und ich mache gern Unsinn.“ Sprach’s und war schon halb über die Bordwand geklettert. Damit aus solchen Einfällen keine Unfälle werden, ist Jule Glaubitz zur Stelle. Wie Lorenz Riemenschneider und Freya Olbrich ist sie Mitarbeitende der Offenen Hilfen Kiel der Stiftung Drachensee und begleitet das Projekt.

Jule geht zur Hand, wo sie gebraucht wird, beruhigt, wenn es mal wackelig wird, oder assistiert beim Üben von Brezelknoten und Palstek. Und sie sorgt dafür, dass im Projekt „Wetterfest“ genau das möglich wird, was segelbegeisterte Familien ihren Kindern mit auf den Weg geben: durch das gemeinsame Tun ganz selbstverständlich lernen, wie Segeln funktioniert.

Vorne im Bug hat Abi es sich gemütlich gemacht und nutzt einen blauen Fender als Kopfkissen. „Ich mache hier ein kleines Mittagsschläfchen“, sagt er grinsend. Bis kurz darauf ein „Mann-über-Bord-Manöver“ gefahren wird. Zum Glück sind weder Mann noch Maus über Bord gegangen, sondern nur ein Tampen, ein kurzes Stück Seil vom Knoten-Üben. Oke schnappt sich den Bootshaken, balanciert geschickt ganz vorne am Bug, lehnt sich weit über die Bordwand und hat kurz darauf den Ausreißer am Haken. Heutiges Abenteuer geglückt.

Nach gut anderthalb Stunden steuert der Segelkutter wieder den Liegeplatz an. Die Fender, auf denen Abi es sich gemütlich gemacht hatte, sind jetzt keine Kopfkissen mehr, sondern hängen wieder außen an der Bordwand als Abstandshalter. Oke springt auf den Kai und macht den Segelkutter fest. Die Stimmung ist entspannt, Finja Schmidt strahlt: „Das ist immer wieder eine extrem große Freude. Beim Segeln gibt es keine Grenzen. Alle können mitmachen.“ Die Voraussetzungen dafür schafft die Spende der Christof-Husen-Stiftung. Für die Teilnehmenden ist das Projekt kostenlos und die Begleitung durch Mitarbeitende der Offenen Hilfen Kiel kann finanziert werden. Fortsetzung folgt. Im Mai 2023. •

Pflegende Angehörige

Wahlrecht der Pflegeleistung oder Verpflichtung zur Care-Arbeit?

Wenn Menschen pflegebedürftig werden, dürfen sie selbst entscheiden, ob sie professionelle Pflegeleistungen in Anspruch nehmen möchten oder aber zu Hause von Angehörigen versorgt werden wollen. Aus diesem Wahlrecht entsteht der sogenannte „größte Pflegedienst Deutschlands“: pflegende Angehörige.

Doch aus dem Wahlrecht der Pflegebedürftigen entsteht schnell eine Engagementpflicht für Angehörige: Wer mag dem Wunsch eines pflegebedürftigen Angehörigen schon widersprechen? Natürlich ist es nachvollziehbar, nicht durch Fremde versorgt werden zu wollen. Dazu entspricht es unseren gesellschaftlichen Moralvorstellungen, die Familie in Not zu unterstützen. Auch die Kosten von Pflegeheimen und die Versorgungslücken professioneller Pflege insbesondere im ländlichen Raum schränken die Entscheidungsfreiheit Betroffener ein. Aber handelt es sich dabei noch um freiwillige Care-Arbeit oder gar um freiwilliges Engagement?

■ Vereinbarkeit von Beruf und Pflege muss gesetzlich verankert werden und darf nicht zu Schulden bei pflegenden Angehörigen führen.

Zivilgesellschaftliches Engagement zeichnet sich durch Eigensinn, Spaß und Sinnstiftung aus. Die Übernahme notwendig gewordener Care-Arbeit setzt aber Verbindlichkeit und Selbstlosigkeit voraus. Es entsteht ein Abhängigkeitsverhältnis, das sowohl die Beziehung untereinander als auch das Umfeld der pflegenden Person belasten kann. Die bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten für pflegende Menschen reichen nicht aus, um hier eine verlässliche Entlastung zu schaffen. Sie scheitern oft an Angebotsmangel oder Finanzfragen.

Wenn nun die Pflege Angehöriger weder richtig freiwillig eingegangen wird noch den grundsätzlichen Kriterien von Engagement entspricht, sollten die Begriffe *freiwillige Care-Arbeit* oder

freiwilliges Engagement in Bezug auf pflegende Angehörige nicht verwendet werden. Tatsächlich handelt es sich um die Übernahme sozialstaatlicher Aufgaben. Pflege ist keine Freizeitbeschäftigung, die im Rahmen von zivilgesellschaftlichem Engagement mitgefördert und mitorganisiert werden kann und bei der gleiche Wertschätzungsmechanismen wie Ehrenamtskarte oder Grillfeste greifen. Auch sind familiäre Pflege und Unterstützung keine Äquivalenzleistungen gegenüber professioneller Pflege, die nur entsprechend bezahlt werden müssen.

Der VdK hat in seiner Studie #nächstenpflege (<https://www.vdk-naechstenpflege.de/>) aufgezeigt, welche Form der Unterstützung pflegende Angehörige für die verlässliche Umsetzung ihrer Aufgabe benötigen. In der Studie wird deutlich, dass vor allem unterstützende Angebote wie Kurzzeit-, Verhinderungs- oder Ersatzpflege, Betreuungsangebote und Haushaltshilfe nötig sind. Die bestehenden Angebote sind aber entweder zu kostspielig oder nicht ausreichend vorhanden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege muss gesetzlich verankert werden und darf nicht zu Schulden bei pflegenden Angehörigen führen: Die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten wie Pflegekurse, zinsfreie Darlehen oder berufliche Freistellung von pflegenden Angehörigen sorgen zwar für die nötigen Ressourcen zur Erfüllung der Care-Arbeit, vernachlässigen aber die weiteren alltäglichen Herausforderungen, gegebenenfalls Lohnausfall sowie Bedürfnisse der pflegenden Menschen und verkennen die gesamtgesellschaftliche Verantwortung pflegender Angehöriger.

So engagiert Angehörige auch pflegen: Pflege ist kein sinnstiftendes Hobby, sondern die verbindliche Übernahme sozialstaatlicher Daseinsfürsorge und muss als solche unterstützt und gefördert werden. Menschen brauchen eine gesicherte Entscheidungsgrundlage und sollten keinerlei berufliche, finanzielle oder gesundheitlichen Folgen für sich selbst oder andere Familienmitglieder erleiden. •



Tobias Mescke

0431 56 02 – 44

t.mescke@paritaet-sh.org

„MehrFach“-Fachtag zu Teilhabe und Pflege

Haftungsrechtliche Perspektiven bei der Erbringung
von pflegerischen Leistungen



Am 20. September 2022 fand im Rahmen unseres Schnittstellenprojekts „MehrFach“ ein digitaler Fachtag zum Thema Teilhabe und Pflege statt. Wir möchten nachfolgend auf die diskutierten haftungsrechtlichen Perspektiven im Rahmen der Erbringung von pflegerischen Leistungen in der Eingliederungshilfe (EGH) eingehen und einen kurzen Einblick geben, wie in Nordrhein-Westfalen der Schnittstelle zwischen EGH und Pflege begegnet wird.

■ Diese speziellen haftungsrechtlichen Aspekte finden im Landesrahmenvertrag wenig Berücksichtigung. Hier sehen wir eine klaren Arbeitsauftrag an den Verband.

Der Wirtschaftsjurist Maik Langner gab einen lebhaften Input mit vielen Praxisbeispielen unter dem Titel „Grundlagen des Haftungsrechtes in der EGH“. Das Haftungsrecht wird im Zivilrecht abgebildet, man spricht hier auch von zivilrechtlicher Haftung. Diese wird unterschieden in eine vertragsrechtliche Haftung, gerichtet an die Trägerschaft der Einrichtung, und die deliktische Haftung, gerichtet an die Mitarbeitenden. So haften Dienstvorgesetzte im Falle einer Schädigung von Leistungsberechtigten durch Mitarbeitende gleichfalls aus Delikt, wenn eine ordnungsgemäße Personalauswahl, Anleitung und/oder Überprüfung nicht nachgewiesen werden kann. Die jeweilige vorgesetzte Person haftet dann indirekt für Fremdverschulden, also für das Verschulden von Mitarbeitenden als Verrichtungshelfen. Auch hat ein*e Vorgesetzte*r nachzuweisen, dass nach den jeweils geltenden Standards und Prozessen ordnungsgemäß gearbeitet wurde oder der Schaden unabhängig eines möglichen fehlerhaften Verhaltens der vorgesetzten Person entstanden ist. Das nachfolgende Beispiel soll diesen

Sachverhalt verdeutlichen: „Der Heilerziehungspfleger versäumt es, die Balkontür im Zimmer einer verwirrten Bewohnerin im 2. OG zu verschließen. Die Bewohnerin stürzt hinunter und verletzt sich erheblich.“ Durch dieses Versäumnis wurde die Bewohnerin widerrechtlich geschädigt, sodass eine unerlaubte Handlung vorliegt und die deliktische Haftung ausgelöst wird. Zudem muss bei der vertragsrechtlichen und deliktischen Haftung beurteilt werden, ob ein fahrlässiges Handeln vorlag oder nicht. Fahrlässiges Handeln ergibt sich aus der Sorgfaltspflicht. Hier muss also ein Rückschluss auf die Berufskunde gezogen werden. Ein bedingter Vorsatz besteht zum Beispiel, wenn eine personelle Unterbesetzung existiert oder die vereinbarten Personalschlüssel nicht eingehalten werden.

■ Pflegerische Assistenzleistungen müssen hier als zusätzliche Leistungen betrachtet werden, die die Grundlagen dafür bilden, Teilhabe zu erfahren.

Grundsätzlich sind zum einen die sogenannten Vorbehaltsaufgaben im Pflegeberufegesetz geregelt, wonach die Pflegeprozessverantwortung bei der Pflegefachkraft liegt. Die Fachkraft kann unter anderem behandlungspflegerische Leistungen an eine Hilfskraft delegieren. Wichtig ist hierbei, den Delegationsrahmen organisatorisch zu beschreiben: Über welche zusätzliche Qualifikation muss eine Pflegefachkraft verfügen, um Leistungen zu delegieren beziehungsweise dann auch schulen zu können? Welche Voraussetzungen benötigen die zu unterweisenden Mitarbeitenden und wie findet der Schulungsprozess statt? Die Delegationsverantwortung liegt bei behandlungspflegerischen Leistungen, also Leistungen, die durch Hausärzt*innen verordnet werden, auch bei denselbigen. Hausärzt*innen delegieren in diesem Rahmen die verordneten Leistungen zunächst an Pflegefachkräfte,

wodurch die Durchführungsverantwortung bei den Leistungserbringenden liegt. Das heißt, dass die Verordnung vom entsprechenden Fachpersonal ausgeführt wird, haben die Leistungserbringenden sicherzustellen. Diese können nun, im Rahmen einer Prozessbeschreibung, bestimmte Leistungen, wie oben beschrieben, weiterdelegieren. Überträgt man nun diesen Sachverhalt auf Schleswig-Holstein könnte die Rahmenempfehlung für die Hautkrankenpflege SGB V Orientierung bieten, welche Leistungen delegierbar sind und welche nicht. Losgelöst hiervon ist die Hilfeleistung bei der Versorgung eines Notfalls zu betrachten, da ein Notfall nicht den Normalzustand abbildet.

