



ZSL

**Zentrum für Schulqualität
und Lehrerbildung
Baden-Württemberg**

Sozialmanagement

Handreichung zur Einführung des Bildungsplans im
Beruflichen Gymnasium ab Schuljahr 2021/2022



Redaktionelle Bearbeitung

Redaktion	Jochen Laupheimer, Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL)
Autor/in	Roman Andrä, Bertha-Benz-Schule Sigmaringen Renate Damés-Deuer, Albert-Schweitzer-Schule Villingen-Schwenningen Gabriele Haiß, Maria-Furtwängler-Schule Lahr Christa Pietsch, Maria-Baum-Schule Heidelberg
Erscheinungsjahr	2021

Impressum

Herausgeber	Land Baden-Württemberg vertreten durch das Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL) Interimsadresse: Neckarstr. 207, 70190 Stuttgart Telefon: 0711 21859-0 Telefax: 0711 21859-701 E-Mail: poststelle@zsl.kv.bwl.de Internet: www.zsl.kultus-bw.de
Urheberrecht	Inhalte dieses Heftes dürfen für unterrichtliche Zwecke in den Schulen und Hochschulen des Landes Baden-Württemberg vervielfältigt werden. Jede darüber hinausgehende fotomechanische oder anderweitig technisch mögliche Reproduktion ist nur mit Genehmigung des Herausgebers möglich. Soweit die vorliegende Publikation Nachdrucke enthält, wurden dafür nach bestem Wissen und Gewissen Lizenzen eingeholt. Die Urheberrechte der Copyrightinhaber werden ausdrücklich anerkannt. Sollten dennoch in einzelnen Fällen Urheberrechte nicht berücksichtigt worden sein, wenden Sie sich bitte an den Herausgeber. Bei weiteren Vervielfältigungen müssen die Rechte der Urheber beachtet bzw. deren Genehmigung eingeholt werden. © Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung, Stuttgart 2021

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeine Vorbemerkungen zum neuen Bildungsplan.....	2
1.1	Inhaltliche Neuerungen.....	2
1.2	Struktur des Bildungsplans.....	2
2	Einsatzmöglichkeiten von digitalen Medien im Unterricht des jeweiligen Fachs.	3
3	Umsetzungsbeispiele.....	4
3.1	Notwendigkeit von Sozialmanagement (BPE 1.2).....	4
3.2	Grundzüge der sozialen Absicherung (BPE 2.1).....	10
3.3	Aufbau- und Ablauforganisation (BPE 8.2).....	18
3.4	Lernende Organisationen (BPE 8.3).....	24
3.5	Veränderungsmanagement nach Lewin (BPE 8.4).....	32
4	Umsetzungsbeispiele für Vertiefung – individualisiertes Lernen – Projektunterricht (VIP).....	38

1 Allgemeine Vorbemerkungen zum neuen Bildungsplan

Der ab dem Schuljahr 2021/2022 gültige Bildungsplan für das Fach Sozialmanagement ergänzt die Profulfächer Pädagogik und Psychologie sowie Gesundheit und Biologie um sozialwissenschaftliche Inhalte. Der neue Bildungsplan nimmt die Aufgaben und Anforderungen zukünftiger Führungskräfte stärker in den Fokus. Außerdem wird die Vernetzung von Berufen in dieser Sparte hervorgehoben.

Führungskräfte in sozialen Einrichtungen sehen sich zunehmend Veränderungen im dynamischen Umfeld ausgesetzt. Dies erfordert stärkere Vernetzung der sozialen Organisation mit externen Kooperationspartnern. Dieser Entwicklung wird mit dem neuen Bildungsplan Rechnung getragen.

1.1 Inhaltliche Neuerungen

Die explizite Nennung wissenschaftlicher Theorien und Inhalte macht die Konkretisierung einfacher sowie die Prüfungsrelevanz transparenter. Durch eine Änderung der Reihenfolge und Struktur der Bildungseinheiten eins und zwei wird das Management im sozialen und pflegerischen Kontext in den Vordergrund gestellt.

In der Jahrgangsstufe eins und zwei gab es folgende Änderungen: Die BPE Finanzierung wurde um die Inhalte Inventur, Inventar und die Goldene Bilanzregel erweitert, die BPE Kommunikation und Konfliktmanagement hat jeweils einen eigenständigen Stellenwert erhalten, wodurch der ehemalige Punkt 'Gesellschaft und soziale Arbeit' entfallen ist.

Ergänzend können auch weiterhin die Materialien der Handreichungen zum vorhergehenden Bildungsplan H-10. 13, H-11.15 und H-12.14 unverändert genutzt und eingesetzt werden.

1.2 Struktur des Bildungsplans

Zur Orientierung im Umgang mit dem neuen Bildungsplan werden im Folgenden die grundlegenden Änderungen dargestellt, die sich für die Lehrkräfte aus dem neuen Bildungsplan ergeben.

Der zu Beginn jedes Schuljahres ausgewiesene VIP Bereich bietet Raum für eine stärkere Vernetzung fachlicher und überfachlicher Kompetenzen sowie für individuelle Förderung. Damit die unterrichtende Lehrkraft diese Stunden so nutzen kann, wie es für die individuelle Klassensituation passend und sinnvoll ist, wird im Bildungsplan bewusst auf konkrete inhaltliche Vorgaben verzichtet; stattdessen werden generelle Umsetzungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Den einzelnen Bildungsplaneinheiten (z. B. BPE 1) sind übergeordneten Zielformulierungen vorangestellt. Darauf folgt eine sachlogische Auffächerung in Untereinheiten (z. B. BPE 1.3), deren zeitlicher Rahmen in der Regel 10 – 20 Unterrichtsstunden umfasst. Den operationalisierten Zielformulierungen folgen die Themengebiete in Form einer zweiseitigen Tabelle: Die linke Spalte (Inhaltsspalte) weist dabei die verbindlich zu vermittelnden Unterrichtsinhalte auf; die rechte Spalte beinhaltet Hinweise auf mögliche fachliche und überfachliche Vernetzungen sowie optionale Möglichkeiten zur Umsetzung der inhaltlichen Ziele.

2 Einsatzmöglichkeiten von digitalen Medien im Unterricht des jeweiligen Fachs

Der Einsatz von digitalen Medien fördert das eigenständige, entdeckende Lernen und stellt somit ein großes didaktisches und pädagogisches Innovationspotenzial dar. Durch den Einsatz von digitalen Medien bieten sich im Unterricht die Möglichkeiten für die individuelle Auseinandersetzung mit dem Sachverhalt als auch für den Austausch von Lösungsideen sowie die Entdeckung verschiedener Lösungswege. Der Einsatz von digitalen Medien im Unterricht ermöglicht somit eine überwiegend konstruktivistische Herangehensweise an Lerninhalte, die über verschiedene Lernkanäle verinnerlicht werden können und wird dadurch modernen, pädagogischen Ansprüchen gerecht. Neben den innovativen, didaktischen Vorteilen in unterschiedlichen Unterrichtsphasen, die der Einsatz von digitalen Medien mit sich bringt, erweitern die Schülerinnen und Schüler ihre Kompetenz und Kritikfähigkeit im Umgang mit neuen Medien und dem Internet.

Geeignete Apps wie z. B. Kahoot oder Ähnliches ermöglichen den Schülerinnen und Schülern ihr Erarbeitetes ansprechend und professionell in Form von eigenen interaktiven Aufgabensammlungen mit integrierten Audio- und Videobeiträgen zu wiederholen. Die Lehrkraft kann diese Apps ebenfalls nutzen, um das erlernte Wissen spielerisch abzufragen. Dabei kann sie selbst spezifische Aufgaben erstellen oder auf die erarbeiteten Aufgaben der Schülerinnen und Schüler zurückgreifen. In manchen Apps kann sogar auf die Fehlerquote der einzelnen Schülerinnen und Schüler zugegriffen werden (abhängig von der verwendeten Version). So kann die Lehrperson erkennen, welche Schülerinnen und Schüler in welchem Teilgebiet individuell gefördert werden müssen und so gezielt auf die einzelnen Schülerinnen und Schüler eingehen.

Mit der Tablet- bzw. Handykamera können Schülerinnen und Schüler unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte eigene Videos erstellen und mittels Videoschnitt-Software einfach bearbeiten. So könnte z. B. eine Kommunikationssituation (BPE 6.1) unter dem Einfluss unterschiedlicher Führungsstile (BPE 6.2) von verschiedenen Gruppen in einer Videosequenz dargestellt werden und anschließend im Klassenverband analysiert werden. Die so erstellten und bearbeiteten fachspezifischen und sogar individuellen Lernmaterialien werden in einem für die Schülerinnen und Schüler motivierenden Kontext ermöglicht, da deren kreative Ideen mit technisch geringem Aufwand multimedial in das Unterrichtsgeschehen einfließen können.

Mithilfe eines QR-Codes kann auf einem Arbeitsblatt ein Lernvideo, ein Film, ein Gesetzesauszug oder eine Statistik platzsparend eingebaut werden. Durch das Einlesen mittels digitaler Medien kann der Lerninhalt nicht nur während des Unterrichts erfasst werden, sondern noch einmal zu einem späteren Zeitpunkt, unabhängig von Schulräumen, so oft wiederholt werden, wie die Schülerinnen und Schüler es brauchen oder möchten. Dies stellt einen Vorteil gegenüber dem Abspielen eines Filmes oder Lernvideos im Unterricht dar. Des Weiteren könnte über mehrere QR-Codes auf Kahoots mit unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad verwiesen werden. Die datengestützte Argumentation der Schülerinnen und Schüler kann mittels QR-Codes verbessert werden, da Informationen und Schaubilder aus verschiedenen Datenbanken aktuell abgerufen und gegenübergestellt werden können.

3 Umsetzungsbeispiele

3.1 Notwendigkeit von Sozialmanagement (BPE 1.2)

3.1.1 VERLAUFSPLAN

DAUER	UNTERRICHTSPHASE, INHALT	MATERIAL, MEDIEN	ANGESTREBTES ERGEBNIS, ERWARTETES SCHÜLERVERHALTEN
03	Einstieg in das Thema Notwendigkeit des Sozialmanagements	Plenum Statistik über Ausgaben und Einnahmen in der Pflegeversicherung Material M1	Die SuS sollen erkennen, dass die Ausgaben in den letzten Jahren stark angestiegen sind und die Einnahmen nicht ausreichen, um die Ausgaben zu decken. In den Jahren davor lagen die Einnahmen über den Ausgaben.
05	I. Erarbeitung „Notieren Sie sich Gründe bzw. Ursachen für die steigenden Ausgaben in der Pflege in geeigneter Form.“ (Vorschlag: Darstellung als Mindmap)	Einzelarbeit Grafik zweier Alterspyramiden von heute und früher Material M2	Die SuS haben eine Übersicht zu den Gründen für die steigenden Ausgaben erstellt (z. B. Mindmap).
07	II. Erarbeitung „Diskutieren Sie mit ihrem Sitznachbarn, welche Folgen die steigenden Ausgaben haben, machen Sie Vorschläge zur Lösung und ergänzen Sie Ihre Aufzeichnung mit Ihren gesammelten Ideen.“	Partnerarbeit	Die SuS ergänzen ihre Aufzeichnung mit Folgen und Lösungsansätzen. (Mindmap wird fortgesetzt)
15	Erarbeitung und Vertiefung Notwendigkeit von Sozialmanagement	Einzelarbeit Material M3	Die SuS lesen den Text auf dem Arbeitsblatt und beantworten die gestellten Fragen.
15	Ergebnissicherung	Plenum	Einzelne Gruppen stellen ihre Ergebnisse vor und SuS können Ergänzungen machen.
20	Erarbeitung Spannungsfeld zwischen wirtschaftlichen und sozialen Interessen	Partnerarbeit Einzelarbeit Material M4	Die SuS sollen erkennen, dass zwischen den sozialen und wirtschaftlichen Interessen Spannungen auftreten.

20	Ergebnissicherung	Plenum	Lehrperson bespricht die Ergebnisse mit den SuS gemeinsam (eventuell Diskussion) und fasst mögliche Lösungen zusammen. Die SuS ergänzen dabei ihren Aufschrieb.
5	Übung	Material M5	SuS bearbeiten die Übungsaufgabe selbstständig oder als Hausaufgabe.

