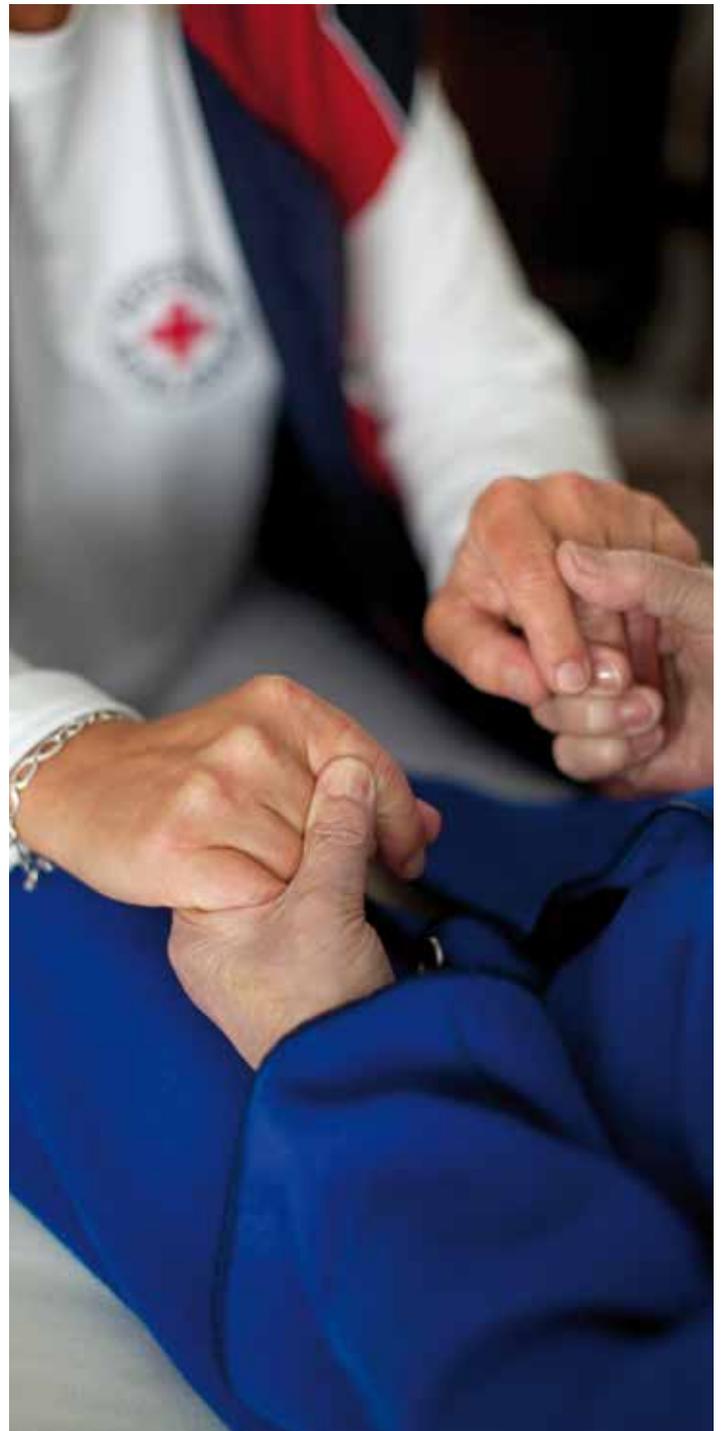


Dokumentation DRK-Wohlfahrtskongress

10.06.-11.06.2013 in Berlin





Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit unserem DRK-Wohlfahrtskongress im Juni 2013 haben wir unter dem Titel „Menschen helfen, Gesellschaft gestalten“ gemeinsam die Perspektiven der Wohlfahrts- und Sozialarbeit im DRK beleuchtet. Ein besonderes Highlight waren der Besuch und die Rede von Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder und die interessanten Vorträge der Professoren Dr. Stefan Sell und Dr. Helmut K. Anheier, die sich mit sozialpolitischen Perspektiven und Innovationen der Wohlfahrtspflege beschäftigt haben.

Wir haben aber nicht nur Vorträge gehört, im Plenum diskutiert und in den Workshops Ergebnisse vielfältiger Themen erarbeitet, sondern auch zusammen gefeiert: Mit Kabarett und gutem Essen galt es ja auch, im Rahmen des 150-jährigen Rotkreuzjubiläums, die ebenso lange Tradition der Wohlfahrts- und Sozialarbeit im DRK mit diesem Kongress gebührend zu würdigen. Ich denke, das ist uns gelungen dank Ihnen allen!

Ganz herzlich möchte ich mich nochmals für Ihre Teilnahme am DRK-Wohlfahrtskongress bedanken, den Sie zu einem großen Erfolg gemacht haben. Durch die nun vorliegende Dokumentation möchte ich die dort erzielten Ergebnisse mit Ihnen teilen. Sie ist elektronisch erhältlich und im Internet abrufbar. Enthalten sind in der Dokumentation auch die in den Workshops erzielten Ergebnisse, soweit sie uns vorliegen. Im Internet finden Sie als Anlage auch die ausführlichen Präsentationen der Workshops.

Ich danke Ihnen für Ihre wertvollen Beiträge zum Wohlfahrtskongress und wünsche viel Spaß beim Lesen der Dokumentation.

Ihr

A handwritten signature in blue ink that reads "Tobias Nowoczyn".

Tobias Nowoczyn,
Bereichsleiter Jugend- und Wohlfahrtspflege.

Grußwort der DRK-Vizepräsidentin Donata Freifrau Schenck zu Schweinsberg zur Eröffnung des DRK-Wohlfahrtskongresses „Menschen helfen, Gesellschaft gestalten“/Perspektiven der DRK-Wohlfahrts- und Sozialarbeit am 10. Juni 2013 in Berlin

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Professor Sell,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

es erfüllt mich mit besonderer Freude, Sie in unserem Jubiläumsjahr zum Wohlfahrtskongress hier in Berlin begrüßen zu dürfen. Was ist die Idee unserer Veranstaltung? Was haben wir in diesen zwei Tagen mit Ihnen vor?

Wir begehen in diesem Jahr das 150-jährige Jubiläum der Internationalen Rotkreuzbewegung. Hier wollen wir im Rahmen der Jubiläumsfeierlichkeiten den Scheinwerfer auf die lange und erfolgreiche Tradition der Wohlfahrts- und Sozialarbeit im Deutschen Roten Kreuz richten. Und dieser Erfolg hat viele Väter und vor allem viele Mütter. An dieser Stelle möchte ich deshalb ein ganz besonderes „Danke“ sagen: den zahlreichen ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern ebenso wie den vielen Hauptamtlichen, die durch ihren Einsatz häufig erst die Rahmenbedingungen für ein Engagement in der Wohlfahrts- und Sozialarbeit schaffen. Die Leistungen all dieser Menschen gilt es zu würdigen – und sie sind ein Grund, an diesen beiden Tagen gemeinsam gebührend zu feiern.

Aber schaut man sich in Deutschland um, ist einem nicht nur zum Feiern zumute. Wir wissen, dass wir als Gesellschaft und als Deutsches Rotes Kreuz vor großen Herausforderungen stehen. Dieser Kongress soll uns allen Mut und Lust darauf machen, die Zukunft gemeinsam zu meistern.

Wir haben als Nationale Hilfsgesellschaft und anerkannter Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege auf der Grundlage der Strategie der Internationalen Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften „Saving Lives, Changing Minds“ in unserer DRK-Strategie vier große Ziele formuliert:

Wir wollen den Bevölkerungsschutz stärken und die Umwelt bewahren. Ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit ist die Hilfe für Menschen, unter sozial gesicherten und gesunden Bedingungen zu leben. Wir unterstützen eine

Kultur der Gewaltlosigkeit und des Friedens. Und natürlich werden wir auch innerverbandlich – mit einem besonderen Augenmerk auf den Bereich der Entwicklung personeller Ressourcen im Ehren- und Hauptamt – die Voraussetzungen für 2020 schaffen.

Die DRK-Strategie ist voller Herausforderungen für die Wohlfahrts- und Sozialarbeit. Was dies konkret heißen kann, möchte ich Ihnen an kurzen Beispielen gerne verdeutlichen.

In Deutschland leben rund 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Zuwanderungsgeschichte. Jedes dritte Kind unter fünf Jahren hat einen Migrationshintergrund¹. Daraus folgt: Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind Teil unseres Alltages, aber leider noch nicht immer Teil unserer Normalität: Die Bestandsaufnahme „Interkulturelle Öffnung im DRK“ von 2011 hat ergeben, dass ca. 12% der Hauptamtlichen und nur 6 % der Ehrenamtlichen im DRK einen Migrationshintergrund haben. Die Strategie 2020 will das für die Zukunft im gesamten Verband ändern: „Die Vielfalt der Bevölkerungsstruktur spiegelt sich im DRK sowohl im Haupt- als auch im Ehrenamt wider“, heißt es dort – und zwar auf allen Ebenen.

Unsere Arbeit steht und fällt mit den Menschen, die sie leisten. Strategisch müssen wir also die personellen Ressourcen im Ehren- und Hauptamt weiterentwickeln. Das DRK muss ein attraktiver Arbeitgeber sein, um dem bereits bestehenden Fachkräftemangel insbesondere in den medizinischen und pflegerischen Berufen und in der Kinder- und Jugendhilfe entgegenzuwirken.

Unser Verband wird in starkem Maße vom Ehrenamt getragen. Ehrenamtliche des DRK leisten mit ihrem bürgerschaftlichen Engagement einen Dienst an der Gesellschaft als Ganzes. Etwa 400.000 Ehrenamtliche

¹ Statistisches Bundesamt (2012): Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus, Wiesbaden

engagieren sich in den fünf Rotkreuzgemeinschaften (und jetzt nenne ich sie mal zuerst:) der Wohlfahrts- und Sozialarbeit, der Bergwacht, der Wasserwacht, in den Bereitschaften sowie im Jugendrotkreuz. Um den ehrenamtlichen Nachwuchs langfristig sicherzustellen, muss die Nachwuchsförderung gemeinschaftsübergreifend sein. Die Servicestellen Ehrenamt müssen systematisch ausgebaut werden, um optimale Einsatzbereiche für Menschen mit unterschiedlichen Präferenzen und Zeitkontingenten zu sichern. In einer besonderen Form des bürgerschaftlichen Engagements gestaltet auch der Freiwilligendienst unseres Verbands die Gesellschaft seit fast 50 Jahren aktiv mit. Ob in Kliniken, Kindertageseinrichtungen oder im Rettungsdienst: Mehr als 14.000 Freiwillige engagieren sich in DRK-Einrichtungen und in Organisationen, die vom DRK betreut werden. Sie übernehmen Verantwortung für andere Menschen und erleben, wie wertvoll ihr Engagement ist. Für uns ist es deshalb besonders wichtig, auch die Freiwilligendienste nachhaltig zu stärken.

Wir haben heute und morgen anlässlich unseres Wohlfahrtskongresses mit Ihnen zusammen einiges vor, das Programm ist prall gefüllt mit informativen und spannenden Beiträgen. Ganz besonders freue ich mich darüber, dass heute Nachmittag die Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder zu uns sprechen wird. Sie will uns Antworten auf die Frage geben, wie wir – Jung und Alt gemeinsam – den demografischen Wandel gestalten

können. Anregungen werden uns auch die Vorträge der Professoren Dr. Stefan Sell und Dr. Helmut K. Anheier geben. Hier soll es zum einen um aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen der Wohlfahrtspflege sowie um die Frage gehen, wie die Wohlfahrtspflege der Zukunft sozial und innovativ gestaltet werden kann.

In drei Phasen werden in unseren Workshops wichtige Themen der Wohlfahrts- und Sozialarbeit des DRK behandelt: So wird es einen speziellen Workshop zu unserer Strategie geben. Andere Workshops werden sich mit Themen wie dem Fachkräftemangel, Inklusion und Teilhabe, dem Wandel des Ehrenamts und Trends in Sozialpolitik und Sozialarbeit beschäftigen. Mit dem Workshop zu Europa wollen wir selbstverständlich auch ein wenig „über den Tellerrand“ und unsere Grenzen hinaus blicken. Hierzu freue ich mich besonders, auch Kolleginnen und Kollegen unserer befreundeten Rotkreuzgesellschaften aus Schweden, Spanien, Österreich sowie einen Kollegen des Rotkreuzbüros aus Brüssel begrüßen zu können.

Ganz herzlich möchte ich Sie natürlich auch zu unserer Abendveranstaltung einladen, genießen Sie das Abendprogramm und nutzen Sie die Zeit für den Austausch und für Gespräche. Ich freue mich nun auf diesen spannenden Kongress und natürlich auf Sie! Ich danke Ihnen für Ihr zahlreiches Erscheinen und wünsche uns eine interessante und lebhaftige Veranstaltung.

Vortrag von Prof. Dr. Stefan Sell

Prof. Dr. Stefan Sell, Professor für Volkswirtschaftslehre, Sozialpolitik und Sozialwissenschaften an der Hochschule Koblenz/Direktor des Instituts für Bildungs- und Sozialpolitik (ibus)

Prof. Dr. Sell hat in seinem Vortrag zunächst die Veränderungen in der sozialpolitischen Landschaft seit Mitte der 1990er Jahre umrissen. Er verwies dabei auf zentrale politische Veränderungen – beispielsweise durch das Pflegeversicherungsgesetz, aber auch in anderen Bereichen –, die eine unmittelbare Auswirkung auf die Sozialwirtschaft haben und damit auch auf die Handlungsfelder des DRK.

Daran anschließend skizzierte Prof. Dr. Sell die Veränderungen innerhalb der Sozialwirtschaft: zum einen die zunehmende „Vermarktlichung“ und die Veränderung der Wettbewerbsbedingungen für die sozialwirtschaftlichen Unternehmen, zum anderen aber auch die neuen sozialpolitischen Herausforderungen für das DRK. Auf dieser

Basis deutete er an, wohin die Reise der Wohlfahrtspflege gehen könnte und sollte, wenn man dies vor dem Hintergrund der großen sozialpolitischen Entwicklungslinien und Herausforderungen betrachtet.