■ Es ist also eine Frage der Haltung, die wir entwickeln müssen, wie eine Abgrenzung der Teilhabe- und Pflegeleistungen erfolgt.

Diese speziellen haftungsrechtlichen Aspekte finden im Landesrahmenvertrag wenig Berücksichtigung. Hier sehen wir einen klaren Arbeitsauftrag an den Verband. Auf dieser Ebene müssen Lösungen mit den Leistungsträgern gefunden werden, denn die Bedarfslagen der Menschen, die in besonderen Wohnformen leben, haben sich geändert. Pflegerische Assistenzleistungen müssen hier als zusätzliche Leistungen betrachtet werden, die die Grundlagen dafür bilden, Teilhabe zu erfahren. Zudem unterliegen pflegerische Leistungen, unabhängig in welchem Setting sie erbracht werden, pflegewissenschaftlichen Standards. Verbände müssen hier gemeinsam mit den Leistungsträgern Rahmenbedingungen gestalten, die es Leistungserbringenden grundsätzlich ermöglichen, auch pflegerische Leistungen unter Berücksichtigung des Haftungsrechtes zu erbringen, sodass eine auskömmliche Reifizierung gesichert ist. Ein gutes Beispiel, bei dem auch die haftungsrechtliche Perspektive hinsichtlich der Erbringung

von pflegerischen Assistenzleistungen Berücksichtigung gefunden hat, stellt der Landesrahmenvertrag von Nordrhein-Westfalen dar. Unser Kollege Hendrik Hoffjann, Referent beim PARITÄTISCHEN NRW stellte den aktuellen Umsetzungsstand des Landesrahmenvertrags in Nordrhein-Westfalen vor. Der inhaltliche Schwerpunkt der Vorstellung lag auf der Darstellung des sogenannten Fachmoduls Wohnen und der Abbildung von pflegerischen Leistungen. Die Bedarfserhebung und -feststellung erfolgen in Nordrhein-Westfalen im Gesamtplan. Neben der qualifizierten und unterstützenden (in Schleswig-Holstein kompensatorischen) Assistenz wurde hier auch eine unterstützende Assistenz mit pflegerischem Charakter definiert. Hier werden pflegfachliche Standards festgehalten, zum Beispiel die Umsetzung relevanter Expertenstandards oder auch Fachkraftquoten. Zudem können Leistungsanbieter*innen, die diese Form der Assistenzleistung zur Verfügung stellen, die Funktion der beratenden Pflegefachkraft einsetzen, um dem Delegationsrahmen und dem Pflegeberufegesetz zu entsprechen. Die beratende Pflegefachkraft trägt damit die Fachverantwortung für den Pflegeprozess. Aktuell ist dieses Konstrukt jedoch ein theoretisches, da es für die Anwendung noch kein Praxisbeispiel gibt.

Es ist also eine Frage der Haltung, die wir entwickeln müssen, wie eine Abgrenzung der Teilhabe- und Pflegeleistungen erfolgt. Schon allein durch die unterschiedlichen Zielsetzungen der Leistungen kann eine individuelle Abgrenzung der Leistungen erfolgen, ausgehen von den Bedarfen und Wünschen der betreffenden Person. Es sind doch immerhin Menschen, die dahinterstehen und denen Rechnung getragen werden muss. •



Lisa Dibbern
0431 56 02 – 15
dibbern@paritaet-sh.org



Andrea Kehler
0171 86 54 966
kehler@paritaet-sh.org

Raum 3

Empowerment junger Muslim*innen

Das Projekt „Raum 3 – Empowerment junger Muslim*innen durch Medienarbeit“ der Türkischen Gemeinde in Schleswig Holstein e.V. (TGS-H) hat das Ziel, muslimisch gelesene junge Erwachsene dabei zu unterstützen, sich im Umgang mit antimuslimischem Rassismus selbst zu stärken. Gerade bei jungen Menschen haben Stigmatisierung, Ausgrenzung und Alltagsrassismus oft schwerwiegende Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl und ihre Identität. Junge Erwachsene haben bei „Raum 3“ die Möglichkeit, einen Umgang mit antimuslimischem Rassismus zu lernen, sich aktiv in der Medienarbeit auszuprobieren, ihre eigenen Perspektiven medial sichtbar zu machen und so Rassismus entgegenzuwirken.

Viel zu selten stehen die Bedürfnisse von Menschen mit Rassismuserfahrungen selbst im Vordergrund. Dabei können nur sie beurteilen, wie es ist, rassifiziert und rassistisch diskriminiert zu werden. Dieser Tatsache hat sich das Projekt „Raum 3“ verschrieben. Inhalte, Projektaktivitäten sowie die produzierten Medien werden maßgeblich von Projektteilnehmenden mitgestaltet. Im Fokus soll stehen, aktiv zu werden, dass jede*r eine ganz persönliche aktive Rolle für sich selbst im Umgang mit alltäglichen Rassismus Erfahrungen findet. „Raum 3“ und die TGS-H sehen sich lediglich als Plattform, denn genau das ist die Essenz von Empowerment: Niemand kann eine andere Person empowern. Jeder Mensch kann nur sich selbst empowern. Empowerment ist dabei ein ganz individueller Prozess, der bei jedem Menschen unterschiedlich ist.

Nicht umsonst ist der Untertitel des Projekts „Empowerment junger Muslim*innen durch Medienarbeit“. In Workshops an Schulen, aber auch zusammen mit muslimisch gelesenen Teilnehmenden des Projekts versucht das Projekt, eine medienkritische Sicht auf Darstellung und Narrative der Berichterstattung über muslimische Menschen und den Islam zu vermitteln. Die Macht der Medien bei der Verbreitung von antimuslimischem Rassismus ist immens. Nicht nur sind Muslim*innen in deutschen Medienhäusern im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesellschaft unterrepräsentiert, die Berichterstattung zu Themen rund um den Islam oder

muslimische Menschen ist nach wie vor meist negativ. Das macht etwas mit uns. Die Mechanismen hinter dieser Macht der Medien zu verstehen, ist essenziell beim Abbau von antimuslimischem Rassismus.

■ Gerade bei jungen Menschen haben Stigmatisierung, Ausgrenzung und Alltagsrassismus oft schwerwiegende Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl und ihre Identität.

Neben der Vermittlung von Wissen rund um das Thema antimuslimischer Rassismus schult „Raum 3“ Interessierte in öffentlichen Workshops zu Grundlagen der Medienarbeit. Im eigenen Medienstudio in Kiel entstehen Podcastfolgen, Videos, Zeitschriften und Musik. Auch hier wird nur das gemacht, was die Teilnehmenden interessiert. Ziel ist es, verschiedenes Handwerkszeug der Medienproduktion zu erlernen, um über die Projektlaufzeit hinaus medial aktiv bleiben zu können, sich selbst auszudrücken und die Perspektiven muslimisch gelesener junger Menschen auch langfristig sichtbar machen zu können. Empowerment und Antirassismus sind schließlich keine auf ein paar Jahre begrenzten Projekte. Diese gesamtgesellschaftlichen Prozesse müssen alle Teile unserer Gesellschaft gemeinsam bewältigen, um langfristig Rassismus wirkungsvoll entgegenzuwirken. Das Projekt „Raum 3“ ist dabei nur ein kleiner Tropfen auf einem ziemlich heißen Stein. •

„Raum 3“ wird vom Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie dem Landesdemokratiezentrum beim Landespräventionsrat des Ministeriums für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport Schleswig-Holstein gefördert.

Julia Beitner

Türkische Gemeinde in
Schleswig-Holstein e.V.
Elisabethstraße 59
24143 Kiel
0431 364 17 23
raum3@tgsh.de

25 Jahre Kindergarten Storchennest

Den privaten Kindergarten Storchennest gibt es bereits seit September 1984. Damals noch untergebracht im Wohnhaus von Familie Neufeldt, erfolgte 1987 der Umzug zum heutigen Standort. Auf dem neuen Gelände gab es ein separates Wohnhaus und daneben eine große Halle, in dieser entstand unten das Theater der Dittchenbühne und oben war der private Kindergarten untergebracht. Damals wurden 20 Kinder im Alter von einem bis sechs Jahren betreut.

1996 konnte der Neubau begonnen werden. Ein Nest für 60 Elementarkinder sollte entstehen. Die Dittchenbühne übernahm die Trägerschaft und konnte 1997 das heutige Storchennest eröffnen.

2006 wurde das Forum Baltikum Dittchenbühne zum Mehrgenerationenhaus ernannt und 2011 wurde das Gebäude aufgestockt und umgebaut. Somit konnten 20 Krippenkinder mit einziehen. Seitdem betreuen wir 80 Kinder und freuen uns jeden Tag über die Nähe zur Natur und zur Trägerin. Hier können wir unsere Schwerpunkte Natur und Kultur wunderbar ausleben. Früher hatten wir eigene Tiere, wir hoffen, in Zukunft wieder eigene haben zu dürfen. Und welcher Kindergarten hat schon ein Theater nebenan und kann jedem Kind die Möglichkeit bieten, während seiner Kindergartenzeit mindestens einmal „auf den Brettern, die die Welt bedeuten“ zu stehen? Die Theaterpädagogik fließt in unseren pädagogischen Alltag mit ein, dadurch werden unglaublich viele Bildungsbereiche angesprochen und gerade die sozial emotionale Kompetenz gefördert.

In diesem Jahr hatten wir schon ein Sommer- und ein Spielefest, Besuch von einem Puppentheater und einen offiziellen Empfang. Jedes Mal gab es ein Eis für jedes Kind. Wir feiern unser Jubiläumsjahr als „Eisjahr“! •

Katrin Cibin

Angelina Gebhardt
Kindergarten Storchennest
Hermann-Sudermann-Allee 50, 25335 Elmshorn
04121 897127
Kiga.storchennest@dittchenbuehne.de

30 Jahre Zukunftswerkstatt e.V. Kiel

Dieser Verein bringt in seinem vollständigen Namen schon die vielen Ideen der Gründer*innen zum Klingen: Zukunftswerkstatt Bildung, Beratung, Begegnung – Verein zur Förderung der Gesundheits- und Familienbildung e.V.

Seine Familienbildungsstätte (die erste selbstorganisierte Deutschlands) fand im Juni 1992 ihr Zuhause in der Lerchenstraße 22, nachdem die motivierten Aktiven für die erste Miete jeweils 100 D-Mark beisteuerten. In den folgenden Jahren konnte glücklicherweise die Finanzierung durch Förderung von Stadt und Land auf sicherere Füße gestellt werden. Kursgebühren sind weiterhin von existenzieller Bedeutung, für Extras oder kostenlose Angebote werden Spenden benötigt. Die Familienbildungsstätte bietet Kurse für Eltern und Kinder. PEKiP, Babyschwimmen, Musikurse, Spielkreise: Sie alle stehen für frühkindliche Bildung sowie für niedrigschwellige Elternbildung und -beratung zugleich. Ergänzt wird Letztere durch Impulse für Wachstum und Weiterentwicklung hinsichtlich Kommunikation und Erziehung. Auch gibt es Ferienkurse und Angebote zu Gesundheit und Wohlfühlen. Praktische Hilfe nach der Geburt eines Kindes wird seit 18 Jahren durch welcome© gewährleistet.