3.1.2 FACHLICHE HINWEISE

Die Unterrichtseinheit knüpft direkt an die vorhergehende Lehrplaneinheit an. Die Schülerinnen und Schüler haben bereits Kenntnisse über den historischen Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft. Sie kennen sich in Bezug auf die Sozialversicherungen aus und können diese Vorkenntnisse in den folgenden Stunden einbauen.

In der dargestellten Unterrichtseinheit erkennen die Schülerinnen und Schüler, wie wichtig Sozialmanagement ist und diskutieren über die wirtschaftlichen und sozialen Interessen, die sich gegenüberstehen und zu Spannungen führen. Sie sollen erkennen, dass soziale Arbeit ohne Management nicht möglich ist bzw. dauerhaft nicht überleben kann.

In den folgenden Unterrichtseinheiten besteht die Möglichkeit, mit dem sozialwirtschaftlichen Sechseck fortzufahren und genauer auf den Konflikt zwischen wirtschaftlicher und ethischer Orientierung einzugehen.

3.1.3 DIDAKTISCHE HINWEISE

Zur Einstimmung in das Thema wird eine reale Situation geschaffen, in die sich die Schülerinnen und Schüler hineinversetzen können. Die verwendeten Materialien sollen Denkanstöße sein und zur Diskussion anregen. Ein Wechsel zwischen den Sozialformen dient der besseren Kommunikation und dem Wissensaustausch untereinander.

3.1.4 METHODISCHE HINWEISE UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DIGITALER MEDIEN

Für Kolleginnen und Kollegen, die mehr Zeit einplanen können oder wollen, bietet sich ein passender Film zur Vertiefung oder eventuell zum Einstieg an. Die Problematik des demografischen Wandels und der Alterung der Bevölkerung und der damit verbundenen Finanzierungsprobleme für ein würdevolles Leben im Alter wird in dem Film „Aufstand der Alten“ als mögliches Zukunftsszenario thematisiert.

In der hier dargestellten Unterrichtseinheit werden hauptsächlich Statistiken und Texte verwendet. Für Recherchezwecke kann jederzeit auf technische Unterstützung zurückgegriffen werden (PC, Tablet) und die Unterrichtseinheit für die Schülerinnen und Schüler dementsprechend angepasst werden.

3.1.5 ARBEITSMATERIALIEN/AUFGABEN

Die Lösungsvorschläge sind nur Hinweise und daher nur sehr kurz gefasst. Die Aufgabenblätter sind mit den Lösungsvorschlägen versehen, die vor der Verwendung zu entfernen und mit Linien zu ergänzen sind.

Material M1: Skizze

Als **Material** bietet sich eine Statistik über die Ausgaben und Einnahmen in der Pflegeversicherung an (Hinweis zum Suchbegriff: „Kennzahlen der sozialen Pflegeversicherung – GKV“)

Material M2: Skizze

Als Material bieten sich Grafiken zu unterschiedlichen Alterspyramiden an (Suchbegriff: „Alterspyramiden in Deutschland“).

Gründe für steigende Ausgaben

Lösungsvorschläge: Steigende Lebenserwartung, Altern der Bevölkerung, Fortschritte in der Medizin, steigende Personalkosten, Leistungsangebote, usw.

Folgen der steigenden Ausgaben und Lösungsvorschläge (Überschneidungen möglich)

Lösungsvorschläge: Einschränkung des Leistungsangebotes, Minimalversorgung, Zusatzleistungen werden selbst bezahlt (private Absicherung), Beiträge in die Sozialversicherung steigen, Beiträge müssen länger gezahlt werden (längere Lebensarbeitszeit) usw. Ergänzung zu Lösungsvorschlägen: Familienförderung (Ziel steigende Geburtenraten), Kinderbetreuung (Ziel früher in den Job und mehr Beitragsjahre bzw. Beitragszahler) usw.

Material M3: Arbeitsblatt

Wie Sie feststellen konnten, sind die Kosten im sozialen Bereich seit einigen Jahren ständig am Wachsen. Daher ist es immer wichtiger, sich wie ein Manager zu verhalten und die Ausgaben im Blick zu haben. Aus diesem Grund werden sehr viele Einrichtungen in der heutigen Zeit von einem Betriebswirt unterstützt oder sogar geführt. „Ohne ein richtiges Management funktioniert nichts.“

1. Welche Aufgaben muss ein Manager übernehmen?

Lösungsvorschlag: Organisation, Personalführung, Marketing, Projektmanagement, Controlling, Finanzierung, Qualitätsmanagement, Öffentlichkeitsarbeit usw.

2. Um diese Aufgaben zu erfüllen, braucht ein Manager bestimmte Eigenschaften. Nennen Sie Eigenschaften, die ein Manager mitbringen sollte.

Lösungsvorschlag: Kreativität, Durchsetzungsvermögen, Motivationsfähigkeit usw.

3. Die Soziale Arbeit stellt besondere Anforderungen an einen Manager. Nennen Sie weitere Eigenschaften, die für einen Sozialmanager sinnvoll erscheinen.

Lösungsvorschlag: Ein Sozialmanager sollte die Eigenschaften, die für Mitarbeiter in den sozialen Bereichen notwendig sind, ebenfalls besitzen. Z. B. Einfühlungsvermögen, Belastbarkeit usw.

4. Überlegen Sie sich, warum es für einen Sozialmanager notwendig ist, mit knappen Mitteln sinnvoll umzugehen.

Lösungsvorschlag: Im Gegensatz zu einem gewinnwirtschaftlichen Unternehmen, wo die Gewinnmaximierung als oberstes Ziel angesehen wird, ist es in einem sozialen Unternehmen neben der Existenzsicherung (gilt für alle Unternehmen) die Gewährleistung von Sachzielen (Angebote an Beratungsdiensten, usw.). Sollte bei einem gewinnwirtschaftlichen Unternehmen ein Angebot (Produkt oder DL) nicht sinnvoll erscheinen (Verluste), könnten die Ressourcen anderweitig eingesetzt werden (Produkt wird durch anderes ersetzt). In einer sozialen Einrichtung kann man eine einzelne Dienstleistung oder ein einzelnes Produkt nicht einfach vom Markt nehmen, nur weil sie nicht kostendeckend ist. Es muss als Ganzes betrachtet werden. Dadurch könnte eventuell die gesamte Aufgabe nicht mehr erfüllt werden. Aus diesem Grund muss genau kalkuliert werden und mit den vorhandenen Mitteln sorgsam umgegangen werden.

Material M4: Arbeitsblatt

In einer Pflegeeinrichtung findet zum Wochenanfang ein Personaltreffen der Einrichtungsleiterin und ihren Schichtleiterinnen statt. Im Gespräch stellt sich heraus, dass der Träger Kosten einsparen will. Eine Schichtleiterin sagt daraufhin: „Das war ja klar, dann werden sie wieder zuerst am Personal sparen und wir müssen immer mehr arbeiten. Aber nicht mit mir, wenn sie mir weiter Personal wegnehmen, dann muss ich meine Angebote einschränken und nur noch das Notwendigste machen. Für unsere Klientinnen und Klienten ist das zwar nicht gut, aber wir können einfach nicht mehr leisten.“

Im Beispieltext ist die Rede von „Kosteneinsparungen“ als wirtschaftlicher Aspekt und „Angeboteinschränkung bei den Klientinnen und Klienten“ als sozialer Aspekt.

1. Führen Sie Beispielgruppen (Interessenvertreter) auf, die wirtschaftliche Interessen verfolgen und nennen Sie einige wirtschaftliche Interessen.

Lösungsvorschlag: Träger und andere Geldgeber haben das Interesse, keine Verluste zu machen. Die Ausgaben und das Angebot müssen durch Einnahmen gedeckt sein. Auch die Klientinnen und Klienten (Pflegebedürftige und ihre Angehörigen) haben das Interesse, dass die Dienstleistungen bezahlbar sind. Die Mitarbeiter sind an einer gerechten Entlohnung interessiert.

2. Führen Sie Beispielgruppen (Interessenvertreter) auf, die soziale Belange verfolgen und nennen Sie einige soziale Interessen.

Lösungsvorschlag: Die Klientinnen und Klienten sind in erster Linie an einem Angebot interessiert, das auf ihre Bedürfnisse angepasst ist. Beispielsweise erhoffen sie sich nicht nur, die Grundversorgung zu bekommen, sondern auch an Zusatzangeboten (Freizeitangebote) teilnehmen zu können.

Die Einrichtung ist an einem möglichst guten und vielfältigen Angebot interessiert und möchte sich damit von anderen Einrichtungen abheben. Die Klientin oder der Klient sollte im Vordergrund stehen und seine Wünsche erfüllt werden. In Bezug auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ebenfalls Interessen aufgeführt werden.

3. Vergleichen und diskutieren Sie ihre Antworten mit ihren Sitznachbarn und ergänzen Sie falls nötig.

Lösungsvorschlag: individuelle Schülerantworten

4. Warum wird dabei von einem Spannungsverhältnis zwischen wirtschaftlichen und sozialen Interessen gesprochen?

Lösungsvorschlag: Auf der einen Seite stehen diejenigen Gruppen mit ihren Interessen, die das Geld bereitstellen müssen, und auf der anderen Seite stehen die Bedürfnisse und Wünsche der Gruppen, die das Angebot in Anspruch nehmen. Es können nicht alle Interessen erfüllt werden, wenn sie nur schwer oder kaum finanzierbar sind. Die Existenzsicherung muss als Priorität ganz oben stehen, da sonst keine Leistungen mehr angeboten werden können.

Hier kommen auch die gesellschaftliche Verantwortung und der Wandel im sozialen System in Betracht. Wurden früher viele Aufgaben durch die Familie übernommen, geht es heute mehr und mehr auf Einrichtungen über (Kinderbetreuung, Pflege usw.). Die Last liegt nicht mehr nur bei dem Einzelnen und seinen Angehörigen, sondern auch bei der Allgemeinheit (Bezahlung).

Material M5: Arbeitsblatt

Übungsaufgabe:

Sie haben die Aufgabe, eine Beratungseinrichtung zu schließen. Ihnen liegen folgende Informationen vor:

- Beratungsstelle A berät pro Tag 20 Klientinnen und Klienten
- Beratungsstelle B berät pro Tag 10 Klientinnen und Klienten

Welche Beratungsstelle ist besser und wird daher nicht geschlossen?

Lösungsvorschlag: Ihnen liegt nur ein quantitatives Kriterium vor und dieses sagt nichts über die Qualität der Einrichtung aus. Mithilfe dieser Angaben können Sie keine Entscheidung treffen.

3.2 Grundzüge der sozialen Absicherung (BPE 2.1)

3.2.1 VERLAUFSPLAN

DAUER	UNTERRICHTSPHASE, INHALT	MATERIAL, MEDIEN	ANGESTREBTES ERGEBNIS, ERWARTETES SCHÜLERVERHALTEN
07	Einstieg in das Thema Frage: „Was macht Deutschland sozial?“	Plenum Brainstorming Artikel 20 (1) GG	Die SuS sollen erkennen, dass der Begriff sozialer Bundesstaat nicht eindeutig abgegrenzt und einheitlich definiert werden kann.
10	Erarbeitung Soziale Leistungen vom Staat und von öffentlichen Trägern	Plenum Karikatur K1 Diskussion	SuS nennen unterschiedliche Ansprüche an den Sozialstaat, diese werden als Beispiele notiert.
28	Erarbeitung und Sicherung Sozialgesetzbuch	Internetrecherche Schülerpräsentation Material M1	Die von den SuS genannten Punkte werden den einzelnen Sozialgesetzbüchern zugeordnet. Die SuS kennen den Aufbau des Sozialgesetzbuches sowie die einzelnen Inhalte exemplarisch und haben eine tabellarische Zusammenfassung erstellt.
12	Erarbeitung Sozialstaatsprinzip	Einzelarbeit Infotext I1	Die SuS kennen die Definition Sozialstaatsprinzip und können den Begriff Sozialpolitik im engeren Sinne und weiteren Sinne unterscheiden.
08	Erarbeitung und Sicherung Subsidiaritätsprinzip	Plenum Video V1	Die SuS kennen das Subsidiaritätsprinzip und verfassen einen Merksatz dazu.
25	Erarbeitung und Sicherung Versicherungsprinzip, Vorsorgeprinzip und Fürsorgeprinzip	SL-Gespräch Tafel Material M2	Die SuS erstellen eine tabellarische Übersicht der drei Prinzipien.
05	Einstieg in das Thema „arbeitslos“, aber nicht mittellos	Fallbeispiel	Die SuS erfassen den Sachverhalt und wissen, welche staatliche Stelle bei Arbeitslosigkeit hilft.
10	Erarbeitung Arbeitslosengeld I und II	Material M3	Die SuS können die wesentlichen Unterschiede von Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II erklären. Die SuS stellen ihre Antworten dem Plenum vor.
10	Sicherung Arbeitslosengeld I und II	SLG W-Fragen Material M4	Die Lehrperson bespricht die Ergebnisse mit den SuS und fasst mögliche Lösungen zusammen. Die SuS ergänzen dabei ihren Aufschrieb.

