



ZEIT FENSTER

AUS DEM VEREIN

»Die Achterbahn«

POLITIK + RECHT

Die DG Kappeln und
die Auswirkungen
durch die Einführung
des Mindestlohns

AUS DEM VEREIN

»Nicht nur
Großküche!«

AUS DEM VEREIN

Ehrenamt im Schwer-
behindertenbereich

KULTUR

Wie der Glaube in
unserer Einrichtung
gelebt wird ...

TITELTHEMA

Mein Beruf

Ausbildung, Fortbildung, Weiterbildung
und Traineeprogramm im St. Nicolaiheim



Inhalt

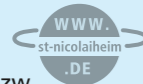
KONTAKT

St. Nicolaiheim Sundsacker e.V.
Redaktion Zeitfenster
 Mehbydiek 23
 24376 Kappeln
 www.st-nicolaiheim.de

Post an das Redaktionsteam:
zeitfenster@st-nicolaiheim.de

WEITERE INFOS

Es gibt Themen, die sehr umfangreich bzw. von individuellem Interesse sind. Diese können wir in unserer Zeitung nur auszugsweise darstellen. Bei der Abbildung des Internet-Symbols finden Sie daher weitere Informationen, Bilder etc. zu dem jeweiligen Thema unter:
www.st-nicolaiheim.de
 > Aktuelles > Vereinszeitung



IMPRESSUM

Ausgabe 1.14
 Erscheinungsdatum: 6/2014

Herausgeber:
 St. Nicolaiheim Sundsacker e.V.

Verantwortlich im Sinne des
 Presserechts: Stefan Lenz

REDAKTION

Miriam Stracke | SB-Bereich
 Claudia Lamarti | Bereichsleitung
 Stefan Lenz | Geschäftsführung
 Marco Bastek | Jugendhilfe
 Nadine Rothschuh | Werkstatt
 Hartwig Neigenfind | Wohnheime
 Marta M. Haase | Verwaltung

Gestaltung: Lenka Hansen
 (www.kenn-zeichen.net)

EDITORIAL
 Prüfungen

→ 3

Spezielle fachliche Anforderungen
 erfordern spezielle
 fachliche Kenntnisse → 12

Weiterbildung zur »Therapeu-
 tischen Fachkraft zur Begleitung
 autistischer Menschen« → 13

Sexualpädagogen – was
 machen die eigentlich? → 14

TITELTHEMA

Mein Beruf

→ 4

»Ich habe getrunken.«
 Moderne Ansätze im Umgang
 mit Alkoholkranken in der
 suchtpsychiatrischen Zusatz-
 ausbildung → 15

Lernen, lernen

... und nochmal lernen ...

»Kein Bratkartoffelkoma!«
 Eine ganz normale Fortbildung
 im St. Nicolaiheim → 7

Fortbildungen als wichtiger
 Bestandteil unseres Qualitäts-
 anspruches → 8

AUS DEM VEREIN

»Die Achterbahn« → 16

POLITIK + RECHT
 Die DG Kappeln
 und die Auswirkungen
 durch die Einführung
 des Mindestlohns → 18

Frischer Tee! – Fortbildung
 als Führungsaufgabe → 9

»Die Nadel im Heuhaufen
 finden ...« – Traineeprogramm
 als interne Talentschmiede → 10

»Mein Traineeprogramm« → 11

AUS DEM VEREIN
 Ehrenamt im Schwer-
 behindertenbereich → 20

AUS DEM VEREIN
 »Nicht nur Großküche« → 22

KULTUR
 Wie der Glaube in unserer
 Einrichtung gelebt wird... → 23

»Was soll eigentlich erreicht werden?«

Es ist Sommer und das Wetter ist wirklich hervorragend. Die Sonne scheint lange und oft und auch das Wasser hat schon Temperaturen, die das Baden zulassen. Für die Region an Schlei und Ostsee sehr wichtig, da der Tourismus vom Wetter stark abhängig ist. Geübt wird die Langsamkeit des Seins.

Eigentlich gute Voraussetzungen für ein tolles Sommerfeeling, wäre da nicht die nicht enden wollende Diskussion über die Art der Prüfung von Einrichtungen durch die Leistungsträger.

Eigentlich ein alter Hut, denn schon im alten Bundessozialhilfegesetz (BSHG) hatten die Leistungsträger, damals Kostenträger, ein Prüfrecht. Auch mit den Novellierungen der Sozialgesetzgebung, dem Sozialgesetzbuch IX und XII, ist dieses Prüfrecht zum Thema Wirtschaftlichkeit und Qualität der Leistungserbringung nicht aufgehoben worden. Als im Land Schleswig-Holstein der erste Landesrahmenvertrag entstand, war auch hier das Thema Prüfrecht explizit aufgeführt worden, allerdings unter dem Begriff »Anlass bezogen«.

Nach Kündigung dieses ersten Vertrages war in den Verhandlungen eines neuen

Vertrages gerade das Prüfrecht ein für die Leistungsträger wichtiges Element. Nun steht also im neuen Landesrahmenvertrag der Begriff uneingeschränktes Prüfrecht. Jetzt wird diskutiert, ob dieses Prüfrecht durch den Landesrechnungshof wahrgenommen werden soll. Seit Jahren ist nun, manchmal auch verbittert, über dieses Prüfrecht gestritten worden und beide Seiten sind ein Stück vom Misstrauen getrieben.

Hat sich eigentlich schon mal jemand überlegt, was geprüft werden soll und zu welchem Zweck? Geht es um die fachgerechte Ausführung der jeweiligen Dienstleistung oder glaubt man, dass die Dienstleistung zu teuer angeboten wird? Egal welcher der beiden Gründe die Ursache ist, Prüfung bedeutet doch immer, dass ich messbare Kriterien habe, mit denen verglichen wird. Das kann eine detaillierte Beschreibung der individuellen Dienstleistung sein oder wie Benchmarking ein Kostenvergleich der einzelnen Bauteile. In beiden Fällen Fehlzanzeige. Zusätzlich kompliziert wird es, da die Vielfalt der Angebote vom Gesetzgeber gewollt ist, damit der betroffene Mensch seine spezielle Hilfe aussuchen kann.

Vergleichbarkeit also Fehlzanzeige. **Vielleicht wäre** es ganz gut, wenn beide Seiten sich zusammensetzen, um statt übereinander miteinander zu reden, denn es geht um das richtige Angebot für den einzelnen Menschen.

Auch heute wird schon durch verschiedene Institutionen geprüft. Aber: ob die Hilfe, die ausgewählt wird, die Richtige für den Menschen ist, das ist die entscheidende Frage. Denn nur wenn ich das bekomme, was für mich als Hilfe richtig ist, ist diese Hilfe auch wirtschaftlich. Oder bestellen Sie sich ein billiges Eis, nur weil es billiger ist, obwohl Sie es eigentlich nicht mögen?

In der Hoffnung, dass Sie in diesem Sommer viel Eis nötig haben und die Partner der Eingliederungshilfen in den Diskussionen einen kühlen Kopf behalten, wünsche ich uns allen eine entspannte und sonnige Sommerzeit!

Herzlich,
 Ihr

Wir haben uns mit Blick auf einen angenehmeren Lesefluss dazu entschieden, die geschlechtsspezifischen Differenzierungen nicht im Einzelnen auszusprechen, sondern in den meisten Fällen die allgemein übliche Form zu wählen.

Mein Beruf

Menschen helfen, professionell und sozial kompetent sein, aber auch zupacken können ...

In einer Zeit, in der fachliches Wissen spätestens nach fünf bis acht Jahren bereits als überholt und veraltet gilt, gehört die Bereitschaft zur Weiterbildung zu einer wesentlichen Grundeinstellung aller Mitarbeiter und ist von großer Bedeutung für jedes Unternehmen.

Von zirka 600 Mitarbeitern in unserem Verein hat die Mehrheit der Beschäftigten ihre Berufsausbildung im pädagogischen und sozialen Bereich absolviert. Sie unterstützen, befähigen, betreuen, helfen und sind die erste Ansprechperson für Menschen mit Behinderung, Angehörige, Ärzte und Behörden. Unsere Mitarbeiter sind echte Allrounder mit einer Vielzahl ausgebildeter Qualifikationen, Organisations-talent und sozialen Kompetenzen.

Begleite mich auf meinem Weg ...





... sowie **Jennifer, HEP im Schwerbehindertenbereich (Erwachsene)**

„Individuell arbeiten zu können, ist das Größte. Hier habe ich die Freiräume, immer wieder neue Fördermethoden auszuprobieren.“



... sowie **Andreas, Abteilungsleiter in der Werkstatt**

„Vom Zivi zum Angestellten, über unser Traineeprogramm zum Abteilungsleiter ... und jetzt für vierzig Beschäftigte und sieben Mitarbeiter verantwortlich.“



... sowie **Nele, Auszubildende zur Bürokauffrau**

„Ich habe in 2 1/2 Jahren drei unterschiedliche Abteilungen kennengelernt. Aktuell koordiniere ich die Produktionsabläufe unserer Werkstatt.“



... sowie **Jana, Erzieherin in der Jugendhilfe, Studentin „Soziale Arbeit“**

„Kein Tag ist wie der andere. Hier prallen Theorie und Praxis aufeinander. – Mein Team bietet mir flexible Arbeitszeiten, die ich für mein Studium brauche.“



... sowie **Michael, Erzieher in der Jugendhilfe**

„Mein Job ist meine Berufung. Auch nach 20 Jahren freue ich mich jeden Tag erneut auf „meine“ Kinder.“



... sowie **Stefanie, HEP im Schwerbehindertenbereich (Kinder)**

„Die Möglichkeit, schon während meiner Ausbildung hier arbeiten zu können, war eine große Hilfe, finanziell unabhängig zu bleiben.“



... sowie **Philipp, Elektroniker, Gruppenleiter in der Werkstatt**

„Seit zwei Jahren bin ich als Quereinsteiger in der Elektroabteilung und qualifiziere mich zur Fachkraft (FAB).“



... sowie **Christina, Erzieherin in der Wohnstätte Ulmenhof**

„Kennengelernt im FSJ ... zusammen die Ausbildung genossen ... und ab jetzt werde ich im Verein durchstarten.“

Unsere Bereiche: Werkstatt · Wohnheime · Schwerbehindertenbereich · Jugendhilfe
 Bewirb Dich für: Ausbildung · Abschlussarbeit · Praktikum · Bundesfreiwilligendienst · FSJ · Arbeitsplatz uvm.



St. Nicolaiheim Sundsacker e.V.
Kappeler Werkstätten

St. Nicolaiheim Sundsacker e. V. / Personalabteilung
 Mehlydiek 21-23 · 24376 Kappeln · Tel. 04642.9144-0
 bewerbung@st-nicolaiheim.de
www.st-nicolaiheim.de



Hier ein Einblick in einige dieser Berufe und die entsprechenden Ausbildungen: Heilerziehungspfleger, Heilpädagoge, Erzieher, Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung, Fachkraft für Pflegeassistenz, Sozialpädagogischer Assistent, Sozialarbeiter ...