Damit so etwas langfristig funktioniert, braucht es viele engagierte Menschen, aber auch den PARITÄTISCHEN SH, der die Zukunftswerkstatt von Beginn an unterstützt hat.

Das 30-jährige Jubiläum des Vereins und der Lerchenstraße 22 wurde am 30. August 2022 gefeiert: Kleine und große Gäste kamen. Es gab ein Grußwort der Stadt Kiel, Kinderspiele, Begegnung bei Kaffee und Kuchen, Ohrenschnaus und gemeinsam gesungene „99 Luftballons“ – diese Leichtigkeit nehmen wir gern in die nächsten 30 Jahre mit und sind dankbar für die vergangenen, zu denen viele beigetragen haben! •

Angelika Erdmann

Zukunftswerkstatt e.V.
Lerchenstr. 22, 24103 Kiel
0431 6 10 32
www.zukunftswerkstatt-kiel.de
a.erdmann@zukunftswerkstatt-kiel.de

AMIF Aufnahme- und Strukturverbesserungen für Geflüchtete in SH

Erfolgreiches Projektende



Link zur Arbeitshilfe
Sprachmittlung in der gesundheitlichen Versorgung

Das EU-geförderte Projekt „AMIF Aufnahme- und Strukturverbesserungen für Geflüchtete in Schleswig-Holstein“ im Förderzeitraum von Januar 2020 bis September 2022 ist ausgelaufen. Das AMIF-Netzwerk war ein Bündnis von Diakonischem Werk SH, PARITÄTISCHEM SH, Flüchtlingsrat SH und der Diakonie Altholstein. Finanziert wurde das Projekt aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF), weiteren Drittmitteln und Eigenmitteln der beteiligten Träger. Übergeordnetes Ziel des Netzwerkes war es, die Willkommensstruktur und die Aufnahmebedingungen für Asylsuchende und besonders schutzbedürftige Geflüchtete in Schleswig-Holstein zu verbessern.

Das Teilprojekt 1 „Netzwerkkoordination und landesweite Aktivitäten“ wurde von Tabea von Riegen und dem Diakonischen Werk Schleswig-Holstein umgesetzt. Als einen der thematischen Schwerpunkte wurde Sprachmittlung, speziell im Gesundheitswesen, aufgegriffen. In dem Rahmen ist die Handreichung „Sprachmittlung in der gesundheitlichen Versorgung. Eine Arbeitshilfe zur Qualitätssicherung in der Beratung und Behandlung zu dritt“ am 22. September 2022 veröffentlicht worden. Sie ist als PDF- und Printversion verfügbar. Ziel der Arbeitshilfe ist es, einen differenzierten Überblick über die Besonderheiten triadischer Gespräche zu geben und die Perspektiven aller Beteiligten einzunehmen. Sie soll Qualitätsstandards setzen, bietet Handlungsempfehlungen und appelliert an die Landesregierung, ihr im Koalitionsvertrag genanntes Vorhaben zur Stärkung der Sprachmittlung im Gesundheitswesen und der Qualifizierung von Dolmetscher*innen umzusetzen.

Das Teilprojekt 4 „Lokale AMIF-Netzwerke zur Weiterentwicklung der psychosozialen, psychotherapeutischen & gesundheitlichen Versorgung kranker und traumatisierter Geflüchteter in SH“ wurde von Krystyna Michalski geleitet, der es gelang, in acht Kreisen/Städten Netzwerke aufzubauen. Die Netzwerktreffen und Fachtagungen dienten als Austausch- und Weiterbildungsort für Fachkräfte im Gesundheitswesen und der Sozialen Arbeit. Sie sollten Bedarfe und Versorgungslücken identifizieren und helfen, diese zu schließen. Im Rahmen

der Netzwerkarbeit wurden auch über die Treffen hinausgehende Aktivitäten angestoßen. Beispielweise wurde in verschiedenen Kreisen eine Übersicht der Angebotsstruktur für Geflüchtete erarbeitet und es fanden Austauschtreffen zur Etablierung von Selbsthilfegruppen für Geflüchtete bei Suchterkrankung statt.

■ Ziel des Netzwerkes war es, die Willkommensstruktur und die Aufnahmebedingungen für Asylsuchende und besonders schutzbedürftige Geflüchtete in Schleswig-Holstein zu verbessern.

Lokale Netzwerke gibt es in den Kreisen Steinburg, Stormarn, Herzogtum Lauenburg, Segeberg, Ostholstein, Plön, Rendsburg-Eckernförde und Schleswig-Flensburg / Stadt Flensburg. Mit Projektende wurden alle Netzwerke an lokale Partner*innen übergeben, sodass die Strukturen weiterhin erhalten bleiben. Wir bedanken uns herzlich bei den Mitgliedern der Begleitausschüsse beziehungsweise bei den Steuerungsgruppen und Netzwerkpartner*innen für die gemeinsame Arbeit. •



Katharina Harder
0151 44 25 78 96
harder@paritaet-sh.org



Krystyna Michalski
0431 56 02 - 23
michalski@paritaet-sh.org



Tabea von Riegen
0431 56 02 - 77
vonriegen@paritaet-sh.org

Projekt „Mobile Ersthilfe“ des PSZ



Das Projekt „Mobile Ersthilfe“ des Psychosozialen Zentrums (PSZ) für traumatisierte Flüchtlinge Brücke Schleswig-Holstein konnte im Juni 2022 Dank der

Zuwendung seitens EinfachHelfen.SH starten. Ziel des Projektes ist es, psychisch belastete Geflüchtete aus der Ukraine frühzeitig zu erreichen, um ihre Unterstützungsbedarfe zu erkennen. Um die Ausweitung oder Verfestigung von psychosozialen oder medizinischen Problematiken zu vermindern, führen zwei ukrainisch- und russischsprachige Mitarbeiterinnen mit psychologischem beziehungsweise Beraterischem Hintergrund Entlastungsgespräche für einzelne Personen und Gruppengespräche durch. Im besten Fall konnte eine Verschlimmerung der Symptome durch die erlebten Traumatisierungen verhindert werden. Wir sind dankbar, bereits 75 Menschen den schnellen und niedrigschwelligen Zugang zu (Gruppen-)Gesprächen geboten haben zu können.

Das Projekt wurde über verschiedene Kanäle beworben und erhielt eine gute Resonanz, sodass das Angebot mit der Zeit über die umliegenden Kreise hinaus landesweit veröffentlicht wurde. Melder*innen waren Privatpersonen, die im Kontakt stehen mit belasteten Geflüchteten und Institutionen wie den Landes- und Gemeinschaftsunterkünften, dem AWO-Landesverband SH in Reinbek und Kronshagen, dem Integrationsbüro der Stadt Eutin und einer Schule.

Das Projekt ist bis zum 31. Dezember 2022 begrenzt. Aufgrund der prognostizierten steigenden Zahlen ukrainischer Geflüchteten ist zu erwarten, dass auch der Bedarf an psychologischer Hilfe steigen wird. Wir hoffen sehr, dass das Projekt im Jahr 2023 weiter finanziell unterstützt wird. •

Dipl.-Psych. Olga Pavlovych

Brücke Schleswig-Holstein gGmbH
Landesgeschäftsstelle
Muhliusstraße 94, 24103 Kiel
0431 7055 9491
o.pavlovych@bruecke-sh.de

Förderung von Mehr Land in Sicht!

Zum 30. September 2022 lief die Projektförderung im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerber*innen und Flüchtlingen (IvAF)“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds, aus. Die im Netzwerk tätigen Teilprojekte unterschiedlicher, in der Flüchtlingshilfe erfahrener Trägerschaften haben in der Laufzeit von 2015 bis 2022 mehr als 2380 geflüchtete Menschen beraten und auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt begleitet. Neben der Beratung der Primärzielgruppe sind Mitarbeitende in Verwaltungen, Behörden, Betrieben und Ehrenamtliche interkulturell geschult worden. Weitere zahlreiche öffentliche Veranstaltungen, Fortbildungen und Publikationen haben zu strukturellen Verbesserungen beigetragen. Die Koordination des Netzwerkes bedankt sich herzlich bei seinen Teilprojektpartner*innen und Netzwerkpartner*innen.

Weitere Informationen zum Förderzeitraum finden Sie hier: www.paritaet-sh.org/themen/migration-flucht.html •



Özlem Erdem-Wulff
0431 56 02 - 84
erdem-wulff@paritaet-sh.org

Arbeit? Regeln!

Jüngst bloggte Marcel Fratzscher, Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), dass der Fachkräftemangel mit der Mobilisierung einer geheimen Kraftreserve behoben werden könne: die Stärkung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Politik wie Wirtschaft seien aufgefordert, die strukturellen Hürden auf dem Weg zur Vollzeit zu beseitigen – exemplarisch werden der bedarfsgerechte Ausbau von Betreuungsangeboten, ein gerechtes Steuersystem oder die höhere Vergütung von Tätigkeiten im Gesundheitswesen genannt. Ist das DIW feministisch geworden? Oder hat Mann im 21. Jahrhundert die Notwendigkeit der Abkehr vom durch die Industrialisierung eingeläuteten Frauen-an-den-Herd-Paradigma erkannt? Erneut aus reinem Kalkül? Immerhin besser als der Vorschlag des IG-Metall-Chefs Wolf, der dem Notstand mit einer 42-Stunden-Woche und der Rente ab 70 begegnen möchte. Letztere würde die Altersarmut von Frauen zwar zeitlich verkürzen, neben der strukturellen Benachteiligung von Frauen müssen sich aber auch die Rahmenbedingungen der Arbeitswelt grundlegend ändern. Arbeit und Politik spielen überwiegend nach Männerregeln. Wieso sollte Teilzeit schlechter sein als Vollzeit? Doch nur, wenn Care-Arbeit nicht vergütet wird und keine auskömmliche Rentenansprüche garantiert. Der Lohn für Liebe ist das häusliche Glück. Unentgeltlich bis heute. Welcher Reiz sollte darin liegen, wenn zum Vollzeiterwerb die Familienarbeit weiter auf zwei Schultern ruht? Wenn Alleinerziehende keine Möglichkeit der Teilzeitausbildung haben? Wenn gesetzliche Ansprüche aus Entgelttransparenzgesetz oder Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz so gestaltet sind, dass sie nicht in Anspruch genommen werden? Wirksam ist, was ankommt.

Ermöglichende Arbeitswelten entstehen, indem Frauen mitgestalten. Systeme müssen neu gedacht werden. Das kann weh tun. Jahrhundertalte Privilegien aufzugeben, fällt schwer. Doch ein Vorgehen nach dem Motto „Wasch mir den Pelz, mach mich nicht nass“ wird nicht funktionieren. Kompetenz hat ihren Preis. •



Ivy Wollandt
0431 56 02 – 64
wollandt@paritaet-sh.org

Queerer Querschnitt im Koalitionsvertrag

Die neue Landesregierung zeigt im Koalitionsvertrag wichtige Schritte auf, queere Anliegen im „Echten Norden“ voranzubringen. Das kann an die vergangenen fünf Jahre Politik für LSBTIQ* anknüpfen. Für die Fortsetzung der Offenheit spricht auch die Besetzung des Ministeriums mit Aminata Touré nach Heiner Garg.

