



Sozialgipfel Reloaded

21. März 2012

Arbeiterkammer Wien – BIZ



"Achtung Gefährdung! Wir im Sozial-, Gesundheits-, Elementar- und Erwachsenen-Bildungs-Bereich zeigen an...!"

Eine Veranstaltung der Vernetzung Soziales

www.kiv.at/vernetzung.soziales
www.sozialmilliarde.at
www.facebook.com/soziale.bildungskroeten

"Bedienungsanleitung"

Reader

zum World-Workshop-Café

Organisation:

Konsequente Interessenvertretung (KIV/UG in der GdG-KMSfB)
Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen (AUGE/UG in der GPA-djp u. AK)
im Verband der Unabhängigen GewerkschafterInnen (UG im ÖGB)



www.kiv.at



www.ug-oegb.at
<http://diealternative.org>



www.auge.or.at

"Bedienungsanleitung" zum "World-Workshop-Café"

- **Das World-Workshop-Café beginnt um ca. 17.45/18h nach der Networking-Pause!**
- **Dauer: 90 Minuten - bis ca. 19.30/19.45h** (inkl. Einleitung durch die Moderation)
- **Wir bitten, pünktlich bei dem zu Anfang gewählten Tisch/Thema zu erscheinen!** (Der Lageplan befindet sich auf der nächsten Seite)
- **Moderation: Martina Petzl-Bastecky**

Es gibt 8 verschiedenen Mottos / Themen, zu denen wir Diskussionstische mit je zwei FachexpertInnen eingerichtet haben. Diese werden zu Anfang einen kurzen Input zum Thema geben. Danach soll gemeinsam darüber diskutiert, Ideen gesammelt und Handlungsanleitungen entwickelt werden.

Wir haben uns für eine Mischvariante zw. World-Café und Workshops entschieden, damit Ihr Euch entweder in ein Thema vertiefen oder durch einen Wechsel nach 30 Minuten an 3 verschiedenen Tischen/Themen mitdiskutieren könnt.

Einige KollegInnen haben sich bereits im Vorfeld für bestimmte Mottos/Themen angemeldet, andere haben diese Auswahl noch nicht getroffen. Wie dem auch sei...

... damit es funktioniert, bitten wir Euch um Folgendes:

- **Die jeweiligen Mottos / Themen, welche Ihr gewählt habt, in diesem Kurzreader vor Beginn des World-Workshop-Cafés durchlesen.**

Anm.: Das ist wichtig, damit sich die ExpertInnen nicht immer wiederholen müssen, wenn neue KollegInnen an den Tisch kommen. Im besten Fall, sollten alle jeweils schon darüber informiert sein – durch den Reader – worum es am Tisch ungefähr geht. Die ExpertInnen machen also nur am Anfang ihren inhaltlichen Input und wiederholen bei einem Wechsel lediglich kurz, was bisher diskutiert wurde.

- **Nach jeweils 30 Minuten (Signal durch Moderation) ist ein Wechsel möglich, wenn gewünscht.**

Anm.: Das wird von unserer Moderatorin Martina Petzl-Bastecky jeweils erklärt, an die Ihr Euch wenden könnt, wenn Ihr Fragen zum Ablauf habt.

- **Bei einem Wechsel nach jeweils 30 Minuten bedeutet das, dass Ihr maximal an 3 Tischen teilnehmen könnt.**

Anm.: Natürlich könnt Ihr auch schon früher wechseln – dann sind mehr Tische möglich.

- **Für den Workshop 7 „Jetzt ist die Zeit reif!“ und den Theater-Workshop 8 „Bist Du des Wahnsinns knusprige Beute?!“ in den Extra-Räumen:**

Jeweils nach 30 Minuten wird jemand anklopfen, damit auch jene TeilnehmerInnen wechseln können, wenn gewünscht.