05	Überleitung private Vorsorge Berufsunfähigkeitsversicherung	Plenum	Die SuS kennen die Merkmale einer Berufsunfähigkeitsversicherung
15	Erarbeitung und Sicherung Drei Säulen der Alterssicherung Umlageverfahren Kapitaldeckungsverfahren	Material M3	Die SuS erstellen je einen Merksatz zum Umlageverfahren und Kapitaldeckungsverfahren. Die SuS erstellen eine Übersicht zu den drei Säulen der Alterssicherung.
45	Erarbeitung und Sicherung Riester-/Rürup-Rente Risikolebensversicherung Immobilien als Alterssicherung Direktversicherung Pensionsfonds	Internetrecherche arbeitsteilige Gruppenarbeit Kurzpräsentation Science-Slam	Die SuS informieren sich und erstellen eine Kurzpräsentation oder einen Drei-Minuten-Science-Slam.
07	Einstieg in das Thema Armut und Reichtum, Chancen für alle schaffen.	Karikatur 2	Die SuS sollen erkennen, dass zwischen dem Bildungsstand der Eltern und dem der Kinder eine Beziehung besteht.
10	Erarbeitung Steuerfinanzierte Sozialleistungen	Material M5	Die SuS erfassen den Text und kennen wesentliche Förderungen und Fürsorgeleistungen
13	Sicherung: Förderung und Fürsorgeleistung	SLG Plenum	Die SuS erläutern den Unterschied zwischen dem System der Sozialversicherung und System der Förder- und Fürsorgeleistungen des Staates.
15	Erarbeitung und Sicherung Hartz IV – Grundsicherung?	aktueller Hartz-IV-Satz Plenum	Die SuS kennen den aktuellen Hartz-IV-Satz. Die SuS diskutieren, ob der aktuelle Harz-IV-Satz zur monatlichen Lebensunterhaltung ausreicht.
15	Erarbeitung Chancen für alle schaffen	Schülermagazin Sozialpolitik	Die SuS erfassen den Text und kennen die Definitionen von absoluter Armut, relativer Armut, Durchschnittseinkommen und Medianeinkommen. Die SuS wissen, dass es in Deutschland ein Bildungspaket gibt.
30	Sicherung	SLG Plenum	Die SuS diskutieren über die Aussage „Armut vererbt sich“. Dabei benennen sie wichtige Voraussetzungen/Eigenschaften von Menschen, um der Armut zu entfliehen.

3.2.2 FACHLICHE HINWEISE

Die Unterrichtseinheit vermittelt den Schülerinnen und Schülern die Grundzüge der sozialen Absicherung. Sie umfasst drei Doppelstunden, in denen die Schülerinnen und Schüler sich zuerst die rechtlichen Grundlagen mithilfe des Grundgesetzes und den Sozialgesetzen erarbeiten und das Sozialstaats- sowie das Subsidiaritätsprinzip kennenlernen. Des Weiteren wird die soziale Absicherung an den Beispielen der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung und verschiedenen Modellen der privaten Alterssicherung aufgezeigt.

3.2.3 DIDAKTISCHE HINWEISE

Der Unterricht ist für einen Doppelstunden-Rhythmus geplant. Bei der Planung wurde darauf geachtet, dass eine Trennung der Doppelstunden möglich ist und die Sicherung der bis zu diesem Zeitpunkt vermittelten Lerninhalte erfolgt.

Die Unterrichtseinheit beginnt mit einem Meinungsbild der Schülerinnen und Schüler über den Begriff 'sozialer Bundesstaat' aus Artikel 20 (1) GG. Die verschiedenen Begriffsdeutungen dienen zur exemplarischen Darstellung des Sozialgesetzbuches. Danach wird mithilfe von Karikaturen, Fachtexten und einer Informationsbroschüre der Stiftung 'Jugend und Bildung' der Wissensstand der Schülerinnen und Schüler über die Grundzüge der sozialen Absicherung in Deutschland erweitert. In dieser Themeneinheit kann eine Wiederholung des Themas Sozialversicherung erfolgen.

In der zweiten Doppelstunde soll anhand eines Fallbeispiels erst die staatliche Unterstützung aufgezeigt werden. Über die Versorgungslücke im Alter und der Berufsunfähigkeitsversicherung wird eine Überleitung zur privaten Vorsorge geschaffen. Mithilfe des Schülermagazins Sozialpolitik erkennen die Schülerinnen und Schüler, dass sie für Erhaltung des gewohnten Lebensstandards im Alter zum Teil selbst vorsorgen müssen. Die Gruppen von drei Schülerinnen und Schülern werden einer der fünf Altersvorsorgemöglichkeiten per Losverfahren zugeteilt. Dabei ist darauf zu achten, dass jede Altersvorsorge mindestens von zwei Gruppen bearbeitet wird. Falls dies aufgrund der Klassengröße nicht möglich ist, kann die Gruppenarbeit zu einer Partnerarbeit umgewandelt werden, oder jede Gruppe bearbeitet zwei verschiedene Altersvorsorgemöglichkeiten. So können bei den Präsentationen mögliche Informationslücken durch die Schülerinnen und Schüler selbst geschlossen werden.

3.2.4 METHODISCHE HINWEISE UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DIGITALER MEDIEN

Die Schülerinnen und Schüler können sich die Lerninhalte Sozialstaatsprinzip, Alterssicherung, Armut und Reichtum sowie soziale Gerechtigkeit auch mithilfe von digitalen Medien über die Internetseite des Schülermagazins Sozialpolitik erarbeiten. Zu diesen Themen gibt es dann ebenfalls noch ein oder zwei Tests, um den Wissensstand zu überprüfen.

Die Präsentationen in der zweiten Doppelstunde kann als Science-Slam gehalten werden. Ein Science-Slam ist eine Abwandlung des Poetry-Slams, hierbei muss der Schüler oder die Schülerin drei Minuten frei vortragen. Anders als beim Poetry-Slam dürfen Bilder oder Grafiken den Vortrag unterstützen. Hier bietet sich eine Verknüpfung zu dem Fach Deutsch an, da der Poetry-Slam dort evtl. schon vermittelt wurde. Zur genaueren Erklärung siehe unter 3. 2. 6 Weitere Hinweise und Links Science-Slam.

Mithilfe eines selbst erstellten Kahoots ist es möglich, Fachbegriffe nochmals spielerisch zu wiederholen und zu sichern.

3.2.5 ARBEITSMATERIALIEN/AUFGABEN

Karikatur K1

Ein zur Nutzung freigegebenes Bild zum Suchbegriff „Soziales Netz“.

Material M1

Sozialgesetzbuch	Inhalt
SGB I	Allgemeiner Teil Grundlegende Programmatik sowie Definitions- und Verfahrensvorschriften
SGB II	Grundsicherung für Arbeitssuchende Förderung von erwerbsfähigen Personen über 15 Jahren bis zur Regelaltersgrenze und deren Angehörigen, soweit diese über kein ausreichendes Einkommen verfügen
SGB III	Arbeitsförderung Leistungen der Bundesagentur für Arbeit (Vermittlung & Leistung bei AL)
SGB IV	Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung Definition sozialversicherungsrechtlicher Grundbegriffe sowie die Verfassung der Sozialversicherungsträger
SGB V	Krankenversicherung Organisation, Versicherungspflicht und Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung sowie deren Rechtsbeziehungen zu weiteren
SGB VI	Rentenversicherung Organisation und Leistung der Träger der Deutschen Rentenversicherung
SGB VII	Unfallversicherung Organisation, Versicherungspflicht und Leistung der gewerblichen & landwirtschaftlichen Genossenschaften sowie der Unfallkassen
SGB VIII	Kinder- und Jugendhilfe Angebote und Leistungen der Träger der öffentlichen Jugendhilfe
SGB IX	Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen Die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft
SGB X	Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz Schutz der Sozialdaten sowie die Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger untereinander und ihrer Rechtsbeziehung zu Dritten
SGB XI	Soziale Pflegeversicherung
SGB XII	Sozialhilfe
SGB XIV	Soziale Entschädigung

Informationstext I1

Seite 32–33 in: Sozialstaat, aus Pötzsch, Horst: Die Deutsche Demokratie. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2009, https://www.bpb.de/system/files/pdf_pdflib/pdflib-39285.pdf

Video V1:

Ein frei verfügbares Lernvideo zum Thema Subsidiaritätsprinzip.

Material M2

Säule	Versicherung	Versorgung	Fürsorge und Hilfe
Was gehört dazu?	Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pflegeversicherung usw.	Versorgung von Staatsbediensteten oder Geschädigten	Sozialhilfe, Grundsicherung, Kinder- & Jugendhilfe usw.
Wer ist Leistungsempfänger?	sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und ihre Familienangehörigen	Beamte, Soldaten, Richter, Menschen mit Behinderung, Gewaltopfer	bedürftige Personen
Ordnungsprinzip	Äquivalenz, d. h. jeder zahlt bedarfsunabhängig ein und erhält bei Bedarf eine Gegenleistung	Solidarität, d. h. jeder Staatsbürger zahlt (durch Steuern) die Versorgung bestimmter Berufsgruppen (z. B. Soldaten)	Subsidiarität, d. h. der Staat hilft erst, wenn alle Alternativen ausgeschöpft sind (z. B. Familie)
Finanzierung	Sozialversicherungsbeiträge	Steuern	Steuern

Material M3

Seite 34–35 in: Schülermagazin Sozialpolitik; Stiftung Jugend und Bildung in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Material M4

Arbeitslosengeld I	Arbeitslosengeld II
Wer bekommt es?	
<i>Arbeitnehmer, die ihren Job verlieren</i>	<i>Hilfsbedürftige Menschen, die erwerbsfähig sind</i>
Wann bekommt man es?	
<i>Wenn man innerhalb von 24 Monaten mindestens 12 Monate Beiträge in die gesetzliche Arbeitslosenversicherung einbezahlt hat.</i>	<i>Wenn man nicht versicherungspflichtig beschäftigt war und das Gesparte bis zu einem Freibetrag von 3. 100 € bis maximal 10. 050 € (Je nach Alter) aufgebraucht sind</i>
Wie lange bekommt man es?	
<i>Die Bezugsdauer liegt zwischen sechs und zwölf Monaten, je nach Alter und Dauer der Beitragszahlung können es maximal 24 Monate werden.</i>	<i>Solange die Bedürftigkeit besteht, bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze.</i>
Wie hoch ist es?	
<i>60 % bzw. 67 % des vorherigen Nettolohns</i>	<i>Grundsicherung für Arbeitssuchende (Hartz IV) Weitere Regelsätze für Ehepartner und Kinder, ebenso werden angemessene Kosten für Miete und Heizung sowie die Beiträge für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung übernommen.</i>

Karikatur K2

Seite 7 in: Sozialpolitik 2018/19 Schülermagazin

3.2.6 WEITERFÜHRENDE HINWEISE/LINKS

Eine kurze Erklärung, was ein Science-Slam ist, finden Sie z. B. unter den folgenden Links:

www.scienceslam.de oder www.science-slam.com

Die digitale Form des Schülermagazins Sozialpolitik und weiterführende Informationen für die Lehrperson findet man unter www.sozialpolitik.com