Der Koalitionsvertrag weist auf Themen hin und zeigt queere Politik richtigerweise als Querschnitt auf: Die Regierung möchte etwa im Bereich Bildung einen Beratungs- und Handlungsleitfaden für den Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt bei Schüler*innen umsetzen. Auch kündigen CDU und die Grünen ein Fortbildungsangebot zur Aus- und Weiterbildung unter anderem von Pädagog*innen sowie Multiplikator*innen in Schleswig-Holstein an. Im Bereich der Beratung zielt der Koalitionsvertrag auch auf kreative Modelle, etwa mobile Angebote für die ländlichen Regionen.

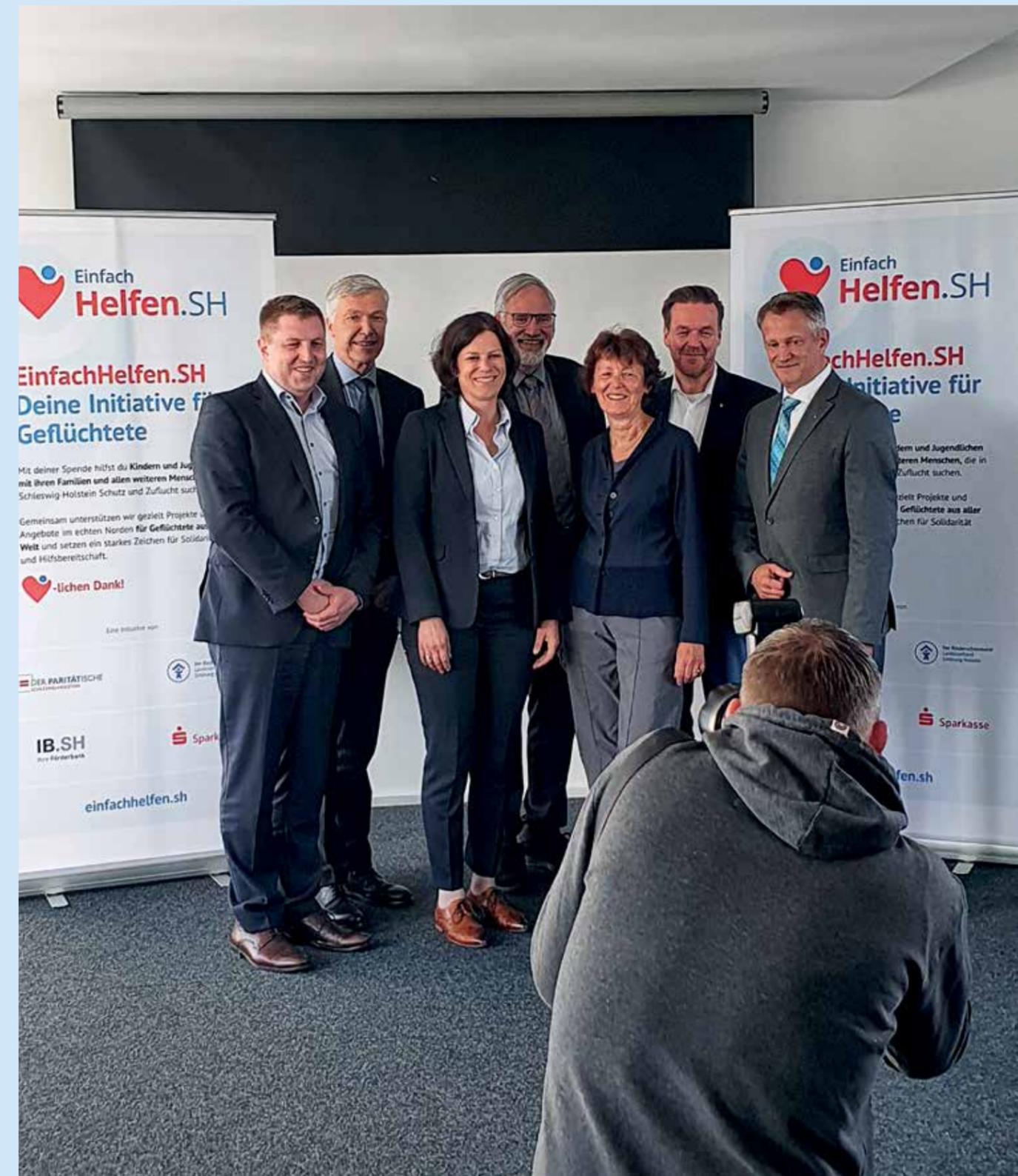
Auf der anderen Seite bleiben auch Fragen. Nicht nur bei hier erwähnten Punkten zeigt das Papier, das als Grundlage für die nächsten Jahre gilt, eine Schwierigkeit: Der Vertrag spricht oft vom „Wollen“. Das ist schon mal gut – wichtig wird für die nächsten Jahre aber sein, dass wir vom Wollen zum Werden gelangen – auch für die Anliegen, die hier keinen Platz finden und ebenso finanziert sein müssen.

Zeitgleich sind die Aussagen zum Landesaktionsplan „Echte Vielfalt“ bemerkenswert. Schwarz-Grün werde – das Verb sei hier betont – mit Einbezug der Community ein Maßnahmenpaket entwickeln, das bestehende Diskriminierungen und psychische Belastungen in den Blick nimmt und zu deren Beseitigung beiträgt. Das macht Mut für die Zusammenarbeit und auch für die Lobbyarbeit in den nächsten Jahren. •

Daniel Lembke-Peters
HAKI e.V.
Walkerdamm 17, 24103 Kiel
0431 170 90
lembke-peters@haki-sh.de
www.haki-sh.de

Engagement

Über 200.000 Euro konnte die Initiative Einfach Helfen.SH gemeinsam mit ihren starken Partner*innen bisher für Geflüchtete in SH sammeln.



Freiwilligendienste als Akquisechance für den sozialen Arbeitsbereich

Pull-Faktoren in einer spannenden Lebensphase

Der Übergang junger Menschen von der Schule in den Beruf ist sowohl aus individueller Perspektive als auch aus marktwirtschaftlicher Sicht ein sehr spannender Zeitpunkt beruflicher Lebensläufe.

Die Pandemie hat Missstände in der Arbeitswelt deutlich gemacht. Junge Menschen nehmen den Fachkräftemangel, schlechte oder stagnierende Löhne und steigende Lebenshaltungskosten, gerade in den sozialen Arbeitsfeldern, sehr genau wahr, sei es über die verschiedenen Medien oder die elterlichen Gespräche am Küchentisch. Deutlich zeigte sich das in wachsender Unzufriedenheit, welche sich in der „Great Resignation“ in den USA und Teilen Europas im Jahre 2021 bereits äußerte.¹

Junge Menschen bringen neben Bauchweh² auch Erwartungen an ihr zukünftiges Arbeitsfeld und zukünftige Arbeitgeber*innen mit. Eine Mehrheit benennt eine gute Arbeitsatmosphäre, nette Vorgesetzte und Kolleg*innen als wichtig. Ebenso ist eine angemessene Balance zwischen Arbeit und Freizeit und eine gewisse Sicherheit des Arbeitsplatzes wichtiger Indikator für „gute Arbeit“.³

Gerade einmal 4 Prozent der in der Trendstudie Jugend in Deutschland 2022 befragten jungen Menschen können sich vorstellen, einen Freiwilligendienst zu absolvieren. Dabei gelten Freiwilligendienste als wichtiges Akquiseinstrument für soziale Arbeitsfelder. Soziales Engagement ist hierbei lediglich für 23 Prozent Hauptmotiv, vielmehr steht die persönliche (Berufs-)Orientierung im Fokus.⁴ Und genau hier liegt die Chance, junge Menschen für einen weiteren beruflichen Werdegang in den verschiedenen sozialen Professionen zu begeistern.

Was war damals deine Motivation für einen Freiwilligendienst?

Ich wusste nach dem Abitur nicht was ich machen sollte und wollte die Berufswahl noch hinauszögern. Außerdem hatte ich Lust mich in einem Bereich zu engagieren, dem es an Personal mangelt.

Bruno A., 19 Jahre, BFD in Kita, aktuell: Lehramtsstudium

Dass ein Freiwilligendienst einen Berufswunsch nicht nur festigen, sondern sogar erst entstehen lassen kann, erleben wir in den Freiwilligendiensten des PARITÄTISCHEN bei der Begleitung der jungen Schulabgänger*innen regelmäßig. Dies bestätigen auch die internen Zahlen der letzten Jahre. Jährlich zum Zyklusabschluss befragen wir die ca. 450 von uns begleiteten Freiwilligen nach ihrer Zufriedenheit im Freiwilligendienst. Aus der Frage „Kannst du dir vorstellen, nach deinem Freiwilligendienst weiterhin im sozialen Bereich tätig zu sein?“ geht seit Jahren hervor, dass mehr als drei Viertel (~83% in 2021/22) unserer Freiwilligen im Anschluss im sozialen Bereich tätig sein wollen.

Als nächste Ausbildungsschritte werden vor allem die Studiengänge der Sozialen Arbeit, Pädagogik oder Lehramt und Ausbildungen als Erzieher*in, SPA und seltener in pflegerischen Berufen genannt.

Soziale Arbeitsfelder bieten viele individuelle Entwicklungs- und Selbstverwirklichungsoptionen. Es ist möglich, Verantwortung für anvertraute Klient*innen, Kolleg*innen, das Team oder eine gesamte Profession zu übernehmen und erschlossene Berufsfelder nach eigenen Vorstellungen und Vorlieben auszugestalten.

Warum hast du dich für einen weiteren Berufsweg im sozialen Bereich entschieden?

Weil der soziale Bereich einfach so vielseitig und abwechslungsreich ist. Da ich noch nicht konkret weiß, in welche Richtung ich möchte, habe ich mich zunächst für ein Studium entschieden.

Hannah S., 22 Jahre, FSJ im Wohnhaus für Menschen mit Behinderung, aktuell: Studium Pädagogik, Soziologie, Aushilfskraft im Wohnheim

Der Wunsch, etwas Soziales zu machen, liegt vermutlich auch am hoch empfundenen Maß sinnstiftender Arbeit direkt an den Klient*innen. Sinnstiftende Tätigkeiten haben bereits für Berufseinsteiger*innen einen hohen Stellenwert, sie sehen darin das Potenzial, sich selbst wirklich zu können.⁵

Warum kannst du den Beruf Heilerziehungspfleger*in weiterempfehlen?

Man begleitet Menschen sehr nah in ihrem Alltag, lacht gemeinsam und steht ihnen auch in traurigen Momenten zur Seite. Man bekommt sehr viel Dankbarkeit zurück.

Hannah S.

Einer der wichtigsten Pull-Faktoren ist vermutlich die fehlende Leistungsorientierung im Sinne marktwirtschaftlicher Prozesse. Freiwilligendienstleistende können sich, abseits gewohnter Leistungsorientierung, ausprobieren, Fehler machen und Prozesse reflektieren. Sie entwickeln sich persönlich weiter und beginnen eine berufliche Identität, ergänzend zur Jugendidentität, auszubilden.