Heilerziehungspfleger

Heilerziehungspfleger (kurz HEP) sind für die pädagogische und pflegerische Begleitung und Hilfe von Menschen mit körperlicher, geistiger und seelischer Behinderung verantwortlich. Sie fördern und unterstützen die Eigenständigkeit und das individuelle Leistungsvermögen dieser Menschen, damit sie ihr Leben so selbstständig wie möglich führen können. Es soll eine Hilfe zur Selbsthilfe gegeben werden.

Zu ihren Aufgaben gehören:

- Menschen mit Behinderung zu begleiten und ihnen zu assistieren, sie in ihrer Alltagsbewältigung sowie bei ihrer Verpflegung und bei der Körperhygiene zu unterstützen.
- Außerdem organisieren die HEPs die Freizeitaktivitäten und fördern die soziale und berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung.

Heilpädagoge

Ziel des beruflichen Handelns von Heilpädagogen ist das Fördern vorhandener Fähigkeiten und das Vorbeugen von Behinderungen und sozialer Ausgrenzung des Personenkreises, mit dem gearbeitet wird. Dieser setzt sich aus Menschen jeden Alters zusammen, die unter erschwerten Bedingungen und mit Beeinträchtigungen leben, z. B. geistig behinderte, sinnes- und mehrfachbehinderte oder chronisch erkrankte Menschen sowie emotional und verhaltensauffällige Kinder und Jugendliche.

Erzieher

Das Arbeitsfeld der Erzieher ist sehr komplex und gekennzeichnet durch die Betreuung von Kindern und Jugendlichen. Die Erzieher können auch mit Erwachsenen oder behinderten Menschen jeglichen Alters arbeiten. Sie fördern und unterstützen deren Entwicklung sowie ... → Seite 6

... → die ihrer Familien in unterschiedlichen sozialen Situation und Lebenslagen. Sie planen und dokumentieren Hilfe- und Erziehungsprozesse sowie die hierfür geeigneten und passenden pädagogischen Maßnahmen. Das bedeutet, dass die Erzieher über spezifisches Fachwissen verfügen müssen. Sie benötigen Kenntnisse in der Entwicklungspsychologie und in der Sozialpädagogik ebenso wie in Rechtsfragen. Die fachliche Professionalität unterscheidet sie in ihrer Erziehungsarbeit von den Erziehungsprozessen in ganz alltäglichen Familienverhältnissen.

Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung

Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (FAB) ist eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation für Gruppenleiter in Rehabilitationseinrichtungen und Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Diese Qualifikation ist nach der Werkstättenverordnung (§9 Abs. 3 Satz 2) vorgeschrieben und erfolgt nach Maßgabe des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Sie soll Fachkräfte befähigen, Menschen mit Behinderung eine Teilhabe am Arbeitsleben und die Eingliederung in das Arbeitsleben zu ermöglichen. Als formale Voraussetzung für die Qualifizierungsteilnahme wird der Abschluss eines staatlich anerkannten Ausbildungsberufes (als Facharbeiter, Geselle oder Meister) mit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung in Industrie und Handwerk benötigt.

Fachkraft für Pflegeassistenz

Mit der Neuregelung der Pflegeberufe sind die Regelungen für die Krankenpflegehilfe (KPH) weggefallen. Mit einem Stundenanteil, der über die ehemalige KPH-Ausbildung hinausgeht, wurde eine berufliche Tätigkeit – Fachkraft für Pflegeassistenz (FPA) – geschaffen. Im Mittelpunkt steht die theoretische und praktische Qualifizierung in Pflege und Hauswirtschaft / Versorgung. Kennzeichnend für dieses Berufsbild ist ein breit gefächertes Tätigkeitsfeld mit wechselnden zu koordinierenden Aufgaben. Fachkräfte für Pflegeassistenz betreuen

Menschen, die wegen ihres Alters, einer Behinderung oder einer Krankheit auf tatkräftige Unterstützung angewiesen sind.

Sozialpädagogischer Assistent

Sozialpädagogische Assistenten (SPA) werden für Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe ausgebildet. Bezugspunkte sind das KJHG (Achstes Buch, Sozialgesetzbuch, Kinder- und Jugendhilfe) und das KiTaG (Kindertagesstätten-gesetz) Schleswig-Holstein. Bei dieser Ausbildung handelt es sich um eine Berufsausbildung nach Landesrecht. Sie qualifiziert für eine unterstützende pädagogische Arbeit im Team. Zielgruppe der Arbeit sind Kinder bis zum Alter von 14 Jahren. Das Tätigkeitsfeld umfasst die pädagogische Arbeit mit einzelnen Kindern, mit Gruppen, Elternkontakte sowie pflegerische und hauswirtschaftliche Arbeiten. Sozialpädagogische Assistenten arbeiten als zusätzliche Kraft gemeinsam mit anderen sozialpädagogischen Fachkräften (z. B. Erzieher, Sozialpädagogen) hauptsächlich in Kinderkrippen und Kinderheimen, in kommunalen oder kirchlichen Kindergärten, in Tagesstätten und Wohnheimen für Menschen mit Behinderung. Im Mittelpunkt der Ausbildung zum Sozialpädagogischen Assistenten steht in besonderem Maße der Elementarbereich.

Sozialarbeiter

Sozialarbeiter beziehungsweise Sozialpädagogen befassen sich mit der Prävention, Bewältigung und Lösung sozialer Probleme. Sie beraten und betreuen einzelne Personen, Familien oder bestimmte Personengruppen in schwierigen Situationen. Darüber hinaus erstellen sie Konzepte für die Erziehungs- und Bildungsarbeit und begleiten deren Umsetzung. Sie unterstützen, beraten und betreuen Menschen überall dort, wo diese sozial eingeschränkt sind und ihren Alltag nicht mehr alleine bewältigen können. Zu den Tätigkeiten gehört auch die Beratung beispielsweise bei Suchtproblemen und in Erziehungsfragen. In Kindertagesstätten, Kinderhorten und Schulen übernehmen Sozialarbeiter

beziehungsweise Sozialpädagogen konzeptionelle, organisatorische und pädagogische Aufgaben. Beim Planen zwischenmenschlicher Begegnungen analysieren Sozialpädagogen mögliche auftretende soziale Schwierigkeiten, zeigen deren Ursachen auf und entwickeln Lösungsvorschläge zu deren Verhinderung. Diese stimmen sie zwischen den beteiligten Trägern und Organisationen ab.

Es gibt sehr viele spannende Arbeitsbereiche im St. Nicolaiheim Sundsacker e.V. und ebenso viele spannende Berufe, u. a. Altenpfleger, Altenpflegehelfer, Ergotherapeut, Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderpfleger, Hauswirtschafter, Heimerzieher, Heilerziehungspfleger, Motopädagoge, Pädagoge, Psychologe, ... ■

Lernen, lernen

... und nochmal lernen ...

Kein Bratkartoffelkoma!

Eine ganz normale Fortbildung im St. Nicolaiheim

Friedrich, unser jüngster Sohn, knallte den Esslöffel auf den Tisch, riss die Terrassentür auf und stürmte wortlos durch die Gartenpforte nach draußen. Das Postauto war in unsere Einfahrt eingebogen, und er nahm dem Postboten die Briefe immer persönlich ab, damit der nicht den weiten Weg bis zu unserem Hausbriefkasten laufen musste. Werbung vom Supermarkt lag nun vor mir auf dem Esstisch, ein neuer Gemeindebrief, die Rechnung eines Onlineantiquariats und ein Brief aus der Firma. Das war interessant! Hastig fetzte ich den Umschlag auf. Super! Eine Einladung zur Fortbildung! Wie schön! Darauf hatte ich schon lange gewartet.

Letztes Jahr hatten wir einen neuen Bewohner mit einem ungewöhnlichen Krankheitsbild bekommen. Wir kamen gut zurecht mit ihm, aber vieles war uns doch irgendwie noch unklar. Wir wussten zu wenig. Wir wollten dazulernen, um ihn besser begleiten zu können. Und darum hatte ich vor einigen Monaten einen Fortbildungswunsch an meinen Chef gerichtet. Und jetzt war alles durch: Die Firma hatte einen kompetenten Referenten gesucht und sein Honorar ausgehandelt, andere interessierte Kollegen waren gefunden worden, übernächste Woche konnte es losgehen. Ich freute mich schon auf die Fortbildung.

Ich war früh da. Nichts ist so peinlich wie bei Fortbildungen zu spät zu kommen.

Und ab 8.30 Uhr wurden die Parkplätze rar. An der großen Glastür prangte ein Plakat mit dem Thema meiner Fortbildung. Sehr schön! Der Schulungsraum wurde gerade gelüftet. Aber einige andere Kollegen waren schon da. Das mag ich sehr an Fortbildungen: Man trifft alte Bekannte aus der Firma, die man schon lange nicht mehr gesehen hat. Man trifft neue Leute. Man verbringt einen Tag zusammen mit Kollegen aus einem anderen Bereich. Man arbeitet bereichsübergreifend an einem Thema. Der Referent war schon da und bastelte am Beamer. Und da wurde auch schon der Kaffee aus der Küche auf einem Servierwagen hereingefahren! Oha! Und Kekse gab es heute auch und Obst und Joghurt. Na, heute meinten sie es aber gut mit uns. Der Beamer lief endlich, und da kam auch schon der Verwaltungsleiter. Keine Fortbildung begann ohne ihn. Immer – auch heute – begrüßte er den Referenten, machte ein paar launige Bemerkungen zum Thema und ließ uns dann arbeiten.

Der Tag war anstrengend, aber gut: Erst gab es ein inhaltsreiches Impulsreferat, dann ein paar kleine Diskussionsgruppen, einen kurzen Film, einen fachlichen Austausch im Plenum. Im Nu war es Mittag. Es gab Gulasch oder Fisch zur Auswahl. Oder ich hätte einen Salat nehmen können. Ich nahm den Fisch. Es war ein Riesengewühl im Essenssaal. Bestimmt

zweihundert Kollegen, Bewohner, Betreute und Gäste aßen gemeinsam, auch der Geschäftsführer war da.

Der Nachtisch war am leckersten. Und dann hatten wir noch Zeit. Wir standen ein bisschen vor der Tür und plauderten mit diesem und jenem, besuchten zwischendurch noch mal die Sozialverwaltung und schauten nach neuen Aushängen. Glücklicherweise gab es frischen Kaffee, als es dann weiterging ... und heute sogar Kuchen. Holla, die Waldfee! Heute war unser Glückstag!