- **Am Tisch bitte in die Liste der TeilnehmerInnen (Mailadresse angeben!) eintragen**

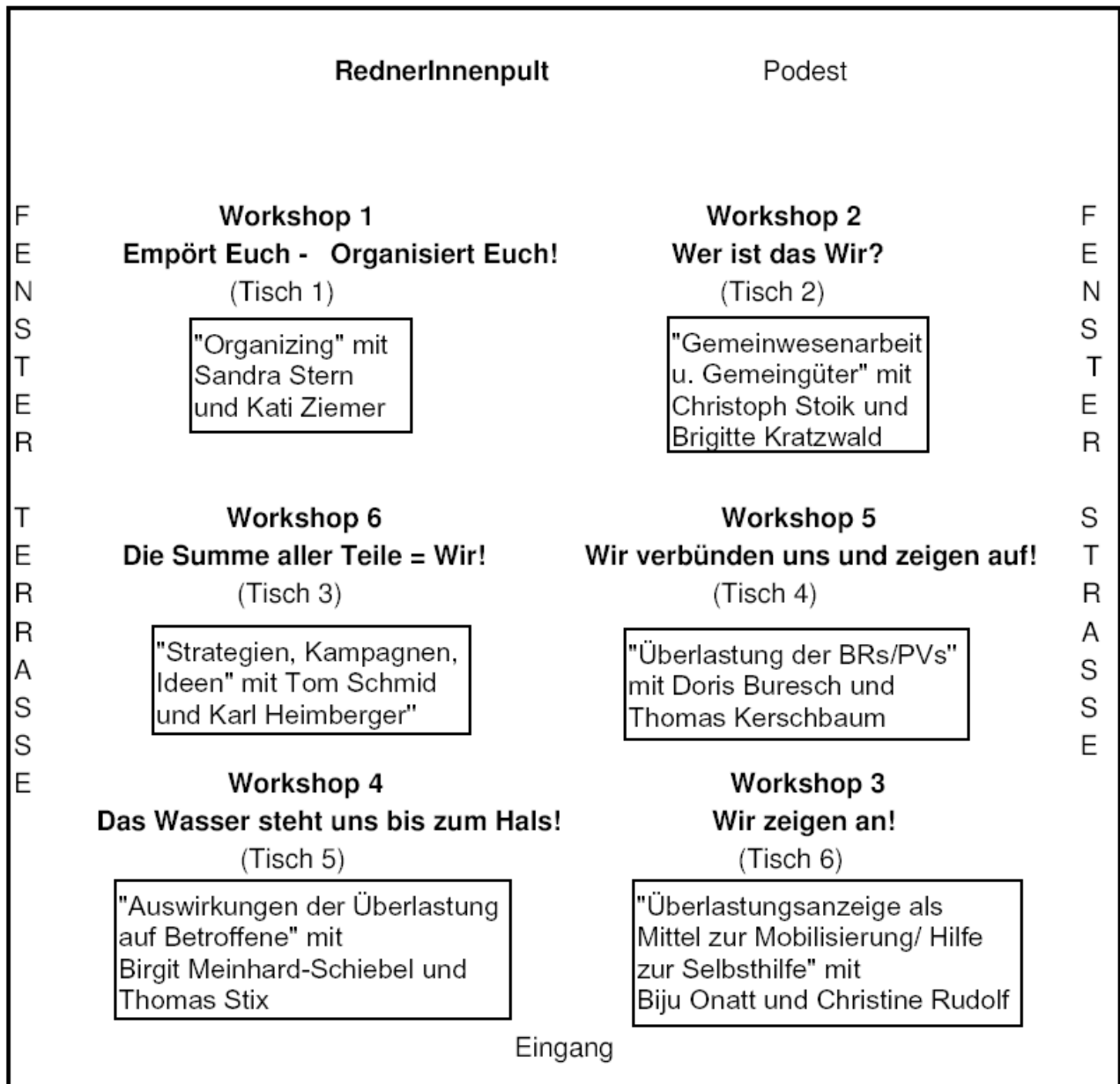
Anm.: Wir haben nach dem Sozialgipfel eine Veranstaltungsreihe zu den Themen vor und wollen Euch natürlich gerne die Einladungen und Ergebnisse zusenden.

- **Auf den Tischen liegen beschreibbare Tischtücher und Stifte – Bitte notiert (leserlich!) Eure Ideen, Diskussionsergebnisse, Anliegen, Zitate etc.**

Anm.: Dient uns zur Aufarbeitung der Ergebnisse, zur Vorbereitung für die geplante Veranstaltungsreihe und für sonstige Aktionen/Aktivitäten, die sich ergeben.