Der lebhafteste Vortrag von Prof. Dr. Sell kam beim Publikum sehr gut an und löste gleichzeitig viele Nachfragen und kontroverse Diskussionen aus. Debattiert wurde dabei beispielsweise über die Rolle des Staates, der Sozialwirtschaft und natürlich des DRK als Wohlfahrtsverband. Die vielen Fragen und Diskussionsbeiträge bereicherten den Wohlfahrtskongress enorm und bildeten einen sehr gelungenen Auftakt der Veranstaltung.

Prof. Dr. Stefan Sell

Hochschule Koblenz • Institut für Bildungs- und Sozialpolitik (ibus)

Gesellschaftliche Herausforderungen der Wohlfahrtspflege – sozialpolitische Ansätze

Vortrag auf dem DRK-Wohlfahrtskongress

„Menschen helfen, Gesellschaft gestalten
Perspektiven der DRK-Wohlfahrts- und Sozialarbeit“

11.06.2013

Berlin

Berlin ■ 11.06.2013

www.stefan-sell.de

1

Kennen Sie die Wortherkunft von „Wohlfahrt“?

Wohlfahrt:

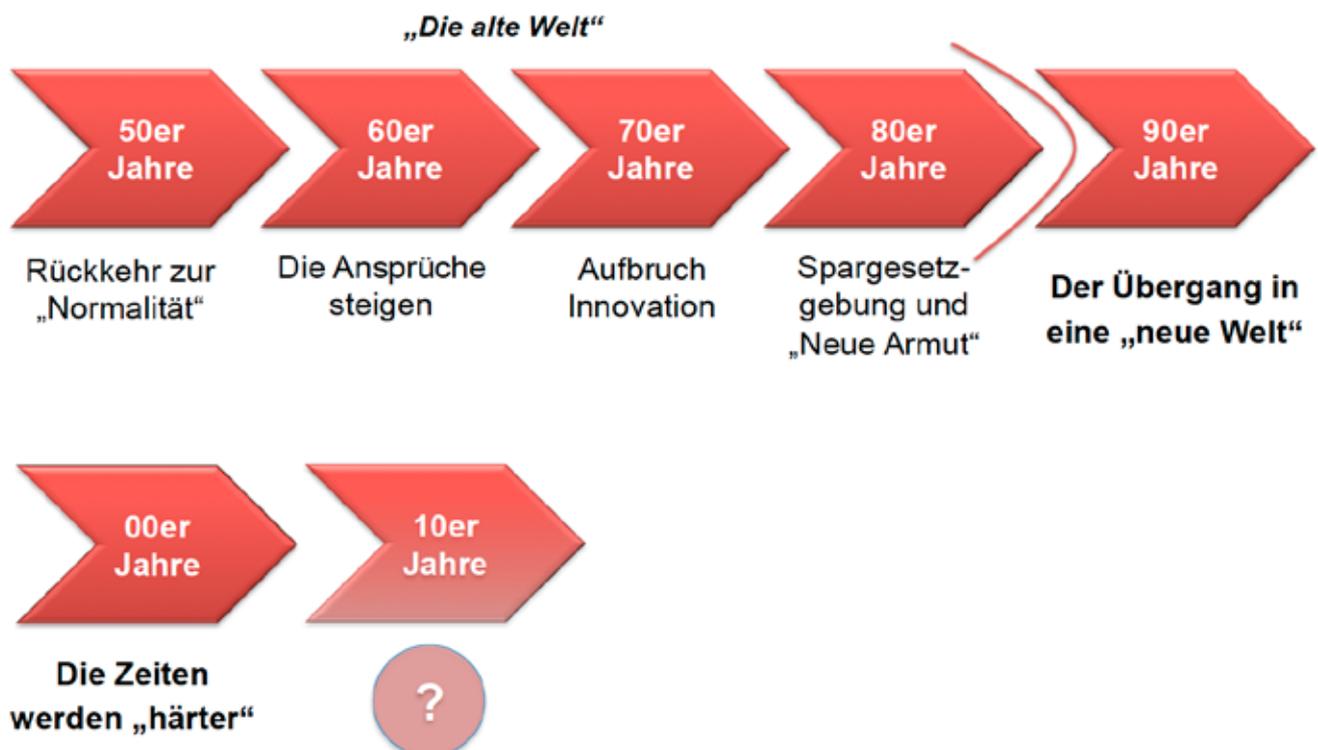
von **wolvarn** (mittelhochdeutsch) = **Wohlergehen**

Berlin ■ 11.06.2013

www.stefan-sell.de

2

Die Einbettung der Freien Wohlfahrtspflege im Zeitraffer der Jahrzehnte



Berlin ■ 11.06.2013

www.stefan-sell.de

Von der „alten“ in die „neue“ Welt

In der „alten Welt“:

- Subsidiaritätsprinzip und Partnerschaftlichkeit zwischen dem Staat und der Freien Wohlfahrtspflege

Kritik:

Filz und Claims,

kaum Wettbewerb, kaum Innovationen,

„Staatsähnlichkeit“ der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege

und Abbildung der versäulten Hilfelandschaft in den Strukturen der Wohlfahrtspflege

1990er Jahre:

- Öffnung im Sinne einer Gleichstellung privat-gewerblicher Anbieter (→ Türöffner-Funktion der Pflegeversicherung)

- mehr „Wettbewerb“, „Vermarktlichung“, Budgetsteuerung, Abkehr vom Selbstkostendeckungsprinzip → aber:

Die „neue“ Welt ist komplizierter und überraschender ...

- **„Monopson“** (= Nachfragemonopol) als dominante Marktform auf den meisten „Sozialmärkten“

- Auswirkungen der „neuen Welt“ auf die Wohlfahrtspflege:



Was meint „Verstaatlichung“?

„**Verstaatlichung**“ meint hier die **Ausweitung der staatlichen Kontrolle**.

Diese wird erreicht nicht durch Wohlfahrtsmärkte, sondern lediglich **durch einen vom Staat kontrollierten „Wettbewerb“** – dessen marktförmiger Schein lässt die staatliche Setzung und auch die politische Verantwortung hinter scheinbaren „Marktprozessen“ **verschwinden**.

Der erweiterte **Wettbewerbsdruck** wird ergänzt durch das **Kontraktmanagement**.

Die Einrichtungen reagieren darauf mit ihrer → „**Verbetriebswirtschaftlichung**“.

Was meint „Verbetriebswirtschaftlichung“?

- Die sozialen Dienste und deren Einrichtungen werden unter das Effizienzprinzip gestellt → betriebswirtschaftliche Führung der Einrichtungen
- Die Einrichtungen machen sich gleichgültig gegenüber ihren Dienstleistungen und orientieren sich an ihrem „output“
- Einrichtungen werden zunehmend zu Betrieben im Sinne der BWL gemacht und so auch dem Einfluss der Trägerverbände entzogen, wodurch deren multifunktionale Integration von Dienstleistungen, Verbandspolitik und anwaltschaftlicher Interessenvertretung aufgelöst wird
- Die unmittelbaren Dienstleister (= Personal) werden als Produktionsfaktoren angesehen und damit zur strategischen Größe der betrieblichen Effizienzsteigerung

Wohin das Ganze führen kann – nur ein Beispiel aus denkbaren Varianten

Szenario einer (*sozialpolitisch impotenten*) Triade der Geschäftsmodelle

▶ konkurrenzfähige Sozial-/Health-/Wellness-Unternehmen mit durchaus hohen Margen

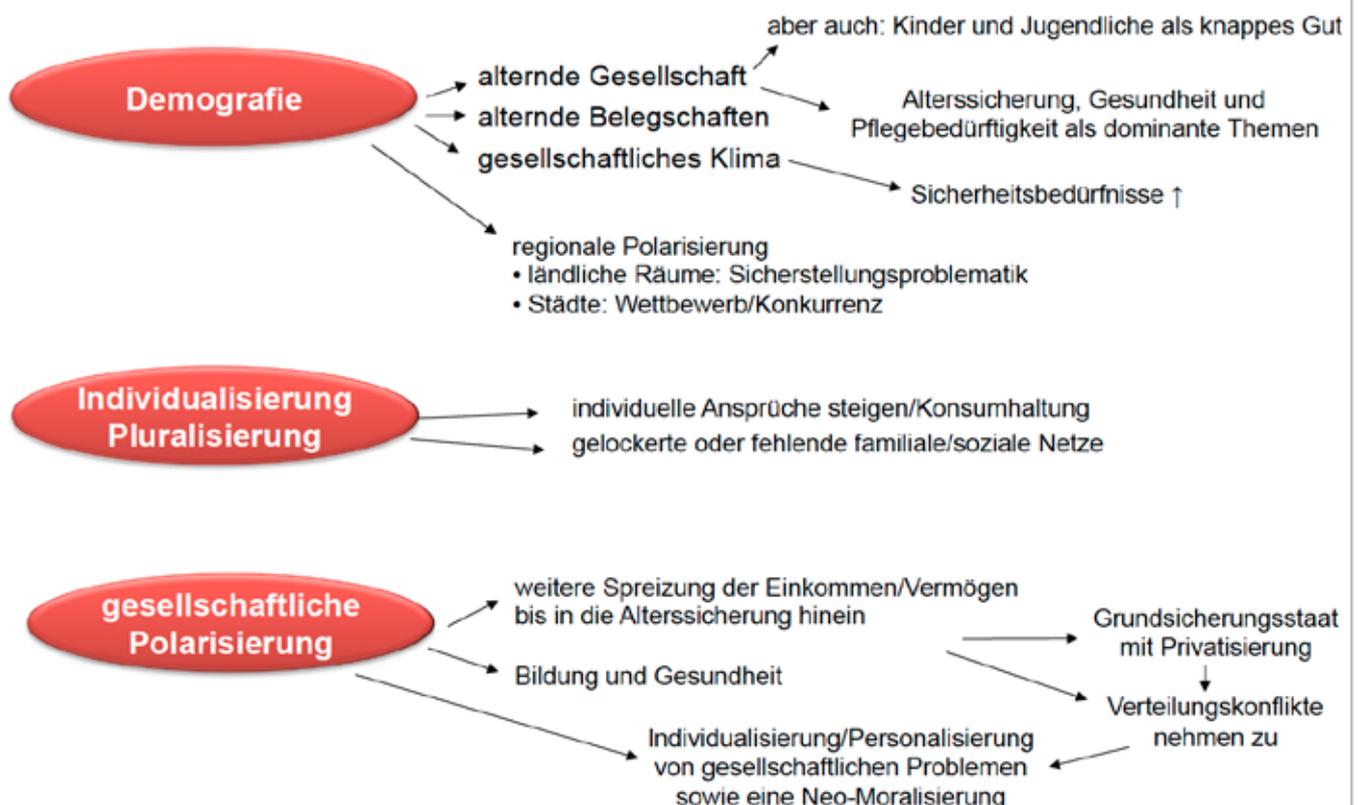
▶ chronisch unterrefinanzierte Pflichtversorger

▶ sozialanwaltschaftliche (Armut)sInitiativen

Berlin ■ 11.06.2013

www.stefan-sell.de

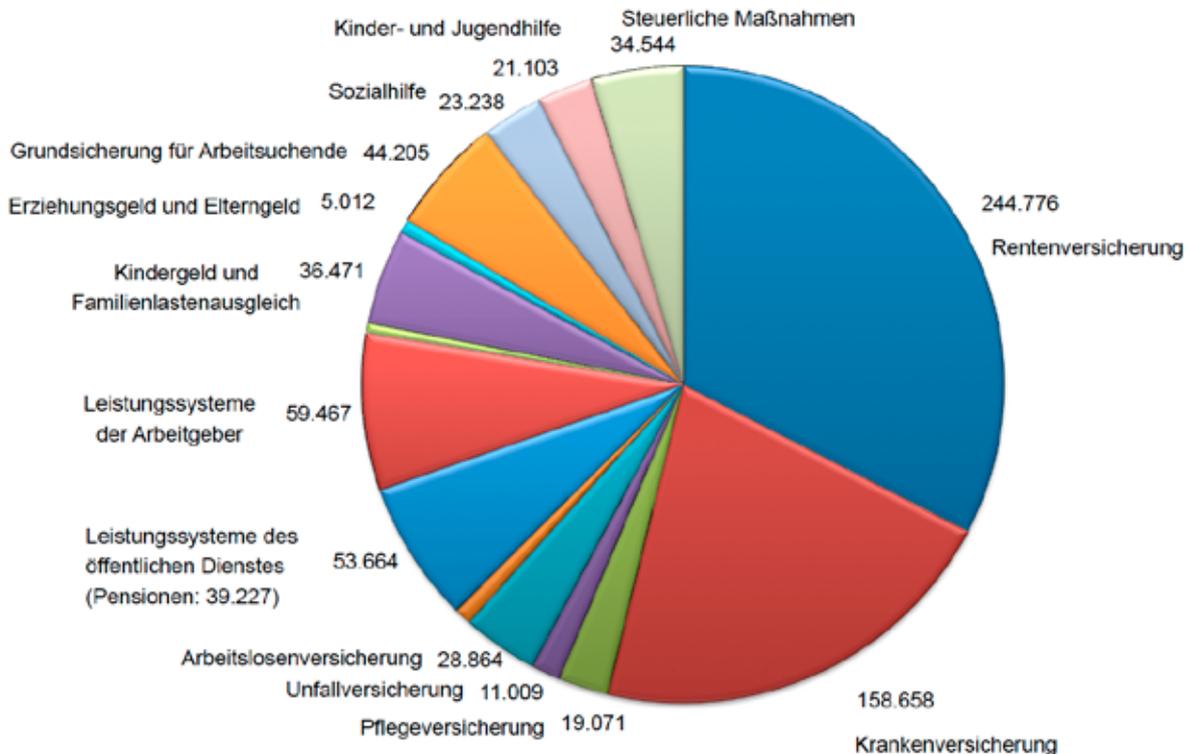
Mit welchen Megatrends müssen wir uns auseinandersetzen?