Der Referent war echt gut. Niemand fiel ins Bratkartoffelkoma. Wir wühlten uns noch ein wenig durch den Stoff. Und im Nu war auch schon Feierabend. Wir füllten noch unsere Bewertungsbögen aus. Das fand ich auch nett: Ob die Fortbildung praxisnah war, wurde da gefragt, ob wir sie weiterempfehlen könnten, ob der Referent kompetent sei ... Ich konnte alles bejahen: ein gutes Thema – hatte ja auch ich vorgeschlagen! – ein kluger Referent, viele neue Erkenntnisse, ein dicker Stapel an Unterlagen, nette Kollegen, leckeres Essen.

Das war ein guter Tag für unseren neuen Bewohner: Wir können jetzt besser auf ihn eingehen, ihm besser gerecht werden, ihn besser betreuen. ■

Fortbildungen als wichtiger Baustein unseres Qualitätsanspruches

Unsere Arbeit mit jungen und erwachsenen Menschen mit und ohne Behinderungen gehört zu einer der personalintensivsten gesellschaftlichen Aufgaben. Um diesen Aufgaben ständig gerecht zu werden, ist der Einsatz von fachlich qualifiziertem und persönlich geeignetem Personal sowie eine ständige Weiterbildung unserer Beschäftigten unabdingbar.

Fachliche Fortbildung mit hohen Standards, aber auch Austausch in offener und kreativer Atmosphäre sind im St. Nicolaiheim besonders wichtig. Jenseits des Berufsalltages Neues erfahren und gemeinsam für die Erziehungs-, Förder- und Betreuungsarbeit aufarbeiten, das erleben jedes Jahr rund 650 Mitarbeiter des St. Nicolaiheim Sundsacker e. V. in unseren Fortbildungen als Inhouse-Seminare in den vereinsinternen Schulungsräumen oder extern bei berufsspezifischen Anbietern.

Fortbildungen sind kein Luxus, sondern eine betriebliche Notwendigkeit, um die vielen Mitarbeiter unseres Vereins auf dem neuesten Stand pädagogischer Standards und gesetzlicher Vorschriften zu halten.

Den Anstoß für die Inhalte der Fortbildungsangebote setzen im St. Nicolaiheim Sundsacker e. V. Mitarbeiter, Haus- und Abteilungsleitungen und Geschäftsführungen gleichermaßen. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen, regelmäßig wiederkehrenden Schulungen werden Schwerpunktthemen, Einzelangebote und bereichsübergreifende Themen in einem Jahresfortbildungskatalog zusammengestellt.

Die Auswahl der Dozenten ergibt sich in erster Linie anhand der spezifischen Fachlichkeit. Die Kontaktaufnahmen und Vereinbarungen der internen und externen Dozenten erfolgt vereinsübergreifend unter Berücksichtigung der inhaltlichen Vorgaben der Teilbereiche.

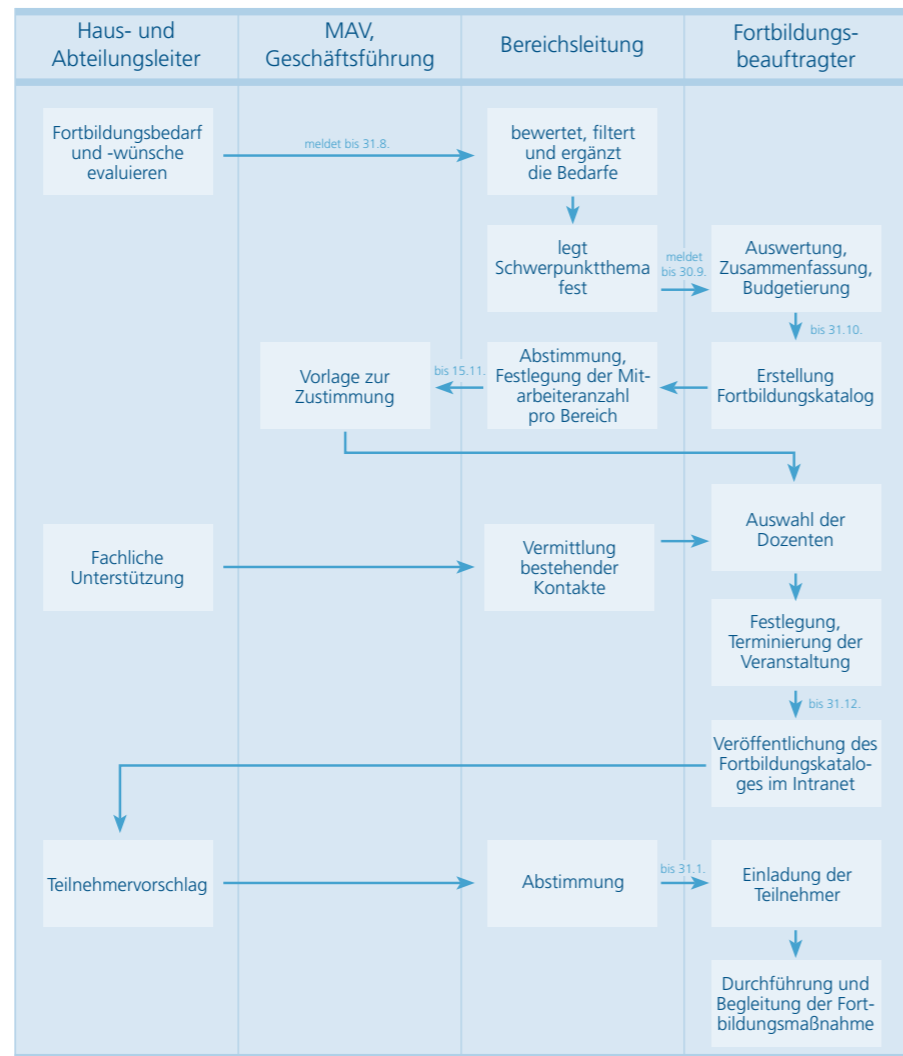
Alle Fortbildungen werden grundsätzlich nach Durchführung durch unsere

Mitarbeiter anhand verschiedenster Kriterien bewertet und zentral erfasst. Auf dieser Grundlage konnte in den letzten Jahren ein umfangreicher Pool an inter-

nen und externen Dozenten zu den unterschiedlichsten Thematiken aufgebaut werden.

Rechtzeitig vor Beginn eines Kalenderjahres wird der vereinseigene Fortbildungskatalog mit den Inhalten und den Terminierungen zu den einzelnen Angeboten veröffentlicht. Er dient zudem als Nachweis für die Ordnungsbehörden in Bezug auf den Umfang, die Fachlichkeit sowie die Anzahl der geplanten Fortbildungsmaßnahmen.

Anhand des nachfolgend dargestellten standardisierten Verfahrens, lassen sich die innerbetrieblichen Prozessabläufe anschaulich nachvollziehen. ■



Frischer Tee!

Fortbildung als Führungsaufgabe

Da war er endlich! Schon seit Tagen hatte ich im Intranet immer mal wieder geschaut, ob der neue Fortbildungskatalog endlich fertig war. Und jetzt war er online. Sehr schön! Ich startete den Download und holte mir noch einen Tee, denn das konnte ein wenig dauern. Vierzig enggedruckte Seiten waren es in diesem Jahr. Eine Riesenmasse an Fortbildungen zu den Bereichen Recht, Software, Fachkompetenz und Management! Ich druckte den dicken Papierstapel aus und begann mit Notizen: Fahrsicherheitstraining ... das würde wieder ein Gedrängel geben, weil immer viele Kollegen teilnehmen wollten. Ich notierte mir am Rand den Namen einer Kollegin, die ich vorschlagen wollte.

Sozialpsychiatrische Zusatzausbildung in Rendsburg ... oha, diese Ausbildung war teuer, aber supergut. Ich hatte sie selbst vorletztes Jahr absolviert. Mal sehen, ob ich da diesmal wieder jemanden aus meinem Team unterbringen konnte. Erst einmal wollte ich noch nachfragen, wer motiviert war.

Hier war es! Eine Kollegin hatte sich die Fortbildung, die auf Seite 17 beschrieben wurde, schon lange gewünscht. Und das passte auch ausgezeichnet: Sie war fachlich sehr gut. Aber in diesem Bereich konnte sie noch etwas lernen. Das war in ihrer Ausbildung einfach nicht vorgekommen.

Ich blätterte weiter – mein Tee war inzwischen kalt geworden – und musste lächeln: Sehr schön! Mein eigener Wunsch war durchgekommen. Gerade als Hausleiter wollte ich selbst immer viele Fortbildungen absolvieren. Und das Thema hier brannte mir schon lange unter den Nägeln. Jetzt ging es los!

Ein paar Tage später war ich zu Besuch auf einem türkischen Basar. Jedenfalls fühlte es sich so an. Mein Vorgesetzter und alle Hausleiterkollegen saßen um einen Tisch, auf dem eine Kaffeekanne und viele Becher standen, und feilschten wie die Kesselflicker. Jeder wollte seine Kollegen aus seinem Team in bestimmten Fortbildungen unterbringen. Jeder wollte das Beste für seine Leute herausholen. Jeder wollte sein Team voranbringen. Mehr als eine Stunde wurde diskutiert, argumentiert und getauscht. Namen wurden in die Runde geworfen. Dann waren wir fertig. Ich hatte Glück: Die meisten Wünsche meiner Teamkollegen und meine eigenen Vorstellungen konnte ich durchbringen. Bei zwei oder drei Fortbildungen war ich leider leer ausgegangen. Es gab zu viele Interessenten. Schade! Aber bestimmt würde es im nächsten Jahr klappen.

Jedes Jahr mussten wir einen Kompromiss finden zwischen dem Angebot, den Wünschen der Kollegen und meinen eigenen Vorstellungen als Vorgesetzter, welcher Mitarbeiter hier oder da noch etwas lernen konnte. Das Angebot war wirklich breit – 40 Seiten! – aber der Bedarf war auch immer riesig.

Ich bin echt froh als Hausleiter dieses Instrument zu haben: Immer wieder

merken wir im Betreuungsalltag, dass wir hier oder da, bei diesem oder jenem Thema Wissenslücken haben, neuen Themen ein wenig ratlos gegenüberstehen, manchmal an unsere Kollegen stoßen. Wie gut, dass meine Kollegen im Team und ich Fortbildungen von der Basis her aktiv anregen und durchsetzen konnten – praxisorientiert, auf bestimmte Klienten bezogen, realitätsnah. Wie gut, dass ich den einen oder anderen Kollegen von mir aus zu einer Fortbildung schicken konnte, weil ich gemerkt hatte, wo es bei ihm manchmal ein wenig schwerläufig wurde.

Ich kenne die genauen Zahlen nicht. Aber das muss sicher eine Menge Geld kosten – gut investiertes Geld, sehr viel teurer als ein paar billige Teebeutel. Denn wenn wir aufhören zu lernen, werden wir ganz schnell überholt und von gestern sein. Abgestandener Tee von gestern schmeckt auch nicht mehr. Alle Bereiche, alle Gruppen und Teams durchlaufen jedes Jahr neue Fortbildungen. Dass das St. Nicolaiheim eine lernende Einrichtung ist, das ist wirklich Realität und nicht nur eine leere Behauptung.