3.3 Aufbau- und Ablauforganisation (BPE 8.2)

3.3.1 VERLAUFSPLAN

DAUER	UNTERRICHTSPHASE, INHALT	MATERIAL, MEDIEN	ANGESTREBTES ERGEBNIS, ERWARTETES SCHÜLERVERHALTEN
07	Einstieg in das Thema Organigramm Schule	Internet/Visualisierung	LSG, SuS erhalten Transparenz
07	Erarbeitung I. Aufbau-Ablauforganisation: Begriffe	Arbeitsblatt und Material M1	SuS lernen Fachsprache, ordnen Begriffe zu, kennen Unterschiede
25	Erarbeitung II. Aufbauorganisation: Organi- gramm soziale Organisation	Internet/Visualisierung, Schulbuch Material M2	SuS recherchieren, erarbeiten, ver- gleichen, notieren, stellen vor
25	Weisungssysteme	Auftrag A3 LEU-SM J2	SuS informieren sich, analysieren
12	Leistungsmodelle aus der Pflege	Material M2	SuS vergleichen, bewerten
14	Zusammenfassung, Vorstellung, Ergebnissicherung, Ausblick	Material M1 und M2	LSG, SuS stellen Ergebnisse vor, tauschen sich im Plenum aus, notie- ren
05	Möglicher Einstieg Ein zur Nutzung freigegebenes Bild zum Suchbegriff „Pflegesys- teme“. Alternativ: Brainstorming	Visualisierung Bild	LSG SuS beschreiben, benennen
10	Erarbeitung I. Informationen zu Pflegesystemen	Material M3	SuS lesen, bearbeiten
10	Erarbeitung II. Vorteile-Nachteile	Material M3	SuS erarbeiten, vergleichen
10	Anwendungsbereiche/Analyse	Material M3	SuS wenden an, analysieren
10	Beurteilung/Bewertung	Material M3	SuS beurteilen, bewerten, notieren
05	Überleitung zu Prozessbeschrei- bung= Handlungsebene i. d. Pra- xis	Material M4 ggf. Schulbuch	LSG
30	Prozessbeschreibung: Experten- standard Händehygiene	Material M4 Internet	SuS recherchieren, notieren, erstel- len, führen durch, leiten an, Part- nerarbeit
10	Zusammenfassung, Vorstellen, Ergebnissicherung/Vertiefung	Material M4	SuS tauschen sich im Plenum aus, notieren, LSG

3.3.2 FACHLICHE HINWEISE

Die Begriffe der Organisationstheorie wurden in BPE 8.1 behandelt. Im Folgenden soll allgemein auf die verschiedenen Bereiche und somit auf die Umsetzung praktischer Arbeitsabläufe einer Organisation eingegangen werden. Am Ende der Bearbeitung der Umsetzungsbeispiele kann optional eine Zuordnung zu den Fachbegriffen der BPE 8.1 durchgeführt werden. Der Begriff Organisation stammt aus dem Griechischen und wird übersetzt mit „Werkzeug“. In Betrieben bedeutet Organisation planen und durchführen von Prozessen zur Erreichung von bestimmten Zielen. Ein Unternehmen selbst stellt eine Organisation dar. Alle Mitarbeiter des Unternehmens wirken an der Umsetzung der Unternehmensziele mit. Durch Analyse des Aufbaus eines Unternehmens kann die Struktur einer Organisation verstanden werden. Hierzu erfolgt die Betrachtung der Arbeitsorganisation, welche sich in Aufbau- und Ablauforganisation unterteilt. Prozessbeschreibungen und Arbeitsanalyse werden an beruflichen Alltagssituationen aufgezeigt. Auf Lösungsansätze wurden zum Teil verzichtet, da sich diese sehr individuell gestalten können.

3.3.3 DIDAKTISCHE HINWEISE

Ein Organigramm eines Unternehmens erscheint zunächst sehr abstrakt und Arbeitsabläufe sind für Schülerinnen und Schüler oft schwer nachzuvollziehen, da ihnen die Praxiserfahrung fehlt. Im Folgenden sollen konkrete Situationen aus dem Arbeitsalltag handlungsorientiert und unter Berücksichtigung von Fallbeispielen Transparenz schaffen, um theoretische Gebilde mithilfe von konkreten Arbeitsabläufen und Prozessbeschreibungen in die praktische Umsetzung zu führen. Die Leitungsmodelle aus der Pflege können ebenso für z. B. eine Kindertagesstätte, ein Kinderheim, eine Behinderteneinrichtung angewandt werden. Demnach kann der Begriff Patientin bzw. Patient/Bewohnerin bzw. Bewohner/Klientin bzw. Klient/Kundin bzw. Kunde synonym verwendet werden. Es ist möglich, die Aufgaben in Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit durchzuführen. Ergänzend finden sich zu BPE 8.2 auch Aufgaben unter den Umsetzungsbeispielen im VIP Bereich, welche in Form von Stationen lernen, Gruppenarbeit oder Arbeitsauftrag/Hausaufgabe zu bearbeiten sind. Weiterführende Materialien und Aufgaben zu der BPE 8.2 finden sich auch in der bereits vorhandenen Handreichung für die Jahrgangsstufe 2, Organisationsentwicklung.

3.3.4 METHODISCHE HINWEISE UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DIGITALER MEDIEN

Es empfiehlt sich, nach dem Einstieg und der Begriffszuordnung verschiedene Internetauftritte von sozialen Organisationen in den Unterricht mit einzubeziehen und Organigramme, Corporate Identity sowie Weisungssysteme von den Schülerinnen und Schülern recherchieren und darstellen zu lassen.

3.3.5 ARBEITSMATERIALIEN/AUFGABEN

Material M1: Aufbau- und Ablauforganisation

Arbeitsauftrag:

Unterscheiden Sie in Aufbau- und Ablauforganisation und ordnen Sie die Begriffe der Tabelle zu.

Begriffe: Führungsstil, Dokumentationssystem, Standards, Handlungsabläufe, Stellenbeschreibung, Unternehmensleitbild, Informationen über Arbeitszeiten/Schichtdienst, Kommunikationsstrukturen

Aufbauorganisation = Zuordnung einzelner Funktions- und Verantwortungsbereiche, die von der Gesamtorganisation über Teilbereiche bis zu Teileinheiten führt.	Ablauforganisation = Prozessstrukturierung, die den Betrieb in Aktion zeigt. Regelt alle Arbeits- und Ablaufprozesse sowie den Informationsfluss.
<i>Lösungsvorschlag: Führungsstil, Stellenbeschreibung, Unternehmensleitbild</i>	<i>Lösungsvorschlag: Dokumentationssystem, Standards, Handlungsabläufe, Informationen über Arbeitszeiten/Schichtdienst, Kommunikationsstrukturen</i>

Material M2: Aufbauorganisation, Organigramm

Arbeitsauftrag

1. Recherchieren Sie im Internet das Organigramm einer sozialen Organisation Ihrer Wahl nach Absprache mit der Lehrperson.
2. Informieren Sie sich über Weisungssysteme (Schulbuch Sozialmanagement, Handreichung des Landesinstituts für Erziehung und Unterricht (LEU)) und analysieren Sie deren möglichen Einsatz bezogen auf die von Ihnen gewählte Organisation.
3. Vergleichen Sie die beiden aufgeführten Leitungsmodelle aus der Pflege mit den Weisungssystemen, finden Sie Unterschiede und Gemeinsamkeiten.

Stationsleitung	Schichtleitung A	Schichtleitung B
Stellvertretung	Schicht A	Schicht B
Pflegekräfte/Mitarbeiter der Station	Pflegekräfte/ Mitarbeiter der Station	Pflegekräfte/ Mitarbeiter der Station

Material M3: Pflegesysteme

Ein zur Nutzung freigegebenes Bild zum Suchbegriff „Pflegesysteme“ hier einfügen.

Arbeitsauftrag

1. Lesen Sie die Informationen zu den Pflegesystemen: Funktions-, Zimmer/Bereichs-, Bezugspflege
2. Erarbeiten Sie mögliche Vor- und Nachteile der Pflegesysteme.
3. Analysieren Sie deren mögliche Anwendung bezogen auf die folgenden Abteilungen zur optimalen Organisation von Arbeitsabläufen:
Ambulanter Pflegedienst, Intensivstation, Gynäkologische Abteilung eines Krankenhauses, Demenzabteilung eines Pflegeheimes, Tagesklinik für psychisch Kranke. Beurteilen Sie welches Weisungssystem bzw. Leitungsmodell bezogen auf das Pflegesystem angewandt werden kann.

Funktionspflege:

Dies ist ein älteres Organisationssystem. Hier wird eine Pflegehandlung der Funktion nach (z. B. Vitalzeichenkontrolle, Betten machen) von einer Pflegeperson an allen Patienten/Bewohnern durchgeführt. Das heißt, der Patient hat meist keine feste Bezugsperson und wird von mehreren Pflegekräften betreut. Einhaltung von Hygienegrundsätzen wird hierdurch oft erschwert. Arbeitsprozesse werden zerstückelt, was bei allen Beteiligten oft zu Unzufriedenheit führt. Die Funktionspflege wird auch gerne mit „Fließbandarbeit“ verglichen. Durch die immer gleichen Tätigkeiten werden diese mit entsprechend guter Qualität, effizient durchgeführt. Unterschiedlich ausgebildete Mitarbeiter können gut eingesetzt werden. Die Dokumentation kann sich aufwendiger gestalten, da jede Pflegekraft nur Teilbereiche schriftlich festhält, sich keiner gesamt verantwortlich fühlt und es so schwerer sein kann, sich einen Überblick über den Gesamt-Zustand des Patienten zu verschaffen.

Zimmer-/Bereichspflege:

Bei diesem Pflegeorganisationssystem übernimmt eine Pflegeperson einen Bereich bzw. mehrere Zimmer mit einer bestimmten Anzahl an Patienten und erledigt alle anfallenden Aufgaben innerhalb ihrer Schicht. Der Dienst wird oft so eingeteilt, dass die Pflegeperson den Bereich eine ganze oder sogar mehrere Wochen lang übernimmt. Häufig wird sie dabei von einem Auszubildenden oder Praktikanten unterstützt. Diese Form der Pflege führt in der Regel bei allen Beteiligten zu mehr Zufriedenheit. Die Tätigkeiten sind umfangreich, bieten Abwechslung, erfordern allerdings auch ein hohes Maß an Eigenständigkeit und Kompetenzen. Klientinnen und Klienten haben eine für sie zuständige Pflegeperson und Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner. Die Bereichspflege erfordert mehr ausgebildetes Personal, benötigt intensivere Kommunikation und Absprachen, ist kostenintensiver. Es können jedoch auch hier Mitarbeiter mit unterschiedlicher Qualifikation eingesetzt werden. Pflegekräfte sind nicht mehr über alle Patienten der Station informiert. Innerhalb des Bereichs findet zum Teil auch wieder eine funktionsorientierte Pflege statt.

Bezugspflege:

Hier übernimmt eine Pflegeperson eine Klientin oder einen Klienten von der Aufnahme bis zur Entlassung. Sie erstellt einen Pflegeplan, der in der Regel auch in ihrer Abwesenheit eingehalten wird. Sie ist für alle Belange und auch andere Berufsgruppen (z. B. Physiotherapie) die Ansprechpartnerin oder der Ansprechpartner. Bei akuten Veränderungen können geregelte Arbeitsabläufe gestört werden und es ist ein erhöhter organisatorischer Mehraufwand erforderlich. Die Bezugspflegekraft trägt ein hohes Maß an Verantwortung und wird in der Regel von anderen Pflegekräften, Auszubildenden und Praktikanten unterstützt. Wenn sie zahlreiche Langzeitpatienten mit chronischen Erkrankungen und hohem Pflegebedarf betreut, erfordert dies ein höchstes Maß an Kompetenzen und kann auch sehr viel Kraft kosten. Schwierig kann es werden, wenn die Klientin oder der Klient oder die Angehörigen nicht gut mit der Bezugsperson auskommen. Andere Pflegekräfte sind eventuell weniger über die Patienten informiert. Auch hier können unterschiedlich qualifizierte Mitarbeiter gut eingesetzt werden.