Berlin ■ 11.06.2013

www.stefan-sell.de

Nur eine Anmerkung zu den Relationen im Sozialbereich



Das Sozialbudget in Deutschland – 721,4 Mrd. Euro (767,6 Mrd. Euro 2011)

Berlin ■ 11.06.2013

www.stefan-sell.de

Vorprogrammierte Altersarmut durch „Rentenreformen“

Erklärtes Ziel der **Rentenreformen der Jahre 2001 bis 2004** war es, die **Beitragssätze** zur GRV auch bei einer wachsenden Zahl von Rentnern **bis 2030 nicht über 22 Prozent** steigen zu lassen.

→ Dazu wurde das **Rentenniveau gesenkt** und die **Formel zur Rentenberechnung** geändert.

Das Versorgungsniveau, das die GRV Beschäftigten mit durchschnittlichem oder niedrigem Einkommen bietet, liegt in Deutschland deutlich unter dem Niveau in anderen OECD-Ländern:

Bruttoersatzrate

→ bei deutschen **Durchschnittsverdienern** derzeit lediglich **42 Prozent**, gemessen am durchschnittlichen Einkommen – OECD-Durchschnitt: **57 Prozent**

→ bei **Geringverdienern** (50 Prozent des nationalen Durchschnittseinkommens) rangiert Deutschland unter den 34 OECD-Mitgliedern sogar an letzter Stelle

Berlin ■ 11.06.2013

www.stefan-sell.de

11

Vorprogrammierte Altersarmut durch „Rentenreformen“

Rentenniveau  + Niedriglohnsektor 

Zudem erlebten mehr Menschen **Unterbrechungen in ihren Erwerbsbiographien**, insbesondere in **Ostdeutschland**.

→ Unter **ostdeutschen Männern** der Geburtsjahrgänge **1956 bis 1965** werde etwa **jeder zweite** am Ende seines Erwerbslebens nur Rentenansprüche haben, die **unterhalb** der Bedarfsgrenzen für die Grundsicherung im Alter liegen.

→ Auch unter **westdeutschen Männern** ließen sich die Niveaureduzierungen längst deutlich beobachten: Wer von ihnen **2010** in Rente ging, erhielt im Mittel **130 Euro weniger Rente** ausbezahlt als ein durchschnittlicher Bestandsrentner.

→ Altersarmut ist damit in Deutschland vorprogrammiert ←

Einige Thesen

→ **Altersarmut** und vor allem **Pflege**

→ Pflege im Zusammenhang mit der Behindertenhilfe → **Ambulantisierung** → ?

→ **Inklusion**

→ ☹: Gefahr einer Entleerung wie beim „Sozialraum“-Begriff

→ ☺ Chance und Potenzial für eine wirkliche Entsäulung der Hilfesysteme

→ **kommunale Ebene** ←

aber ☹: Lösung der **Finanzierungs- und Steuerungsfrage** und damit des „**Föderalismus-Dilemmas**“, in dem wir uns immer stärker befinden

→ Wohlfahrtsverbände: **Finanz- und Steuerpolitik** als *sozialpolitisches* Megathema der vor uns liegenden Jahre (→ „Schuldenbremse“, Paralyse der Länderebene und vieler Kommunen im bestehenden System usw.)

Eine ganz besondere „Baustelle“ für die Wohlfahrtspflege

- **„Fachkräftemangel“** → Pflege, Erzieher/innen,
generell Gesundheits- und Sozialberufe

- erhebliche **Zunahme der Unübersichtlichkeit** bei den neuen Fachkräften
 - vor allem durch den „Bologna-Effekt“ ↑
 - ethnische/kulturelle Diversität ↑

- Widerstände der Fachkräfte aus der „alten“ Welt gegen neue „Berufsbilder“
sowie deren Ambivalenz hinsichtlich der Arbeitsbedingungen

- aber auch: Chancen und Potenziale für einen **Innovationsschub**
bei der Gewinnung von neuen Fach- und überhaupt Arbeitskräften
aufgrund der faktischen Not durch den Personalmangel

Vortrag von Prof. Dr. Helmut K. Anheier PhD

Prof. Dr. Helmut K. Anheier PhD, Dekan und Professor der Soziologie
an der Hertie School of Governance Berlin

Mithilfe von acht Thesen soll ein besseres Verständnis für die Bedingungen, Abläufe, Implikationen und das Potenzial von Innovationen im Bereich der Wohlfahrts-
pflege geschaffen werden. Diese Thesen zeigen meist Spannungsverhältnisse auf und fassen zusammen, wo-
her Innovationen kommen, was sie bewirken und warum es mehr geben könnte bzw. sollte.

1. Innovationen beruhen einerseits auf individueller Kreativität, sind aber andererseits kontextabhängig und erfordern im Prozess und im Ergebnis die Zusammenarbeit von individuellen Akteuren und Organisationen.
2. Innovationen bedeuten einerseits höhere Problemlösungskapazitäten und Anpassungsleistungen an sich ändernde organisatorische Umwelten, andererseits auch Konflikte, Unsicherheiten und Opportunitätskosten.
3. Kreativität und Innovationen sind einerseits außerhalb von Machtzentren und zentralisierten Strukturen wahrscheinlicher. Aber andererseits zeigt sich, dass Innovationsleistungen in dezentralen Systemen eher „verloren gehen“.
4. Grundlegende Innovationen sind eher selten, z. B. Neubestimmung des Subsidiaritätsprinzips; gezielt problemorientierte Innovationsleistungen wie Anpassungsinnovationen und Prozessverbesserungen sind hingegen weitaus häufiger.
5. Rekombinationen sind eine Form der graduellen Innovation und beinhalten die Einführung neuer Elemente in eine existierende Organisationsform, darunter etwa Managementinstrumente wie Benchmarking, Franchising oder Branding in Non-profit-Organisationen sowie Elemente der Corporate Social Responsibility in der Wirtschaft. Massive Rekombinationen verändern die Organisation und ihre Identität.
6. Refunktionalität ist eine weitere Form der Innovation und beinhaltet das Umsiedeln einer Organisation in ein neues Betätigungsfeld, so der Einzug gewinnorientierter Unternehmen in den sozialen Dienstleistungsbereich. Massive Refunktionalisierungen verändern das Umfeld.
7. Das Syndrom der „schwachen Signale und schwachen Anreize“ kann in hochgradig regulierten und bürokratisierten Systemen (öffentliche Verwaltung, Teile der Freien Wohlfahrtspflege) das Aufkommen von Innovationen strukturell erschweren. Organisatorische Trägheit verhindert Rekombinationen und Refunktionalisierungen.
8. Wandel und Innovation sind oft synonym, aber fehlende Anpassungsinnovationen können zu drastischen Veränderungen führen, die von Organisationen kaum noch steuerbar erscheinen. Daher ist eine offene Innovationskultur trotz ihrer inhärenten Konflikthaftigkeit und ihrer zumindest kurzfristig scheinbaren Ineffizienz und Ineffektivität vorzuziehen.



Innovationen in der Wohlfahrtspflege

Acht Thesen

DRK-Wohlfahrtskongress zum 150. Jubiläum des Deutschen Roten Kreuzes
11. Juni 2013
Prof. Dr. Helmut K. Anheier
Hertie School of Governance & CSI Univ. Heidelberg



Gliederung des Vortrags

- **Was sind Innovationen?**
- **Acht Thesen**
- **Schlussfolgerungen**

Was sind soziale Innovationen?

Neue Lösungen für bestehende, sich abzeichnende Probleme, Nachfragen, Herausforderungen

- *Institutionen, Prozesse*
- *Produkte, Dienstleistungen*
- *Effektiver und/oder effizienter als bereits Existierende (Kapazität, Ressourcennutzung, Zielerreichung)*
- *Veränderung, Wandel, Beitrag*

2

Acht Thesen

Verständnis für die Bedingungen, Abläufe, Implikationen

Spannungsverhältnisse

Potenzial von Innovationen im Bereich der
Wohlfahrtsverbände

3

1. These

Innovationen beruhen einerseits auf individueller Kreativität, sind aber andererseits in ihrer Realisierung kontextabhängig und erfordern im Prozess und im Ergebnis die Zusammenarbeit von individuellen Akteuren und Organisationen.

4

1. These

➤ Innovationen benötigen:

- Kreative und talentierte Individuen, soziale Unternehmer
- Zumindest potenzielle Nachfrage, Problemlage
- Adäquates Umfeld

Wichern, Bodelschwingh etc. und die soziale Frage im 19. Jh.; Frankesche Stiftungen und der entstehende Pharma-Handel im 18. Jh. → religiöses Sendungsbewusstsein, Verbindung kirchlicher und weltlicher Organisationsformen

Rotkreuzbewegung: Folgen der modernen Kriegführung, Staatsversagen → humanitäre Werte, Verbindung lokalen Vereinswesens mit internationalem Verband

Creative Clusters, d.h., räumliche Konzentration von Unternehmern und Unternehmen (Silicon Valley, Werbe-Cluster London, Adlershof)

5

2. These

Innovationen bedeuten einerseits höhere Problemlösungskapazitäten und Anpassungsleistungen an sich ändernde organisatorische Umwelten, andererseits auch Konflikte, Unsicherheiten und Opportunitätskosten.

6

Erfolgsfaktoren für Innovationen

- Unsicherheit, Risiko
- Konflikte
- Strategisches Wissen
- Reichweite (über bestehende Grenzen)
- Langfristigkeit
- Aktive Verbreitung

7

3. These

Kreativität und Innovationen sind einerseits außerhalb von Machtzentren und zentralisierten Strukturen wahrscheinlicher. Aber andererseits zeigt sich, dass Innovationsleistungen in dezentralen Systemen eher „verloren gehen“.

8

Zwei Dimensionen – Frage der Organisationsgestaltung

Komplexität

Zahl der Akteure (Anbieter, Behörden), Strukturiertheit der Nachfrage des Problems, Regulierungsdichte, geografische Aspekte

Dynamik

Wandel, vorhersehbare Veränderungen und Unwägbarkeiten, Stabilität der Akteure, der Strukturen, der Regeln, des Problems, der Nachfrage

9

Complexity and Dynamism



	Hohe Komplexität	Geringe Komplexität
Hohe Dynamik	Hohe Unsicherheit N-Form	Mittlere Unsicherheit zentrale M-Form
Geringe Dynamik	Mittlere Unsicherheit dezentrale M-Form	Geringe Unsicherheit U-Form

U-Form (Funktionale Organisationen)

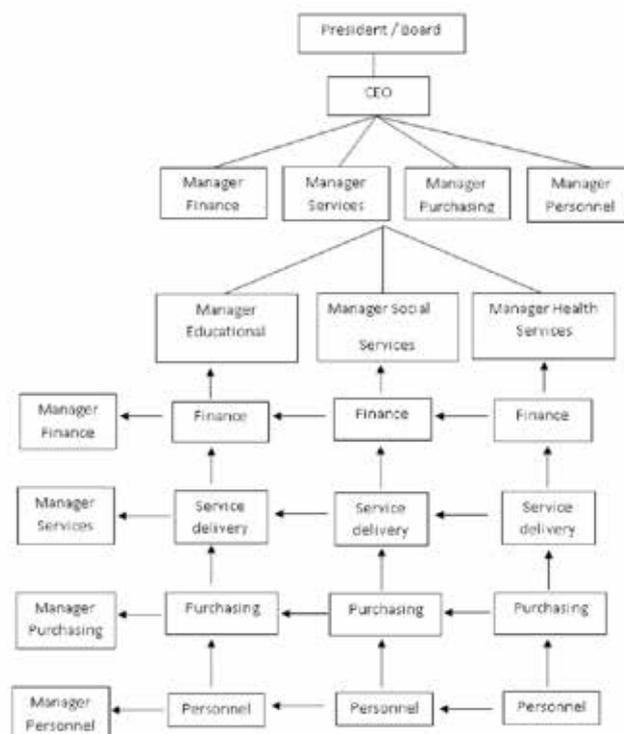




M-Form (Abteilungsorganisation)



M-Form (Matrix-Organisation)



4. These

Grundlegende Innovationen sind eher selten, z.B. Einführung, Neubestimmung des Subsidiaritätsprinzips; gezielt problemorientierte Innovationsleistungen wie Anpassungsinnovationen und Prozessverbesserungen sind hingegen weitaus häufiger.

14

4. These

- Beispiele: Grundlegende Innovationen
 - Sonderstatus Rotes Kreuz
 - Subsidiaritätsprinzip
 - New Public Management & Quasimärkte

- Beispiele: Anpassungsinnovationen
 - Benchmarking, Controlling, Marketing
 - Social Impact Bonds
 - Informationsmanagement: mySociety

15

5. These

Rekombinationen sind eine Form der graduellen Innovation und beinhalten die Einführung neuer Elemente in eine existierende Organisationsform.

Beispiele: Benchmarking, Franchising oder Branding in Non-Profit-Organisationen sowie Elemente der *Corporate Social Responsibility* in der Wirtschaft

Massive Rekombinationen verändern die Organisation und ihre Identität.

16

Beispiel Branding

- Konventionelles Branding
- Breiter angelegtes Branding
 - Internen Organisationszusammenhalt;
 - Methodik, Werte und Ziele der Organisation
 - Globale Identität
- Praxisbeispiele: Deutsches Rotes Kreuz, Corporate Design
Bill & Melinda Gates Stiftung, "Global Brand and innovation"-Abteilung

17

6. These

Refunktionalität ist eine weitere Form der Innovation und beinhaltet das Umsiedeln einer Organisation in ein neues Betätigungsfeld.

Beispiel: Einzug gewinnorientierter Unternehmen in den sozialen Dienstleistungsbereich

Massive Refunktionalisierungen verändern das Umfeld.

18

Social Entrepreneurs

- Wichtig als „Rekombinierer“ (von anderen lernen)
- Wichtig für Anstoß zu Refunktionalitäten (in neue Tätigkeitsfelder)

19

Das Syndrom der „schwachen Signale und schwachen Anreize“ kann in hochgradig regulierten und bürokratisierten Systemen (öffentliche Verwaltung, Non-Profits) das Aufkommen von Innovationen strukturell erschweren.

Organisatorische Trägheit verhindert Rekombinationen und Refunktionalisierungen.