Als dann die Mail mit den gemeldeten Teilnehmern im Team ankam und alle Kollegen erfuhren, welche Fortbildungen sie in diesem Jahr absolvieren konnten, gab es viele zufriedene Gesichter. Und die Enttäuschten werden sicher nächstes Jahr an die Reihe kommen.

Ich lächelte, als alle Kollegen um den Schreibtisch im Büro herumstanden, in der Mail blätterten und durcheinanderredeten. Jetzt musste ich mir erst einmal einen frischen Tee kochen. ■



»Die Nadel im Heuhaufen finden ...«

Traineeprogramm als interne Talentschmiede

Schon lange galten die Traineeprogramme als hervorragender Einstieg für künftige Top-Führungskräfte.

Seit 2007 setzt der St. Nicolaiheim Sundsacker e. V. im Rahmen der Personalentwicklung ein betriebsinternes Traineeprogramm für angehende Führungskräfte um.

Nicht elitär sollen sie sein, die guten und hochqualifizierten Führungskräfte, die wir ausbilden, sondern sie sollen die Werte, die Kultur und die Philosophie des Unternehmens gestalten und somit maßgeblich zum Geschäftserfolg beitragen. Die neuen Führungskräfte sollen auch ein gutes Betriebsklima und ein stabiles und gemütliches Zuhause für die im Verein lebenden und arbeitenden Menschen schaffen. Ziel dieses vereinsinternen Qualifizierungsprogramms ist es, talentierte und engagierte Mitarbeiter zu identifizieren, methodisch zu fördern und auf Positionen mit Führungs- und Leitungskompetenz vorzubereiten.

Auch aus der Perspektive des zu erwartenden demographischen Wandels, infolge dessen die Belegschaft immer älter und die Zahl der Erwerbstätigen

– und somit auch die Zahl der Fach- und Führungskräfte – langfristig sinken wird, ist jedes Unternehmen aufgefordert, bereits heute eine langfristige Nachfolgeplanung vorzunehmen.

Mit seinem Traineeprogramm fördert der Verein schon heute seine Führungskräfte von morgen. Das Traineeprogramm ist unsere interne Talentschmiede, von der sowohl die Teilnehmer als auch das Unternehmen profitieren. An dem vereinsinternen Programm dürfen alle Mitarbeiter teilnehmen, die ein mehrstufiges Auswahlverfahren erfolgreich bestanden haben. Die Voraussetzungen für jede Bewerbung sind ein unbefristeter Dienstvertrag außerhalb der Probezeit bei Beginn des Traineeprogramms und folgende fachliche Qualifikationen: Staatlich anerkannter Erzieher, Heiler-

ziehungspfleger, Heilpädagoge mit mindestens 3-jähriger Berufserfahrung oder Sozialpädagoge, Meisterausbildung im Handwerk, Fachwirt, Betriebswirt oder gleichgestellte Berufsausbildungen.

Das Traineeprogramm setzt sich aus drei Bausteinen zusammen: ein Mentoring von Bereichsleitern und Trainees, begleitende Seminare (9 Module) und eine praxisbezogenen Arbeit bzw. ein gemeinsames öffentlichkeitswirksames Projekt, das die Trainees im Laufe der Qualifizierung gemeinsam planen, organisieren und durchführen. Die Dauer des Traineeprogramms ist auf zwei Jahre festgelegt. Die Mitarbeiter schließen mit dem Unternehmen einen Traineevertrag ab und verpflichten sich, außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit an allen Modulveranstaltungen teilzunehmen und die Aufgaben im Rahmen des Mentoring-Programms zu erledigen. Bei erfolgreichem Abschluss des Traineeprogramms erwerben die Mitarbeiter den vorrangigen Anspruch auf Berücksichtigung bei einer zu besetzenden, freien Stelle als Haus- bzw. Abteilungsleiter.

Die Seminare bestehen je nach Lernstoff zum Teil aus Vorträgen und Workshops. Das erwähnte Mentoring-Programm bedeutet eine individuelle Förderung der Nachwuchskraft durch die Mentoren. Im St. Nicolaiheim Sundsacker e. V. übernehmen diese Aufgabe die fünf Bereichsleiter. Mentoren führen angehende Führungskräfte in den Führungs- und Leitungsaltag und in die Unternehmenskultur ein. Gleichzeitig bieten sie ihnen Gelegenheit, das persönliche Beziehungsnetz im Beruf zu erweitern und zu pflegen. Gemeinsam werden Antworten auf Fragen, die sich aus Praxis ergeben, gesucht, d. h. aktuelle berufliche Themen, Entwicklungsperspektiven und die anstehenden Probleme des Führungsalltags werden reflektiert.

Gründe, die für einen Einstieg in das Traineeprogramm sprechen, gibt es viele. Eines der wichtigsten Argumente ist si-

cherlich die breit gefächerte Qualifizierung, die man innerhalb der 24 Monate genießt. Man lernt verschiedene Bereiche und Abteilungen, Aufgabenbereiche und Personen kennen. Vor allem der Aufbau eines Personen-Netzwerkes innerhalb des Vereins kann von großem Vorteil sein. Die Trainees eignen sich ein Denken an, das die Gesamtzusammenhänge im Verein miteinbezieht und gewinnen so oft einen viel besseren Überblick und ein tieferes Verständnis für die gesamte Vereinsorganisation.

Natürlich ist nicht immer alles Gold, was glänzt. Zwar bietet das Qualifizierungsprogramm eine hervorragende Chance. Doch auch im besten Traineeprogramm ist der Erfolg nicht vorprogrammiert.

Neben der Freizeit, die Trainees für das Programm aufbringen, konzentrieren sich viele von ihnen hauptsächlich auf ihre fachlichen und formalen Qualifikationen und Leistungen und vergessen dabei, sich selbst in das Traineeprogramm einzubringen. Ohne persönliche und soziale Kompetenzen, ohne individuelle Stärken und Schwäche bleiben Trainees farblos. Es ist darum enorm wichtig, eigene Schwächen und Grenzen zu erkennen und dadurch ein gutes Selbstbewusstsein und eine hohe Selbstreflexion zu zeigen – zwei Eigenschaften, die Führungskräfte in allen Positionen brauchen.

Um herauszufinden, ob das Traineeprogramm für einen selbst geeignet ist, sollte man sich zunächst überlegen, was

man vom Aufstieg in die mittlere Führungsebene erwartet. Zu diesem Zweck kann es helfen, sich folgende Fragen zu stellen: Brauche ich feste Strukturen oder will ich Strukturen schaffen? Wie viel Verantwortung möchte ich übernehmen? Will ich »an der Basis« tätig sein und eine Führungsposition übernehmen?

Dafür sollte man eine Eigenschaft nutzen, die uns alle voneinander unterscheidet: Die Persönlichkeit. ■

»Mein Traineeprogramm«

Auf das Traineeprogramm rückblickend, sind für mich drei Schwerpunkte aus der Weiterbildung nachhaltig geblieben.

Zum einen das Mentoring, bei dem der Mentor einen Trainee in der Zeit des Traineeprogramms unterstützt und berät. Während der Zeit des Trainee-Programms begann meine Tätigkeit als Abteilungsleiter im Holzbereich. Gerade da war die Unterstützung eines Bereichsleiters sehr hilfreich. Es standen viele Veränderungen in dem Bereich an und so konnte ich mit dem Mentor zusammen viele Themen vorher besprechen, seine Sichtweisen dazu hören und somit Entscheidungen treffen, die gut überlegt waren und mir damit Sicherheit gaben. Konstruktives Feedback war gerade in dieser Zeit sehr wichtig.

Zum anderen die Shadowing-Einsätze, bei denen ich meinen Mentor in verschiedenen Arbeitssituationen im Alltag begleitet habe.



... sowie **Andreas, Abteilungsleiter** in der Werkstatt

»Vom Zivi zum Angestellten, über unser Traineeprogramm zum Abteilungsleiter ... und jetzt für vierzig Beschäftigte und sieben Mitarbeiter verantwortlich.«

Ich bekam tiefe Einblicke in die Strukturen eines anderen Bereiches und konnte diese wesentlich besser verstehen. Wichtig war ebenfalls die Begleitung des Mentors bei Personal- und Konfliktsprachen. Dies waren zu dem Zeitpunkt alles Themen, die mich als gerade gestarteter Abteilungsleiter interessierten.

Als dritten nachhaltigen Punkt des Traineeprogramms sehe ich das Modul Teambildung unter den damaligen Trainees sowie die daraus entstandenen Erkenntnisse zur Umsetzung innerhalb des eigenen Teams. Uns Trainees vereinten zu der Zeit dieselben Ziele: uns weiterzubilden und Leitungsfunktionen in unserem Verein übernehmen zu wollen. Bis

heute treffen wir Trainees uns in unregelmäßigen Abständen zum Austausch unserer Erfahrungen. Darüber hinaus waren alle weiteren Module, wie z. B. Arbeitsrecht, Volkswirtschaftslehre oder die Sozialgesetzgebung, ebenfalls sehr hilfreich und wichtig für meine Arbeit als Abteilungsleiter – und dies bis heute hin.

Die Zeit während des Traineeprogramms war sehr anstrengend, ich habe es aber als eine Bereicherung zu meiner täglichen Arbeit gesehen. ■

Spezielle fachliche Anforderungen erfordern spezielle fachliche Kenntnisse

Der Deutsche Bundestag legte 1975 einen Bericht zur Psychiatrie vor, der feststellte, »daß eine sehr große Anzahl psychisch Kranker und Behinderter in den stationären Einrichtungen unter elenden, zum Teil als menschenunwürdig zu bezeichnenden Umständen leben müssen.«

Es wurden Sofortmaßnahmen beschlossen, die einen radikalen Neuanfang im Umgang mit psychisch Kranken und mit geistig Behinderten bewirkten.

Nach und nach wurden neue, wirksame Medikamente eingeführt, Therapien begonnen und die riesigen Anstalten wurden aufgelöst. Es kam in den achtziger Jahren zu einer deutschlandweiten Enthospitalisierung und zu einer Emanzipation von Menschen mit psychischen Krankheiten und geistiger Behinderung: Sie werden seitdem wohnortnah betreut.

Es gibt zahlreiche Wohngruppen und eine ambulante Betreuung, Tageskliniken, Werkstätten für psychisch Kranke und Werkstätten für Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen sowie Institutsambulanzen.

Behinderte Menschen mieten heute Wohnungen und werden dort betreut. Sie sind so frei wie alle anderen Menschen auch. Das St. Nicolaiheim betreut viele dieser Menschen ambulant in ihren Wohnungen und auch stationär in Wohnheimen, in Werkstätten und auf

kundennahen Arbeitsplätzen.