Schulabgänger*innen gehen hier ihre ersten Schritte im Berufsleben, machen erste Erfahrungen im Umgang mit der Belastung eines Vollzeitjobs, der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen oder Klient*innen. Dabei kommen sie gerade in den ersten Wochen ihres Dienstes an Grenzen. Eine pädagogische Begleitung in der Einsatzstelle und auf flankierenden Seminaren erfüllt hier die Aufgabe, die jungen Berufsanfänger*innen auf Augenhöhe zu unterstützen und Perspektiven aufzuzeigen.

In welchen Momenten hast du während deines Freiwilligendienstes gemerkt, dass der soziale Bereich beruflich etwas für dich ist?

Tatsächlich konnte ich schon, nachdem die ersten zwei Monate meines Freiwilligendienstes vergangen waren, sagen, dass ich in den sozialen Bereich möchte. Vor allem in den Seminaren wurde mir gezeigt, wie vielseitig der Bereich ist und was für unterschiedliche berufliche Möglichkeiten er bietet.

Hannah S.

All diese erlebbaren Pull-Faktoren, die an dieser Stelle schlaglichtartig genannt werden, können die Entscheidung, den eigenen beruflichen Weg

im sozialen Arbeitsfeld zu gehen, bekräftigen. Nicht zuletzt setzt aber auch die aktuelle Generation auf Sicherheit, sie wünscht sich einen zukunftsfähigen und sicheren Arbeitsplatz,⁶ der langfristig sicher nur durch strukturelle Verbesserungen gewährleistet sein wird.

Wenn du einen Wunsch für dein soziales Arbeitsfeld frei hättest, wie würde der lauten?

Dass die Bezahlung hochgesetzt wird, da es ein super relevanter Job ist, der wichtig für die Entwicklung der Kinder ist.

Nele W., 23 Jahre, BFD in Kita, aktuell: Ausbildung zur Erzieherin

Ich wünsche mir, dass allgemein alle sozialen Berufe, mehr Anerkennung und mehr Gehalt bekommen.

Hannah S. •

- 1 Was ist die Great Resignation? – Karrierefragen; <https://karrierefragen.de/was-ist-die-great-resignation/> (abgerufen am 19.09.2022)
- 2 Simon Schnetzer: „Die Generation Z aus Sicht der HR“, in: *Personalwirtschaft – Das Magazin für den Job HR*, Nr. 2, 2019, S. 14–15.
- 3 Simon Schnetzer / Klaus Hurrelmann: *Jugend in Deutschland – Trendstudie Sommer 2022*.
- 4 Vgl. Roland Roth: „Freiwilligendienste als besondere Form des bürgerschaftlichen Engagements? Eine Kritik“, in: *Voluntaris*, Nr. 2, 2017, S. 253–258.
- 5 Vgl. Schnetzer 2019, S. 14
- 6 Vgl. ebd., S. 15.



Anna Niehaus

0431 56 02 – 61
niehaus@paritaet-sh.org



Christian Pielke

0431 56 02 – 35
pielke@paritaet-sh.org

Ein Grund zum Feiern: Unsere EUTB

In der aktuellen Förderlandschaft sind mehrjährige Zuwendungsbescheide längst nicht in jedem Bereich selbstverständlich. Umso mehr Grund zur Freude:



Die EUTB-Beratungsstellen (ergänzende unabhängige Teilhabeberatung) des PARITÄTISCHEN haben an den beiden Standorten Geesthacht und Schleswig einen Bewilligungsbescheid für weitere sieben Jahre erhalten. Die EUTB wurden mit der Einführung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) aufgegleist und informieren über Teilhabe- und Unterstützungsleistungen. Das Ziel ist der Abbau von Teilhabebarrieren und eine lebendige, inklusive Gesellschaft. In den EUTB steht der individuelle Bedarf der ratsuchenden Person im Mittelpunkt. Menschen mit Behinderungen können sich hier mit ihren aktuellen Anliegen oder in spezifischen Fragestellungen beraten lassen. Die Besonderheit der EUTB ist auch die Möglichkeit, sich durch sogenannte Peers (Peer-Counseling), also durch Expert*innen in eigener Sache, beraten zu lassen. Selbstbestimmung und Empowerment haben bei allen Beratungen oberste Priorität. In die Freude mischt sich jedoch auch Bedauern, da trotz fachlich exzellenter, hochwertiger und wertvoller Arbeit leider einige Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN in der neuen Förderperiode nicht berücksichtigt wurden.

Wir bedanken uns jedoch herzlich bei allen Kooperationspartner*innen für die vergangenen sieben Jahre vertrauensvoller und guter Zusammenarbeit und freuen uns auf die nächsten tatkräftigen Jahre miteinander, in denen wir die Gesellschaft ein Stück inklusiver gestalten werden. •

EUTB Kreis Herzogtum Lauenburg

Flottbeker Stieg 1, 21502 Geesthacht
04152 88 61 312

EUTB Kreis Schleswig-Flensburg

Lollfuß 48, 24837 Schleswig
04621 42 777 80
eutb-sl@paritaet-sh.org

Neues Team, neue Räume und frischer Wind

Die Selbsthilfekontaktstelle KIBIS im Herzogtum Lauenburg ist eine seit über 30 Jahren gewachsene Anlaufstelle für alle Belange der Selbsthilfe im gesamten



Kreis – eine gut vernetzte Institution, deren Leitung Nina Kolk zum 1. Juni 2022 übernommen hat. Mit Susanne Urdahl als erfahrener Kollegin gibt es nun ein neues Team, das sich mit sehr viel Freude und Spaß den alltäglichen und neuen Herausforderungen der heutigen Zeit stellt.

Die Stärkung der Menschen und ermutigende Begleitung, um ein Leben nach den individuellen Gegebenheiten gestalten zu können, ist Nina Kolk ein wichtiges Anliegen. Als Politikwissenschaftlerin mit einem breiten Erfahrungsspektrum aus der Beratung von Menschen in belastenden Lebenssituationen bringt sie eine klare, parteiliche Haltung mit.

Nina Kolk und Susanne Urdahl freuen sich, die Kontaktstellenarbeit für den Kreis weiterentwickeln zu können. Neben dem wichtigsten Merkmal der Selbsthilfe, der persönlichen Begegnung in Selbsthilfegruppen, und in der Beratung warten neue Aufgaben auf das Team, die sie gestalten wollen. Social Media wie Facebook und Instagram bieten gute Möglichkeiten, die wirkungsvolle Arbeit den Menschen im Kreis näherzubringen und damit auch neue Zielgruppen zu erreichen. Das große Anliegen des Teams, den Bereich der Selbsthilfe wieder greifbarer und für die Menschen erlebbarer zu gestalten, findet auch seinen Ausdruck in den neuen Räumlichkeiten in der Hauptstraße 52 in Mölln. Durch die zentrale und verkehrsberuhigte Lage bietet es sich an, einfach mal bei KIBIS auf einen Plausch vorbeizuschauen. Nina Kolk und Susanne Urdahl freuen sich auf Besuche und regen Austausch! •

KIBIS Kreis Herzogtum Lauenburg

Hauptstraße 52, 23879 Mölln
04542 – 9059250
info@kibis-rz.de
www.kibis-herzogtum-lauenburg.de

Foresight Zivilgesellschaft

Prognosen für das Jahr 2031

Ziviz im Stifterverband hat in einem umfangreichen Beteiligungsprozess im Rahmen eines Foresight-Prozesses Entwicklungen und Prognosen zu zivilgesellschaftlichem Engagement im Jahr 2031 durchgeführt. Dieser Prozess fand seinen Abschluss in der Foresight Summit im September 2022 in Berlin. Das Kompetenzzentrum Engagement war Teil des Prozesses.

Bei Foresight-Prozessen handelt es sich um eine strategische Vorausschau, also eine strategische Auseinandersetzung mit der Zukunft in Bezug auf spezifische Handlungsfelder. Dabei werden Szenarien entwickelt, die den Akteur*innen erlauben, Handlungs- und Gestaltungsoptionen zu entwickeln und sich strategisch zu positionieren. Zur Entwicklung der Szenarien entwickeln Fachexpert*innen Prognosen, in diesem Fall zum Beispiel zum Wandel der öffentlichen Daseinsvorsorge. Im Zuge der „Foresight Zivilgesellschaft“ ergaben sich dadurch Szenarien zu unterschiedlichen Lebensumwelten wie Metropolregion, peripheren Räumen sowie ländlichen Räumen für das Jahr 2031.

Damit der Prozess einen Rahmen erhält, bedarf es Schlüsselfaktoren, die die Zivilgesellschaft in den kommenden zehn Jahren beeinflussen werden. Die Herausforderung dabei ist, in einem offenen Prozess wenige, allgemeingültige Faktoren zu finden und deren Bedeutung für die Zivilgesellschaft in den nächsten zehn Jahren zu verstehen. Als relevante Faktoren für zivilgesellschaftliches Engagement wurden neun Schlüsselfaktoren benannt und ihre Auswirkungen auf die Zivilgesellschaft untersucht:

- Soziale und ökonomische Spaltung
- Exogene Schocks
- Klimakrise
- Zeit als Ressource
- Diversität und Teilhabe
- Sozialraumentwicklung
- Neues Engagement
- Digitalisierung
- Politische Rahmenbedingungen

Anhand der Schlüsselfaktoren entstanden je zwei unterschiedliche Szenarien für die Lebensumwelten. Im ländlichen Raum stellt sich unter anderem die Frage, ob dieser durch

voranschreitende Digitalisierung und Infrastruktur neu belebt wird und so auch zivilgesellschaftliches Engagement attraktiver und vielfältiger entstehen kann; oder ob dieser sich aufgrund von Urbanisierung und politischer Vernachlässigung zu einem Ort der Entschleunigung und Entkopplung entwickelt.

Diese Szenarien können Akteur*innen sensibilisieren, bei entsprechend kritischen Entwicklungen frühzeitig gegenzusteuern, oder aber positive Prozesse nachhaltig zu unterstützen. Als erste Konsequenz fand daher im September 2022 die Foresight Summit mit Vertreter*innen der Zivilgesellschaft statt, um sich in Workshops direkt mit den Szenarien und Schlüsselfaktoren zu beschäftigen.

Im ländlichen Raum stellt sich die Frage, ob dieser durch voranschreitende Digitalisierung und Infrastruktur neu belebt wird.

Deutlich wurde aber auch, dass Zivilgesellschaft als komplexes wie breites Thema sehr viele Variablen offenlässt und es mehr als nur ein paar mögliche Zukunftsszenarien gibt. Auch der Versuch einer gemeinsamen Definition von zivilgesellschaftlichem Engagement scheiterte an den unterschiedlichen Perspektiven der Teilnehmenden aus Vereinen, Verbänden, Stiftungen und Sozialunternehmen. Dennoch lassen sich aus den Schlüsselfaktoren und Szenarien durchaus notwendige Handlungsfelder auch für den Wohlfahrtsverband des PARITÄTISCHEN ableiten. Wer die aktive Zivilgesellschaft im Jahr 2031 mitgestalten möchte, kann in der Studie Hinweise darauf finden, wo und wie das gelingen kann. Ob die strategische Vorausschau für zivilgesellschaftliches Engagement im eigenen Wirkungsfeld relevant ist, lässt sich auf den Seiten von Ziviz im Stifterverband zur „Foresight Zivilgesellschaft 2031“ herausfinden: <https://zivilgesellschaft-2031.de/> •



Tobias Meschke

0431 56 02 – 44
t.meschke@paritaet-sh.org

„Schreiben ist für mich wie ein Ventil für das Chaos in meinem Kopf.“

Interview mit Poetry Slammerin Michelle Boschet



Link zum Instagram-Profil von Michelle Boschet

„Ich weiß, wie's dir geht“: Michelle Boschet hat auf dem Fachtag der Selbsthilfe mit ihrem Poetry Slam ein beeindruckend persönliches Statement für die Selbsthilfe aufgeführt. Wir haben die 22-Jährige gefragt, wie ihr Blick auf die Selbsthilfe ist, welche Bedeutung Selbsthilfe für junge Menschen haben kann und wie ihr das Schreiben von Texten hilft.