- Im öffentlichen und im Non-Profit-Sektor kein Äquivalent zu Marktsignalen zur Steuerung von Einzelverhalten und Organisation
- Daher auch weniger ausgeprägte Anreize, schwache Signale aufzunehmen
- Beispiel: jahrzehntelange Unterversorgung Kindertagesstätten

Bedeutung quasi-marktlicher Elemente, NPM

Wandel und Innovation sind oft synonym, aber fehlende Anpassungsinnovationen können zu drastischen Veränderungen führen, die von Organisationen kaum noch steuerbar erscheinen.

Daher ist eine offene Innovationskultur trotz ihrer inhärenten Konflikthaftigkeit und ihrer zumindest kurzfristig scheinbaren Ineffizienz und Ineffektivität vorzuziehen.

➤ Innovationskultur

- Signalverstärker, Risikofreudigkeit erhöhen
- Konfliktmanagement zur Innovationsgestaltung
- Modernisierung des betrieblichen Vorschlagwesens, Aufnehmen, Würdigung, Implementierung

➤ Neubestimmung der Subsidiarität – Verantwortungsprinzip



Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit!

Für Anmerkungen: Anheier@hertie-school.org

Workshop 1

Trends in Sozialpolitik und Sozialarbeit I – Soziales Unternehmertum

Beschreibung:

Seit Kurzem haben Begriffe wie „Social Entrepreneur“ und „Soziales Unternehmertum“ auf europäischer und nationaler Ebene Konjunktur. Diese Konzepte aus dem angelsächsischen Kulturraum implizieren, dass vermehrt unternehmerisches Potenzial und privates Kapital für die Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen eingesetzt werden sollen. Aber wer ist ein „sozialer Unternehmer“? Welche Auswirkungen haben diese Trends auf die Wohlfahrtspflege? Ändern sich langfristig die sozialpolitischen Rahmenbedingungen? Wie kann das DRK von Initiativen, wie z. B. Förderprogrammen, profitieren? Welche Risiken birgt eine stärkere Ausrichtung an Renditen und Profiten?

Referenten:

Prof. Dr. Volker Brinkmann

Fachhochschule Kiel; Planung, Finanzierung, Organisation und Management sozialer Einrichtungen

Christoph Linzbach

Leiter Unterabteilung Engagementpolitik im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Moderation:

Tobias Nowoczyn

Bereichsleiter Jugend- und Wohlfahrtspflege, DRK-Generalsekretariat

Zusammenfassung:

Nach dem Vortrag von Prof. Dr. Volker Brinkmann, diskutierten die Teilnehmer im Workshop lebhaft über verschiedene Aspekte des sozialen Unternehmertums. Das soziale Unternehmertum soll demnach nicht als Bedrohung, sondern als Chance für die Freie Wohlfahrtspflege angesehen werden. Dafür soll auch die Forschung verbessert werden. Zusätzlich wird es vermutlich auch in

der Sozialarbeit mehr Wirkungsmessung geben, die aber nicht für alle Bereiche der Wohlfahrtsarbeit sinnvoll ist. So kamen die Teilnehmer des Workshops zu dem Schluss, dass die Regeln für technische Innovationen nicht immer auf soziale Bereiche übertragen werden können und wegen der besonderen Bedeutung der Freien Wohlfahrtspflege auch nicht übertragen werden sollen.

Workshop 2

Inklusion und gesellschaftliche Teilhabe

Beschreibung:

Mit der UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung hat die Debatte um „Teilhabe für alle“ Fahrt aufgenommen. Was bislang als gesellschaftspolitische Utopie galt, ist – zumindest in wesentlichen Teilbereichen – mit einem Rechtsanspruch versehen. Wie der Anspruch „Inklusion“, ausgehend von der Zielgruppe „Menschen mit Behinderung“, eingelöst werden kann, soll anhand eines Projekts dargestellt werden, das der Bundesverband in Umsetzung der DRK-Strategie 2020 mit den Mitgliedsverbänden entwickeln wird. Ziel ist hierbei die Qualifizierung von Fach- und Führungskräften (nicht nur der Behindertenhilfe) u.a. in Fragen von Sozialraumorientierung und Bürgerbeteiligung. Erfahrungen und Erkenntnisse hierzu werden durch ausgewiesene Expert/-innen ergänzt.

Referentin:

Kerstin Jahnke

Quartiersmanagement Wrangelkiez, ASUM GmbH

Moderation:

Karl-Heinz Knoche

Teamleiter Migration – Interkulturelle Öffnung – Inklusion, DRK-Generalsekretariat

Zusammenfassung:

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde führt Herr Knoche, Teamleiter des Teams Migration – Interkulturelle Öffnung – Inklusion in das Thema. Inklusion ist eigentlich das Ende von Normalität. Jeder Mensch soll mit seinen unterschiedlichen Voraussetzungen als wichtiger Teil der Gesellschaft wertgeschätzt und nach seinen Wünschen und Möglichkeiten beteiligt werden. Inklusion ist als wichtiges, Gesellschaft gestaltendes Element aktueller Politik auch als Thema in der DRK-Strategie 2020 – Teilhabe von Menschen mit Benachteiligungen – verankert. Zur Umsetzung von Inklusion im Verband und den lokalen Sozialräumen wird das DRK-Generalsekretariat in den nächsten Jahren u. a. das Projekt Inklusion (P-INK) durchführen.

P-INK ist eine Qualifizierungsmaßnahme, bei der Mitarbeiter/-innen der Fach- und Führungsebene der DRK-Kreisverbände zu Inklusionsmanager/-innen ausgebildet werden, die in der Lage sind, selbst inklusive Projekte im Sozialraum anzustoßen und umzusetzen. Die Finanzierung der Qualifizierungsmaßnahme wird über den Europäischen Sozialfonds erfolgen, die lokalen Inklusionsprojekte können durch die Aktion Mensch finanziert werden.

Zentraler Bestandteil von P-INK ist das Motto „Nichts über uns ohne uns“, d.h. Menschen mit Behinderungen sollen als Expert/-innen in eigener Sache einbezogen

werden. Neu an P-INK ist, dass die DRK-Kreisverbände befähigt werden, sich aktiv in die kommunale Sozialplanung einzubringen, den Sozialraum mitzugestalten. Themen in der Ausbildung zum Inklusionsmanager sein: Wie kann ich die Beteiligung meiner Kunden-/Zielgruppen umsetzen? Wie gewinne ich Unterstützer und stelle Verbindlichkeit her?

Eine Kollegin aus dem Saarland fragte nach, ob die Betroffenen nur mittelbar beteiligt werden sollen. Wie kann man sie unmittelbar einbeziehen?

Ein Kollege aus dem Kreisverband Hannoversch-Münden hält es für wichtig, Sondereinrichtungen, wie etwa heilpädagogische Kitas, aufzulösen. Hierfür muss man insbesondere die Mitarbeiter/-innen zum Umdenken anregen, dafür ist das Projekt ein wichtiger Anstoß.

Die konkrete Zielrichtung des Projekts entspricht den in der Strategie 2020 dargestellten Grundlagen: Das DRK berücksichtigt die Bedürfnisse behinderter Menschen in allen seinen Angeboten und ermöglicht ein normales Leben in einem normalen gesellschaftlichen Umfeld. Hieraus ergeben sich Anforderungen an das DRK selbst, Dienste und Einrichtungen müssen entsprechend umgestaltet werden. Es gilt, Berührungspunkte von Mitarbeiter/-innen ernst zu nehmen und abzubauen.

Workshop 2

Die Inklusionsmanager/-innen werden nach dem erfolgreichen Abschluss der Qualifikation in der Lage sein, Inklusion im DRK umzusetzen. Projektbestandteile werden u. a. die Fragen sein:

- Was müssen Fach- und Führungskräfte dazu wissen?
- Wie können sie das vor Ort umsetzen?
- Was sind Anforderungen an Inklusionsprojekte?

Ein Mitarbeiter aus dem Kreisverband Cuxhaven merkt an, dass 2015 etwas spät sei, um mit der Entwicklung solcher Projekte zu beginnen, das Thema Inklusion sei jetzt vor Ort akut. Die Mitarbeiter/-innen beschäftigt die Frage: Wie gehe ich jetzt damit um? Sie haben auch Angst, durch die aktuellen Entwicklungen ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Eine Mitarbeiterin aus dem Landesverband Oldenburg merkte an, dass eine Teilhabe am Arbeitsleben auch in Werkstätten für behinderte Menschen möglich sei und wertgeschätzt werden müsse.

Das Projekt P-INK bringt die Potenziale des Themas Inklusion mit den aktuellen Entwicklungen zur Sozialraumorientierung zusammen und will die Mitarbeiter/-innen bei der Frage unterstützen: Wie beteilige ich Menschen an solchen Prozessen? Wie gestalte ich Beteiligungsprozesse? Hier kann z. B. das Konzept des Quartiersmanagements einen Anhaltspunkt geben.

Frau Jahnke aus dem Quartiersmanagement des Wrangelkiezes in Berlin stellte das Konzept des Quartiersmanagements vor. Es wurde entwickelt und finanziert durch

das Programm Soziale Stadt. Wichtig für die Umsetzung seien u. a. folgende Fragen: Wer sind die Akteure im Kiez? Welcher Akteur macht was und mit welchem Ziel? Wer ist sachlich, wer ist persönlich betroffen? Welche der Akteure haben welchen Einfluss? Wer ist mit wem vernetzt? Die Beantwortung dieser Fragen sei hilfreich, um Projekte vor Ort planen zu können. Man muss versuchen, möglichst für alle Beteiligten eine Win-win-Situation zu schaffen, die Beteiligten müssen einen Nutzen aus der Mitarbeit im Projekt haben. Strukturen zu schaffen, ohne sich vorher zu überlegen, welchen Nutzen die Betroffenen davon haben werden, funktioniert nicht. Wichtig ist auch die personelle Kontinuität der Ansprechpartner/-innen im Projekt. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Projekt müsse man eine Umgebung schaffen, in dem sich die Beteiligten wohl fühlen, sie aber auch zur Verbindlichkeit im gemeinsamen Netzwerk verpflichtet. Man sollte immer wieder Rückkopplungsschleifen einbauen, bei denen man sich selbst zurücknimmt und den Prozess und die Entwicklung des Projekts überprüft. Wichtig ist die persönliche Ansprache der Beteiligten, man muss die Gruppen direkt vor Ort aufsuchen und mit ihnen sprechen (Vor-Ort-Sein, Vor-Ort-Gespräche). Man sollte auch vorab die Frage klären, wie man Informationen vermitteln kann.

Frau Jahnke weist darauf hin, dass das DRK bei künftigen Inklusionsprojekten auch mit den Netzwerken des Programms Soziale Stadt vor Ort kooperieren könne. (z. B. Quartiersmanagement vor Ort). Dort gäbe es u. a. Gelder für Projekte vor Ort, Inklusion sei auch im Programm Soziale Stadt ein Thema.

Workshop 3

Das Ehrenamt im Wandel der Zeit – Chancen für die Wohlfahrtsarbeit

Beschreibung:

Die ehrenamtliche Sozialarbeit im Deutschen Roten Kreuz befindet sich in ständigem Wandel. Um diesen als Chance begreifbar zu machen, beschäftigen uns im Workshop folgende Fragen: Wie sah die ehrenamtliche Sozialarbeit früher, wie sieht sie heute aus? Welche Wandlungsprozesse beobachten wir aktuell und welche Möglichkeiten ergeben sich daraus? Den Teilnehmenden werden konkrete Werkzeuge vorgestellt, mit deren Hilfe sich Wandel positiv für das DRK gestalten lässt.

Referent:

Dr. Thomas Rübke

Geschäftsführer des Landesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement Bayern

Moderation:

Hannes Jähnert

Referent zur Förderung des sozialen Ehrenamts, DRK-Generalsekretariat

Lena Fredebold

Pädagogische Mitarbeiterin im ESF-Projekt BrEAK, DRK-Generalsekretariat

Zusammenfassung:

Input

Das Ehrenamt hat sich über die letzten zwei Jahrhunderte weniger linear als vielmehr in Schichten entwickelt. Ähnlich wie bei den Ringen einer Baumscheibe existieren ganz unterschiedliche Formen freiwilligen, bürgerschaftlichen, zivilgesellschaftlichen und ehrenamtlichen Engagements nebeneinander. Diese „Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen“ stellte Dr. Thomas Rübke anhand definitorischer „Grenzfälle“ sowie der historischen Entwicklung des freiwilligen Engagements dar.

In den letzten zwei Jahrhunderten hat sich das freiwillige Engagement in Deutschland in drei Bereichen entwickelt, die heute gleichzeitig nebeneinander existieren:

- Gesellschaftliche Daseinsfürsorge – z.B. im Rettungsdienst
- Gesellschaftliche Selbstorganisation – z.B. im Sport- oder Gesangsverein
- Koproduktion sozialer Dienstleistungen von Haupt- und Ehrenamtlichen – z.B. in der Pflege

Diese objektiv beschreibbaren Wandlungsprozesse zeigen sich auch auf der subjektiven Seite der Motivation zum freiwilligen Engagement, die mithin als „Krise des

Ehrenamts“ wahrgenommen wird. Dabei lässt sich nicht einfach sagen, dass die Engagementbereitschaft durchweg weniger häufig in ein Freiwilligenengagement führt, sondern, dass es je nach Zielgruppe des Engagements sehr unterschiedliche Beweggründe gibt, ein Engagement aufzunehmen oder nicht:

- Männer und Frauen z. B. engagieren sich traditionell in unterschiedlichen Bereichen – Frauen näher an der Familie, Männer mit stärkerem Außenbezug.
- Berufstätige Menschen engagieren sich häufiger kompetenzorientiert, vor allem dann, wenn sie in Teilzeit beschäftigt sind – Arbeitslose dagegen suchen häufig einen Zugang zum Arbeitsmarkt und sind dementsprechend bereit, im Ehrenamt Neues zu lernen.
- Auf dem Land sind die Engagementstrukturen andere als in der Stadt, was u.a. am Funktionieren oder Nicht-Funktionieren nachbarschaftlicher Netzwerke und sozialer Kontrolle liegt.

Workshop 3

Tradition und Erneuerung – Wandel gestalten

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Wandlungsprozesse im Ehrenamt und der Frage, wie sich dieser Wandel gestalten lässt, diskutierten die Teilnehmer notwendige Erneuerungen (grüne Karten) und lieb gewordene Traditionen (gelbe Karten). Die Sammlung wurde in sechs Cluster unterteilt. Es stellte sich heraus, dass die Gestaltung von Wandlungsprozessen immer eine Vereinbarung von Tradition und Erneuerung ist.