Und dafür braucht es Spezialwissen zu Krankheitsbildern und Medikamenten, spezielle Kenntnisse über Therapien und rechtliche Fragen, zu Sexualität und den Umgang mit Abhängigen, ebenso wie besondere Fähigkeiten, um bei der Bewältigung von psychischen Krisen oder bei der körperlichen Pflege helfen zu können. Nicht alles lernen Erzieher, Sozialpädagogen oder Heilerziehungspfleger schon in ihrer Ausbildung. Sogar nach einem erfolgreichen Abschluss werden alle Mitarbeiter fortlaufend weitergebildet – auch in speziellen Zusatzausbildungen.

Im Folgenden werden beispielhaft drei Zusatzausbildungen beschrieben, die schon viele Mitarbeiter im St. Nicolaiheim absolviert haben, um für alle Betreuten eine qualitativ hochwertige, effektive und exzellente Betreuung zu gewährleisten. ■



Weiterbildung

zur »Therapeutischen Fachkraft

zur Begleitung autistischer Menschen«

Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Einrichtung haben sich bei der Betreuung und Förderung unserer Bewohner im Laufe der letzten Jahre Schwerpunkte ergeben.

Ein ganz besonders wichtiges und interessantes Fachgebiet stellt die Behandlung und Betreuung von Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung dar. Immer mehr Anfragen für Kinder und Jugendliche, die auf uns zukommen, sind diesem Personenkreis zuzuordnen.

Um die Betreuung dieser Menschen fachlich qualifiziert zu untermauern, bekam ich als erste Erzieherin des Vereins die Möglichkeit, an einer Weiterbildung auf diesem Fachgebiet teilzunehmen. Sie wird vom Institut für berufliche Aus- und Fortbildung (IBAF) in Rendsburg angeboten.

Die Weiterbildung zielt darauf ab, die verschiedensten Formen des Autismus-Kreises zu erkennen, zu begleiten und unterstützende Hilfen anbieten zu können. In 335 Unterrichtsstunden wurde sehr praxisnah grundlegendes und aktuelles Wissen über das sehr vielfältige Spektrum vermittelt. Besondere Schwerpunkte wurden auf Therapieplanung, Beratungsarbeit, rechtliche Grundlagen, Qualitätsmanagement sowie Übergänge gestalten, Umgang mit Krisen, Verweigerungen, Tics, Stereotypen, Zwänge, Pubertät, Sexualität, Wohnen und Altersperspektiven gelegt.

Später, nach der Weiterbildung, gehört die Förderung, Unterstützung und vor allem die Alltagsbewältigung der zu Betreuenden zu den Schwerpunkten der therapeutischen Fachkraft.

Eine weitere wichtige Aufgabe besteht aber darin, die Mitmenschen um die Person mit Autismus-Spektrum-Störungen herum, insbesondere die Kollegen, aufzuklären und das Interesse an der Behandlung und dem Umgang mit diesen Menschen zu wecken.

Für mich ergaben sich während und nach der Weiterbildung viele Erkenntnisse, die ich motiviert weitergeben möchte. Und ich bin gerne bereit, meine Erfahrungen für Beratungen in Teams und Einzelsituationen zur Verfügung zu stellen. Da der Bedarf an Wissen über die Autismus-Spektrum-Störung in unserer Einrichtung besonders hoch ist, werden auch in diesem Jahr noch weitere pädagogische Mitarbeiter auf diesem Fachgebiet geschult werden.

In unserer täglichen Arbeit haben wir mit vielen unterschiedlichen Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung zu tun. Um therapeutisch und pädagogisch arbeiten zu können, muss eine individuelle Beziehung auf gegenseitigem Vertrauen geschaffen werden. Dies kann nur entstehen, wenn Menschen mit Handicap dort abgeholt werden, wo sie gerade stehen. Dies bedeutet seitens des Mitarbeiters eine hohe Empathiefähigkeit und die Begegnung mit dem Klienten auf Augenhöhe.

Hierzu ein paar Beispiele: Ein junger Mann mit autistischen Zügen interessierte sich leidenschaftlich für Gehwegplatten.

Um ihm Interesse zu signalisieren, stellten wir uns immer wieder zu ihm und betrachteten gemeinsam mit ihm lange Zeit diese Platten. Als er unser Interesse für das gleiche Thema spürte, konnte er Vertrauen entwickeln.

Ein anderer Jugendlicher riss täglich Tapeten in der Wohngruppe ab. Wir mussten zunächst herausfinden, warum er dies tat und konnten ermitteln, dass es das Geräusch war, was ihn faszinierte. Die meisten Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung haben eine andere Wahrnehmung. Häufig nehmen sie akustische Reize viel intensiver, lauter und ausgeprägter wahr. Viele halten sich häufig bei geringem Geräuschpegel schon die Ohren zu, während andere gezielt spezielle Geräusche suchen. Für den Jugendlichen konnten daher spezielle Maßnahmen entwickelt werden, wie z. B. eine Stellwand zum Reißen von Tapeten. Auch das Anbringen von vielen Klettverschlussstreifen an seinen Einrichtungsgegenständen, die er immer wieder auf und zu machen konnte, bewirkte, dass er sich an der Geräuschbildung erfreute.

Manche Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung nehmen auch unsere tägliche Kommunikation als sehr irreführend wahr. So fragte uns ein Mädchen, ob Tomaten wirklich auf die Augen gehörten, da ihre Mutter sie in einer Hausaufgabensituation fragte, ob sie Tomaten auf den Augen hätte. ■



Sexualpädagogen

- was machen die eigentlich?

Im Jahr 2012 haben wir beim Institut für Sexualpädagogik (ISP) Dortmund die Weiterbildung »Sexualität und Behinderung« absolviert und dürfen uns nun Sexualpädagoginnen nennen. Das war aber natürlich nicht der entscheidende Grund, diese Weiterbildung zu machen. Wir wollten vielmehr Fachwissen für dieses Thema sammeln und dies dann auch in der Praxis umsetzen.

So waren wir bereits vor der Weiterbildung an der Entwicklung der sexualpädagogischen Konzeption beteiligt. Diese Konzeption regelt, wie wir im Verein mit bestimmten sexualpädagogischen Themen umgehen wollen und vor allem, wie wir uns zu bestimmten Fragestellungen positionieren.

Die Konzeption ist schön und gut, um den Rahmen abzustecken, in dem wir uns bewegen wollen. Aber wie passiert denn das in der Praxis? Die Suche nach Antworten auf genau diese Frage begleiten wir.

Die Konzeption regelt beispielsweise unseren Umgang mit dem Thema Sexualassistenz insofern, als dass wir in unserem Verein »JA« sagen zur Anwendung von Sexualassistenz mit der Einschränkung, dass diese aber nur durch externe Fachleute durchgeführt werden soll.

Aha.

In der Praxis stehen die Mitarbeiter nun aber vor einem Bewohner, der vielleicht nicht verbal klar sagen kann, dass er diese Leistung WILL – oder eben nicht. Oder im Hintergrund gibt es Eltern oder Rechtsbetreuer, die ein Wörtchen mitreden wollen oder die dagegen sind.

Dürfen sie das? Und wenn alle anderen Voraussetzungen für die Nutzung einer Sexualassistenz geschaffen sind – an wen wendet man sich nun? Wer bietet so etwas an?

Das sind genau die Fragen, die beantwortet werden müssen, wenn wir die Konzeption im Sinne unserer Betreuten in die Praxis umsetzen wollen. Unser Anspruch ist, dass die Umsetzung der Konzeption nicht daran scheitert, dass niemand diese Fragen beantworten kann. Wir können das auch nicht immer aus dem Stehgreif. Aber wir sind da, um zu beraten und zu recherchieren und Mitarbeiter zu unterstützen, damit diese Fragen geklärt werden können.

Wir begleiten verschiedene Arbeitskreise innerhalb des Vereins. Diese haben neben viel Netzwerkarbeit den Zweck, immer wieder zu schauen, wie die Umsetzung in der Praxis läuft und was Mitarbeiter noch brauchen, um gute, sexualpädagogische Arbeit – immer im Sinne unserer Konzeption – zu leisten. Mehr Fachwissen? Sicherheit bei bestimmten Themen? Ideen zur Aufklärungsarbeit?

Alle Arbeitskreisteilnehmer haben auch eine Multiplikatorenfunktion und geben Informationen an ihre Kollegen weiter – aber auch immer wieder den Anstoß und

die Motivation, sich mit Sexualpädagogik auseinanderzusetzen und zu hinterfragen, wie kompetent wir denn darin sind, unsere Betreuten bei einer selbstbestimmten Sexualität zu begleiten?

Ideal ist es, wenn sich aus der Auseinandersetzung in der direkten Betreuung Bedarfe ergeben und daraus sexualpädagogische Angebote entstehen: Frauen- und Mädchengruppen, Aufklärungsabende, Selbstbehauptungskurse ... nicht alles muss von uns durchgeführt werden, aber wir beraten und begleiten sexualpädagogische Angebote.

Und: Wir legen den Finger auf die Wunde. Wir sehen es als unsere Aufgabe, Betreute über ihre Rechte aufzuklären, sie zu motivieren, diese durchzusetzen und darauf aufmerksam zu machen, wenn Strukturen fehlen, um diese umzusetzen.

So bekennen wir uns z. B. klar zur Begleitung von Elternschaft behinderter Menschen. Wir können Elternschaft aber nur begleiten, wenn es Konzepte gibt, wo und wie wir diese Begleitung und Betreuung anbieten können.

Schwachstellen wie diese zu finden und die Entwicklung zu begleiten, damit unsere »Kunden« auch praktisch und nicht nur theoretisch von der Konzeption profitieren, ist uns ein Anliegen. ■

Moderne Ansätze im Umgang mit Alkoholkranken in der suchtpsychiatrischen Zusatzausbildung

Als Thomas (Name vom Verfasser geändert) in unseren VW-Bus stieg, hatte er eine Fahne. Er roch dermaßen stark nach Alkohol, dass ich meine Fensterscheibe ein wenig herunterkurbelte. Mein erster Reflex war schwach: Eigentlich hätte ich gerne geschimpft, was das sollte, und ihn zur Rede gestellt und angeherrscht, ob er vergessen habe, dass sich seine Medikamente nicht mit Alkohol vertrügen. Ich musste nur einmal tief Luft holen und schwieg dann während der Fahrt.

Abends, als es ruhig wurde im Haus kam Thomas leise ins Büro. Sein Atem roch sehr auffällig nach Pfefferminzdrops. Ich schob meine Computertastatur weg und schaute ihn an. Er drückte ein wenig herum und sagte dann kleinlaut:

»Ich habe getrunken.«

Ich war begeistert. Ich grinste von einem Ohr bis zum anderen. Ich hätte ihn umarmen können. Beinahe wäre ich aufgesprungen.

Es funktionierte. Was ich gelernt hatte in meiner suchtpsychiatrischen Zusatzausbildung bei der IBAF in Rendsburg klappte tatsächlich im wirklichen Leben. Ich war wirklich begeistert.