Wo findet welcher Motto-/Workshop-Diskussionstisch statt?

Aufteilung großer Veranstaltungsraum:



ACHTUNG: Zwei Mottos/Workshops finden in Extra-Räumen im Haus statt:

Workshop 7: Jetzt ist die Zeit reif!: Raum 12A + 12B (1. Stock)

"Stärkung der sozialen Arbeit zw. Berufsethik, Ökonomisierung u. Entfremdung" mit
Elisabeth Hammer und Christine Petioky

Workshop 8: Theatergruppe: Raum 25 (2. Stock)

"Bist Du des Wahnsinns knusprige Beute?" - Rollenspiel: Eine apokalyptische Clowneske
zu den Sozialgipfelinhalten, Regie: Merith Streicher

Workshop 1:
"Empört Euch - Organisiert Euch!" - Thema Organizing
mit Sandra Stern und Kati Ziemer

*„Ich weiß, ich hab' frei. Aber was soll ich denn machen, wenn sie mich anrufen?
Klar spring ich ein, soll ich vielleicht Nein sagen? Das kann ich meinen KollegInnen nicht
antun. Wir sind doch jetzt schon permanent unterbesetzt!“*

*„Eine Überlastungsanzeige zu schreiben bringt nichts,
die landet doch nur in einer Schublade.“*

*„Wenn ich den Mund aufmache, dann bin ich meinen Job los. Außerdem, wofür gibt es einen
Betriebsrat / eine Personalvertretung? DIE sollen das machen!“*

*„Klar find ich Outsourcing schlimm. Ich bin auch gegen Privatisierungen. Aber was sollen
WIR denn dagegen tun? Im Gesundheits- und Sozialbereich können wir nicht streiken,
das trifft nur unsere KlientInnen / PatientInnen!“*

*„Wir sind ein kleiner Verein. Da gibt es zwar Chefs, aber die tun immer so, als wären wir eine
große Familie. Konflikte darf es keine geben. Und wenn eine von uns gehen muss, dann
heißt es, die Kollegin will sich beruflich verändern oder hat ein Burnout.“*

Ob Outsourcing oder Privatisierungen, fehlende Pausen, chronischer Personalmangel und Arbeitsverdichtung, ob überhand nehmende Dokumentationsarbeit oder respektlose Vorgesetzte. Das sind keine individuellen Probleme, sondern sie betreffen viele von uns im Gesundheits- und Sozialbereich. Und letztlich treffen sie auch unsere PatientInnen und KlientInnen.

Doch für eine gute PatientInnenversorgung, KlientInnenbetreuung und –Unterstützung brauchen wir gute Arbeitsbedingungen! Deshalb müssen wir uns zusammentun, uns über unsere konkreten Probleme austauschen und gemeinsam Strategien überlegen, wie wir den täglichen Druck den ArbeitgeberInnen und FördergeberInnen auf uns ausüben, dorthin zurückgeben können.

Doch wie kann/muss eine (gewerkschaftliche) Organisierung im Gesundheits- und Sozialbereich aussehen, damit wir uns erfolgreich gegen die permanenten Verschlechterungen unserer Arbeitsbedingungen wehren können?

An unserem World-Café Tisch berichten wir von zwei konkreten Arbeitskämpfen im Gesundheits- und Sozialbereich und den Erfahrungen, die die KollegInnen in diesen Auseinandersetzungen gesammelt haben:

Kati Ziemer berichtet über den dreimonatigen Streik der KollegInnen in der Charité Facility Management (CFM), einer Tochtergesellschaft der Charité Berlin im vergangenen Jahr.

Sandra Stern bringt ihre Erfahrungen mit Themenkämpfen ("issue fights") ein, die die KollegInnen in der Pflege an den Universitätskliniken Göttingen (UMG) und Hannover (MHH) im Rahmen einer Organizing-Kampagne geführt haben.

Im Anschluss daran diskutieren wir mit den TeilnehmerInnen über ihre eigenen Erfahrungen aus ihrem Arbeitsalltag und welche Ansätze sich daraus für eine Organisierung und ein "sich dagegen Wehren" ergeben könnten.