Material M4: Prozessbeschreibung

Arbeitsauftrag

1. Finden Sie sich zu zweit zusammen.
2. Erkundigen Sie sich über einen Expertenstandard zum Thema Händehygiene:
 - eine Person zum Thema Händewaschen,
 - eine Person zum Thema hygienische Händedesinfektion.
3. Visualisieren Sie den Standard nach einer oben genannten Form (z. B. Flussdiagramm).
4. Prägen Sie sich den Standard ein und führen Sie den Standard selbst durch.
5. Leiten Sie einen Mitschüler/eine Mitschülerin zur Durchführung des Standards an.
6. Beobachten Sie danach den Mitschüler/die Mitschülerin bei der selbstständigen Durchführung des Standards. Wechseln Sie danach die Rollen.
7. Am Ende haben die Schülerinnen und Schüler beide Standards durchgeführt. Tauschen Sie sich über Ihre Erfahrungen im Plenum aus.

Unter Prozess versteht man im Allgemeinen einen Vorgang, einen Ablauf oder eine Entwicklung. In sozialen Organisationen wird häufig mit Prozessbeschreibungen gearbeitet, vor allem im Pflegebereich findet international die Anwendung des Pflegeprozesses statt, der sich aus dem Problemlösungsprozess der Wirtschaftswissenschaften entwickelt hat. Im Pflegebereich wurde der Problemlösungsprozess um den Beziehungsprozess erweitert.

Um Prozesse zu beschreiben, werden häufig Standards verwendet. Das deutsche Netzwerk für Qualitätsentwicklung in der Pflege entwickelt hierzu Expertenstandards.

Prozessbeschreibungen können z. B. in Form von Tabellen, Rastern, Flussdiagrammen, Checklisten und Regelkreisen stattfinden. Ziel dabei ist, eine einheitliche Arbeitsweise mit vergleichbaren Ergebnissen in gleicher Art und Weise zu erreichen, unabhängig von der Person, die die Arbeit durchführt.

3.3.6 WEITERFÜHRENDE HINWEISE

Als Ergänzung zu dem Organigramm eines Unternehmens, kann auch noch auf das Leitbild des Unternehmens, das Pflegeleitbild oder ein eventuell angewandtes Pflegemodell eingegangen werden. (siehe auch BPE 3.1) Hierfür eignen sich alle ambulanten und stationären Einrichtungen des Gesundheitswesens, Behinderteneinrichtungen, Altenpflegeeinrichtungen, sowie Einrichtungen für Kinder und Jugendliche. Die vorliegenden Umsetzungsbeispiele können auch in der BPE 9 Projekt und BPE 10 Qualität, aufgegriffen, weitergeführt und vertieft werden.

3.4 Lernende Organisationen (BPE 8.3)
3.4.1 VERLAUFSPLAN

DAUER	UNTERRICHTSPHASE, INHALT	MATERIAL, MEDIEN	ANGESTREBTES ERGEBNIS, ERWARTETES SCHÜLERVERHALTEN
05 05	Einführung in das Thema: Begriffe „Lernen“+ „Organisa- tion“. Hinführung zur Fragestel- lung: „Warum scheitern Organi- sationen?“ Lektüre des Fallbeispiels.	Plenum Material M1 „Problemstel- lung“ Murmelrunde, Brainstorming.	Transfer des Begriffs „Lernen“ auf die Organisation. Die 5 verschiedenen Ebenen organisa- tionalen Lernens kennenlernen. Text ist erfasst. Der komplexe Sachver- halt ist verstanden.
25	Erarbeitung und Darstellung: SuS identifizieren derzeit für die Organisation (O.) hinderliche Faktoren, Analyse von Proble- men.	s. o.	SuS analysieren die Komplexität der Situation und identifizieren einige As- pekte, welche die Entwicklung der Ju- gendhilfeeinrichtung derzeit behindern. Mindmap ist erstellt.
10	Vertiefung:	Abbildung A1 „Interdependenz von Merkmalen einer Organisa- tion“	SuS wenden ihr Wissen über die „Merkmale“ von O. auf das aktuelle Fallbeispiel an. Diskussion und Dar- stellung einer 'Systems Map'.
05	Einführung in die Fragestellung: „Wie kann diese Einrichtung „gesund werden“ und langfristig „überleben“? 1. Personal Mastery; 2. Mental Models; 3. Shared Vision; 4. Team Learning; 5. Systems thinking (systemisches Denken)	Plenum Lösungsstrategien Abbildung A1	Begriff: „Nachhaltigkeit“ im Zusam- menhang mit Organisationen. Faktoren, welche Organisationen „ge- deihen“ lassen bzw. krisensicherer ma- chen. Die fünf Disziplinen nach Peter Senge Die SuS werden nun mit den fünf Dis- ziplinen nach Peter Senge konfrontiert. Grundlegende Komponenten einer ler- nenden Organisation

25	Erarbeitung: 1. Disziplin	Material M2	SuS erstellen Rollenkarten für ein szenarisches Spiel. Beobachtungsaufträge sind erstellt. Emotionale Erfassung der Problematik. Reflexion.
10	Vorfürungen SuS	Karten, iPad, iMovie.	
05	Auswertung/Bewertung	Skala von 1...10	Bereitschaft der vorgestellten Personen, sich auf Lernprozesse in der Organisation einzulassen
05	Einführung: Fragestellung: Wie kann der Organisation geholfen werden?	Plenum	Lösungsstrategien auf den unterschiedlichen Ebenen nach P. Senge sind erarbeitet. Erste Hypothesen.
20	Erarbeitung: SuS nehmen die Rolle einer Unternehmensberatung ein.	Material M3 4 Fragen auf „Tischdecken“ iPad zur Erstellung der Ergebnisübersicht.	Empfehlungen für geeignete Vorgehensweisen (Prozesse) + Maßnahmen (Aktivitäten) sind formuliert. Unterrichtsumsetzung: Weltcafé. Im Zentrum steht jeweils in Kurzform der Titel der „Disziplin“. Ein Beiblatt enthält eine kurze Arbeitsanweisung. Die jeweils letzte Gruppe verbleibt an ihrem Tisch und fasst die wichtigsten Erkenntnisse auf den Plakaten zusammen (iPad). Die Zusammenfassung wird der Gesamtgruppe mündlich kommentiert vorgestellt. Die Übersicht wird mündlich kommentiert und diskutiert.
10	Vertiefung: Lösungsstrategien im Dialog. Partizipative Vorgehensweise.	Simulation: Befragung der „Mitarbeiter“	Zur Herstellung des Praxisbezugs kann ein Rollenspiel herangezogen werden, in welchem sich die „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ über ihre zukünftige Arbeitsbereitschaft äußern. Das Dilemma: Organisationsleitungsinteressen--Mitarbeiterinteressen ist nun erkannt.
10		Vgl. Maslow-Bedürfnispyramide	Übersicht in Tabelle. Fixierung der Diskrepanzen zwischen Ist- und Soll-Zustand.

<p>05</p> <p>Thema: Verbesserungsvorschläge für die Organisation. Die 5 Schritte nach P. Senge im vorliegenden Fall weiterdenken.</p> <p>Einzelarbeit</p>	<p>C. 1. Perspektivwechsel: Vorliegende Bedürfnisse der „Mitarbeiter“ s. o. Material M4 Vgl. Maslow s. o.</p> <p>C. 2. Beispiele</p>	<p>Organisationales Interesse der Unternehmensführung ist formuliert. Persönliche Interessen an die Organisationsführung sind erstellt. Beiträge der „Mitarbeiter“ zur Erreichung der Ziele aus den Disziplinen 1,2,3, 4 sind formuliert. Die Unterschiedlichkeit der Sichtweisen und Bedürfnisse sind erkannt.</p>
<p>30</p> <p>Erarbeitung: SuS handeln die Berücksichtigung ihrer Interessen in einer Mitarbeitersitzung aus.</p>	<p>C. 3. Moderierte Sitzung nach Win-Win-Prinzip.</p>	<p>SuS: Vorträge. Konfliktpotenziale sind erkannt und notiert. Geeignete Führungsstrukturen und Führungskultur sind diskutiert. Geeignete Organisationsstrukturen und Teamkultur sind festgehalten und „vereinbart“.</p>
<p>10</p> <p>Vertiefung: Bewertung der Ergebnisse und Beurteilung des „Lernstandniveaus“ der Beispielorganisation.</p>	<p>Merksatz: 7 Kennzeichen. Abbildung A2 „Lernspirale“</p>	<p>Ableich mit den 7 Kennzeichen einer Lernenden Organisation. Beurteilung des Realisierungserfolges.</p>

3.4.2 FACHLICHE HINWEISE

Die Unterrichtseinheit beinhaltet weiterführende Elemente aus der systemischen Organisationsberatung sowie zur Frage der Nachhaltigkeit (sustainability) von Unternehmen heute. Sie umfasst vier Unterrichtsstunden à 45 Minuten.

3.4.3 DIDAKTISCHE HINWEISE

Der Begriff der „Lernenden Organisation“ ist für die Schülerinnen und Schüler aufgrund fehlender Erfahrung schwer zu erfassen. Anhand einer konkreten Fallsituation werden affektiv-kognitive Prozesse stimuliert sowie Handlungsprozesse angebahnt. Ausgehend von der Frage, warum Organisationen scheitern, werden verschiedene Ebenen organisationalen Lernens entschlüsselt und erfahrbar.

3.4.4 METHODISCHE HINWEISE UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DIGITALER MEDIEN

Die hier vorliegende Einheit bedient sich analoger Unterrichtsmethoden in Form von Rollenspiel, Welt Café etc. In der Praxis zeigt sich, dass gerade das szenische Spiel oder Rollenspiel auch geeignet ist, von den Schülerinnen und Schülern im digitalen Format erarbeitet und vorgeführt zu werden (z. B. in

Form eines I-Movies). Damit würde außerdem die Eigenständigkeit gefördert werden. Die bereits erwähnten anderen Tools wie Kahoot können zur Festigung von Fachbegriffen herangezogen werden. Alle mit dem Ergebnis von Tabellen zur Darstellung von Übersichten gestellten Aufträge können ebenfalls mit iPads/oder Android-Tablets über digitale Visualisierungsformen kommuniziert werden.

3.4.5 ARBEITSMATERIALIEN/AUFGABEN

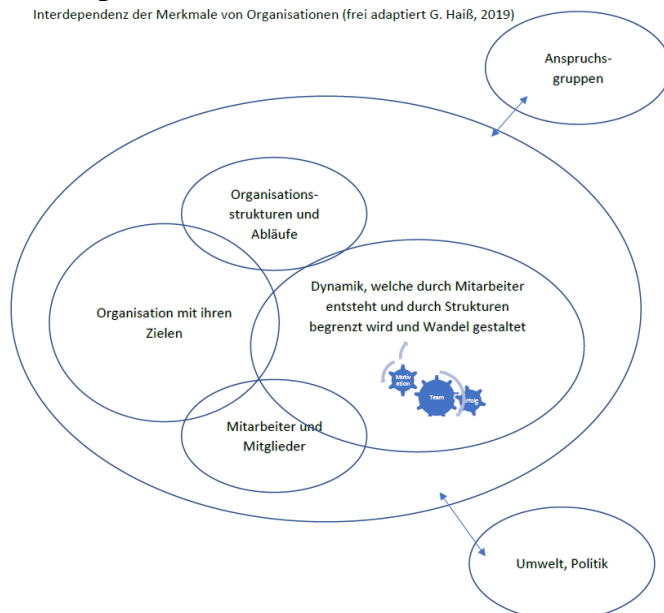
Material M1

Problemstellung: Als Ausgangspunkt dient folgendes Beispiel:

Eine Stätte für Jugend und Soziales in einer Stadtrandlage, in der Nähe des Industriezentrums. Sie befindet sich außerdem in der Nähe eines Wohnviertels, in welchem sozial benachteiligte Menschen in überwiegend mehrstöckigen Wohnblöcken leben. Das Zentrum besteht bereits seit 20 Jahren, und wird derzeit von einem Betriebswirt geleitet, der dort seine erste Führungserfahrung sammelt. Er holt sich immer wieder Rat von einem guten Freund. Außerdem sind zwei männliche Sozialarbeiter angestellt, sowie eine Erzieherin. Ein Sozialarbeiter ist schon länger da, alle anderen kennen die Einrichtung erst seit 6 bis 12 Monaten. Aus der Nachbarschaftshilfe erhält das Zentrum durch zwei Mütter ehrenamtliche Unterstützung. Drei weitere Jugendliche sowie zwei Praktikanten unterstützen mit ihrer Hilfe freiwillig die Aktivitäten. Die „Tafel“ bringt Nahrungsmittel für ein warmes Essen, welches die Mütter jeden Tag für die Kinder und Jugendlichen zubereiten. Die letzte Renovierung war vor zehn Jahren, ein fleckiger Teppichboden im Gruppenraum zeugt von häufiger Nutzung. Träger der Einrichtung ist die Stadt, die finanzielle Mittel vom Land Baden-Württemberg erhält. Diese wurden in den vergangenen Jahren leider immer mehr gekürzt. Die Einrichtung hat ein Einzugsgebiet im Umkreis für circa 500 infrage kommenden Kindern und Jugendlichen, von denen 40–50 Kinder die Einrichtung jeden Tag besuchen. In der Öffentlichkeit trägt die Einrichtung einen schlechten Ruf. Das liegt an verschiedenen Vorfällen, welche die unmittelbare Nachbarschaft sehr aufgebracht haben. Der Sandkasten in der Nähe des Kindergartens war häufiger verschmutzt (Flaschen, Überreste von Tabakkonsum). Die tägliche Lärmbelästigung ab 13 Uhr stört einige Anwohner beim Mittagsschlaf. In der Presse wird die Einrichtung kaum erwähnt und tritt meist nur nach Vorfällen in Erscheinung. Die Stadt hegt bereits Gedanken, die Einrichtung zu schließen.