Aufgewachsen bin ich noch mit der alten Konfrontationsmethode: Wenn früher jemand getrunken hatte, dann wurde man energisch, vielleicht auch laut, beschrieb die schrecklichen Konsequenzen in den schwärzesten Farben, schimpfte und zeigte seine eigene Verbitterung über den angeblich schwachen »Säufer«.

Doch schon vor mehreren Jahren wurde festgestellt, dass so kaum Verbesserung möglich ist. Wer angeeckt wird, ist überhaupt nicht motiviert, sich zu ändern. Vorwürfe eröffnen kein Potenzial für neuen Mut und neue Kräf-

te. Alkoholranke Menschen brauchen etwas anderes: einen Mitmenschen, der freundlich und ehrlich mit ihnen redet, der sie verstehen will, der den Schmerz mitfühlt, der dabei klar und konsequent bleibt. Natürlich darf das nicht in Rummelgelaber und ein Kuschepläuschen abgleiten. Aber Lob motiviert viel mehr als Kritik. Anerkennung und Respekt geben neuen Mut zur Veränderung.

Wie sollte ich Thomas loben? Er hatte doch gegen den entschiedenen Rat der Ärzte enorme Mengen Alkohol konsumiert. Ich zog meine Computertastatur wieder zu mir heran und blätterte in unserer Dokumentation: tatsächlich, beim letzten Mal war Thomas nach sechs Wochen rückfällig geworden. Diesmal hatte er fast vier Monate durchgehalten, bis er wieder zur Flasche gegriffen hatte. Ich war wirklich begeistert: Der Mann hatte seine Abstinenzzeit verdoppelt! Wochenlang hatte er gekämpft und vier Monate lang Tag für Tag seinen Kampf gegen den enormen Suchtdruck gewonnen. Ich selbst würde das nie schaffen. So stark zu sein – so lange Zeit. Wenn das kein Erfolg war, was dann? Thomas war völlig erstaunt, als ich ihm gratulierte und ihn zu seinem Erfolg beglückwünschte. Er hatte mit Rummellerei gerechnet und stieß bei mir auf Lob, auf ehrliche Bewunderung und Respekt.

Als er sich wieder gefasst hatte, sprudelte es aus ihm heraus, dass er doch gar nicht habe trinken wollen, aber er habe seinen Frust nicht mehr ausgehalten. Und er habe sich keinen Rat mehr gewusst. Der Schnaps sei eigentlich wie ein Medikament gewesen. Aber er wolle doch ohne diese Droge auskommen. Er wisse selbst, wie schädlich das für ihn sei ... Ich saß nur da und freute mich. Ich musste ihn nicht motivieren und überre-

den, nicht überzeugen, nicht anklagen: Das erledigte er ganz alleine viel besser. Zuletzt richteten wir unseren Blick in die Zukunft: Er wolle wieder vier Monate abstinent bleiben, das sei sein Ziel. Ob ich ihm helfen könne. Ich solle ihn öfter mal einem Atemalkoholtest unterziehen und dürfe auch mal in seinen Schränken nach leeren Flaschen suchen. Das fände er echt gut. Reden und Kontrolle, das würde ihn unterstützen.

Niemals hätte ich so strenge Kontrollen vorgeschlagen.

Aber er wollte es. Und er bekam sie. Und: es half. Natürlich ging er auch weiter zu seiner Selbsthilfgruppe. Natürlich würde er irgendwann mal wieder rückfällig werden. Das wussten wir beide. Und das war auch gar nicht schlimm. Aber er war wieder hoch motiviert. Er war positiv gestimmt. Er hatte ein Ziel. Er wollte es schaffen. Er würde Hilfe annehmen. ■

Eine neue Wohngruppe für Kinder und Jugendliche entsteht!

»Die Achterbahn«

Der Verein benötigte eine neue Wohngruppe für Kinder und Jugendliche. Den zahlreichen Anfragen von Eltern und Ämtern musste jahrelang mangels freier Plätze abgesagt werden, was immer wieder zu Enttäuschungen führte.

Im Jahre 2012 zeichnete sich eine Lösung ab. Der Verein konnte den Komplex des ehemaligen Jugendaufbauwerk (JAW) in Süderbrarup kaufen.

Die Lage ist für die Wohngruppe optimal: ein wenig abseits, aber dennoch

nur wenige Gehminuten vom Ortskern entfernt, so dass die Kinder einerseits in einem sicheren und ruhigen Umfeld leben können, und andererseits eine Teilhabe am Leben in der Gemeinde gewährleistet ist. Die Lage direkt an der

Bahnstrecke Flensburg – Kiel ermöglicht weiterhin eine gute Verkehrsanbindung für Ausflüge in die nahegelegenen Orte. **Die ersten** wartenden Eltern kamen, um das Gelände und die Gebäude in Augenschein zu nehmen. Aufgrund des langen Leerstandes zeigten die Gebäude zahlreiche, durch Vandalismus bedingte Beschädigungen; fast alle Fenster und Lampen waren in einem beklagenswerten Zustand. Aber dennoch: Jeder konnte sich vorstellen, wie die großzügigen Räumlichkeiten nach einer Sanierung wieder in einem neuen Licht erstrahlen könnten.

Ein Name für die Wohneinrichtung war schnell gefunden: Das Haus »Achterbahn«, da es »achter de Bahn« liegt. Zum anderen spiegelt der Name das turbulente Leben von 15 unterschiedlichen Kindern und Jugendlichen in einem Haus mit zwei Wohngruppen wider. Das Haus ist in drei unterschiedliche Flügel aufgeteilt. Das Konzept sieht eine Differenzierung in eine geschlossene »Intensivgruppe« für vier Kinder und Jugendliche sowie eine offene Gruppe mit elf Kindern vor. **Letztere**, relativ große Gruppe könnte aufgrund der räumlichen Voraussetzungen noch einmal in zwei Gruppen unter-

teilt werden, um den Kindern und Jugendlichen ein noch überschaubareres Umfeld zu bieten. Der große Psychomotorikraum und ein kleinerer Beschäftigungsraum können von allen Kindern genutzt werden. Jede Gruppe verfügt über ein großes Wohnzimmer, das den unterschiedlichen Bedürfnissen angepasst wird. **Die Kontakte** zu den interessierten Familien wurden intensiviert, Besuche im häuslichen Umfeld von den zukünftigen Erziehern unternommen und viele Gespräche über den Hilfebedarf, die Vorlieben, Wünsche und Neigungen der Kinder und Jugendlichen geführt.

Aus bautechnischen Gründen musste die Eröffnung des Hauses immer wieder verschoben werden, was für die Familien eine sehr große Geduldsprobe darstellte. Endlich konnte das Haus am 15. Januar 2014 eröffnet werden. Zwei Jugendliche zogen ein und wurden in der Anfangszeit ganz intensiv in ihre neue Wohnsituation eingeführt. Nach und nach kamen weitere Kinder und Jugendliche hinzu und das betreuende Team wurde personell verstärkt. Inzwischen wohnen acht Kinder und Jugendliche im Alter von 13 bis 19 Jahren in der Achterbahn und haben ihr erstes Osterfest gefeiert. ■



8,50 €

DG KAPPELN und die Auswirkungen durch die Einführung des Mindestlohns

Seit der Gründung im Jahr 2002 ist es das erklärte Ziel der Dienstleistungsgesellschaft Kappeln mbH (DG), Menschen mit und ohne Behinderungen in Arbeit zu bringen und weiterzuqualifizieren. Diese Mitarbeiter, häufig mit Behinderungen oder Lernschwächen, haben oftmals kaum bis keine Chancen auf einen Arbeitsplatz.

Per Gesetzesdefinition haben Integrationsfirmen mehr als einen Auftrag. Sie sollen einerseits besonders betroffene, schwerbehinderte Menschen beschäftigen und sich mit ihren Produkten und Dienstleistungen am Markt behaupten, andererseits sollen sie für einen Teil der Belegschaft eine Brückenfunktion übernehmen, und dadurch die Beschäftigung in einem anderen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes ermöglichen. Seit 2002 hat die DG Kappeln 116 Mitarbeiter an andere Betriebe vermittelt.

Was bedeuten 8,50 Euro Mindestlohn für die DG als Arbeitgeber?

Durch die Lohnnebenkosten kommen wir als Arbeitgeber dabei auf Lohnkosten in Höhe von 12,97 €. Hierbei sind der Sachkostenaufwand, Kosten durch die Verwaltung, Beschaffungskosten von Arbeitsmaterialien/Equipment wie z. B. die einfache Schaufel für den Gartenhelfer oder teure Maschinen für die Kabelbaumfertigung noch nicht enthalten. Auch können wir mit diesem Stundenlohn keine Gewinne für eventuelle Rücklagen erzielen. Die Stundensätze, die wir an unsere Auftraggeber weitergeben, decken den Mindestlohn nicht ab. Die Frage, die sich daraus ergibt, lautet:

Welcher Kunde akzeptiert einen höheren Stundensatz für ungelernete Arbeitskräfte?

Und nicht nur der höhere Stundensatz stellt ein Problem dar, sondern – damit verbunden – die Konkurrenz. So wird sich vermutlich der Großteil der Auftraggeber einen Dienstleister suchen, der zu gleichen Konditionen Fachkräfte bietet. Der Wegfall von Aufträgen würde Entlassungen im Bereich der Mitarbeiter, die durch ihre Einschränkungen nicht die Leistungen bzw. eine 100-prozentige Produktivität erbringen können, nach sich ziehen. In einigen Produktionsbereichen, wie beispielsweise in der Elektro-/Kabelbaumproduktion, haben wir jetzt schon einen großen Teil der Aufträge an den ausländischen Markt wie Rumänien und Tschechien verloren. Es könnte also sein, und das ist durchaus wahrscheinlich, dass wir durch den gesetzlich festgeschriebenen Mindestlohn weitere Aufträge verlieren. **Einfache Tätigkeiten** wie z. B. das Versehen von Bierflaschen mit Bügelverschlüssen oder das Jäten von Unkraut könnten zukünftig wegfallen, da diese für den Auftraggeber dann nicht mehr rentabel sind. Doch wir sind für unsere Mitarbeiter auf diese einfachen Tätig-

keiten angewiesen, da einige nur diese Arbeiten leisten können. Wo es geht, werden unsere Auftraggeber Menschen durch Maschinen ersetzen. Wenn Arbeit teurer wird, senkt das die Chancen von Menschen mit einer geringen beruflichen Qualifikation.

Welche konkreten Folgen hat das für die DG?