Im Vordergrund der diversen Diskussionen standen v.a. die organisatorischen Rahmenbedingungen, wobei die Teilnehmer neben den Forderungen nach Erneuerung auch hervorhoben, dass z. B. die Einführung der Ehrenamtskoordination eine gute Sache sei, die es allerdings noch weiter auszubauen gilt.

Zum Weiterlesen

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2010): Strategisch, Praktisch, Gut. Strategie-Kompass für nichtstaatliche und gemeinnützige Organisationen. Gütersloh.

Workshop 4

Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt im DRK

Beschreibung:

Das DRK ist aufgerufen und verpflichtet, Kinder und Jugendliche sowie Menschen mit Behinderungen vor sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch in den eigenen Institutionen und Angeboten zu schützen. Im Workshop werden Beispiele für gute Praxis der Prävention und Erfahrungen mit Interventionsstrategien aus verschiedenen Bereichen des Verbands vorgestellt. In Kleingruppen gibt es anschließend die Möglichkeit für Nachfragen und Diskussionen.

Referentinnen:

Ina Detzler

Landesverband Rheinland-Pfalz, „Kein Tödd: Gegen sexualisierte Gewalt im Verband“

Astrid Bergst

Landesverband Niedersachsen, DRK Kinderschutzoffensive „Früh erkennen – besonnen handeln“

Ingela Högl

National Director, Swedish Red Cross

Moderation:

Juliane Ostrop

Referentin „Schutz vor sexualisierter Gewalt“, DRK-Generalsekretariat



Workshop 5

Wandel der Rahmenbedingungen für die Rotkreuz-Arbeit in Europa

Beschreibung:

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für soziale Arbeit wandeln sich nicht nur in Deutschland, sondern auch europaweit teilweise beträchtlich. Zu den gravierenden Herausforderungen zählen die europäische Wirtschaftskrise, der demografische Wandel, Kürzungen der Sozialbudgets etc. Diese haben zum Teil erhebliche Auswirkungen auf die Lebenssituation und die Bedürfnisse der Bevölkerung und damit auf die Arbeit des Roten Kreuzes. Wie reagieren europäische Rotkreuzgesellschaften auf den sozialen, politischen und wirtschaftlichen Wandel? Welche Auswirkungen hat das auf Strukturen und Angebote? Von welchen „Good Practices“ kann das DRK für zukünftige Herausforderungen lernen?

Referent/-innen:

Giovanni Zambello

Press officer in the Europe Zone Office, International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC)

Antoni Bruel i Carreras

General Coordinator, Spanish Red Cross

Ingela Holmertz

National Director, Swedish Red Cross

Moderation:

Robert Dempfer

Leiter Gesellschaftspolitik und humanitäre Diplomatie, Österreichisches Rotes Kreuz

Zusammenfassung:

Herr **Dempfer** skizzierte kurz Thema und Ziel des Workshops: Die Rahmenbedingungen für Rotkreuz-Arbeit wandeln sich europaweit teilweise beträchtlich. Zu den Herausforderungen zählen die Wirtschaftskrise, der demografische Wandel, Kürzungen der Sozialbudgets etc. Wie reagieren die Nationalgesellschaften (NG) auf den sozialen, politischen und wirtschaftlichen Wandel?

Herr **Zambello** präsentierte eine Umfrage, die von der International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC) 2013 durchgeführt wurde. Fast alle Nationalgesellschaften (NG) seien von der Krise betroffen: Es werde mehr Hilfe im Inland (v.a. Nahrungsmittel- und Obdachlosenhilfe) geleistet. Am schlimmsten betroffen seien die Armen, aber auch neue Gruppen (Mittelschicht, „working poor“, Jugendliche) würden bedürftig. Folgen seien Vereinsamung, häusliche Gewalt, soziale Spannungen und Xenophobie. Rund die Hälfte der NG habe

wegen Einsparungen der öffentlichen Hand Programme reduzieren oder stoppen müssen, aber ein Drittel erhalte mehr Spenden von Wirtschaft und Privatpersonen. Das IFRC organisiert ab September eine Kampagne zur Aufklärung und Unterstützung der NG, die bis zur Europäischen Regionalkonferenz im Juni 2014 läuft.

Herr **Bruel** berichtete über die strategische Neuausrichtung beim Spanischen Roten Kreuz. Der Fokus habe sich auf Senioren, sozial Benachteiligte, Beschäftigungsaktivierung und Bildungsunterstützung verschoben. Wachstum solle durch stärkere Sozialraumorientierung, mehr IKT-Einsatz, Förderung der lokalen Gliederungen, Ausbau des freiwilligen Engagements etc. entstehen. Zudem würden neue Wege gesucht, Spender und Unternehmen (CSR) anzusprechen, z. B. durch eine Kampagne („Now More than Ever“).

Workshop 5

Frau **Holmertz** informierte über die Umgestaltung des Schwedischen Roten Kreuzes (SRK), nachdem ein interner Korruptionsskandal bekannt geworden ist. Es seien 30 Dienststellen geschlossen und der Gesundheitsbereich aufgegeben. Das SRK konzentrierte sich seitdem

auf wenige Aufgaben, bei denen es einen Mehrwert erbringen könne, wie z.B. die Arbeit mit Asylsuchenden und Migranten ohne Aufenthaltstitel. Die Anzahl der Freiwilligen im SRK sei altersbedingt rückläufig, was eine der Herausforderungen für die Zukunft ist.

Workshop 6

Trends in Sozialpolitik und Sozialarbeit II – Soziale Innovationen

Beschreibung:

Eng verbunden mit dem Begriff des sozialen Unternehmers ist das Thema „soziale Innovationen“. Diese beziehen sich in der Sozialwirtschaft auf neue oder verbesserte soziale Dienstleistungen. Anders als in der technikbasierten Wirtschaft werden soziale Innovationen bislang kaum öffentlich diskutiert, obwohl die Freie Wohlfahrt seit ihrer Entstehung innovativ tätig ist. Wie kann die Entstehung von Innovationen im DRK besser gefördert werden? Was sind gute (sozialpolitische) Bedingungen für Innovationen? Was können wir von den neuen Akteuren, die sich „soziale Unternehmer“ nennen, lernen? Wie kann die Zusammenarbeit von neuen Akteuren und „traditionellen“ Wohlfahrtsverbänden verbessert werden?

Referenten:

Dr. Georg Mildenberger

Universität Heidelberg, Centrum für soziale Investitionen und Innovationen (CSI)

Christoph Linzbach (abgesagt)

Leiter Unterabteilung Engagementpolitik im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Moderation:

Heinz Knoche

Teamleiter Migration – Interkulturelle Öffnung – Inklusion, DRK-Generalsekretariat

Zusammenfassung:

Herr **Dr. Mildenberger** erläuterte drei Phasen „traditioneller“ Innovationen: Erfindung (Invention), Innovation und Verbreitung (Diffusion). Soziale Innovationen bieten neue Lösungen für gesellschaftliche Probleme und wirken somit auf die Gesellschaft bzw. soziales Handeln. Im Folgenden ging er auf die Innovationsfähigkeit von Wohlfahrtsorganisationen ein: Er stellte die gängigen Vorurteile, dass diese satt, groß und altmodisch seien, infrage. So bestünden die großen Organisationen aus vielen kleinen und unabhängigen Trägern und Einrichtungen. Zudem sei die anwaltschaftliche Funktion ein Innovationsmotor, da der Idealzustand nicht erreichbar ist.

In der anschließenden Diskussion wurde zunächst thematisiert, wie wichtig sog. Intrapreneure (innovative Mitarbeitende) in der Freien Wohlfahrtspflege sind, und wie deren Wirken bzw. Verbleiben im Verband gefördert werden kann. Zwei Modelle zur Entwicklung von sozialen Innovationen wurden diskutiert: Zum einen ein „evolutionärer“ Ansatz, bei dem erfolgreiche Ansätze von der Peripherie (Träger, Einrichtungen) getestet, ins Zentrum transferiert und im Erfolgsfall verbreitet wer-

den. Dieses Modell, bei dem die föderale Struktur der Verbände eine zentrale Rolle spielt, ist teilweise Praxis im DRK. Zum anderen wurde das Modell einer Entwicklungsabteilung erörtert, in der – ähnlich wie in technikbasierten Unternehmen – Innovationen zentral konzipiert, ausprobiert und im Erfolgsfall in alle Gliederungen verbreitet werden. Die Finanzierung einer solchen Abteilung blieb jedoch weitgehend offen. Als Beispiel für aktuelle Innovationen wurde u. a. das ESF-Projekt „BrEAK“ (Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in gesundheitlich belastenden Berufen durch Zusatzqualifizierung als Ehrenamtlichenkoordinator/-in) genannt. Als Voraussetzung für Innovationen wurde zudem die „geistige Haltung“ betont, d.h. die Bereitschaft, neue Ansätze auszuprobieren und damit auch Misserfolge zu riskieren. Auf Nachfrage informierte Herr Knoche, dass das Generalsekretariat bislang nicht über eine langfristige Strategie zur Förderung von sozialen Innovationen verfüge, aber eine Vielzahl von unterschiedlichen Instrumenten (z. B. Preis für ehrenamtliches soziales Engagement) existiere, die die Verbreitung von erfolgreichen Projekten unterstützt.

Workshop 7

Diversity als Antwort auf den Fachkräftemangel?

Beschreibung:

Fachkräfte sind ein knappes Gut. Besonders angespannt ist die Situation heute schon in Dienstleistungsberufen, speziell in den Tätigkeitsfeldern der Gesundheitsbranche. Allein um den Personalbedarf auszugleichen, der durch altersbedingtes Ausscheiden entsteht, reichen die Absolventenzahlen in den entsprechenden Ausbildungsberufen und Studiengängen keineswegs aus. Mit kreativen Ideen und flexiblen Rahmenbedingungen gilt es, attraktive Arbeitsplätze für jüngere, ältere, weibliche, männliche, ungelernte oder qualifizierte Menschen, für Menschen mit Migrationshintergrund oder einer Behinderung zu gestalten. Die Idee eines Diversity Managements wird seit einigen Jahren als ein Ansatz diskutiert, der diese Anforderungen grundsätzlich erfüllen kann. Wie kann ein Diversity Management konkret dazu beitragen, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern, qualifizierte Beschäftigte zu binden und Talente zu fördern?

Referentin/Moderation:

Dr. Christine Watrinet

ars serendi – Strategisches Personal- und Diversity-Management

Zusammenfassung:

1. Probleme bei der Gewinnung von Arbeits-/ Fachkräften:

- DRK wird als Arbeitgeber im Pflege-/Kita-Bereich gar nicht wahrgenommen
- Die Produktpalette/Breite des Angebots ist unbekannt → Vielfalt der Berufsbilder
- Geringer gesellschaftlicher Status/fehlende Anerkennung von Berufen im Pflege-/Sozialbereich

2. Wo haben potenzielle Auszubildende für den Pflegebereich Kontakt mit dem DRK?

- Erste-Hilfe-Kurse
- Schulsanitätsdienst
- Blutspende
- Freiwilligendienste → Unternehmertum?

3. Kopfstandübung: Was können wir tun, damit die Arbeitgeberattraktivität noch weiter sinkt?

- Gewerkschaften gegeneinander aufbringen
- Gar nichts!
- Lohnkürzungen
- Wöchentliche Arbeitszeit erhöhen (> 42 h)
- Schlechte Arbeit machen
- „Einen großen Bock schießen“ → PR/Medien
- Befristete Arbeitsverträge
- Mitarbeiter demotivieren
- Noch schneller umstrukturieren
- Autoritäre Führung
- „Laissez-faire“-Führung

Workshop 8

Das Komplexe Hilfeleistungssystem am Beispiel des „Betreuers vor Ort“:

Welche Möglichkeit der Beteiligung ergibt sich für das Ehrenamt in der Wohlfahrts- und Sozialarbeit?

Beschreibung:

Zunächst wird das Komplexe Hilfeleistungssystem des DRK dargestellt: Die Aufgaben der Bereitschaften im Betreuungsdienst, Sanitätsdienst und die Vernetzung vor Ort; Inhalte und Aufgabenbereiche des Betreuungsdienstes sowie der „Betreuer vor Ort“. Anschließend bearbeiten die Teilnehmer das Thema vertiefend in Gruppen, in denen bestimmte Szenarien bzw. Möglichkeiten der Beteiligung ehrenamtlicher Wohlfahrts- und Sozialarbeit entwickelt werden.

Referent/Moderation:

Lars Rottenburger

Sachgebietsleiter Zivil- und Katastrophenschutz, DRK-Generalsekretariat

Zusammenfassung:

Betreuer vor Ort (BvO)

Betreuungsdienstliche Strukturen für Einsätze, die üblicherweise in die Kategorie der Schutz und Versorgungsstufe 1 (SVSt) fallen, werden gegenwärtig im DRK nur partiell vorgehalten. Das DRK wird nicht regelmäßig zu solchen Einsätzen alarmiert, obwohl die Verantwortlichen eine Handlungsnotwendigkeit erkennen. Oftmals übernehmen die betreuungsdienstlichen Einsätze in diesen Fällen andere, nicht dem DRK angehörende Strukturen. Dazu ist es erforderlich, eine örtliche Struktur vorzuhalten, die 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche solche Einsätze, die plötzlich eintreten, aber in der Regel von kurzer Dauer sind, übernehmen kann. Langfristiges Ziel ist eine flächendeckende Einführung des BvO. In jedem DRK-Kreisverband ist mindestens eine derartige Struktur aufzustellen.

Analog der Konzeption „Helfer vor Ort“, die im rettungsdienstlichen Bereich bereits weit verbreitet ist, wird mit dem „Betreuer vor Ort“ eine vergleichbare Struktur für betreuungsdienstliche Leistungen inkl. (Notfall-)Leistungen aus dem Aufgabenfeld der Wohlfahrts- und Sozialarbeit in Notfällen eingeführt.