Moin Michelle, magst du uns erzählen, wer du bist und was dich mit Selbsthilfe verbindet?

Ich bin Michelle, gebürtige Saarländerin, langjährige Flensburgerin und nun Kielerin. Ich habe in Flensburg nach meinem Klinikaufenthalt neben der ambulanten Therapie zwei Selbsthilfegruppen besucht, die mich eine lange Zeit noch zusätzlich mitstabilisiert haben. Es ist einfach was anderes, mit Betroffenen und Gleichgesinnten zu sprechen. Auch wenn sie einem nicht unbedingt helfen können. So reichte mir meist einfach zu wissen, dass ich nicht allein bin.

■ Eine Selbsthilfegruppe kann haltend und hilfreich sein, da hier gesprochen wird ohne Verurteilungen.

Viele Selbsthilfegruppen und -organisationen haben Nachwuchssorgen. Wie ist dein Blick auf Selbsthilfe als junge Frau und was würdest du anderen jungen Menschen über die Selbsthilfe sagen?

In unserer Gesellschaft geht es immer mehr um Leistung: mehr machen, mehr schaffen. Da fallen regelmäßige Termine gerne hinten über – da kann ich mich leider auch nicht von freisprechen, habe aber aktuell noch ambulante Therapie. Sollte die irgendwann wegfallen, wird die Zeit auf jeden Fall in eine Selbsthilfegruppe investiert. Ich glaube, es ist wichtig, dass junge Menschen auch bei jungen Selbsthilfegruppen landen, da eine gewisse Altersdiskrepanz für viele sicher abschreckend wirkt. Ansonsten sage ich deutlich, dass eine Selbsthilfegruppe – je nach Thema – unterstützend, haltend und hilfreich sein kann, da hier gesprochen wird ohne Verurteilungen und der ein oder andere Denkanstoß

manchmal Wunder bewirken kann. Wichtig ist aber, dass das Ganze niemals therapeutische Hilfe ersetzt! Da muss jede*r selbst schauen und reflektieren. Und natürlich muss man sich in der Gruppe wohlfühlen!

Als U20-Landesmeisterin und deutschsprachige U20-Vizemeisterin im Poetry Slam stehst du oft mit sehr persönlichen Texten auf der Bühne. Welche Bedeutung hat das Schreiben für dich und welche Wirkung wünschst du dir durch deine Auftritte?

Schreiben ist für mich wie ein Ventil für das Chaos in meinem Kopf – teilweise abstrakt verpackt, vielseitig interpretierbar, ganz nah an mir dran aber gleichzeitig auch ganz weit von mir weg. Ich erzähle in meinen Texten eigentlich alles nahezu unzensuriert, aber da die meisten ihre eigenen Geschichten darin lesen/hören, bewahre ich auch eine gewissen (sichere) Distanz – die ich aber nicht unbedingt brauche. Mit eigenen Erfahrungen, Gedanken und Gefühlen schon *das* erreicht zu haben, gibt mir Kraft, weil ich was Schönes, Gutes, Nachhaltiges aus schweren Erlebnissen gemacht habe.

Bei meinen Auftritten hoffe ich vor allem, dass die Texte – egal, um was sie gehen – einen federleichten Schleier hinterlassen. Meine Texte haben immer einen positiven, optimistischen Touch, sind teilweise auch selbstironisch oder melancholisch schön. Wenn davon nur irgendeine kleine Zeile hängen bleibt und Zuhörer*innen bewegt, dann habe ich alles erreicht.

Vielen Dank, dass du dir die Zeit genommen hast. Möchtest du noch eine Botschaft loswerden?

Wer auch immer das hier liest – ich weiß, wie's dir geht und ich verspreche dir, es wird wieder besser! •

Die Selbsthilfe-Akademie bietet mit der Initiative „Schreiben tut gut!“ (<https://selbsthilfe-akademie-sh.de/schreiben-tut-gut/>) die Möglichkeit, es wie Michelle Boschet zu machen und selbst einmal Texte zu schreiben. Wir freuen uns auf Ihre Texte per Post oder E-Mail.



Tobias Meschke

0431 56 02 - 44

t.meschke@paritaet-sh.org

Diversität und Anti-Diskriminierung

Zwei Seiten einer Medaille

Widersprüchlicher könnten die Zustände wohl kaum sein. Während immer neue Krisen Gesellschaft und Politik belasten und rechtspopulistische Gedanken unverhohlenen Zuspruch genießen, haben sich andererseits Ansichten und Standards etabliert, von denen viele noch vor wenigen Jahren kaum zu träumen wagten. Noch lange nicht am Ziel – gemessen am eigentlichen Anspruch –, lässt sich dennoch eine zunehmende Sensibilisierung gegenüber althergebrachten Rassismen, Sexismen und anderen Formen der Diskriminierung feststellen. Deutlich spürbar immer dann, wenn entsprechende Debatten besonders hitzig geführt werden. Weniger lautstark, dafür viel wichtiger ist, dass der Schutz marginalisierter Menschen immer häufiger in Leitbildern, Verhaltenskodizes und Gesetzen Eingang findet. Dies bildet die Grundlage für die nötige Weiterbeschäftigung mit Diversität und die Ableitung von diversitätssensiblen Maßnahmen.

In dieser Gemengelage verortet sich das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ (ZdT) der Bundeszentrale für politische Bildung. Freiwillig Engagierte und Hauptamtliche werden qualifiziert und begleitet, die eigenen institutionellen Strukturen teilhabeorientiert mitzugestalten und weiterzuentwickeln. Ein Handlungsschwerpunkt liegt dabei auf diskriminierenden und undemokratischen Verhaltensweisen und Strukturen. Das Programm fördert die Etablierung von Verfahren und Prozessen, um Vereine zu sensibilisieren und handlungsfähig zu machen, um sich zu öffnen, Vielfalt zuzulassen und Vereine als Lern- und Erfahrungsorte für lebendige Demokratie zu stärken. Dazu gibt es beim PARITÄTISCHEN SH seit 2017 das Projekt „Demokratie braucht Gesellschaft – Zivilgesellschaftliches Engagement stärken“.

Nach einer Phase der Einarbeitung von Kolleg*innen und einer Weiterentwicklung soll es 2023 wieder verschiedene Veranstaltungen und Workshops geben. Dabei sollen zukünftig sowohl die verbandliche Heterogenität als auch Expertise in Mitgliedsorganisationen eine besondere Berücksichtigung finden. Anders als in den vorangegangenen Jahren wird auf das mehrmodulige Qualifizierungsangebot

„Teilhabe-Coach“ für eine feste Gruppe von Teilnehmenden verzichtet – zugunsten von eher kurzfristigen und sich wiederholenden Sensibilisierungseinheiten. Die Themenkomplexe Diversität und Anti-Diskriminierung möchten wir dabei zusammendenken. Um Handlungsansätze von und mit Mitgliedsorganisationen zu teilen und zu entwickeln, sollen gezielt von Diskriminierung betroffene Bereiche und Gruppen thematisiert werden, die in der Sozialen Arbeit an vielen Stellen Nutzer*innen oder Engagierte sind. Das können LSBTIQ*, ältere Menschen, Menschen in Armut, Frauen oder Care-leaver sein, um nur einige zu nennen. Hierbei ist die Vernetzung mit erfahrenen Akteur*innen aus der Mitgliedschaft wichtiger Bestandteil – nicht zuletzt, um auch mögliche Folgeprozesse nachhaltig begleiten zu können. Wir freuen uns über Ideen, Wünsche und Anregungen aus der Mitgliedschaft!

■ Wichtig ist, dass der Schutz marginalisierter Menschen immer häufiger in Leitbildern, Verhaltenskodizes und Gesetzen Eingang findet.

Weiterhin schreiben wir uns auch die demokratische Organisationsentwicklung in Vereinen auf die Fahne. Dazu ist 2023 ein Vereinslabor angedacht. Zudem erarbeiten wir eine Handreichung für Vereine. Darin soll es um Gestaltungsspielräume in und um die Satzung gehen, die wir als Grundlage und Stellschraube für eine demokratische Vereinskultur betrachten. •

Link zur Projektseite:

<https://www.paritaet-sh.org/projekte/demokratie-braucht-gesellschaft-z-t.html>



Arne Frisch

0431 56 02 - 53

a.frisch@paritaet-sh.org



Tobias Meschke

0431 56 02 - 44

t.meschke@paritaet-sh.org



Heiko Roth

0431 56 02 - 53

roth@paritaet-sh.org



Die Soziallotterie Aktion Mensch möchte, dass Menschen mit und ohne Behinderung auf Augenhöhe zusammenarbeiten und Menschen mit Behinderung den Weg ins Arbeitsleben erleichtern. Deswegen fördert die Aktion Mensch im Lebensbereich Arbeit Projekte, die

- Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen,
- Inklusion in Betrieben fördern,
- Menschen mit Behinderung oder Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten ansprechen.

Förderprogramm „Arbeitsplätze in Inklusionsunternehmen“

Die Aktion Mensch fördert Inklusionsunternehmen und Zuverdienstbetriebe, die Arbeits- und Beschäftigungsplätze für Menschen mit Behinderung schaffen. Sie leisten damit einen entscheidenden Beitrag zur Inklusion.

Förderprogramm „Strukturentwicklung für Inklusionsunternehmen“

Bestehende Inklusionsunternehmen und Zuverdienstbetriebe unterstützt die Aktion Mensch in ihrer zukunftsorientierten Personal- und Unternehmensausrichtung, um sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung langfristig zu stärken und zu sichern.

Förderprogramm „Betriebliche Inklusion“

Die Aktion Mensch fördert den Aufbau von Strukturen zur betrieblichen Inklusion, die den Start oder Wiedereinstieg ins Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung ermöglichen.

Förderprogramm „Wege ins Arbeitsleben“

Menschen mit Behinderung bleiben oft vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Die Aktion Mensch fördert daher Konzepte und Projekte, die neue Ideen für die Arbeitswelt erproben, und Netzwerke, die lokale Partner*innen zusammenbringen.

Förderprogramm „Tagesförderung und Tagesstätten“

Eine sinnvolle Tätigkeit und ein geregelter Tagesablauf sind Grundbedürfnisse auch von Menschen, die weder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung tätig sind.

Informieren Sie sich gern vorab unter <https://www.aktion-mensch.de/foerderung/foerderprogramme/lebensbereich-arbeit> über die Anforderungen und Konditionen der einzelnen Förderprogramme; oder finden Sie das für Sie passende Angebot im „Förderfinder“ der Aktion Mensch unter: <https://www.aktion-mensch.de/foerderung/antrag/foerderfinder>.