Workshop 2: "Wer ist das Wir?" - Thema Gemeinwesenarbeit / Gemeingüter mit Brigitte Kratzwald und Christoph Stoik

Unter dem **Begriff Commons** werden derzeit neue Formen gesellschaftlicher Organisation zum Zweck der Befriedigung der Grundbedürfnisse und der gesellschaftlichen Teilhabe verhandelt.

Eine unreflektierte Gleichsetzung von öffentlichen Dienstleistungen mit Commons kann aber auch die Tendenzen der Rückführung von Betreuungsaufgaben in den Bereich des Privaten im Rahmen von öffentlichen Sparprogrammen unterstützen.

Daher ist es vor allem eine strategische Überlegung, wann der Begriff sinnvoll ist und wann eher ein emanzipatorischer Begriff des Öffentlichen angebracht ist. Ein emanzipatorisches Konzept von Commons fokussiert auf die Selbstermächtigung der Menschen, die ihre Lebensbedingungen selbst in die Hand nehmen und Mitgestaltungsmöglichkeiten einfordern. Community Organizing als Methode der kollektiven Selbstermächtigung könnte dafür ein geeigneter Ansatz sein.

Community Organizing (CO) ist ein aus den USA stammender Ansatz der Vertretung von Interessen von Menschen, die solidarisch organisiert wird.

*Die Macht der "Habenichtse" ist die Organisation der Vielen
- so Saul Alinsky - der Begründer von CO.*

Saul Alinsky hat mit diesem Ansatz verschiedene zivilgesellschaftliche Kräfte, u.a. die Gewerkschaften miteinander verknüpft. Ausgehend von Interessen ("issues") und anknüpfend an Lebenswelten ("Erfahrungshorizont") werden Strategien und Kampagnen entwickelt.

Der **CO-Ansatz** regt einerseits an, darüber nachzudenken, wie die Organisation gemeinsamer Interessen erfolgen kann, und andererseits, wie Handlungsmöglichkeiten lustvoll erweitert werden können. Aber auch die Rollenverteilung zwischen "Organizer" und "Organisierte" wird hinterfragbar - somit auch die Rolle "Soziale Arbeit" - KlientInnen" - bei der Vertretung von Interessen im Sozialstaat.

Nach zwei kurzen Inputs – Brigitte Kratzwald zum Begriff der Commons und Christoph Stoik zur Methode des CO – wollen wir mit Euch gemeinsam 3 Fragen erläutern:

- Unter welchen Bedingungen ist es sinnvoll, sich auf den Begriff „Commons“ zu berufen?
- Wie kann CO die Herstellung von Commons unterstützen?
- Wie kann ein solcher Zugang die Rollenverteilung zwischen „Organizer“ und „Organisierten“ = „Commoners“ verändern?

Workshop 3:
"Wir zeigen an!" - Thema Überlastungsanzeige
als Mittel der Mobilisierung und Hilfe zur Selbsthilfe
mit Christine Rudolf und Biju Augustian Onatt

Immer mehr KollegInnen im Gesundheits- und Sozialwesen klagen über Überlastung aufgrund ihrer problematischen Arbeitsbedingungen, einer zunehmenden Arbeitsverdichtung, schleichender Einsparungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen, De-Qualifizierung und eines Personalmangels, der zu Lasten der Gesundheit der Beschäftigten und der Versorgung des Klientels / der PatientInnen geht.

Eine Möglichkeit, sich gemeinsam dagegen zu wehren, ist das Instrument der „Überlastungsanzeige“ oder auch „Gefährdungsmeldung“:

Oberflächlich gesagt, ist die Überlastungsanzeige (Ü-Anzeige) ein „Situationsbericht“, den Einzelpersonen, oder besser gesamte Teams, im Idealfall gemeinsam bzw. mit Unterstützung durch den Betriebsrat / die Personalvertretung (BR / PV) und die Gewerkschaft an ihren Dienstgeber / Arbeitgeber schriftlich verfassen. Darin wird die über(be-)lastende Situation im jeweiligen Bereich beschrieben, um auf Ressourcen- bzw. Personalmangel und Gefahren hinzuweisen und laut sog. Treuepflicht und Berufspflichten der ArbeitnehmerInnen anzuzeigen sowie zur „Entlastung“ um entsprechende „Weisungen“ und Maßnahmen durch den Arbeitgeber zu bitten.