Ein Wegfall der einfachen Tätigkeiten könnte gleichzeitig den Wegfall der damit verbundenen Arbeitsplätze bedeuten. Trotz andauernder Akquisioffensive konnten bislang noch keine Neukunden gewonnen werden. Kündigungen sind in diesen Bereichen unausweichlich. Die DG beschäftigt derzeit im Durchschnitt sechs Mitarbeiter mit dem Aufbügeln von Flaschen für eine Brauerei. Sieben Mitarbeiter sind ganztätig mit der Grünanlagenpflege bei einem Großkunden beschäftigt. Die Tätigkeiten für eine Tischlerei oder auch Fahrdienste für einen anderen Kunden sind nicht mehr gesichert. Hier müssen Nachverhandlungen mit den Kunden geführt werden. Allerdings ist nicht absehbar, ob diese zum nötigen Erfolg (sprich: deutliche Preiserhöhung für unsere Dienstleistungen) führen. Davon sind weitere sieben Mitarbeiter betroffen. Insgesamt sehen wir durch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes mindestens 20 Arbeitsplätze extrem gefährdet. Hinzu käme, daraus resultierend, weniger Arbeit in der Verwaltung; hier wäre ein Arbeitsplatz zusätzlich in Gefahr.



Werden Integrationsbetriebe entsprechend gefördert?

Aus Richtung des Integrationsamtes gibt es noch keine offizielle Lösung. Sicher werden Mitarbeiter mit Behinderung und einer besonderen Betroffenheit weiter gefördert, aber reicht das, um die Differenzen auszugleichen?

Bei einer heutigen Mitarbeiteranzahl von 18 Menschen mit besonderer Betroffenheit benötigen wir im Vergleich mit einem einfachen Helfer als Differenz zum Mindestlohn einen zusätzlichen Ausgleich von ca. 81.618,00 €.

Bleibe es bei einem gleichen prozentualen Lohnkostenzuschuss von 30%, würden aber nur 46.438,00€ vom Integrationsamt getragen werden. Die Differenz von 35.180,00 € steht noch im Raum!

Was ist mit den Mitarbeitern ohne Schulabschluss oder Ausbildung?

Zurzeit beschäftigt die DG 70 Mitarbeiter, davon sind 30 ohne Ausbildung, überwiegend auch ohne Schulabschluss, 29 Mitarbeiter arbeiten in berufsfernen Bereichen, lediglich 11 Mitarbeiter können ihrer Ausbildung entsprechend eingesetzt werden.

Auch unsere Mitarbeiter ohne Minderleistungsausgleich werden von uns durch Arbeit qualifiziert.

Stehen Gelder zur Verfügung, um entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu finanzieren und wie wird die Zeit der Qualifizierung überbrückt? Es stellt sich die Frage, ob unsere Mitarbeiter eventuelle Maßnahmen zur Weiterbildung und Qualifizierung überhaupt schaffen, denn



durch die Einführung des Mindestlohnes werden unsere Mitarbeiter ja nicht plötzlich leistungsstärker bzw. qualifizierter. Wenn hier die Arbeit nicht direkt subventioniert wird, dann müssen wir uns von den schwächeren Mitarbeitern trennen.

Die Differenzierung zwischen unseren Mitarbeitern ohne Ausbildung und Schulabschluss und den ausgebildeten Mitarbeitern wird auch nicht »gerecht« möglich sein, denn höhere Löhne gibt der Markt in unserer Region nicht her. Es stellt sich uns die Frage nach der Entwicklung des Arbeitsverhältnisses zwischen leistungsstarken und leistungsschwachen Mitarbeitern. Leistungsschwache Mitarbeiter sind auf die Betreuung und Anleitung durch qualifizierte Mitarbeiter angewiesen. Das Gefühl von »ungerechter« Entlohnung für Mitarbeiter mit Verantwortung wird sich zu Recht breit machen. Wenn jetzt jemand einen Mindestlohn von 8,50 € bekommt, der vorher nur 6,00 € verdient hat, dann könnte doch der, der bislang 9,00 € bekommen hat, mit dem Verweis auf Gerechtigkeit, auch 2,50 € mehr verlangen.

Was verändert sich für die Mitarbeiter?

Ein wichtiger Aspekt im Zusammenhang mit einem Mindestlohn von 8,50 € ist die Bedeutung für unsere Mitarbeiter.

Für einen Großteil unserer Mitarbeiter ist die DG gleichzeitig Familienersatz, sie erleben hier gesellschaftliche Teilhabe. Diese Mitarbeiter gehen nicht nur zur Arbeit, um Geld zu verdienen, sondern um einen Anschluss an das soziale Umfeld zu haben. Viele erhalten Unterstützung in allgemeinen Alltagssituationen, wie z. B. Ausfüllen von Anträgen, Hilfe bei Behördengängen, Fahrten zu Fachärzten.

Weitere Informationen zur DG Kappeln mbH unter www.dg-kappeln.de

Dieses soziale Engagement der DG als Unternehmen müsste aus Kosten- und Zeitgründen dann entfallen, logischerweise sowieso für die Mitarbeiter, denen wir die Kündigung aussprechen müssen. Diese Mitarbeiter, gerade auch die Älteren, haben auf dem Arbeitsmarkt keine echte Chance auf Einstellung. Gerade diese Mitarbeiter, die eigentlich durch den Mindestlohn besser gestellt werden sollen, werden am Ende als große Verlierer dastehen.

Wie steht es um die Aussichten für die Zeit nach der Einführung des Mindestlohns?

Es wird voraussichtlich einige Zeit dauern, bis sich unsere Märkte reguliert haben. Während dieser Zeit wird es vermutlich viele personelle und betriebswirtschaftliche Veränderungen geben, die nicht immer für alle positiv ausfallen werden. ■

Ehrenamt im Schwerbehindertenbereich

Im Schwerbehindertenbereich des Vereins sind seit sieben Jahren ehrenamtliche Mitarbeiter tätig.

Hurra, wir kriegen Besuch!

Zwei ehrenamtliche Damen pflegen den Kontakt zum Schleiblick.

Annemarie kommt in unregelmäßigen Abständen alle 8-10 Wochen für jeweils einen Nachmittag in unsere Kinderwohngruppe Haus Schleiblick. Die Besuche werden den Kindern kurzfristig angekündigt. Ihre Vorfreude ist dann riesengroß. Annemarie beherrscht das Backen und Kochen hervorragend. Gemeinsam mit den Kindern bereitet sie Leckereien zu, die sie anschließend gemeinsam in gemütlicher Atmosphäre schlemmen.

Die andere ehrenamtliche Dame, Ingrid, kommt regelmäßig am 1. Montag im Monat für zwei Stunden am Nachmittag zu uns. Sie ist bereits im Ruhestand und nimmt in den Augen der Kinder die Rolle einer »Omi« ein. Ihr anstehender Besuch wird vorher auf dem bebilderten Wochenplaner angekündigt. In freudiger

Erwartung wird Ingrid von den Kindern begrüßt.

Nach dem gemeinsamen Kaffeetrinken genießen die Kinder ihre geduldige und aufmerksame Zuwendung bei Gesellschaftsspielen, Basteleien oder Vorleserunden.

Beide Damen bestechen durch ihren respektvollen und liebevollen Umgang mit den Kindern. Es wird deutlich, dass sich die Kinder von beiden sehr ernst genommen fühlen. Die Kinder und das Team freuen sich sehr über diesen nicht alltäglichen Kontakt.

Tanja, ein Mädchen aus der Zwergen-Gruppe, begrüßt jeden Donnerstagnachmittag schon am Gartentor Martina, eine ehrenamtliche Helferin. Diese begleitet die Kinder der Wohngruppe zu ihrem wöchentlichen Schwimmen. Tanja kann nicht sprechen und zeigt ihre Freude, indem sie über das ganze Gesicht strahlt. Sie hat zu Martina ein großes

»Ich habe mich gefreut, dass ich mit der ganzen Wohngruppe zu Weihnachten in der Kirche sein konnte. Es war schön, die Zufriedenheit und Ruhe der Kinder zu sehen.«

»Jedes gemeinsame Erlebnis wie ein Kinobesuch oder ein Waldspaziergang berührt mich.«

Vertrauen aufgebaut – was im Wasser deutlich wird. Tanja weiß: Martina trägt und hält mich. Mit ihr zusammen ist sie bereit, neue Schwimmbewegungen auszuprobieren.

Jährliches Treffen mit den ehrenamtlichen Mitarbeitern

In Ergänzung zu regelmäßigen Gesprächen in der jeweiligen Wohngruppe bietet ein jährlicher Austausch den Ehrenamtlichen die Möglichkeit, ihre Erfahrungen untereinander zu teilen und diese mit den Hausleitungen, der Koordinatorin und der Bereichsleitung, zu reflektieren.

Dieses Jahr hatte die Koordinatorin für das Ehrenamt zum 28. Februar eingeladen und so kamen sieben Ehrenamt-



»Ich freue mich, dass das Mädchen so viel Zutrauen gefasst hat. Wenn wir beim Schwimmen sind, lässt sie sich von meinen Armen ins Wasser gleiten und lacht dabei.«

Aus unserer Sicht als Einrichtung bedeutet die Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen, dass wir mit ihnen einen Dialog über den Tellerrand führen und so Anregungen von Nicht-Profis bekommen. Wir schätzen die Vielfalt an Persönlichkeiten, die persönliche Eignung und das Engagement unserer Helferinnen.

Die Bewohner geben uns dabei die ausschlaggebenden Argumente, indem sie zeigen, wie sehr sie sich auf die Ehrenamtlichen freuen, mit ihnen bestimmte Aktivitäten verbinden, die sie genießen, weil jemand kommt, der von ihnen nichts erwartet, sondern einfach nur eine schöne Zeit mit ihnen verbringen möchte. ■

liche mit ihren Hausleitungen zu einem gemeinsamen Abend zusammen. In einer entspannten und vertrauten Atmosphäre fanden offene Gespräche über zum Teil ganz persönliche Erfahrungen statt: Sie berichteten von den erfreulichen, liebevollen Momenten und Begegnungen, die sie immer wieder erfahren, von den guten, regelmäßigen Kontakten, die mittlerweile zwischen ihnen und den Mitarbeitern der Einrichtungen bestehen, von Freundschaften, die entstanden sind, von den Gefühlen als Ersatz-Familienmitglied, als Freund gebraucht und akzeptiert zu werden.

»Mich bewegt sehr, wie die Kinder mich begrüßen, und das Vertrauen, das sie mir entgegenbringen. Aber manche Begebenheit beschäftigt mich auch mal länger.«

»Ich habe erlebt, wie sich liebevolle Strenge und professionelle Erziehung positiv auswirken können.«

»Meine Erlebnisse mit den Kindern haben mich persönlich bereichert. Man nimmt nicht mehr alles so selbstverständlich hin. Ich habe gelernt, dass viele Kleinigkeiten Großes bewirken können und dass man mit Zeit und Ruhe viel erreichen kann.«

»Es ist schön, wenn Kinder, denen es im Alltag schwerfällt ein paar Minuten still zu sitzen, vor dem Backofen gespannt beobachten, wie der Kuchen aufgeht.«

Kontakt

Haben wir Ihr Interesse an einer ehrenamtlichen Tätigkeit im St. Nicolaiheim geweckt oder haben Sie Fragen?