Wenn auch Sie einen Zuschuss bei der Aktion Mensch für Ihr Vorhaben beziehungsweise Projekt einwerben wollen, wenden Sie sich bitte an das Team Finanzierung beim PARITÄTISCHEN SH. Dort erhalten Sie eine telefonische und/oder persönliche Eingangsberatung zur formalen und inhaltlichen Prüfung der Förderfähigkeit Ihres Vorhabens und zur Erörterung des Antragsverfahrens. Dieses erfolgt immer mit Unterstützung der fachlichen Expertise unserer Fachreferent*innen. Der Förderantrag wird dann anschließend online von Ihnen eingereicht: <https://antrag.aktion-mensch.de/> Formal und inhaltlich förderfähige Anträge werden vom PARITÄTISCHEN SH über den Gesamtverband an die Aktion Mensch weitergegeben und letztlich zur Beschlussfassung dem Kuratorium der Aktion Mensch vorgelegt. Dem Antragssystem können Sie immer entnehmen, wo sich Ihr Antrag gerade zur Bearbeitung befindet. •



Volker Behm

0431 56 02 – 58

behm@paritaet-sh.org

Im Projekt „Wetterfest“ der Stiftung Drachensee segeln Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam.



VernetzBar Lübeck

Freizeitangebote und Beratung für junge Menschen zwischen 14 und 30



Einblick auf die Plattform,
ohne Registrierung per
Gastzugang möglich

Im Rahmen einer Kooperation von Sprungtuch e.V., der Vorwerker Diakonie gGmbH und dem Institut für Multimediale und Interaktive Systeme (IMIS) der Universität zu Lübeck wurde das Projekt „VernetzBar Lübeck“ mit Förderung der Lübecker Possehl-Stiftung ins Leben gerufen. Das Projekt möchte die Vernetzung von jungen Menschen zwischen 14 und 30 Jahren und ihren Angehörigen in den Bereichen Sport, Spiel, Kultur und Freizeit in Lübeck fördern – digital und analog. Dabei sollen auch neue Zugänge zu unterstützenden Hilfsangeboten für schwierige Lebenssituationen geschaffen werden. Eine interaktive, digitale Plattform bietet die Möglichkeit der Vernetzung von Angeboten unter einem Dach. Laufende Veranstaltungen aber auch Hilfsangebote können dort mit wenigen Klicks gefunden werden. „VernetzBar“ hat die Ziele, eine kompakte Orientierung für junge Menschen in der breiten Angebotslandschaft in Lübeck zu schaffen und niederschwellige Zugänge zu Hilfsangeboten zu fördern. Im Projekt arbeiten junge Menschen an diversen Stellen mit, um die Beteiligung im Gesamtprozess strukturell sicherzustellen.

■ Viele Wege werden zu den Angeboten von „VernetzBar“ führen, auch innovative Ansätze wie Gamification.

Wie sieht „VernetzBar“ aktuell aus?

Die Plattform ist inhaltlich im Aufbau und entwickelt sich laufend weiter. Nachdem konzipiert und Lösungen im Hinblick auf Jugend- und Datenschutz gefunden wurden, läuft nun die weitere Ausgestaltung mit Beteiligung junger Menschen und weiterer Akteur*innen der Stadt. Aktuell wird etwa eine Veranstaltungsreihe zur psychosozialen Gesundheit geplant: Junge Menschen können analog und digital an Veranstaltungen teilnehmen, hilfreiche Apps zum Thema finden oder über einen Podcast einen persönlichen Eindruck von Berater*innen oder Selbsthilfegruppen gewinnen – und direkt zum Bei-

spiel per Chat oder in Sprechstunden in Kontakt gehen. Inhalte von Workshops, etwa zur Schuldenprävention, werden auf der Plattform nachhaltig wie in einer Mediathek hinterlegt.

Viele Wege werden zu den Angeboten von „VernetzBar“ führen, auch innovative Ansätze wie Gamification: An öffentlichen Orten werden zum Beispiel mit dem Smartphone aufrufbare QR-Codes über kleine Spiele auf die Angebote aufmerksam machen.

Welche Möglichkeiten bietet „VernetzBar“ weiteren Akteur*innen und Organisationen?

„VernetzBar“ bietet die Möglichkeit, Angebote zu veröffentlichen oder auf der Plattform durchzuführen. Die Expertise eines interdisziplinären Teams und technischer Support stehen dabei laufend zur Verfügung. Sie beinhalten für nicht gewerbliche Vereine, Organisationen und Einrichtungen:

- die kostenfreie Bereitstellung der Plattform, zum Beispiel zur Durchführung von Angeboten in Einzelberatung und Austausch in Gruppen,
- die kreative Präsentation von Angeboten,
- die Möglichkeit der Beteiligung an Veranstaltungen,
- kostenfreie Qualifizierungsveranstaltungen für Fachkräfte (z.B. Blended Counseling).

Sind Sie neugierig geworden? Sprechen Sie uns gerne an! •

Konkurrierende Krisen und kleine Lichtblicke

Sozial-ökologische Bewegungen im PARITÄTISCHEN

Man könnte sagen, der Klimaschutz hat es nie sonderlich leicht gehabt. Von Beginn an sah er sich mit offener Skepsis oder gar Ignoranz konfrontiert. Und selbst 40 Jahre nach der ersten Weltklimakonferenz, nebst Schaffung eines eigenen Weltklimaprogramms, kamen in den Medien immer noch eher solche zu Wort, die den Klimawandel anzweifeln, als jene, die wissenschaftliche Ergebnisse vorzuweisen hatten. Angesichts Überflutungen, Dürre und Waldbränden leugnen inzwischen nur noch die Wenigsten die menschengemachten Folgen für das Klima. Doch andere katastrophale Ereignisse drängen in den letzten Jahren den Klimaschutz thematisch immer wieder in den Hintergrund. Nach wie vor leidend an den Folgen der anhaltenden Pandemie, überlastet vom Fachkräftemangel und in finanzieller Sorge im Zuge einer kriegsbedingten Energiekrise, erscheint die Priorisierung der Abwehr- und Rettungsmaßnahmen unausweichlich. So treten die sich überlagernden Krisen in Konkurrenz zueinander, während die Gefahr steigt, Missstände und Leid der einen Krise gegen jenes der anderen abzuwägen.

■ Die ökologische und die soziale Wende lassen sich nur gemeinsam denken.

Umso wichtiger erscheint das deutliche Zeichen, welches das Aktionsbündnis aus Gewerkschaften, Umwelt- und Sozialverbänden, so auch dem PARITÄTISCHEN, unter dem Titel #SolidarischerHerbst am 22. Oktober durch gemeinsame Demonstrationen in sechs Städten gleichzeitig setzte. Mit ihrer Botschaft erteilten die Beteiligten den wiederholten Spaltungs- und Vereinbarungsversuchen von rechts eine klare Absage und solidarisierten sich auch mit jenen, die aufgrund unterschiedlichster Benachteiligung am stärksten unter den Folgen der Klimakrise leiden. Die ökologische und die soziale Wende lassen sich nur gemeinsam denken, stellten auch Luisa Neubauer und Ulrich Schneider in ihren gemeinsamen Statements im Vorfeld der

Demonstrationen klar. Ausbau und Finanzierung klimaschützender Maßnahmen müssen mit der Entlastung von finanziell benachteiligten Gruppen wie auch entsprechender Wohlfahrtsorganisationen Hand in Hand gehen.

Passend hierzu bahnte sich bereits Mitte dieses Jahres zwischen dem BUND SH sowie dem PARITÄTISCHEN SH eine Zusammenarbeit an, welche im Rahmen der Nachhaltigkeitswerkstatt am 9. September nun auch offiziell bekannt gegeben werden konnte. Zukünftig wollen sich beide Landesverbände nicht nur in ihrer Öffentlichkeits- und Kampagnenarbeit gegenseitig unterstützen, sondern darüber hinaus weitere Formen der Kollaboration erörtern.

Zudem war es möglich, im Rahmen einer Erweiterung zwei neue Mitgliedsorganisationen aus Schleswig-Holstein in das Projekt „KLIMASCHUTZ in der sozialen Arbeit STÄRKEN!“ des Gesamtverbandes aufzunehmen. Somit erhalten neben Brücke Rendsburg-Eckernförde e.V. und Die Ostholsteiner nun auch Adelby 1 sowie der Kinderschutzbund Ostholstein eine Förderung für ihre klimaschützenden Maßnahmen.

Wie vielfältig diese aussehen können, erfuhren die Teilnehmenden der Nachhaltigkeitswerkstatt von Eckhard Blank (Die Ostholsteiner) – in seinen Berichten vom betriebseigenen Blockheizkraftwerk, der Fotovoltaikanlage sowie einer Dienstradflotte. Anschließend hatten die Teilnehmenden unter den vier Schwerpunkten *Informieren*, *Weiterbilden*, *Vernetzen* und *Laut werden* Gelegenheit, ihre Anliegen zu äußern. Die Ergebnisse werden in die Arbeit der verbandlichen AG Nachhaltigkeit einfließen. Alle interessierten Mitgliedsorganisationen sind herzlich eingeladen, sich zu beteiligen.

Nicht zuletzt arbeiten Vertreter*innen aus den Landesverbänden Niedersachsen, Bremen, Schleswig-Holstein, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern gemeinsam mit dem Gesamtverband an der Organisation eines Netzwerkes NORD, welches neben den geförderten auch allen übrigen Mitgliedsorganisationen eine weitere Möglichkeit der Information, des Austausches und der kollegialen Beratung bieten möchte. Auch hierzu sind alle interessierten Institutionen herzlich eingeladen. •



Julia Bousboa

für die AG Nachhaltigkeit
im PARITÄTISCHEN SH
0431 56 02 – 13
bousboa@paritaet-sh.org

Arbeitsschutz mit PariSERVE

PariSERVE unterstützt soziale Organisationen dabei, die Arbeitsplätze sicherer zu machen. Als Spezialist für den sozialen Bereich hat PariSERVE seine Angebote auch hier auf die Bedarfe sozialer Organisationen abgestimmt.

Das geltende Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) schreibt Arbeitgeber*innen vor, die Gesundheit von Beschäftigten durch Vorkehrungen und Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. PariSERVE betreut Sie fachkundig – mit uns sind Sie auf der sicheren Seite.