Jeder ist grundsätzlich verpflichtet, Gefahren für Gesundheit und Leben von sich selbst bzw. dem betreuten Klientel der zuständigen Leitung bzw. dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden (Verpflichtungen z.B. in Arbeitnehmerschutzgesetzen u. div. Berufsgesetzen sowie im Arbeitsrecht allgemein geregelt).

Oft überwiegt aber in einer stetig andauernden Überlastungs-Situation das Ohnmachtgefühl, eh nichts dagegen tun zu können und lieber 150-200% zu leisten, um schließlich erschöpft zusammenzubrechen, krank zu werden und auszubrennen. Oder man fürchtet sich davor, dass man dann von den zuständigen Leitungen geächtet oder gar gekündigt wird.

Im Sozialmedizinischen Zentrum Ost hat ein Kollege – Biju Augustian Onatt - selbst PV und Diplomkrankenschwester, letztes Jahr erstmals eine Ü-Anzeige ausprobiert, mit Unterstützung des Teams, der gesamten PV und Gewerkschaft. Nach anfänglichem Aufruhr der Führung wurde tatsächlich zusätzliches Personal auf der entsprechenden Station zur Verfügung gestellt, zusätzliche Spitals-Betten in diesem Bereich geschaffen und nun bekommen die KollegInnen sogar Unterstützung und Supervision.

Schau an – es geht ja doch, wenn man sich nur traut und entsprechende Unterstützung - auch als Schutz - durch die Interessenvertretungen hat. Dabei gilt es natürlich einige Punkte zu beachten, damit es funktioniert. **Wichtig ist:** man muss eine überlastende Situation nicht akzeptieren! Jeder und jede EinzelneR von uns können gemeinsam etwas dagegen tun!

Christine Rudolf wird an diesem Tisch das Mittel der „Überlastungsanzeige“ vorstellen und **Biju Augustian Onatt** wird seine Praxis-Erfahrungen erzählen und auf wichtige dabei zu beachtende Punkte, hinweisen.

Anschließend wollen wir gemeinsam diskutieren:

- Welche überlastenden Situationen gibt es bei Euch, in welchen eine Ü-Anzeige vielleicht Sinn machen würde?
- Wie kann ich eine solche Ü-Anzeige oder Gefährdungsmeldung gestalten?
- Wie können wir gemeinsam diese Möglichkeit nutzen, um uns zu organisieren, zu solidarisieren und die Ü-Anzeige als Mittel der Hilfe zur Selbsthilfe bekannter zu machen – vielleicht auch gemeinsam mit unserer zuständigen Gewerkschaft?

Workshop 4: "Das Wasser steht uns bis zum Hals!" - Thema Auswirkungen der Überlastung auf Betroffene

**mit Birigt Meinhard-Schiebel und Thomas Stix
sowie Isabell Supanic und Anna Maria Hosenseidl**

**Statement zur Diskussion von Birgit Meinhard-Schiebel
Präsidentin der Interessengemeinschaft pflegender Angehöriger**

Soziale Pflege- und Betreuungsarbeit ist unbezahlbar.

Für Betroffene genauso wie für alle, die sie ausüben. Die Versuche, sie in den Freiwilligenbereich auszulagern, zur Privatsache zu machen, entlasten nur das Staatsbudget. Weder soziale Berufsgruppen jedweder Art, noch pflegende Angehörige und die Betroffenen selbst wissen wirklich, was sie tun könnten, um mit der permanenten Belastung und Überlastung zu recht zu kommen.

Der "Wahnsinn" hat Methode...

...wohin er letztlich führt, wird diskret verschwiegen. Die Spirale läuft. Wer unter Überlastung leidet, ist permanent in Gefahr, unter die Räder zu kommen und letztlich selbst auf der Strecke zu bleiben.