Abbildung A1

Interdependenz der Merkmale von Organisationen (frei adaptiert G. Haß, 2019)



Material M2: Erarbeitung des Modells nach P. Senge

Erste Disziplin: Streben des Einzelnen nach individueller Selbstverbesserung

Problemanalyse:

Schüler Aktivität: in Zweier-/bis Vierergruppen erstellen die Lernenden jeweils Rollenkarten für ein Selbstgespräch oder das Gespräch zwischen zwei Mitarbeitern über ihre derzeitige Arbeitsmotivation.

Rollenkarten: 1 Erzieherin, Sozialarbeiter 1 + 2; Mutter 1 + 2; Betriebswirt, 3 Jugendliche Helfer, 2 Praktikanten, Freund des Betriebswirts.

Ergebnisvorführung:

Die vorbereitende Gruppe wählt einen Spieler, der Rest der Lerngruppe nimmt die Rolle der Beobachtenden ein. (Siehe unten Hilfsmittel Tab1). Das Ergebnis wird in Form eines Szenenspiels durchgeführt.

Der Beobachtungsauftrag lautet:

„Halte Anzeichen/Äußerungen für hohe Motivation/geringe Motivation der beobachteten Person auf dem Beobachtungsbogen fest. Beurteile die Wahrscheinlichkeit, dass diese Person in Zukunft bereit ist, sich auf Lernprozesse in der Organisation einzulassen“.

Tab 1.

Organisationsmitglied	Beobachtbares Verhalten und Gesagtes
...	

Material M3: Vertiefung: Mögliche Lösungsstrategien erarbeiten

Die Schülerinnen und Schüler bilden nun eine fiktive „Unternehmensberatung“
Arbeitsauftrag

Erarbeiten Sie zu den ersten vier Disziplinen nach Senge Empfehlungen für Vorgehensweisen (Prozesse) und Aktivitäten (Maßnahmen), welche generell geeignet sind, ...

1. den Wunsch nach persönlicher Selbstverwirklichung wieder zu empfinden;
2. die bestehenden Vorstellungen der Mitarbeiter „abzuholen“ und für die gemeinsamen Entwicklungsprozesse nutzbar zu machen;
3. die Entwicklung einer gemeinsamen Unternehmens-Vision (Zielsetzung) zu fördern;
4. die Lust auf eine Arbeit in Teams zu wecken.

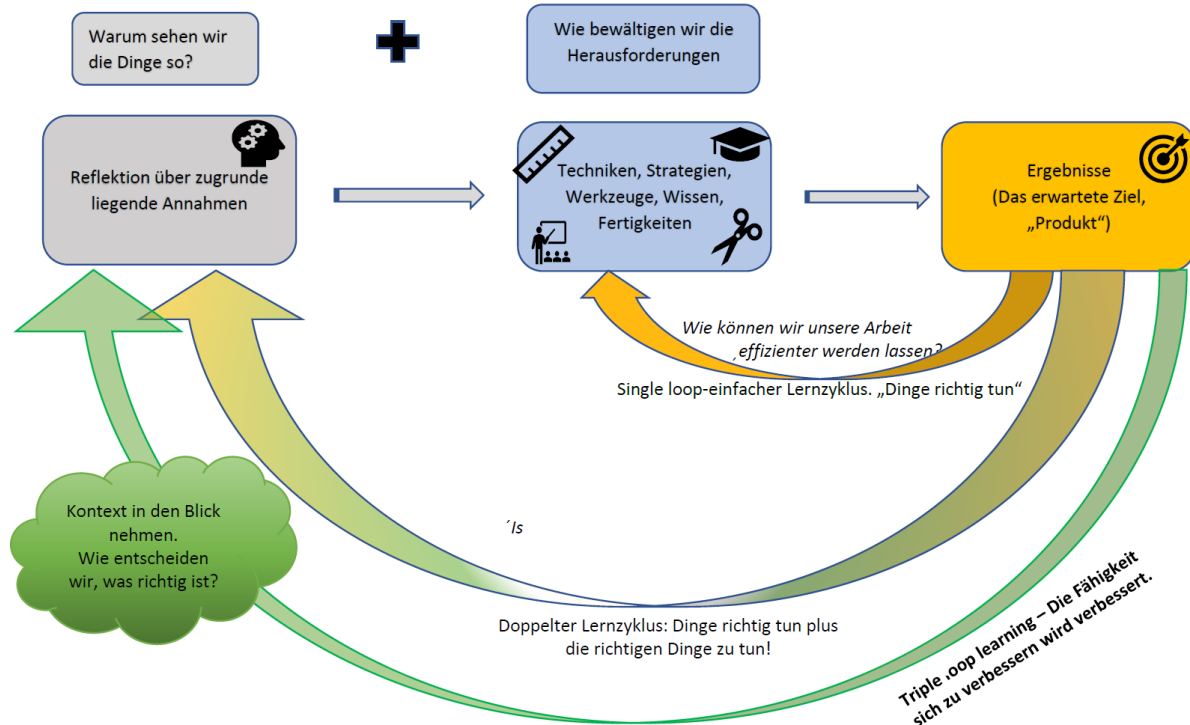
Material M4

Erstellung von „Bedürfnislisten“ einiger Mitarbeiter als Voraussetzung für Entwicklungsprozesse in der Organisation, z. B.:

1. Ein Mitarbeiter, der nach Existenzsicherung sucht. Keine weiteren Interessen.
2. Ein Mitarbeiter, der sein Wertesystem kennt (z. B. christlich oder für „gerechtere, saubere Umwelt“), der engagiert sein möchte.
3. Eine Führungskraft, die um den Fortbestand der Einrichtung bangt und wenig „Zeit“ für die Entwicklung von „Visionen“ hat.
4. Ein Mitarbeiter, der sehr gerne im Team arbeitet und dies derzeit vermisst.
5. Ehrenamtliche Mitarbeitende, die sich mehr Wertschätzung und Beteiligung wünschen.

Die Ergebnisse der Schülerinnen und Schüler werden nun mit dem Merksatz (vgl. „Sozialmanagement“, Sturzenhecker et al. 1. Aufl. 2019, Seite 57.) verglichen. Sie beurteilen, inwieweit „ihre“ Organisation schon eine lernende Organisation geworden ist.

Abbildung A2



3.4.6 WEITERFÜHRENDE HINWEISE**Weiterführende Aufgaben:**

Beschreiben Sie das Diagramm (Abb. 3) (mündlich). Beziehen Sie die Informationen aus Symbolen und Pfeilen mit in Ihre Antwort ein.

Beurteilen Sie den Stand der Organisation im vorliegenden Beispiel.

Überlegen Sie, ob Ihnen Einrichtungen bekannt sind, die andere Entwicklungsebenen erreicht haben. (Ggfs. Recherche).

Woran machen Sie Ihr Urteil fest? Nennen Sie Gründe und erläutern Sie diese.

3.5 Veränderungsmanagement nach Lewin (BPE 8.4)

3.5.1 VERLAUFSPLAN

DAUER	UNTERRICHTSPHASE, INHALT	MATERIAL, MEDIEN	ANGESTREBTES ERGEBNIS, ERWARTETES SCHÜLERVERHALTEN
05	Einführung in das Veränderungsmanagement	Brainstorming	SuS sammeln Gründe für Wandel durch Anpassungszwänge.
20	Fragestellung Erarbeitung Analyse der Gesamtsituation	Fallbeispiel Material M1 Nähere Angaben zu den Einrichtungen im Fallbeispiel.	Kurzbeschreibung Ergänzende Informationen zum Fall sind in Bezug auf sich ergebende Quellen (1) für Widerstand andiskutiert. Vgl. Link BPE 8.4 A. 1. (Anhang) – Mindmap.
10	Kräftefelder U-Prozedur als Werkzeug für die Kraftfeldanalyse.	Material M2 Murmelrunde Infotext: Kraftfeldanalyse Material M3 U-Prozedur Im Überblick Abbildung A1	SuS kennen das Konzept der Kraftfeldanalyse nach K. Lewin. SuS kennen ein Instrument zur Analyse vorhandener Kräftefelder.
10	Umsetzung Gegenwärtige Situation anhand von Fragestellungen erfassen.	Tabelle: Ist-Analyse	Gegenwärtiger Stand der Dinge für die Fragen 1–3 der U-Prozedur ist ermittelt.
05	Einstieg Focus – Zielsetzung in der Ausgangsfrage Zusammenlegung Kita und Grundschule mit gemeinsamem Ganztagesprogramm.	Ergebnisblatt der Ist-Analyse. Abgleich mit Eingangsfragestellung	Analyse der bestehenden Sachverhalte. Bewertung der Situation durch Ableitung erkennbarer weitergehender Schwierigkeiten.
20	Erarbeitungsphase Kraftfeldanalyse und Sicherung der Ergebnisse. Austausch im Plenum/Schülerpräsentation.	Ergebnisse der IST-Analyse als Grundlage für die Kräftefeldanalyse. Material M3	Kräfteverhältnis bezüglich bekannter Kriterien ist erkannt: Organisatorisch-finanziell; Führungsverhalten; nutzbare, ausbaufähige und förderliche Faktoren sind ermittelt. Hemmende Faktoren werden dargelegt.
10	Bewältigung von Widerstand. Ergebnisse aus dem Kräftefeld bewerten.	Material M4	Beurteilung der Wichtigkeit der Ergebnisse aus der Kraftfeldanalyse. Maßnahmenplan ist in Grundzügen erstellt.

10	Festlegung des Soll-Zustandes nach Veränderungsphase.	U-Prozedur Abbildung A1	Zukunft der Organisation nach dem Widerstand ist ersichtlich.
----	---	----------------------------	---

3.5.2 FACHLICHE HINWEISE

Organisationen sind in der modernen Zeit keine starren Gebilde, sondern unterliegen einem fortlaufenden Wandel, da sich die Umweltbedingungen ständig ändern. Heutzutage müssen Organisationen deshalb permanent an ihren Strukturen arbeiten, um den Herausforderungen der Zeit gewachsen zu sein. Nicht immer stoßen Neuerungen auf Gegenliebe aller Mitarbeiter. Doch diese sind die tragenden Elemente jeder Organisation, deshalb ist es sehr wichtig, zu jeder Zeit eine hohe Zahl an Mitstreitern im Veränderungsprozess zu halten und Zögerer mitzuziehen.

3.5.3 DIDAKTISCHE HINWEISE

Anhand eines fiktiven Fallbeispiels werden die verfügbaren Modelle, insbesondere die Kraftfeldanalyse nach Lewin in der Anwendung erarbeitet und bezüglich ihres jeweiligen Nutzens von den Schülerinnen und Schülern beurteilt. Die Stundenverläufe beginnen zumeist mit Impuls gebenden Fragestellungen, die das freie Mitdenken anregen.