Die Leistungen im Einzelnen:

- Grundbetreuung
- Betriebsspezifische Betreuung
- Gefährdungsbeurteilung
- Sicherheitscheck und Präventionsempfehlung
- Teilnahme an den Arbeitsschutz-Ausschusssitzungen (ASA)
- Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung
- Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung (Arbeitssysteme, Unterweisungen, Betriebsanweisungen, Motivation und Aufklärung)
- Unterstützung beim Aufbau des Arbeitsschutzsystems: Prozesse, Ressourcen und Verbesserungen
- Untersuchung nach Ereignissen (Unfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen)
- Beratung zu Rechtsgrundlagen, Technik, Arbeitsmedizin, wissenschaftlichen Erkenntnissen
- Unterstützung bei der Erstellung von Dokumentationen und Erfüllung von Meldepflichten, technische Prüfungen und Unterweisungen
- Erstellung von Notfall- und Alarmplänen
- Mitwirken in betrieblichen Besprechungen, direkte Beratung von Führungskräften und betrieblich Beauftragten
- Unterstützung bei der Selbstorganisation der Arbeitsschutzprozesse (Fortbildungen, Wissensmanagement, Hinweise der Beschäftigten, Erfahrungsaustausch in Hinblick auf Unfallversicherungsträger)
- Schulungen und Fortbildungen

Neugierig geworden? PariSERVE bietet Ihnen bis zum 31. Januar 2023 einen kostenlosen Schnellcheck. •

Björn Greve

Leitung Arbeitssicherheit, Brandschutz, Betriebliches Gesundheitsmanagement
0431 53 738 – 23
b.greve@pariserve.de
www.pariserve.de

Stärkungen für die kommende Zeit

Für 2023 haben wir Veranstaltungen für Sie geplant, die Sie und Ihre Organisation im Arbeitsalltag stärken. Nutzen Sie die Seminare, um sich in den weiterhin fordernden Zeiten zu fokussieren, auszurichten und Ihre Standfestigkeit zu stärken. Es erwartet Sie eine Mischung aus Präsenz- und Online-seminaren mit Themen, die wesentlich zur zukunftsorientierten Gestaltung Ihrer Arbeit und Ihrer Organisation beitragen. Speziell auf folgende Schwerpunkte möchten wir hinweisen:

Stärkungen auf persönlicher Ebene

Im Rahmen der Projektförderung des Landes zur Resilienzstärkung können wir Ihnen kostenlos verschiedene Seminare anbieten, um „aufzutanken“ und die Selbstfürsorge in den Blick zu nehmen, etwa:

- Ein Tag zum Durchatmen
- Führungsnuggets Selbstführung
- Erschöpft im Beruf – psychische Belastungen erkennen und handeln
- Achtsamkeitstraining – dem Stress begegnen
- Selbstwirksam in herausfordernden Alltagssituationen

Rechtliche Fokussierungen auf Organisationsebene

Hierbei arbeiten wir mit bekannten und neuen Referent*innen zusammen, die die rechtlichen Neuerungen für Sie aufbereiten und Handlungsnotwendigkeiten für Sie aufzeigen, zum Beispiel für die Bereiche Datenschutz, Arbeitsrecht, Dienstplangestaltung und Tarifrecht.

Unser Fortbildungsangebot wird laufend ergänzt. Infos finden Sie auf unserer Website. Am besten melden Sie sich dort auch zu unserem Fortbildungsnewsletter an, dann sind Sie immer über unsere aktuellen Fortbildungen informiert! •



Lisa Krater

0431 56 02 – 73
krater@paritaet-sh.org



Monika Kalnins

0431 56 02 – 14
kalnins@paritaet-sh.org

Arbeitswelten, Menschenwelten

Die größten Risiken für Beschäftigte

Der Arbeitsschutz muss immer mehr Faktoren berücksichtigen, auf welche die gesetzliche Unfallversicherung keinen direkten Einfluss hat. Das zeigt eine Befragung von rund 800 Fachleuten für Prävention, durchgeführt vom Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) im Rahmen des Risikoobservatoriums.

In 33 von 42 Branchen sind demnach das Fehlen von qualifiziertem Personal und der demografische Wandel absehbar ein Risiko für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Auch Arbeitsverdichtung, Muskel-Skelett-Belastung und interkulturelle Anforderungen wurden von vielen Branchen als Risiken benannt. Dies sind Entwicklungen, die sich gegenseitig bedingen und politische Weichenstellungen erfordern.

Die wichtigsten Präventionsthemen für die großen Branchen und Sektoren identifiziert und beschreibt ein aktueller Bericht zum Risikoobservatorium der DGUV: „Arbeitswelten. Menschenwelten: Prioritäten für den Arbeitsschutz von morgen“.

Welche Entwicklungen Arbeiten und Lernen verändern und wo deshalb neue Risiken für Sicherheit und Gesundheit den Arbeitsschutz besonders fordern, wird in Wort und Bild in 13 Branchenbilder aufgezeigt – von der Abfallbranche über die Fleischwirtschaft bis zu Kitas und Schulen. •

Quelle: Pressedienst Hamburg



Link zur Broschüre

Fortbildungen der Selbsthilfe-Akademie

Aufgrund der aktuellen Pandemiesituation werden wir die Seminare und Workshops im ersten Quartal ausschließlich als Onlineveranstaltungen durchführen. Hier die ersten Veranstaltungen – weitere Seminare werden folgen. Ein Blick auf die Website lohnt sich: <https://selbsthilfe-akademie-sh.de/>

Klug und sicher recherchiert im Internet

27. Januar 2023, 15:00–18:00 Uhr, online

Gründung einer Selbsthilfegruppe

30. Januar 2023, 16:00–19:00 Uhr, online

SOS-Strategien bei Überforderungsgefühlen – Wie gelingt es die mentale Stresskompetenz in widrigen Umständen zu fördern?

Zweiteiliger Workshop:

Teil 1: 9. Februar 2023

Teil 2: 2. März 2023,

jeweils 16:00–19:00 Uhr, online

Onlinemoderation von Gruppentreffen

23. Februar 2023, 16:00–19:00 Uhr, online

Sichtbar werden als Selbsthilfegruppe – Öffentlichkeitsarbeit

17. März 2023, 14:00–18:00 Uhr, online

Wo bleibt der Nachwuchs ehrenamtlicher Selbsthilfe-Organisationen und -Vereine?

30. März 2023, 16:00–19:00 Uhr, online

„Schreiben tut gut – schreiben macht Mut!“

Eine Mitmach-Initiative für alle

Die Coronazeit war und ist nicht einfach. Helfen wir uns gegenseitig! Schreiben Sie uns, denn schreiben tut gut. Und lesen auch. Vor allem, wenn wir voneinander lesen. Mehr unter:

<https://selbsthilfe-akademie-sh.de/schreiben-tut-gut>

Ein Blick auf die Website lohnt sich, weil Sie dort weiterführenden Informationen und aktuelle Veranstaltungen finden.



Selbsthilfe-Akademie

Schleswig-Holstein

im PARITÄTISCHEN SH

Zum Brook 4

24143 Kiel

0431 56 02 – 93

www.selbsthilfe-akademie-sh.de

Projektpartner



Birgitt Uhlen-Blucha

0431 56 02 – 33

uhlen-blucha@paritaet-sh.org



Tobias Mescke

0431 56 02 – 44

t.mescke@paritaet-sh.org

Neuigkeiten aus dem Verband

Neue Mitgliedsorganisationen

Aktionsgemeinschaft Handlungsplan – Netzwerk von Menschen mit psychischen Erkrankungen, Beeinträchtigungen und Behinderungen in Schleswig-Holstein e.V. (AGH – Netzwerk SH e.V.)

c/o Kieler Fenster, Hamburger Chaussee 4, 24114 Kiel
vorstand@agh-sh.de

Erlebnishof Langballig e.V.

An de Beek 4, 24977 Langballig
rebecca.maria.ochs@gmail.com

Traumapädagogische Initiative Flensburg e.V.

Schiffbrücke 45, 24939 Flensburg
feliciaelsler@tpi-flensburg.de
www.tpi-flensburg.de

Goldene Ehrennadeln des PARITÄTISCHEN SH im Jahr 2022

Franz Albracht

Kinderschutzbund Kreisverband
Herzogtum Lauenburg

Christiane Mayer

Rechtsfürsorge e.V. Lübeck

Helmut Schmitt

Südstormarer Vereinigung für Sozialarbeit e.V.

Renate Schwirk-Neitzel

Kinderschutzbund Ortsverband Heiligenhafen e.V.

Neue Mitarbeiter*innen



Gerhard Boll

Fachreferat | Altenhilfe und Pflege
boll@paritaet-sh.org



Katrin Dethlefs

Empfang | Veranstaltungsservice
dethlefs@paritaet-sh.org



Katharina Harder

Sozialpädagogin im Anerkennungsjahr (SiA)
harder@paritaet-sh.org



Ulrike Jede

Empfang | Veranstaltungsservice
jede@paritaet-sh.org



Marcus Rietz

Fachreferat | Beratung und Verhandlung Leistungsvereinbarungen EGH + Pflege | Verbandliche Rechtsberatung
rietz@paritaet-sh.org

Kostenlose Steuerberatungs-Hotline

Fristen? Formulare? Widerspruch? Freibetrag? Sonderausgaben? Mini-Job? Umsatzsteuer? Körperschaftsteuer? Voranmeldung?

Aus vielen Gesprächen mit Vertreter*innen von Mitgliedsorganisationen wissen wir, dass bei Ihnen ein großer Bedarf an Beratung in steuerrechtlichen Fragen besteht. Wir haben reagiert und stellen Ihnen ab April 2019 eine für Sie kostenlose Steuerberatungshotline zur Verfügung.

Der Steuerberater, Jurist und Diplom-Kaufmann Ulrich Boock von der renommierten Kieler Wirtschaftskanzlei Take Maracke & Partner beantwortet Ihnen telefonisch Ihre steuerrechtlichen Fragen – ob nun zur Bedeutung neuer Anwendungserlasse oder Durchführungsverordnungen im Sozialversicherungswesen, Fragen zu Lohn-, Körperschafts- oder Umsatzsteuerzahlungen, zu Steuererklärungen oder zu steuerlichen Aspekten der Gemeinnützigkeit oder zur Buchführung. Dabei ist absolute Vertraulichkeit gesichert.

Wann:

Jeden ersten Donnerstag im Monat von 15–17 Uhr

Wer:

Steuerberater Ulrich Boock, Take Maracke & Partner
www.take-maracke.de

Wie:

Telefonisch unter 0431 99 08 13 33



GEBÜNDELTE KOMPETENZ FÜR IHRE BETRIEBLICHEN VORSORGEModelle

Wissen, Erfahrung und einzigartige Lösungen

Seit mehr als 30 Jahren engagieren wir uns leidenschaftlich für passgenaue Vorsorgelösungen – von A wie Altersvorsorge bis Z wie ZeitWertKonten. **Sprechen Sie uns an, wir beraten Sie gern!**

Unsere Dienstleistungen für Sie

- ✓ Haftungsoptimierung
- ✓ Prozesssteuerung
- ✓ Digitale Verwaltung

Ihre Ansprechpartnerin
Sabine Buschmann • Ecclesia Gruppe Vorsorgemanagement GmbH
sabine.buschmann@ecclesia-vorsorge.de • Telefon +49 5231 603-6327
Ecclesiastraße 1 – 4 • 32758 Detmold • www.ecclesia-vorsorge.de



PariSERVE

Dienstleistungen für
soziale Organisationen

Aktion!

Schnell-Check
Arbeitsschutz-
organisation

Kostenfrei
bis 31.01.2023

Ihr Partner für Arbeitssicherheit, Brandschutz und Betriebliches Gesundheitsmanagement

einfach · rechtssicher · zeitgemäß

PariSERVE-Leistungen

- Grundbetreuung
- Betriebsspezifische Betreuung
- Überprüfung Ihrer Arbeitsschutzorganisation
- Gefährdungsbeurteilung mit präventivem Ansatz
- Erstellen von Arbeitsschutzhandbüchern
- Unterweisung im Arbeits- und Brandschutz, auch in Verbindung mit eLearning

PariSERVE-Schulungsangebote

- Sicherheitsbeauftragte*r
- Brandschutzhelfer*in
- Führungskräftebildungen

T 0431 5 37 38-0
info@pariserve.de
www.pariserve.de