Statement zur Diskussion der ExpertInnen in Sachen Selbstbestimmt Leben und Persönliche Assistenz:

- Thomas Stix, Rollstuhlfahrer, lebt mit PA
- Isabell Supanic
- Anna Maria Hosenseidl, Rollstuhlfahrerin, lebt mit PA

Persönliche Assistenz (PA) ist vorrangig in jenen Bereichen nützlich, wo es um den „Ersatz der Hände und Füße“ geht. PAs machen das, was behinderte Menschen aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht tun können. Die alleinige Entscheidung, was, wo, wann und wie gemacht wird, obliegt dem behinderten Menschen selbst.

PA entlastet pflegende Angehörige. Die „zu pflegende Person“ nimmt ihr Leben (wieder) selbst in die Hand. Pflegende Angehörige können dadurch (wieder) ihr eigenes Leben führen. Mit Persönlicher Assistenz zu leben bedarf verschiedenster Kompetenzen. Peer-Beratung (behinderte Menschen beraten behinderte Menschen) ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Umsetzung.

Wir fordern die Finanzierung von ausreichend Persönlicher Assistenz für behinderte Menschen, die mit dieser Form der Hilfe leben wollen. Außerdem fordern wir Persönliche Assistenz für Familien mit behinderten Kindern, damit pflegende Eltern entlastet werden.

Wir möchten mit Euch diskutieren:

- Welche Strategien braucht es, um einen Staat dazu zu zwingen, seiner Verantwortung nachzukommen?
- Wie können wir erreichen, dass Persönliche Assistenz als Entlastung für pflegende Angehörige und als Recht für behinderte Menschen, die mit dieser Form der Hilfe leben wollen, vom Staat finanziert und die Leistung der PA's wertgeschätzt wird?
- Welche Strategien müssen wir entwickeln, um gemeinsam – in sozialen / Gesundheits-Berufen arbeitende, Angehörige und Betroffene – gegen die Überlastung und geringe Wertschätzung anzukämpfen?
- Ist die soziale Revolution keine Utopie?

Workshop 5: "Wir verbünden uns und zeigen auf!"

Thema Überlastung der Betriebsräte/ Personalvertretung

mit Doris Buresch und Thomas Kerschbaum

Nicht nur MitarbeiterInnen im Sozial- und Gesundheitsbereich sind überlastet, auch BetriebsrätInnen / PersonalvertreterInnen (BR / PV) leiden oft unter Stress.

Aber wenn sich nicht einmal MitarbeiterInnen eingestehen, dass sie an einem Burnout leiden, wie sollten das die BRs / PVs tun?

Sie sind doch dazu da, um die KollegInnen vor zu viel Stress zu schützen?

Sie sind doch dazu da, um stressige Umstrukturierungen durch Gespräche mit dem Arbeitgeber so abzufedern, dass sie zumindest etwas schonender „über die Bühne“ gehen?

Sie sind doch dazu da, durch Stress ausgelöste Konflikte zu lösen?

Sie sind doch dazu da, Kündigungen wegen langer Krankenstände zu verhindern?

Sie sind doch dazu da, für an Burnout leidende MitarbeiterInnen alternative Arbeitsplätze zu finden?

Sie sind doch dazu da, mit dem Arbeitgeber immer eine „gute Gesprächsbasis“ zu haben auch wenn sie von diesem ständig boykottiert werden?

Die meisten „ArbeitnehmerInnen-VertreterInnen“ erfüllen diese Aufgabe zusätzlich zu ihrem eigentlichen Job als KrankenpflegerIn, Betreuer, Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin, Ärztin, Heimhelfer, etc. Meist haben sie das Gefühl, weder für den Hauptjob noch den „Nebenjob“ genug Zeit zu haben. Sie sind oft hin- und her gerissen zwischen ihren KollegInnen am Arbeitsplatz und der BR- / PV-Tätigkeit. Sie wollen beide Gruppen nicht „im Stich“ lassen. Für wichtige Gewerkschafts-Fortbildungen bleibt schon gar keine Zeit mehr, geschweige denn für eine regelmäßige Mitarbeit in den vielen Gremien der Gewerkschaft.