Neben dem strukturierten Angebot BvO sollen selbstverständlich – wo bereits etabliert – alle bestehenden Angebote zur Hilfeleistung im Rahmen der SVSt 1 weiterhin betrieben werden. Eine Vernetzung zwischen bestehenden Angeboten und dem BvO-Dienst ist sicherzustellen.

Anforderungen an die Einsatzkraft

Einsatzkräfte, die als BvO eingesetzt werden, sollen folgende Grundvoraussetzungen erfüllen:

- Mindestalter 18 Jahre (Geschäftsfähigkeit)
- Möglichst Führerschein Klasse B
- Persönliche Eignung, Unbescholtenheit
- Interkulturelle Kompetenz
- Erste-Hilfe-Ausbildung oder Erste-Hilfe-Training
- Rotkreuz-Einführungsseminar mit fundierten Kenntnissen der Leistungen und Angebote des eigenen Kreisverbands

Im Übrigen sollen für den Einsatz als BvO relevante Inhalte folgender Bildungsprogramme des DRK vermittelt werden:

- Fachliche Helfergrundausbildung der Bereitschaften mit den Modulen Grundausbildung Betreuungsdienst, Erweiterte Erste Hilfe und relevanten Themen des Moduls Einsatz
- Fachdienstausbildung mit dem Schwerpunkt Soziale Betreuung/Unterkunft
- Grundlagen PSU
- Pflegerische Grundqualifikation, z. B. Kurs Entlastende Hilfen für Pflegende

Für alle Qualifikationen gilt, dass vergleichbare, z. B. berufliche Qualifikationen, berücksichtigt bzw. anerkannt werden.

Einbindung in die lokalen DRK-Strukturen

Das Personal für den BvO-Dienst kann aus den unterschiedlichen Ressourcen des Ortsvereins oder Kreisverbands rekrutiert werden. Neben dem klassischen Einsatz von Ehrenamtlichen des Betreuungsdienstes und anderer Fachdienste und Gemeinschaften können auch hauptamtliche Mitarbeiter/-innen aus Geschäftsstellen, Einrichtungen und Diensten für diese Tätigkeit vorgesehen werden. Außerdem können Teilnehmer des FSJ oder des neuen Bundesfreiwilligendienstes zum Einsatz kommen. Die Qualifikationsvorgaben sind zu erfüllen.

Die Vorhaltung und den Einsatz des BvO legt der örtlich zuständige Planungsverantwortliche des Kreisverbands fest. Die Einsatzkräfte des BvO-Dienstes sollten möglichst auch außerhalb ihrer Einsätze praktische Erfahrungen in den sozialen Arbeitsfeldern des DRK sammeln können. Von Vorteil ist es, wenn sie persönlich in den Einrichtungen des DRK bekannt sind. Die Mitarbeiter der DRK-Einrichtungen haben umfassende Kenntnisse zu Aufgaben, Fähigkeiten und Möglichkeiten des BvO-Dienstes.

Die BvO sind in der Lage, in ihrer Rolle als Vorkommando bedarfsgerecht weitere Kräfte anzufordern. Dazu benötigen sie Kenntnisse und Möglichkeiten, um alle Angebote des örtlichen DRK-Verbands zur Unterstützung einzubeziehen. An der Qualifizierung der Einsatzkräfte beteiligen sich alle Gemeinschaften und Strukturen des örtlichen Verbands entsprechend ihrer Aufgaben. Der BvO-Dienst ist Vermittler zwischen den Leistungen und Angeboten gemäß SGB, der ehrenamtlichen Wohlfahrts- und Sozialarbeit und den Bereitschaften.

Einsatzzeiten und -bedingungen

Das Angebot BvO soll flächendeckend und 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche bestehen. Die BvO erreichen jede Einsatzstelle im Einzugsgebiet möglichst in einem Zeitraum von 30–45 Minuten nach Alarmierung bzw. Anforderung oder Bekanntwerden des Einsatzbedarfs.

Die Höchsteinsatzdauer beträgt in der Regel 6 Stunden. In diesem Zeitraum wird der Einsatzauftrag erfüllt,

erfolgt die Übergabe an soziale/medizinische Dienste oder wird der Einsatz an andere Einsatzstrukturen (z. B. Vorhaltungen der SVSt 2) übertragen. Strukturelle und quantitative Festlegungen des BvO-Dienstes in den örtlichen Gliederungen richten sich nach den dort vorhandenen Gegebenheiten und möglichen Bedarfen. Sie lassen sich nicht allgemein gültig für das gesamte DRK festlegen.

Finanzierung

Kosten entstehen v. a. für die Ausbildung und Ausstattung der Einsatzkräfte sowie die Ausstattung und ggf. Durchführung des Dienstes.

Die Finanzierung des BvO-Dienstes ist eigenständig zu sichern.

Mögliche Finanzierungsquellen bzw. Zuschüsse sind:

- Landesmittel
- Kommunale Mittel
- Fördermittel aus den Aktionen „die Gesellschafter“, „Glücksspirale“, Lotterien, Stiftungen etc.

Umsetzung/Einführung

Das Angebot des BvO-Dienstes, seine Leistungen und Erreichbarkeiten sind im Zuständigkeitsbereich allen relevanten Stellen bekannt zu machen, wie z. B. Einheiten und Einrichtungen der Gefahrenabwehr, Behörden, Pflegediensten und sonstigen Einrichtungen der Wohlfahrts- und Sozialarbeit. Zur Werbung für den BvO-Dienst sollte geeignetes Informationsmaterial zentral erstellt und breit gestreut werden.

Die ständige Erreichbarkeit des Dienstes sowie ggf. eines Hintergrunddienstes ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Die Zusammenarbeit mit bereits vorhandenen „DRK-Hotlines“ o.Ä. („DRK-zu Hause“, Hausnotruf, Blutspendehotline, evtl. auch Leitstellen) ist sinnvoll. Beim Aufbau des Dienstes ist eng mit kooperierenden Stellen innerhalb und außerhalb des DRK zusammenzuarbeiten, um das Angebotsspektrum entsprechend dem örtlichen Bedarf auszurichten.

Workshop 9

JRK-Workshop: Erb-Lust statt Erb-Last – der demografische Wandel im Fokus der Generationengerechtigkeit

Beschreibung:

Im ersten theoretischen Teil werden kurz einige ausgewählte, jugendrelevante Politikfelder einer Art „Generationenbilanz“ (Erbschaften und Erblasten für das Deutschland von morgen) unterzogen. Anschließend erfolgt eine kurze Betrachtung innovativer Ideen und Lösungsansätze dazu, wie die dargestellten Erblasten im Interesse der heutigen Kinder- und Jugendgeneration minimiert werden könnten.

Im zweiten, auf Jugendpraxis bezogenen Teil wird abschließend eine Ideenhwerarbeit moderiert, die die Teilnehmer/-innen mit der Frage konfrontiert: „Wie kann das JRV/JRK seine Jugendlicher motivieren, sich für mehr Generationengerechtigkeit und politische Mitgestaltung ihrer sozialen Umwelt zu engagieren?“ bzw. „Wie lässt sich die Erb-Last möglicherweise in eine Erb-Lust transformieren?“

Referenten/Moderatoren

Teil 1 – Prof. Dr. Dr. Jörg Tremmel

Juniorprofessor für generationengerechte Politik, Universität Tübingen, und Gründungsmitglied der Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen

Teil 2 – Dominik Ringler

Jugendbildungsreferent

AUSGEFALLEN

Workshop 10

Von der Strategie zum Handeln – aus der aktuellen DRK-Strategie 2011–2020

Beschreibung:

Aus der aktuellen DRK-Strategie „Menschen helfen, Gesellschaft gestalten“ ergibt sich für die Angebote der Wohlfahrtspflege ein ganz enormer Handlungsbedarf. Das DRK stellt sich den Herausforderungen des gesellschaftlichen Wandels, der sich beispielsweise durch veränderte Altersstrukturen und Zuwanderung ergibt. Es will mit seiner neuen Strategie einen wesentlichen Beitrag zur Gestaltung unserer Gesellschaft leisten. Die Workshopteilnehmer/-innen erhalten zunächst grundlegende Informationen zur Vision der DRK-Strategie und zu den strategischen Zielen im Bereich der DRK-Wohlfahrts- und Sozialarbeit. In einem nächsten Schritt erarbeiten sie auf der Grundlage von Praxisberichten Möglichkeiten, wie die strategischen Ziele durch sozialräumlich orientierte, ehren- und hauptamtliche, leistungsfähige, partizipative und wettbewerbsfähige Angebote umgesetzt werden können. Dabei werden Handlungsmöglichkeiten auf den verschiedenen Ebenen des föderalen Verbands identifiziert. Die Teilnehmer/-innen bringen ihre Erfahrungen und Ideen ein und erhalten Impulse für ihre jeweiligen Arbeitsfelder und damit auch für die Umsetzung der DRK-Strategie. Weitere Infos zur Strategie finden Sie hier: <http://www.drk.de/ueber-uns/auftrag/strategie.html>

Referenten/Moderation:

Tobias Nowoczyn

Bereichsleiter Jugend- und Wohlfahrtspflege, DRK-Generalsekretariat

Matthias Betz

Teamleiter Wohlfahrtspflege und soziales Engagement, DRK-Generalsekretariat

Zusammenfassung:

Aus der aktuellen DRK-Strategie „Menschen helfen, Gesellschaft gestalten“ (Infos finden Sie hier: <http://www.drk.de/ueber-uns/auftrag/strategie.html>) ergibt sich für die Angebote der Wohlfahrtspflege ein ganz enormer Handlungsbedarf. Das DRK stellt sich den Herausforderungen des gesellschaftlichen Wandels, der sich z.B. durch veränderte Altersstrukturen und Zuwanderung ergibt. Es will mit seiner neuen Strategie einen wesentlichen Beitrag zur Gestaltung unserer Gesellschaft leisten.

Im Anschluss an eine kurze Vorstellungsrunde der Teilnehmer/innen (auch unter der Frage: mein aktueller (Arbeits)- Bezug zur DRK-Strategie 2020!?) erhielten die WS-Teilnehmer/innen zunächst grundlegende Informationen zur Vision der DRK-Strategie und den strategischen Zielen im Bereich der DRK-Wohlfahrts- und Sozialarbeit.

In einem zweiten Schritt (Workshophase) erarbeiteten die Teilnehmer/innen auf der Grundlage von Praxisberichten Möglichkeiten, wie die strategischen Ziele durch sozialräumlich orientierte, ehren- und hauptamtliche Angebote umgesetzt werden können.

Dabei wurden Handlungsmöglichkeiten auf den verschiedenen Ebenen des föderalen Verbandes identifiziert. Die Teilnehmer/innen brachten Ihre Erfahrungen und Ideen ein und erhielten Impulse für Ihre jeweiligen Arbeitsfelder und damit auch für die Umsetzung der DRK-Strategie.

Einstieg in die Workshopphase unter der Fragestellung:

„Woran würden Sie jetzt konkret arbeiten wollen, wenn Sie die Handlungsfelder im Strategiepapier gelesen haben?“
Hinweis: Neben den Zielgruppen (Alte/Behinderte/Kranke/Kinder/Jugendliche/Familien/Zugewanderte/Benachteiligte), sollten die Teilnehmenden auch die übergreifenden Themen berücksichtigen.

Übergreifende Themen:

- Stärkung des Ehrenamtes
- Sozialraumorientierung
- Lobbyarbeit
- Personalgewinnung im Ehren- und Hauptamt

Workshop 10

Arbeitsauftrag:

Beschreiben Sie in Kleingruppen konkrete erste Umsetzungsschritte zu den Handlungsbedarfen (Themen oder Zielgruppen).

Es werden drei Kleingruppen zu folgenden Themen bzw. mit folgendem Ergebnis gebildet:

„Stärkung und Schutz von Kindern, Jugendlichen und ihren Familien“

Beispiel: Kindertagesbetreuung:

- Jeder Kreisverband sollte über das Angebot Kita informiert sein.
- Neben bereits bestehenden Angeboten sollten auch neue Angebote in den Fokus genommen werden.
- Überregionale Strukturen könnten evtl. interessanter sein als traditionelle Kreisverbandsstrukturen!?
- Wenn einzelne Gliederungen keine Kompetenz haben, evtl. gemeinsame gGmbH „Kita“ ausgliedern!?

„Praktische Umsetzung der DRK-Strategie im föderalen Verband“

- Strategie 2020 ist teilweise noch nicht an der Basis angekommen.
- Innerhalb der Kreisverbände sollten verbindliche Ziele vereinbart werden und die Ziele (mit Zeitschiene) einer Erfolgskontrolle unterzogen werden.
- Die nächsthöhere Verbandsebene muss Überzeugungsarbeit leisten.

Entwicklung personeller Ressourcen im Ehren- und Hauptamt

Beispiel: Strategie Freiwilligen- und Ehrenamtsgewinnung:

- Zugangswege identifizieren
- Zuständigkeiten für das Ehrenamt definieren, z. B. im Kreisverband
- Lokale Gegebenheiten berücksichtigen
- Niedrigschwellige Aktionen anbieten
- Freiwilligendienste als Zugang besser nutzen

Workshop 11

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Beschreibung:

Betriebliches Gesundheitsmanagement wird inzwischen als ein Instrument verstanden, das systematisch eine gesundheitsförderliche Gestaltung von Strukturen und Prozessen im Arbeitsalltag ermöglichen soll und sich damit nachhaltig auf die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen auswirkt. Dieses Instrument wird in Arbeitszusammenhängen mit einem Qualitätsmanagement verknüpft. In dem Workshop sollen Fragestellungen aufgeworfen werden, die für die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements notwendig sind.

Referentin/Moderation:

Dr. Beate Groß

Team Altenhilfe, Gesundheitsförderung und Blutspendewesen, DRK-Generalsekretariat

Zusammenfassung:

Zu Beginn referierte Frau Dr. Groß über die unterschiedlichen Definitionen von Gesundheit – gemäß der WHO-Ottawa-Charta 1993 und der Gesundheitswissenschaft. In diesem Zusammenhang erläuterte sie den Unterschied zwischen betrieblicher Gesundheitsförderung und einem betrieblichem Gesundheitsmanagement. Ziele betriebliche Gesundheitsförderung eher auf zeitlich befristete Einzelmaßnahmen im Sinne einer Verhaltensprävention ab, so fokussiere betriebliches Gesundheitsmanagement ein systematisches und nachhaltiges Bemühen um eine gesundheitsfördernde Gestaltung von Strukturen und Prozessen in den Unternehmen sowie um die gesundheitsförderliche Befähigung von Beschäftigten. Betriebliches Gesundheitsmanagement werde deshalb mit einem Qualitätsmanagement und dem Ar-

beitsschutz verknüpft – vom klassischen Arbeitsschutz: Was macht krank? – zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement: Was erhält gesund?