Rufen Sie uns gerne an:
Julia Dolata
Telefon: 0151-46 70 09 24

Der Weg zum Ehrenamt

1. Die Koordinatorin für das Ehrenamt führt mit interessierten Personen zunächst ein Vorgespräch, in dem sie unsere Einrichtungen vorstellt und die Wünsche und Vorlieben sowie die zeitlichen Vorstellungen und möglichen inhaltlichen Angebote des Interessenten in Erfahrung bringt. In diesem Gespräch findet die erste Abstimmung statt.
2. Im Anschluss daran knüpft die Koordinatorin den Kontakt zu der Wohngruppe, die geeignet zu sein scheint, und deren Hausleitung.
3. Bei dem ersten Besuch der Wohngruppe wird der Ehrenamtliche von der Koordinatorin begleitet.
4. Stellen beide fest, dass eine Zusammenarbeit möglich ist, findet ein erster Termin statt, um die Bewohner und Betreuer kennenzulernen. Je nach Wunsch kann dies eine Einbindung in eine konkrete Aktivität oder ein gemeinsames Kaffeetrinken sein.
5. Im Anschluss werden vorherige Abstimmungen konkretisiert, indem die Bedürfnisse der Wohngruppe mit den Interessen und Angeboten des Ehrenamtlichen zusammengeführt werden.
6. Entscheiden sich beide für eine Zusammenarbeit, wird mit dem Ehrenamtlichen eine Vereinbarung geschlossen, in der unter anderem die Versicherung und die Fahrtkostenerstattung geregelt sind.
7. Damit alle Betreuer und der Ehrenamtliche sich kennenlernen, wird er zu einer Teamsitzung eingeladen.
8. Im steten Austausch und in der Reflektion über die Zusammenarbeit mit dem Ziel, dass alle Beteiligten etwas voneinander haben, gelingt ein teilnehmendes und teilgebendes Miteinander.





»Nicht nur Großküche!«

Rebecca Buttgerit ist 21 Jahre alt und steht am Ende ihrer dreijährigen Ausbildung in der Zentralküche des St. Nicolaiheims.

Wie sieht ein normaler Arbeitstag bei Ihnen aus?

Bunt. Es gibt immer viel zu tun. Heute habe ich morgens kurz nach 6 Uhr gleich Brühe angesetzt. Dann haben wir Hühnerfleisch gekocht. Ich habe blecheweise Fleisch mit Marinade bepinselt. Es kam schon eine Lieferung für die Gemüsepfanne morgen, die ich verräumen muss. Wir schauen nach, was wir noch bestellen müssen. Nachher kommen die geschälten Kartoffeln in großen Kannen. Der Nachtschicht muss noch gemacht werden ... und natürlich muss jeder seinen Arbeitsplatz sauber machen.

Wie viele Portionen Essen kochen Sie mit Ihren Kollegen am Tag?

Das sind schon zwischen 700 und 800 Portionen am Tag: Salate, Suppen, kalte Platten, Büffets, Fleisch und Fischgerichte, mehrgängige Menüs ... da ist alles dabei. Dazu kommen noch Frühstück und Abendverpflegung, Seminare und Veranstaltungen. Es ist immer abwechslungsreich und spannend.

Aber da rühren Sie doch bestimmt auch viele Fertigprodukte zusammen, oder?

Jein. Natürlich können wir nicht jedes Fischfilet einzeln per Hand panieren und nicht jede Möhre per Hand schälen. Da greifen wir schon auf Tiefkühlware und Fertigprodukte zurück. Ohne Convenience-Produkte geht es nicht in einer modernen Großküche – bei diesen Mengen. Aber wir sind stolz auf unsere gute Qualität. Den Leuten schmeckt es bei uns. Und das ist die Hauptsache. Meine Kollegen haben alle Erfahrung in der À-la-carte-Küche und haben mir viele verschiedene Kniffe und Arbeitstechni-

ken beigebracht. Zwei Küchenmeister, zwei Köche und eine Diätköchin in der Zentralküche haben mich von der Pike auf bis hin zur Topgastronomie bestens ausgebildet. Ich kann im Alltag und bei besonderen Events, wo wir ganz spezielle Sachen kochen, immer mithalten.

Werden Sie nach der Ausbildung übernommen?

Das wusste ich von Beginn der Ausbildung an, dass die Kappelner Werkstätten mich nicht übernehmen können. Aber ich habe schon ein paar erste Probearbeitstage in verschiedenen Restaurants hinter mir. Und meine Chancen nach dieser guten Ausbildung stehen sehr, sehr gut.

Was ärgert Sie am meisten?

Neulich wollte mich jemand auf den Arm nehmen und spottete: Du arbeitest in einer Großküche? Da lernt man doch im ersten Lehrjahr Dosenöffnen, im zweiten Auftauen und im dritten Zusammenrühren. Das fand ich echt böse. Ich habe in jedem Lehrjahr an unserer Berufsschule an einem Pokalwettbewerb teilgenommen und war immer unter den drei Besten. 2013 war ich zwei Wochen lang im Ringhotel Waldschlösschen in Schleswig und habe da auch beim Schleswig-Holstein-Gourmet-Festival teilgenommen. In diesem Jahr war ich für einen Monat in Bayern, im Alpenhotel Murnau am Staffelsee. Ich war an verschiedenen Stationen – als Entremetier ...

... als was? Was ist ein Entremetier?

Jemand, der in der Küche für die Zubereitung von Gemüse zuständig ist. Ich war auch in der Patisserie (Konditorei), habe erste Erfahrungen als Poissonnier

(Fischkoch), als Saucier (Soßen und Braten) oder als Gardemanger (kalte Küche). Wenn ich meine Prüfung bestanden habe, bin ich Commis de Cuisine, eine Jungköchin. Sie sehen: Ich kann nicht nur Großküche!

Ich bin beeindruckt! Was mögen Sie am liebsten kochen?

Alles aus der Patisserie. Cremes aufschlagen, das mag ich. Wenn ein mehrgängiges Menü einen schönen, süßen Abschluss bekommt, wenn da optisch alles stimmt, Tellermalerei ... das kann ich gut, und das schmeckt mir gut.

Sie haben Kollegen mit und ohne Behinderung: Wie klappt das so zusammen?

Sehr gut. Als ich anfing, war ich noch ein wenig unsicher im Umgang und dachte, ich müsste mich verbiegen und Behinderte irgendwie schonen oder speziell behandeln. Aber es ist überhaupt nicht schlimm, sondern einfach eine Bereicherung. Ich musste Geduld lernen mit mir und anderen und viel erklären.

Ich bin mal neugierig: Haben Menschen mit Behinderung Ihnen als Mensch ohne Behinderung etwas voraus?

Ja, ich denke schon. Viele sind einfach dankbar für die Kleinigkeiten im Leben. Es muss nicht immer das große Glück, der Riesentraum, das Besondere sein. Man kann sich auch über das Kleine, Unscheinbare und scheinbar Alltägliche freuen. Das habe ich auch gelernt.

Könnten Sie das St. Nicolaiheim als Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen oder eher doch nicht?

Doch, klar! Ich würde meine Ausbildung jederzeit wieder bei den Kappelner Werkstätten machen, obwohl ja viele sagen: »Das ist doch nur Großküche!« Quark! Ich kann nicht nur Großküche!

Herzlichen Dank für das Gespräch und alles Gute für Ihre weitere Zukunft. ■



Wie der Glaube in unserer Einrichtung gelebt wird...

Das St. Nicolaiheim ist als eine christliche Einrichtung bekannt. Auch die Konzeption des Vereins spricht für eine dem Menschen zugewandte Arbeit.

Doch wie wird eigentlich der Glaube in der Werkstatt oder in den Wohnheimen des Vereins gelebt? Zum einen sind es sicherlich die alljährlich gefeierten kirchlichen Feste wie zum Beispiel Ostern und Weihnachten, an denen der Glaube eine wichtige Rolle spielt und der Glaube intensiv gelebt wird. Die gemeinsamen Vorbereitungen und die Vorfriede lassen einander näher zusammenrücken. Es werden einem die Bedeutungen der Feste jedes Jahr erneut bewusst gemacht und man blickt zurück auf die letzten Jahre.

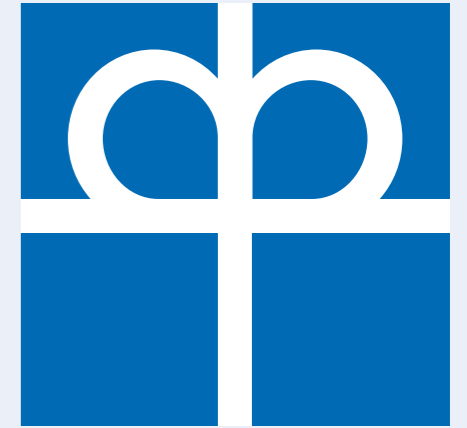
Doch Glaube kann viel mehr sein. Glaube bedeutet auch, dem Leben eine bestimmte Richtung zu geben, die durch bestimmte Wertvorstellungen geprägt sind, wie beispielsweise Nächstenliebe oder Verlässlichkeit. Diese zwei Werte sind besonders wichtige Werte: sie sind in der alltäglichen Zusammenarbeit und Gemeinschaft zwischen Betreuern und Bewohnern unerlässlich, denn nur auf

ihrer Grundlage kann ein intensives Vertrauensverhältnis entstehen.

Glaube heißt außerdem Gemeinschaft und das Gefühl der Zusammengehörigkeit!

So finden im Lindenhof, einem Wohnheim des Schwerbehindertenbereiches, monatlich Andachten statt, die von den Mitarbeitern gestaltet werden. In gemeinsamer Vorbereitung mit den Bewohnern zusammen wird geplant, über welches Thema gesprochen wird, welche Lieder gesungen und welche Bibeltexte gelesen werden.

Auch kann der Glaube in manchen Lebenssituationen auf den Prüfstand gestellt werden. Traurige Erlebnisse im Leben lassen manchmal Zweifel aufkommen. Solche schweren Zeiten gibt es immer wieder. Wichtig dabei ist, dass man nicht mit seinen Ängsten und Sorgen alleine ist, sondern dass man sich mit anderen verbindet und darüber spricht. So kann einem die Möglichkeit gegeben



werden, die Situation aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten und dadurch zu Lösungen zu kommen. Auch spendet einem die Gemeinschaft Trost und Kraft. Der Glaube gibt weiterhin die Richtung an, wie wir anderen Menschen gegenüber stehen. Akzeptanz und Toleranz sind wichtige Voraussetzungen im Zusammenleben und bei der Zusammenarbeit.

Nicht alle Menschen denken oder fühlen gleich. Jeder Mensch ist einzigartig und entwickelt sich in seinem eigenen Tempo. Jeden so anzunehmen wie er ist, mit seinen Stärken und auch seinen Schwächen, gegenseitige Unterstützung und das einander die Hände reichen, sollten eine Selbstverständlichkeit sein.

Denn auch Jesus sagt:

„was ihr getan habt einem von diesen meinen geringsten Brüdern, das habt ihr mir getan.“ (Matt, 25, 40)