„InteressenvertreterInnen“ haben Aufgaben zu erfüllen, wollen eigene Ziele verfolgen, aber meist ist der Alltag geprägt von Auseinandersetzungen mit dem Arbeit- bzw. Dienstgeber. **Wie oft stellt man sich nicht dabei die Frage, warum tue ich mir das an?** Seit Jahren sinkt der Organisationsgrad der Gewerkschaften, selbst viele BRs / PVs sind nicht mehr Mitglied in der Gewerkschaft. Und es wird immer schwerer, KollegInnen zur Mitarbeit im Betriebsrat bzw. in der Personalvertretung zu motivieren.

Aber Stopp: Interessenvertretung im Betrieb, Betriebsrat, Personalvertretung, Gewerkschaft, Arbeiterkammer – das sind unsere Institutionen, die nur funktionieren oder nur besser werden können, wenn wir uns selbst einmischen, mittun, selbst Verantwortung übernehmen. Wir wollen uns weiterhin in der betrieblichen Interessenvertretung engagieren, nicht nur, weil es notwendig ist, weil wir bessere Arbeitsbedingungen und Demokratie in der Arbeit haben wollen, sondern auch weil es interessant ist, weil das gemeinsame Engagement für Verbesserungen anregend und lehrreich ist. Und weil uns Solidarität in der Arbeit wichtig ist!

Ständig jammern macht die Situation auch nicht besser! Daher wollen wir unsere Situation als InteressenvertreterInnen kritisch hinterfragen und daraus Schlussfolgerungen ziehen. Wir brauchen BRs / PVs, wir wollen eine starke und durchsetzungsfähige Gewerkschaft. Aber eine mögliche Überlastung in der täglichen BR-Arbeit schwächt uns, das wissen auch viele Arbeit- und Dienstgeber, die uns auch bewusst beschäftigen und überlasten.

Wir wollen uns daher gemeinsam mit Euch fragen:

- Was können wir gegen die Überlastung in der betrieblichen Interessenvertretung tun?
- Welche Ansprüche an die betriebliche Interessenvertretung können wir stellen?
- Welche Haltung könnten wir selber zu den Aufgaben, Zielen und praktischen Arbeit als Betriebsrat/ Betriebsrätin, Personalvertreter/in einnehmen?
- Wie kann/ soll uns die Gewerkschaft unterstützen?
- Welche Gewerkschafts- und Arbeiterkammer-Politik würde uns unterstützen und entlasten?

Workshop 6: „Die Summe aller Teile = Wir!“ - Thema Strategische Überlegungen, Kampagnen, Ideen.

mit Tom Schmid und Karl Heimberger

Mobilisieren zu betrieblichen Kampagnen ist ein altes, sozial angemessenes Instrument zur Änderung von unerträglichen Arbeits- und Lebensrahmensbedingungen

Ideen und strategische Überlegungen

Grundlagen für erweiterten Handlungsbedarf der Personalvertretung / Betriebsräte sind berechnete Beschwerden der MitarbeiterInnen u. falls der AG nicht adäquat auf Gespräche mit der PV reagiert. Z.B.: ArbeitgeberIn redet sich bei Arbeitsverdichtung für MitarbeiterInnen und Personaleinsparung auf Finanzierungsnotstand aus.

Wichtig: An wen gerichtet (Zielpersonen) - Für/mit wem (Zielgruppen) - Was wollen wir erreichen (Ziele) - Was können wir tun, um es zu erreichen (Umsetzung)...

Was kann mensch tun?

- BR- / BETRIEBLICHE UMFRAGE: brauchbar? wofür? und das nicht vorhersehbare Ergebnis? BTRV?
- Zweck einer NETZWERKANALYSE?
- WELCHE Medien können eingebunden werden? (Öffentliche, Interne, Medien der PV/ des BR/der Interessenvertretungen etc.)
- OFFENER BRIEF wegen Überlastung und Hinweis auf akut drohende Schäden für Stakeholder, Betrieb **und** MitarbeiterInnen. Für Schadensfolgen können die MitarbeiterInnen nicht verantwortlich gemacht werden.
- STRASSENAKTIONEN? Notwendig?
- ÖFFENTLICHER „BESUCH“ einer Sitzung des Aufsichtsrats (Aufsichtsgremiums, Direktion, Leitungssitzung etc.) in Begleitung von Stakeholdern und Presse mit Übergabe von Forderungen...