Die Einführung eines BGM wurde anhand eines idealtypischen Projektverlaufs skizziert und der Nutzen für Unternehmen und Mitarbeiter/innen thematisiert. In der sich daran anschließenden Diskussion diskutierten die Teilnehmer Fragen zu den Belastungen in den einzelnen Arbeitsfeldern versus Belastungen, die die Mitarbeiter/innen aus ihren familiären Zusammenhängen in den Arbeitszusammenhang einbringen. Herausgestellt wurden die Aufgaben und Funktionen sowie das Führungsverhalten von Vorgesetzten.

Workshop 12

Trends in Sozialpolitik und Sozialarbeit III – Wirkungsorientierung in der sozialen Arbeit

Beschreibung:

Da die Sozialausgaben wahrscheinlich weiter schrumpfen werden, müssen die Mittel für soziale Dienstleistungen zukünftig noch effizienter und effektiver eingesetzt werden. Dies erhöht den Druck auf den Sozialsektor, soziale Wirkung – „Outcome not Output“ – der Angebote nachzuweisen. Hierfür existieren bereits einige Konzepte, aber bislang keine Standards. Der Social Reporting Standard (SRS), eine Initiative aus Politik, Wissenschaft und Drittem Sektor, soll dieses Vakuum füllen. Kann die Wirkung sozialer Arbeit tatsächlich verlässlich gemessen werden? Werden zukünftig nur noch Projekte gefördert, die in das Raster des SRS passen? Ist es realistisch zu glauben, dass es zukünftig nur einen einheitlichen Standard geben wird?

Referentin, Referenten:

Dr. Rainer Heinz

S/E/ Gesellschaft für Strategie und Ergebnisse KG, Geschäftsführender Gesellschafter

Dr. Georg Mildenerberger

Universität Heidelberg, Centrum für soziale Investitionen und Innovationen (CSI)

Lena Maria Wörrlein

Universität Hamburg, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt Wirkungsberichterstattung

Christoph Linzbach (abgesagt)

Leiter Unterabteilung Engagementpolitik im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Moderation:

Heinz Knoche

Teamleiter Migration – Interkulturelle Öffnung – Inklusion, DRK-Generalsekretariat

Zusammenfassung:

Herr **Dr. Heinz** erläuterte, dass Wirkungsorientierung mehrdimensional erfasst werde. Die Erreichung der Zielgruppen ließe sich relativ einfach zählen, schätzen etc. Um die Nachhaltigkeit der Wirkung festzustellen, müssten „Fallbeziehungen“ bestehen, die evaluiert werden. Für die Nutzerzufriedenheit und die Erreichung von fallbezogenen Zielen seien qualifizierte Befragungssysteme erforderlich.

Herr **Dr. Mildenerberger** erläuterte die Grenzen von Wirkungsorientierung, weil z.B. die Wirkung von externen Faktoren (Konjunktur etc.) und die Arbeit anderer Anbieter nicht beobachtet werde. Folgende Fragen sollten kritisch diskutiert werden: Wie lange hält die Wirkung an? Was wäre ohnehin passiert? Was haben andere gemacht? Wurden Probleme ggf. geografisch oder sektoral verschoben?

Frau **Wörrlein** betonte, dass es beim Social Reporting Standard (SRS) um wirkungsorientierte Berichterstattung und nicht um Wirkungsmessung gehe. Es solle eine Ver-

gleichbarkeit von sozialen Projekten erreicht werden, die für Mittelgeber hilfreich wäre. Der SRS könnte intern die Wirkung haben, die Arbeit zu reflektieren, zu motivieren und Angebote zu verbessern. Extern würde er dem organisationsübergreifenden Lernen und der Legitimierung gegenüber den Stakeholdern dienen.

In der anschließenden Diskussion wurde die Frage nach den Kosten der Wirkungsbeobachtung aufgeworfen. Die zusätzlichen Tätigkeiten müssten vom Zuwendungsgeber gefördert werden, sonst wären sie mit den begrenzten Ressourcen nicht zu leisten. Dies ist bei einer Vielzahl von Leistungen der Fall, über die aufwendig berichtet werden muss. Die Entwicklung von Musterlösungen für bestimmte Gruppen von Angeboten wäre sinnvoll, damit nicht jeder Anbieter eigene Berichtssysteme entwickeln muss. Zudem wurde festgestellt, dass Wirkungsorientierung eine Frage der Einstellung ist. Es sollte ein natürliches Interesse an der Wirkung der eigenen Arbeit geben.

Workshop 13

Die Rotkreuzgrundsätze in der Wohlfahrtsarbeit – Verbreitungsarbeit praktisch umgesetzt

Beschreibung:

Welche Bedeutung haben die Sonderstellung des DRK und die Grundsätze der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung für die Arbeit des DRK im Allgemeinen und für seine Wohlfahrtsarbeit im Speziellen? Wie stehen die Grundsätze der Menschlichkeit und der Neutralität in Beziehung zueinander? Wie setzt man die Rotkreuzgrundsätze in der sozialen Arbeit um? Mit einem Vortrag und mit Praxisbeispielen aus der Pflege und der Arbeit in einer Krippe werden diese Fragen besprochen. Die Teilnehmer/-innen können sich einbringen – auch mit Beispielen aus der eigenen Arbeit.

Referentinnen, Referent:

Dr. Johannes Richert

Bereichsleiter Nationale Hilfsgesellschaft, DRK-Generalsekretariat

Gabriele Keymling

Schwesternschaft München vom BRK e.V., Referentin für Altenpflegeausbildung im Bayerischen Roten Kreuz, Mitglied in der Stabsstelle für Öffentlichkeitsarbeit der Schwesternschaft

Sissi Hilmer

Krippenleitung BRK-Kinderkrippe Plattling, Kreisverband Deggendorf

Melanie Schebler

Krippenleitung BRK-Kinderkrippe Plattling, Kreisverband Deggendorf

Moderation:

Dr. Sabine Skutta

Teamleiterin Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, DRK-Generalsekretariat

Zusammenfassung:

Eine Zusammenfassung konnte für diesen Workshop leider nicht erfolgen.

Es wird auf die entsprechende Power Point Präsentation zum Workshop als Anlage im Internet verwiesen.

Workshop 14

Unternehmen als Partner und Investoren in der Wohlfahrtspflege

Beschreibung:

Neben öffentlichen Geldgebern und Spenden durch Privatpersonen werden Kooperationen mit Unternehmen als Finanzierungsquelle sozialer Arbeit immer wichtiger. Der Workshop bietet Impulse und Anregungen zur Gewinnung von Unternehmen als Förderer und Partner von DRK-Gliederungen und -Einrichtungen. Welche Möglichkeiten und Instrumente der Zusammenarbeit mit Unternehmen gibt es? Welche Erwartungen haben Unternehmen und wie entsteht eine Win-win-Situation für beide Seiten? Wie können Unternehmenskontakte aufgebaut und gepflegt werden? Wie können wir in einem föderal organisierten Verband dabei optimal zusammenarbeiten?

Referentin, Referent/Moderation:

Jörg Angerstein

Bereichsleiter Kommunikation und Marketing, DRK-Generalsekretariat

Nina Schöberl

Referentin Unternehmenskooperationen, DRK-Generalsekretariat

Zusammenfassung:

Neben öffentlichen Geldgebern und Spenden durch Privatpersonen sind Unternehmen als Investoren und Kooperationspartner für das DRK von zunehmender Bedeutung. Im Idealfall bedeutet Unternehmenskooperation nicht die punktuelle Zusammenarbeit mit einem Unternehmen (z.B. im Rahmen einer katastrophenbezogenen Spende mit Scheckübergabe), sondern meint eine längerfristige, katastrophenunabhängige Zusammenarbeit, die auf einer vertraglichen Grundlage beruht und damit Planungssicherheit und Verlässlichkeit für beide Partner mit sich bringt.

Insbesondere international agierende Unternehmen bzw. Konzerne sind im Bereich soziale Verantwortung bzw. Corporate Social Responsibility zunehmend strategisch positioniert und auf der Suche nach passenden Partnern. Das DRK muss sich daher durch eine kontinuierliche Netzwerkpflge immer wieder in Erinnerung rufen. Neben persönlichen Treffen geschieht dies auch durch die (Pflge der) Internetseite, Mailings und E-Newsletter, die sich speziell an Unternehmen richten.

In der Kommunikation mit Unternehmen gilt es, sich als starker Partner auf Augenhöhe zu positionieren.

Ziel des DRK ist es, durch Unternehmenskooperationen katastrophenunabhängige Mittel einzuwerben und damit DRK-Projekte langfristig zu sichern.

Unternehmen können dabei mehr sein als reine Geldgeber: Auch durch die gemeinsame Entwicklung von innovativen Lösungen oder die Einbindung der Mitarbeiter/-innen kann die Wirkung des DRK multipliziert werden.

Eine Unternehmenskooperation kann aus einem oder mehreren der folgenden Module bestehen:

- Unternehmensspenden
- Sachspenden
- Mitarbeiter/-innensammlungen und Matching Gifts
- Benefizveranstaltungen, Anlass-Spenden, Spenden statt Schenken
- Spendenauftrag extern (z.B. über Website, an Kunden)
- Restcent-Aktionen
- Corporate Volunteering/Belohnung ehrenamtlichen Engagements
- Cause Related Marketing
- Sponsoring

Unternehmen wollen dabei zum einen gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und „etwas Gutes tun“, zum anderen wollen sie aber auch zur Erreichung ihrer Unternehmensziele beitragen und Sichtbarkeit für ihre Aktivitäten und Produkte erzielen – dabei hoffen sie, von der starken Marke „Rotes Kreuz“ zu profitieren. Sie wünschen sich einen professionellen Partner an ihrer Seite und Kontinuität in der Zusammenarbeit.

Workshop 14

Diese Erwartungen zeigen, dass nicht nur die CSR-Abteilungen, sondern vielfach auch Marketing, Kommunikation oder Vertrieb die zuständigen Stellen im Unternehmen sein können. Je nach Erwartung und Zielsetzung des Unternehmens werden eher inhaltlich-philanthropische oder eher vertriebliche Aspekte im Vordergrund stehen und die Kooperation wird entsprechend gestaltet sein. Dabei ist entscheidend, die Grundsätze und Werte der Rotkreuzbewegung sowie den Markenwert des DRK im Blick zu behalten.

Um mit Unternehmen eine größere Wirkung zu erzielen, sollten DRK-intern Fundraising und Fachbereiche eng vernetzt sein. Nur so lassen sich Projekte entwickeln, in denen Unternehmen mehr sind als reine Investoren bestehender Strukturen, sondern auch Anteil haben an der Entwicklung eines Projekts.

Gegenüber Unternehmen ist das DRK – trotz der föderalen Struktur – ein Rotes Kreuz. Dies ist gleichzeitig Chance und Herausforderung: Einerseits hat das DRK durch seine flächendeckende Präsenz Zugang zu sehr vielen Menschen und bietet eine beeindruckende Vielfalt an Angeboten und Themen, die für Unternehmen interessant sind. Andererseits wirkt eine Mehrfachansprache eines Unternehmens durch verschiedene DRK-Verbände unprofessionell – weil nicht abgestimmt. Den Unternehmen lässt sich mitunter nur schwer vermitteln, warum sich Projekte des Generalsekretariats nicht bundesweit über alle Kreisverbände erstrecken.

Für die Zusammenarbeit innerhalb des DRK bedeutet dies, dass die Kommunikation zwischen Generalsekretariat und DRK-Verbänden zum Thema Unternehmenskooperationen gut funktionieren muss. Referenten, die sich mit diesem Thema befassen, sollten sich kennenlernen und eng miteinander vernetzen. Nur so kann zeitnah – und darauf kommt es bei Unternehmen an – besprochen und geprüft werden, inwieweit sich Kooperationsideen innerhalb Deutschlands umsetzen lassen, wo Bedarfe bestehen und welche Ressourcen benötigt werden, um eine Kooperation zu betreuen.

Zu überlegen wäre, inwieweit das Generalsekretariat die DRK-Verbände stärker an den Erfahrungen im Bereich Unternehmenskooperationen partizipieren lassen könnte, bspw. im Rahmen von Fortbildungen. Auch die bestehenden Kanäle (wie Marketingforum, QuickInfo, Rundschreiben) können noch intensiver dafür genutzt werden, neue Kooperationen des Generalsekretariats bekannt zu geben.

In die andere Richtung sind für das Generalsekretariat Hinweise auf bestehende oder mögliche Kooperationen der DRK-Verbände ebenso wichtig – um Doppelsprachen zu vermeiden, Synergien zu nutzen und Anregungen für eine etwaige Ausweitung der Kooperation auf andere DRK-Verbände geben zu können.

Workshop 15

Diversitätsbewusste Ansätze in der DRK-Bildungsarbeit am Beispiel des Projekts „Stark für Erfolg – Begleitung von Kind und Familie bei Bildungsübergängen“

Beschreibung:

Der Begriff Diversität bezieht sich auf Vielfaltsaspekte aller Art, wie z. B. ethnische oder soziale Herkunft, Gender, sexuelle Orientierung, Alter, Aussehen etc. Diversitätsbewusste Bildung bemüht sich um eine Aufmerksamkeit gegenüber allen Formen von Vielfalt mit ihren jeweils spezifischen Herausforderungen und Ressourcen im Rahmen von Bildungsprozessen. Dieser Workshop beginnt mit einer theoretischen Einführung in das Thema „Diversitätsbewusste Bildung“ und veranschaulicht am Beispiel des DRK-Projekts „Stark für Erfolg“ einzelne Aspekte dieser Arbeit. Das bundesweite Praxisprojekt widmet sich der Verbesserung der Bildungschancen insbesondere von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch die Begleitung der Bildungsübergänge und die Stärkung der Elternkompetenz. Anschließend besteht Raum für Austausch und Diskussion.