3.5.4 METHODISCHE HINWEISE UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DIGITALER MEDIEN

Alle Materialien können den Schülerinnen und Schülern zur Bearbeitung digital zur Verfügung gestellt werden. Eine Nutzung von Apps (Kahoot etc.) ist möglich, um Fachtermini zu sichern und Ergebnisse zu visualisieren.

3.5.5 ARBEITSMATERIALIEN/AUFGABEN
Material M1
Fallbeispiel:

Eine Kindertagesstätte und eine Grundschule auf dem gleichen Gelände sollen unter eine gemeinsame administrative Leitung zusammengefasst werden. Außerdem soll ein Konzept für einen gemeinsamen Ganztagesbetrieb mit Außenbereichen entstehen, welches allen Kindern einen verlässlichen Aufenthalt von 07:45 Uhr morgens bis 16 Uhr am Nachmittag bietet.

Material M2: Nähere Angaben zu den von der Zusammenlegung betroffenen Einrichtungen

Aspekt	Grundschule	Kindertagesstätte
Finanzen	Grundschule erhält zuverlässige finanzielle Mittel pro Kind – Schulpflicht bringt prognostizierbare Zahlen.	Kindertagesstätte ist abhängig von privaten Mitteln der Eltern. Sie möchte ihr Angebot anpassen, ist aber auf äußere Hilfe angewiesen.
Leitungskultur	Die Grundschule hält sich seit Jahren eng an die traditionellen Vorgaben des Kultusministeriums. Das Leitungsmanagement kann als hierarchisch mit demokratischen Elementen charakterisiert werden.	Die Kita war in der Vergangenheit von mehreren jungen Erzieherinnen gemeinsam geleitet worden. Aus dieser Gruppe war eine Erzieherin zu einer Weiterqualifizierungsmaßnahme für Führungskräfte gesendet worden. Diese leitet die Kita nun seit ca. 1 Jahr.
Angebote	Außer routinemäßig angebotener Veranstaltungen (z. B. Weihnachtsgottesdienst, Erntedankfest) fanden keine weiteren Aktivitäten statt.	Die Kita brachte sich durch eine Vielzahl an Ausflügen und Auszeiten häufig in die Schlagzeilen der örtlichen Presse. Ein sehr engagiertes, junges Team aus drei Erzieherinnen und einem Erzieher sowie 2 temporären Praktikanten unterstützt die leitende Erzieherin.

Material M3




„Kraftfeldanalyse“.

Nach Kurt Lewin wirken ständig unsichtbare Kräfte der sozialen Umwelt auf die Psyche eines Menschen. Die psychische Konstellation des Menschen, welche sich aus den Wirkungen dieser Kräfte ergeben hat, beeinflusst das Verhalten des Menschen auf die ihn umgebende Umwelt. Der Mensch tritt mit dieser ihn umgebenden Welt in Wechselwirkungen. Zusätzlich wirken weitere, zum Beispiel gruppendynamische Kräfte auf das Verhalten des Einzelnen.

Diese dem jeweiligen Verhalten der Menschen zugrunde liegenden Prozesse können im Rahmen von Veränderungsprozessen mithilfe einer Kräftefeldanalyse dargestellt werden. Das Verfahren kann dazu beitragen, mögliche Reaktionen oder auch widerständiges Verhalten im Vorfeld zu antizipieren und für den Prozess nutzbar zu machen. Widerstand wird somit als Energie verstanden, die das Interesse oder die Betroffenheit der Beteiligten signalisiert.

Abbildung A1

Eine Kräftefeldanalyse auf ein konkretes Beispiel anwenden: Einführung der „U-Prozedur“.

Ist-Situation		Soll-Situation
1. Wie sehen die aktuellen Arbeitsabläufe aus? Welche Mittel stehen zur Verfügung?	Technisch- Instrumente 	7. Wie sollen in Zukunft die Prozesse laufen, welche Ergebnisse erwarten wir?
2. Wie sind Funktionen und Rollen derzeit verteilt?	Das soziale Miteinander 	6. Welche Beiträge sollen dann von welchen Personen in welchen Funktionen geleistet werden?
3. Nach welchen ungeschriebenen Regeln läuft das alles derzeit?	Wertesystem 	5. Wie soll unser neues Motto für die Zukunft lauten?
4. Wollen wir das so, wie es ist/war, weiterhin? Welche Regeln sollen verändert/ganz neu formuliert werden?		

U-Prozedur – Weg des Veränderungsprozesses in einzelnen Phasen. (G. Haiß).

Arbeitsauftrag:

Die Lernenden führen die Schritte 1–3 anhand des bekannten Fallbeispiels durch. (Tabelle erstellen lassen in U-Form)

Material M4: Kräftefeldanalyse

Veränderungsvorhaben: Gemeinsames Ganztageskonzept für beide Einrichtungen unter einer gemeinsamen Leitung.	
Fördernde Kräfte Welche besonderen Stärken und Vorzüge hat unsere Institution? -	Hemmende Kräfte Wo zeigen sich deutliche Schwächen und Probleme? Mit welchen Schwächen müssen wir leben? -
Welche Stärken sollen unbedingt vertieft und ausgebaut werden? -	Welche Schwächen stören so sehr, dass wir daran arbeiten müssen? -

Die Schülerinnen und Schüler beraten nun über Möglichkeiten, wie die hemmenden Faktoren vermindert werden können. Auch erforderliche Ressourcen (Fortbildungsbedarf, Material, Umbau, Personaleinstellungen etc.) werden überlegt.

Maßnahmenplan

Ziel	Maßnahme/Verantwortliche	Terminierung	Erforderliche Mittel	Überprüfbarkeit für messbaren Erfolg
...

Im Anschluss kann die Soll-Analyse (Fortsetzung der U-Prozedur, Schritte 4–7) erfolgen.

3.5.6 WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Gehr, S. ; Huang, J. ; Boxheimer, M. ; Armatowski, S. (2018), Systemische Werkzeuge für erfolgreiches Projektmanagement, 1. Aufl. , Wiesbaden.

Link zu BPE 8. 4 A1 Plewa, Werner (2020), 7 Gründe für Widerstand im Change Management, <https://www.kayenta.de/training-seminar/artikel/7-gruende-fuer-widerstand-im-change-management.html>, letzter Zugriff: 22. 09. 2020.

Lewin, Kurt (1943), Defining the „Field at a given Time“, Resolving Social Conflicts & Field Theory. Washington D. C. 1997.

Interessante Websites zu den Phasen des Veränderungsmanagements: (Zugriff: 05. 02. 2020)

Grolmann, Florian (2020), Veränderungsprozesse erfolgreich meistern, <https://organisationsberatung.net/veranderungsprozesse-erfolgreich-meistern/>, letzter Zugriff: 22. 09. 2020.

Warkentin, Nils (2019), Widerstände überwinden: Tipps und Tricks, <https://karrierebibel.de/widerstaende-ueberwinden/>, letzter Zugriff: 22. 09. 2020.

Kraus, Georg (2014), Tipps bei Widerstand in Change-Projekten, <https://www.cio.de/a/tipps-bei-widerstand-in-change-projekten,2958006>, letzter Zugriff: 22. 09. 2020. <https://docplayer.org/13271350-Phasen-der-veraenderung-veraenderungsprozesse-steuern.html>

(Vorgehensweise bei Veränderungsprozessen – Phasen des Wandels)

Optional steht ein Erweiterungsmodul zum Thema Stakeholderanalyse und Stakeholderengagement zur Verfügung (Anfragen an: gabriele.haiss@mf-lahr.de).

4 Umsetzungsbeispiele für Vertiefung – individualisiertes Lernen – Projektunterricht (VIP)

4.1.1 VERLAUFSPLAN

DAUER	UNTERRICHTSPHASE, INHALT	MATERIAL, MEDIEN	ANGESTREBTES ERGEBNIS, ERWARTETES SCHÜLERVERHALTEN
05	Einstieg: Wie finden Arbeitsabläufe und Arbeitsprozesse in sozialen Organisationen statt?	Cartoon, Brainstorming, Fantasiereise	LSG, Einstimmung auf das Thema
45	Einteilung in 5 Gruppen (M1 und M2 = eine Gruppe) und Erarbeitung	Material M1- Material M6	SuS teilen sich in 5 Gruppen, erarbeiten nach Vorgaben, tauschen sich aus, notieren Ergebnisse.
30	Präsentation/Austausch	Gruppen 1–5	Plenum: Präsentation und Austausch der 5 Gruppenergebnisse, LSG
10	Ergebnissicherung/Abschluss	Material M1- Material M6	Kopieren/Abfotografieren der Ergebnisse und Verteilung an die SuS
Oder:			
5	Einstieg: Wie finden Arbeitsabläufe und Arbeitsprozesse in sozialen Organisationen statt?	Cartoon, Brainstorming, Fantasiereise	LSG, Einstimmung auf das Thema
160	Einteilung in Kleingruppen/Paare und Erarbeitung	Material M1- Material M6	Stationenlernen: SuS teilen sich in Kleingruppen/Paare ein, erarbeiten nach Vorgaben, tauschen sich aus, notieren Ergebnisse.
15	Austausch	Material M1- Material M6	Austausch im Plenum im LSG
10	Ergebnissicherung/Abschluss	Material M1- Material M6	Ergänzen/Kopieren/Abfotografieren der Ergebnisse, Verteilung an die SuS

4.1.2 DIDAKTISCHE HINWEISE

Gruppenarbeit: Gruppen M1–M6/Stationen lernen: Stationen M1–M6:

Je nach Intensität der Bearbeitung und Vertiefung können die Aufgaben in 90 Minuten (Gruppenarbeit) oder 180 Minuten (Stationenlernen) bearbeitet oder mit einer Exkursion verknüpft werden. Teile davon können auch als Hausaufgabe bzw. in Fach Wirtschaftslehre vorbereitet werden. Z. B. das Arbeitszeitgesetz, die räumliche Anordnung von Stationen/Bereichen in sozialen Einrichtungen, die Pflegegrade. Eine Auswertung kann im Plenum stattfinden. Ziele der Stationen sind vor allem, die Schülerinnen und Schüler in Handlungssituationen zu versetzen, um Arbeitsabläufe und Prozesse in sozialen Organisationen aus unterschiedlichen Positionen beobachten, bewerten und analysieren zu können. Dies bereitet sie auch schon auf spätere mögliche Aufgaben und Problemstellungen in den Berufsfeldern sozialer Unternehmen, meist aus der Perspektive einer Führungsperson vor.

4.1.3 ARBEITSMATERIALIEN/AUFGABEN

Material M1: Dienstplangestaltung

Arbeitsauftrag

Sie arbeiten auf einer Internistischen Abteilung als Stationsleitung und verfügen insgesamt über vier Vollzeit- und zwei Teilzeitpflegekräfte.

1. Erstellen Sie einen Dienstplan für eine Woche im Monat Oktober. Berücksichtigen Sie dabei das Arbeitszeitgesetz bzgl. Nachtruhe, Pausen, Freizeit, Sonn- und Feiertagsarbeit.
2. Beachten Sie die folgenden Rahmenbedingungen bei der Einteilung in Frühdienst, Spätdienst, Nachtdienst, Bereitschaftsdienst:

Je zwei Pflegefachkräfte sind in den Früh- (FD 6:00–13:45) und Spätdienst (SD 13:15–21:00) einzuteilen, eine Pflegefachkraft in den Nachtdienst (ND 20:30–06:30), eine Pflegefachkraft in den Bereitschaftsdienst (BD). Auszubildende, Praktikanten und Bundesfreiwilligendienstleistende (BUFDI) können beliebig eingeteilt werden. Beachten Sie, dass in der Regel im Frühdienst mehr Mitarbeiter als im Spätdienst benötigt werden. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden bei einer 5,5 Tage/Woche. Pausen werden nicht bezahlt. Pro Mitarbeiter sind zwei Zeilen anzulegen. Eine Zeile für den geplanten Dienst und eine Zeile für den tatsächlich abgeleisteten Dienst.

Geteilter Dienst (GD, nach Bedarf einteilbar, z. B. von 9:00–12:30 und 16:30 bis 20:45), spätere Frühdienste (z. B. ab 7:00 oder 8:00), freie Tage (frei), Urlaub (U) und Krankheit (k) können optional vergeben werden.