Aber auch - wenn nicht gerade - die Frage nach dem Erfolg oder Misserfolg bzw. der Nachhaltigkeit ist entscheidend:

Ob eine Kampagne erfolgreich ist oder ob der Erfolg nachhaltig ist hängt von vielen Einzelfaktoren ab. Unter Umständen ist nach der Kampagne vor der Kampagne.

Wir bringen Grundlagen, Überlegungen zu Methoden/Mitteln und unsere Erfahrungen mit eigenen Kampagnen ein. Dann wollen wir uns in der Diskussion mit Euch den Fragen widmen:

- Wann ist der richtige Zeitpunkt für eine Kampagne?
- Welche Ideen, strategischen Überlegungen und Erfahrungen gibt es von Euch dazu?
- Haben wir vielleicht schon konkrete Ideen für eine Kampagne in unserem Bereich?

**Workshop 7: „Jetzt ist die Zeit reif: Professionalität stärkt!“
Thema Stärkung der sozialen Arbeit
zw. Berufsethik, Ökonomisierung und Entfremdung
mit Elisabeth Hammer und Christine Petioky**

ACHTUNG:

Dieser Workshop findet im Raum 12A + 12B im 1.Stock statt!

Grenzen öffnen – statt Grenzziehungen mittragen

Grenzziehungen, z.B. im Sinne von Zielgruppen- und Leistungseinschränkungen mögen aus betriebswirtschaftlicher Sicht logisch erscheinen und angesichts komplexer Problemlagen für SozialarbeiterInnen entlastend wirken. Faktum ist: Der Umgang mit komplexen Problemlagen ist ein Element sozialarbeiterischer Professionalität. Und deswegen: Grenzen öffnen – statt Grenzziehungen mittragen.

Räume für Reflexion und Mitgestaltung zurückerobern – statt noch mehr operative Arbeit in noch kürzerer Zeit erledigen

Angebote und Konzepte werden nur dann den Problemlagen der KlientInnen gerecht, wenn sie unter größtmöglicher Einbeziehung der Betroffenen wie der FachexpertInnen erarbeitet werden. Ein Rückzug auf operative Arbeit vor dem Hintergrund drängender Anliegen der KlientInnen nützt der Zielgruppe nur kurzfristig. Faktum ist: Sozialarbeiterische Professionalität ist auch bei der Entwicklung von neuen Angeboten und Konzepten unumgänglich. Und deswegen: Räume für Reflexion und Mitgestaltung zurückerobern – statt noch mehr operative Arbeit in noch kürzerer Zeit erledigen

Gemeinsam kreativ sein – statt alleine brav sein

Die soziale Landschaft hat sich verändert, die alten Strategien führen nicht mehr zum Erfolg. Faktum ist: Es braucht neue BündnispartnerInnen und Allianzen und einen geschärften Blick auf Brüche und Ambivalenzen im System.

**Workshop 8: „Bist Du des Wahnsinns knusprige Beute?!“
Rollenspiel: Eine apokalyptische Clowneske zu den Sozialgipfel-Inhalten**

**Regie: Merith Streicher
mit Christiane Rainer, Stefan Brandl, u.a. Sozialgipfel-TeilnehmerInnen
Bühnenbild: Peter Hasler**

ACHTUNG:

Dieser Workshop findet im Raum 25 im 2.Stock statt!

Das Rollenspiel wurde bereits im Vorfeld zum Sozialgipfel Reloaded entwickelt und soll mit den Sozialgipfel-TeilnehmerInnen zu den Inhalten des Sozialgipfel Reloaded gemeinsam weiterentwickelt und erprobt werden.

Die MitspielerInnen vertreten einen bestimmten Bereich in den angesprochenen beruflichen Kontexten, gestalten sich als lebende Kulisse und werden in das Stück integriert.

Berufsspezifische Bewegungen werden bis zum "Zerreißen / Zerbeißen" trainiert.

Sie führen das Stück mit den Profis vor dem Abschluss des Sozialgipfels gemeinsam auf.