Referentin, Referent/Moderation:

Ilkay Doğan

Team Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, DRK-Generalsekretariat

Oliver Trisch

Team Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, DRK-Generalsekretariat

Djamila Younis

Team Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, DRK-Generalsekretariat

Zusammenfassung:

1. Was bedeutet eigentlich diversitätsbewusst?

Der Begriff Diversität bezieht sich auf Vielfaltsaspekte aller Art wie zum Beispiel ethnische oder soziale Herkunft, Gender, sexuelle Orientierung, Alter, Aussehen, etc. Diversitätsbewusste Bildung bemüht sich um eine Aufmerksamkeit gegenüber allen Formen von Vielfalt mit ihren jeweils spezifischen Herausforderungen und Ressourcen im Rahmen von Bildungsprozessen. Nach einem Blick auf historische Entwicklungen des Begriffs (von der „Ausländerpädagogik“ der 1970er Jahre über problematische interkulturelle „exotisierende“ oder „farbenblinde“ Ansätze über die kritische interkulturelle Pädagogik bis hin zu vorurteilsbewusster und diversitätsbewusster Bildung) wurden folgenden Aspekte des Diversitätbegriffs im Workshop kurz umrissen:

- **Unterschiedlich verschieden:** Nicht immer ist der Blick auf Kultur(en) hilfreich
- **Differenz ist eine soziale Konstruktion:** prozesshaft, sich verändernd – nicht trennscharf, feststehend und unüberwindbar
- **Differenz als Ungleichheit:** im Kontext gesellschaftlicher Machtverhältnisse

- **Verschränkte Differenzen:** In einer Situation ist i.d.R. nie nur eine Differenz von Bedeutung, sondern eine Vielzahl in unterschiedlicher Weise und Kombination
- **Implikationen für die Praxis:** Identitätsarbeit in Bezug auf Mehrfachzugehörigkeiten; komplexe Lebensverhältnisse berücksichtigen (Migration ist nicht gleich Migration; schwul nicht gleich schwul, etc.); Selbst- und Fremdzuschreibungsprozesse in den Blick nehmen

2. Bildungsbegleitung im Projekt „Stark für Erfolg“

„Stark für Erfolg – Begleitung von Kind und Familie bei Bildungsübergängen“ ist ein bundesweites Praxisprojekt des Deutschen Roten Kreuzes, gefördert vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend. Im Zeitraum von 2012–2014 werden in vernetzten Strukturen der Familienbildung Angebote der Bildungsberatung und -begleitung unter besonderer Beteiligung von Familien mit Migrationshintergrund erprobt und verankert. Im Vortrag wurde das Projekt vorgestellt und verstärkt auf die Angebote eingegangen. Nähere Informationen finden Sie auf der Homepage: <http://www.stark-fuer-erfolg.de/startseite>

3. Zugänge und Teilhabe im Projekt

„Stark für Erfolg“

Im Projekt „Stark für Erfolg“ werden Eltern bei Fragen rund um die Bildung ihrer Kinder unterstützt. Hierzu gilt es seitens der beteiligten Einrichtungen, Barrieren abzubauen, um Familien unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft gleichermaßen zu erreichen und partnerschaftlich zu beteiligen. Anhand von Zwischenergebnissen der Projektevaluation und Praxisbeispielen aus den Standorten wurden im Workshop die wichtigsten Zugangswege und Beteiligungsstrategien aus dem Projekt vorgestellt, diskutiert und mit eigenen Erfahrungen ergänzt.

Die Workshop-Teilnehmer/-innen hielten folgende Aspekte für besonders wichtig: Vernetzung und Kooperation der Akteure vor Ort, Diversität in der Mitarbeiter/-innen-Struktur (z.B. Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund), sozialraumorientierte Arbeit, Orte für Begegnung und Austausch, Möglichkeiten der Mitarbeit und Selbstorganisation sowie Einbindung von freiwillig Engagierten und Multiplikator/-innen. In Bezug auf die Förderung von Beteiligungsstrukturen wiesen die Teilnehmer/-innen auch auf die Bedeutung der generationenübergreifenden Arbeit hin.

Workshop 16

Prävention – Sturzprophylaxe

Beschreibung:

In dem gleichen Maße, in dem Menschen immer älter werden, stehen Fragen im Raum, die sich mit dem Erhalt von individueller Lebensqualität und einer gesellschaftlichen Teilhabe bis ins hohe Alter beschäftigen. Etwa ein Drittel der über 65-jährigen Menschen stürzt mindestens einmal pro Jahr. Da im Alter die Beweglichkeit abnimmt, wirkt sich dies auf die Selbstständigkeit und Lebensqualität aus. Die Ursachen von Sturzrisiken sind auch beim Menschen selbst zu suchen, sodass zukünftig geeignete Konzepte entwickelt werden müssen, die helfen, Sturzrisiken zu minimieren. Im Workshop sollen das Konzept „Sturzprophylaxe“ sowie die unterschiedlichen Aspekte, die dieses Konzept ausmachen, vorgestellt und diskutiert werden.

Referentin:

Prof. Dr. Nadja Schott

Universität Stuttgart, Institut für Sport- und Bewegungswissenschaften

Moderation:

Dr. Beate Groß

Team Altenhilfe, Gesundheitsförderung und Blutspendewesen, DRK-Generalsekretariat

Zusammenfassung:

Zum Thema „Sturzprophylaxe“ referierte Frau Prof. Dr. Schott über die Möglichkeiten Stürze zu verhindern und Sturzfolgen somit zu minimieren.

In einem kleinen Teilnehmer/-innenkreis stellte die Referentin auf der Basis von wissenschaftlich generierten Daten dar, warum Stürze für eine zunehmend älter werdende Gesellschaft eine hohe Relevanz haben (z.B. Krankenhauskosten). Bezug nehmend auf das Risikofaktorenmodell für Stürze (WHO 2007) stellte sie die Zusammenhänge u.a. von Verletzungswahrscheinlichkeiten mit zunehmendem Alter, den allgemeinen Beeinträchtigungen im Alter sowie Medikamenteneinnahmen her. Auf die Bedeutung einer gezielten Sturzprophylaxe, die in der pflegerischen Versorgung als Experten-

standard ausgewiesen sei, wies sie hin. Die Referentin konzentrierte sich in ihrer Darstellung des Sturzrisikos auf die Veränderungen des Gehens im Alter, die Kraftentwicklung und die sitzende Lebensweise (z.B. in Pflegeheimen und der häuslichen Versorgung). Die Auswirkungen bzw. Folgen stellte sie anhand von Beispielen plastisch dar. In diesem Kontext wies sie auf die Relevanz der Trainierbarkeit von Kraft und des Gleichgewichtstrainings in der pflegerischen Versorgung hin.

Ein wichtiges Thema in der Diskussion war die Motivation der Bewohner/-innen in Einrichtungen sowie die Kunst der Vermittlung der Inhalte durch Trainer/-innen bzw. Übungsleiter/-innen.

Schlusswort des DRK-Generalsekretärs Graf von Waldburg-Zeil

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

nun sind wir fast schon am Ende unseres Wohlfahrtskongresses im Rotkreuz-Jubiläumsjahr angelangt. Zwei Tage intensivster Auseinandersetzung mit unterschiedlichsten Themen und Fragestellungen liegen hinter uns bzw. Ihnen. Gemeinsam haben wir gestern und heute die Zukunftsfragen der Wohlfahrts- und Sozialarbeit im DRK erörtert. Manches war umstritten, in anderen Punkten herrschte Einigkeit. Wir haben diskutiert, gestritten und natürlich auch ein wenig gefeiert. Vorträge, Workshops und Abendprogramm haben wir erlebt – doch was wird davon bleiben? Letztlich müssen Sie dies – jede und jeder für sich selbst – entscheiden, ich nehme in meinem Fazit Folgendes mit:

Zunächst möchte ich noch mal an das anknüpfen, was unsere Vizepräsidentin gestern bereits in ihrem Grußwort gesagt hat: Wir im DRK wissen, vor welch großen gesellschaftlichen Herausforderungen wir stehen. Ein Schwerpunkt unserer Wohlfahrts- und Sozialarbeit ist ja, Menschen zu helfen, unter sozial gesicherten und gesunden Bedingungen zu leben – daran arbeiten wir mit aller Kraft!

Dieser Kongress sollte und hat uns allen Mut gemacht, die Zukunft gemeinsam zu meistern. Wir haben in diesen zwei spannenden Tagen ein ziemlich volles Programm bewältigt – da weiß man gar nicht, wo man zuerst mit einer Bilanz anfangen soll!

Ich beginne einmal mit dem Besuch der Ministerin: Auch ich habe mich sehr darüber gefreut, dass gestern Nachmittag Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder in Ihrer Rede neue Anstöße zur Bewältigung des demografischen Wandels gegeben hat. Dieses Thema begleitete uns ja auch an anderen Stellen des Kongresses immer wieder – insbesondere in den Bereichen Pflege und Kitas, wo der Fachkräftemangel im Fokus steht.

Aspekte des Fachkräftemangels sowie personeller Ressourcen – sowohl im Ehren- als auch im Hauptamt – greifen wir auch in der DRK-Strategie 2020 ganz konkret auf: Wir werden hierzu mit den DRK-Gliede-

rungen gemeinsam – also auch mit Ihnen – in nächster Zeit ein entsprechendes Konzept erarbeiten und umsetzen. Hierbei sind die in den Workshops erarbeiteten Ergebnisse äußerst hilfreich, auch im Hinblick auf den weiteren Diskussionsprozess mit den Landesgeschäftsführungen bzw. Landesvorständen. Strategisch müssen wir die personellen Ressourcen im Ehren- und Hauptamt dringend weiterentwickeln. Das DRK muss einerseits ein attraktiver Arbeitgeber sein, um dem bereits bestehenden Arbeitskräftemangel – insbesondere in den medizinischen und pflegerischen Berufen und in der Kinder- und Jugendhilfe – entgegen zu wirken; andererseits muss das DRK für ehrenamtlich Engagierte und Freiwillige noch flexiblere und vielseitigere Beteiligungsmöglichkeiten anbieten – über das hinaus, was wir jetzt schon an guten Beteiligungsmöglichkeiten bieten.

Wichtige Anregungen haben wir auch in den Vorträgen der Professoren Dr. Stefan Sell und Dr. Helmut K. Anheier erhalten. Professor Dr. hat die sich ändernden sozialpolitischen Rahmenbedingungen dargestellt und dabei die Auswirkungen auf die Handlungsfelder des DRK in den Blick genommen: Zunehmende Marktorientierung der Sozialwirtschaft und verschärfte Wettbewerbsbedingungen für sozialwirtschaftliche Unternehmen stellen auch das DRK als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege vor große Herausforderungen. Diesen sozialpolitischen Herausforderungen müssen und wollen wir uns stellen.

Gleiches gilt auch für die Gestaltung einer innovativen Wohlfahrtspflege, für welche uns Prof. Dr. Anheier wichtige Anregungen mit auf den Weg gegeben hat. Hier geht es im Wettbewerb mit anderen Wohlfahrtsverbänden sowie den gewinnorientierten Akteuren darum, die Potenziale für soziale Innovationen in der Wohlfahrtspflege besser zu erkennen und zu nutzen, aber auch bereits existierende Innovationen in der Öffentlichkeit besser und offensiver darzustellen. Wir müssen zeigen, dass wir innovativ sind und innovativer als vielleicht bisher eingeschätzt!

Schlusswort

Zu diesem interessanten Spannungsfeld haben wir auch in der Workshopreihe „Trends in Sozialpolitik und Sozialarbeit“ über soziale Innovationen, soziales Unternehmertum sowie Wirkungsmessung in der Sozialarbeit diskutiert. Ebenso wie das Thema Unternehmenskooperationen werden uns diese Aspekte als Wettbewerber in der Wohlfahrts- und Sozialarbeit auch im DRK zukünftig vermehrt beschäftigen.

In den drei Phasen der Workshops sind weitere wichtige Themen der Wohlfahrts- und Sozialarbeit des DRK behandelt worden: So hat es auch Workshops zu Inklusion und Teilhabe, der Umsetzung unserer Rotkreuzgrundsätze oder etwa dem sich wandelnden Ehrenamt gegeben: Auch wir wollen den Anspruch auf Inklusion und gesellschaftliche Teilhabe für alle möglichst gut voranbringen und mit Leben füllen und nehmen aus dem Workshop weitere wertvolle Anregungen dazu mit.

Gleiches gilt für die konkrete Umsetzung der Rotkreuzgrundsätze in der Wohlfahrts- und Sozialarbeit, etwa in der Pflege oder in Kitas.

Im Jubiläumsjahr wollten wir aber auch nicht vergessen, mit Ihnen gemeinsam zu feiern, um dabei gleichzeitig einen kurzen Rückblick auf 150 Jahre DRK-Wohlfahrts- und Sozialarbeit zu wagen. Dies ist uns hoffentlich im Rahmen unserer gestrigen Abendveranstaltung gelungen. Ich hoffe, Sie konnten den gestrigen Abend mit Essen und Abendprogramm genießen und die Gelegenheit zum Austausch und zu guten Gesprächen nutzen und treten nun zufrieden – mit ganz vielen Eindrücken und vor allem neuen Erkenntnissen und Anregungen für Ihre Arbeit vor Ort – den Weg nach Hause an. Ich danke Ihnen ganz herzlich für Ihre Teilnahme und Ihre wertvolle Mitarbeit beim Wohlfahrtskongress und wünsche Ihnen eine gute Heimreise.

Dokumentation DRK-Wohlfahrtskongress

Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz e. V., Carstennstraße 58, 12205 Berlin

Fachverantwortung

DRK-Generalsekretariat, Team 43 „Wohlfahrtspflege und soziales Engagement“

Titelfotos

DRK e.V., Michael Handelsmann (u.l.)/DRK, Andre Zelck/DRK-Service GmbH

Satz/Layout

DRK-Service GmbH, Berlin

© 2013 Deutsches Rotes Kreuz e.V., Berlin

www.DRK.de