Beispiel für die Erstellung eines Dienstplanes:

Dienstplan Oktober 20____	01. 10. 20__	02. 10. 20__	03. 10. 20__	04. 10. 20__	...
Name: Pflegefachkraft 1					
Geplanter Dienst					
Geleisteter Dienst					

Material M2: Personalbedarfsplanung

Arbeitsauftrag

Sie arbeiten als Leiterin einer Kinder- und Jugendeinrichtung und erstellen den neuen Personalbedarfsplan (siehe Vorlage). Dabei beachten Sie die folgenden Hinweise, Angaben und Informationen:

Personalzugänge: Einstellung neuer Mitarbeiter, Übernahme von Auszubildenden, Rückkehr längerfristig nicht tätig gewesener Mitarbeiter.

Personalabgänge: Kündigung von Arbeitsverhältnissen, Ausscheiden von Mitarbeitern durch Erreichen der Altersgrenze, Nichtübernahme von Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung.

Aktueller Personalbestand: 20 Mitarbeiter/innen
(Ist-Bestand entspricht dem Sollbestand)

Zusätzliche Planstellen: 2 Mitarbeiter/innen

Weitere Informationen:

Eine Auszubildende, die derzeit mit einer halben Stelle im Bedarfsplan steht, wird in wenigen Wochen ihre Ausbildung beenden. Sie soll mit einer vollen Stelle übernommen werden.

Es soll eine neue Auszubildende im ersten Jahr die Ausbildung beginnen, die dann mit einer halben Stelle im Bedarfsplan steht.

Eine Mitarbeiterin wird in Mutterschutz und danach zunächst für 2 Jahre in Elternzeit gehen.

Eine Mitarbeiterin kehrt mit einer halben Stelle aus der Elternzeit zurück.

Die Erfahrung zeigt, dass ca. 10 % des Personals im Laufe des Jahres kündigt.

Personalbedarfsplanung Vorlage:

Berechnungsschema	Anzahl der Mitarbeiter/-innen	Zwischensumme
Aktueller Planstellenbestand		
+ neue Planstellen bzw. – abzubauenen Planstellen		
= zukünftiger Brutto-Personalbedarf		
- aktueller Personalbestand		
= Personalüberdeckung bzw. -unterdeckung		
+ zu ersetzende Abgänge		
- feststehende Zugänge		
= Netto-Personalbedarf		

Personalbedarfsplanung Lösung:

<i>Berechnungsschema</i>	<i>Anzahl der Mitarbeiter/-innen</i>	<i>Zwischensumme</i>
<i>Aktueller Planstellenbestand</i>	20	
<i>+ neue Planstellen bzw. – abzubauenen Planstellen</i>	2	
<i>= zukünftiger Brutto-Personalbedarf</i>	22	22
<i>- aktueller Personalbestand</i>	-20	
<i>= Personalüberdeckung bzw. -unterdeckung</i>	2	2
<i>+ zu ersetzende Abgänge</i>	0,5 1	
<i>- feststehende Zugänge</i>	-1,0 -0,5 -0,5	
<i>= Netto-Personalbedarf</i>	1,5	1,5

Material M3: Pflegegrade – die neuen Pflegestufen

Arbeitsauftrag

Sie arbeiten als Gutachterin beim Medizinischen Dienst der Kranken- und Pflegekassen. In Ausübung dieser Tätigkeit besuchen Sie Patienten und führen bei diesen Einstufungen nach Pflegegraden durch.

1. Recherchieren Sie unter dem folgenden Link die seit dem 1. Januar 2017 geltenden Pflegegrade.

Auszug aus § 15 SGB XI:

„Ermittlung des Grades der Pflegebedürftigkeit, Begutachtungsinstrument

(1) Pflegebedürftige erhalten nach der Schwere der Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten einen Grad der Pflegebedürftigkeit (Pflegegrad).

Der Pflegegrad wird mithilfe eines pflegefachlich begründeten Begutachtungsinstruments ermittelt.“ (...)

2. Ordnen Sie den zwei aufgeführten Fallbeispielen mögliche Pflegegrade unter Anwendung der Begutachtungsinstrumente nach dem SGB XI zu.
3. Erstellen Sie selbstständig zwei weitere Fallbeispiele zu zwei von Ihnen noch nicht vergebenen/zugeteilten Pflegegraden entsprechend den Begutachtungsinstrumenten nach SGB XI.
4. Finden Sie heraus, was sich nun durch die Einführung der Pflegegrade im Vergleich zu den zuvor geltenden Pflegestufen für Patienten, Angehörige, Pflegekräfte und Gutachter verändert hat.

Fallbeispiel 1:

Herr Fromm 80 Jahre alt, hat einen Schlaganfall erlitten und ist nun halbseitig gelähmt. Auch hat er seine Sprachfähigkeit verloren, wodurch er sich kaum noch mitteilen kann. Aufgrund von Schluckstörungen kann er nur noch breiige Nahrung zu sich nehmen. Er ist urin- und stuhlinkontinent, benötigt bei allen Verrichtungen des täglichen Lebens Hilfe, da er weder laufen noch allein sitzen oder sich im Bett bewegen kann. Hierdurch hat er auch bereits ein Druckgeschwür entwickelt, weswegen er nach einem Zeitplan gelagert werden muss. Ohne regelmäßig aus der Lunge abgesaugt zu werden, ist seine Atmung stark erschwert, sodass die Gefahr einer Lungenentzündung besteht.

Fallbeispiel 2:

Frau Süß, 70 Jahre alt ist an Diabetes Typ 2 erkrankt. Trotz Schulung kann sie sich noch nicht alleine ihren Blutzucker kontrollieren und das für sie erforderliche Insulin spritzen. Auch mit der Berechnung der Kohlenhydrate und somit der Broteinheiten in den Mahlzeiten kommt sie nicht zurecht. Daher kommt nun zwei Mal am Tag eine Pflegekraft zur Blutzuckermessung und Insulingabe. Auch erhält sie Essen auf Rädern. Damit ist sie zwar zeitlich etwas eingeschränkt und kann nur noch stundenweise das Haus verlassen, kommt aber ansonsten bei der Verrichtung aller anfallenden Dinge im Alltag noch gut zurecht. Lediglich für die anfallenden Hausarbeiten hat sie nun eine Haushaltshilfe.

Material M4: Skizze/Anordnung einer Station/Wohngruppe/Kindertagesstätte mit Arbeitslaufwegen

Arbeitsauftrag

Sie arbeiten als Auszubildende in einer sozialen Organisation. Dies kann z. B. sein: eine Einrichtung für Kinder (Kindertagesstätte, Kinderhort, Kinderheim), eine Einrichtung für Behinderte (ambulant als Tagespflege oder stationär), eine Einrichtung für Kranke (Krankenhaus, Hospiz oder andere Einrichtung des Gesundheitswesens), eine Einrichtung für Pflegebedürftige und alte Menschen (Alten- und Pflegeheim).

1. Fertigen Sie eine Skizze für einen Bereich einer sozialen Organisation an. (Dies wäre z. B. bei einem Pflegeheim eine Station für Demenzerkrankte). Anregungen hierzu finden Sie in Ausbildungsbüchern für z. B. Medizinische Fachangestellte und in Einrichtungen vor Ort oder über Internetauftritte von Unternehmen.
2. Beschriften Sie die Räume für Mitarbeiter (auch an einen Sozialraum denken), Bewohner, Patienten, Besucher, Verwaltung, Lager, Küche, ggf. Räume für Diagnostik und Therapie, ...
3. Zeichnen Sie dann für folgende Personen die Laufwege von 8:00 bis 10:00 Uhr ein:

Mitarbeiterin MA1: Kommt zum Dienst, arbeitet am Schreibtisch im Stationsstützpunkt/Büro, geht zur Personaltoilette, geht zurück zum Schreibtisch, begleitet Besucher 1 zu Patient 1, geht in den Pausenraum, erfasst die Bestände im Lagerraum, füllt die Materialschränke auf, geht zum Schreibtisch.

Mitarbeiter MA2: Kommt zum Dienst, bereitet Frühstück für Patienten in der Küche zu, betreut Patient 2, geht in den Pausenraum, betreut Patient 1, räumt die Küche auf, geht zur Personaltoilette, arbeitet am Schreibtisch, geht zu Patient 2 und begleitet ihn mit seinem Besucher 2 in den Aufenthaltsraum.

Besucher B1: geht zum Stationsstützpunkt, wird von dort zu Patient 1 begleitet.

Besucher B2: geht zu Patientenzimmer 2, wird von dort in den Aufenthaltsraum begleitet.

Patient/Bewohner/Kind P1: bleibt in seinem Zimmer.

Patient/Bewohner/Kind P2: geht mit Mitarbeiter 2 und Besucher 2 in den Aufenthaltsraum.

4. Beantworten Sie nun die folgenden Fragestellungen:
 - Wie weit sind die Laufwege für die Mitarbeiter, für die Besucher und die Patienten?
 - Ist der Stationsstützpunkt mit dem Schreibtisch im Zentrum der Station angeordnet, sodass Mitarbeiter, Besucher und Patienten kurze Laufwege haben?
 - Hat man vom Stationsstützpunkt aus, einen Überblick über die Patientenzimmer?

Material M5: Dienstübergabe

Arbeitsauftrag

1. Erstellen Sie einen Gesprächsleitfaden für ein Dienstübergabegespräch. Sie können dabei auch einen konkreten Fall konstruieren und/oder ein Rollenspiel durchführen.
2. Beachten Sie auch die Regeln zur Moderation. Folgende Inhalte sollen berücksichtigt werden:

Name, Alter, Geschlecht, ggf. Wohnort, soziale Situation, Besucher, Bezugspersonen, Interessen, Beschäftigung, Einschränkungen, Probleme, Ressourcen, Ziele, Maßnahmen, Diagnosen, Therapien, Allgemeinzustand, Besonderheiten, zuständige Ärzte.

Dienstübergabegespräche werden in zahlreichen Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens durchgeführt. Organisationen für Kinder und Jugendliche, behinderte, alte und kranke Menschen arbeiten oft mit zwei bis drei Schichten und sind 24 Stunden für ihre Kunden da. Für einen reibungslosen Arbeitsablauf findet neben der Dokumentation auch häufig eine Übergabe bei Schichtwechsel statt. Um diese nach vergleichbaren objektiven Kriterien abzuhalten, erfordert sie eine strukturierte, an die Dokumentation angelehnte, weitestgehend einheitliche Abfolge, unabhängig von den beteiligten Personen. Sie sollte nicht zu lange dauern und sich am ganzheitlich betrachteten (= Körper, Geist, Seele, soziales Umfeld) Allgemeinzustand der Klientin oder des Klienten orientieren. Das Übergabegespräch kann im Besprechungszimmer oder am Patientenbett stattfinden. Zu Beginn oder am Ende der Übergabe können auch noch die Arbeitsorganisation betreffende Dinge wie z. B. noch zu erledigende Aufgaben besprochen werden.

Material M6: Arbeitsanalyse Teamsitzungen (mögliche Alternative: Pflegevisite)

Arbeitsauftrag

1. Erstellen Sie einen Arbeitsablauf für eine Teamsitzung in einer sozialen Organisation Ihrer Wahl.
2. Beachten Sie dabei die folgenden Handlungsschritte unter Berücksichtigung der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung, bezogen auf Raum, Material, beteiligte Personen:
 - Arbeitshandlung erfassen/Arbeitshandlung planen
 - Arbeitshandlung durchführen/Arbeitshandlung evaluieren
3. Führen Sie eine Teamsitzung als Rollenspiel durch. Mögliche Themen hierzu könnten z. B. sein:

Urlaubsplanung, Einführung von Kommunikationsregeln, Umgang mit Konfliktsituationen,
...

Um Arbeitshandlungen korrekt durchführen zu können, bedarf es konkreter Arbeitsanweisungen. Diese sollten Ziele beinhalten und Auskunft über den genauen Ablauf geben (wann, wie, wie oft, wie lange, wo, durch wen, mit wem wird eine Handlung durchgeführt). Aufgabenverteilung, Zuständigkeiten, Rollen, Protokolle, Dokumentation, Regeln sollten transparent sein. Durch Checklisten und Evaluationen (Fremdevaluation durch z. B. Angehörige, Selbstevaluation) können Ergebnisse überprüft und beurteilt werden. Dies kann in allen Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens stattfinden.