



ZEIT FENSTER

TITELTHEMA

Leitbild

AUS DEM VEREIN

**Berufsfindungsklasse
startet Schülerfirma**

KULTUR

NICO rockt!

AUS DEM VEREIN

**DG Kappeln:
Fertigung von Flur-
förderfahrzeugen**

FACHARTIKEL

**Opferschutz geht
uns alle an!**

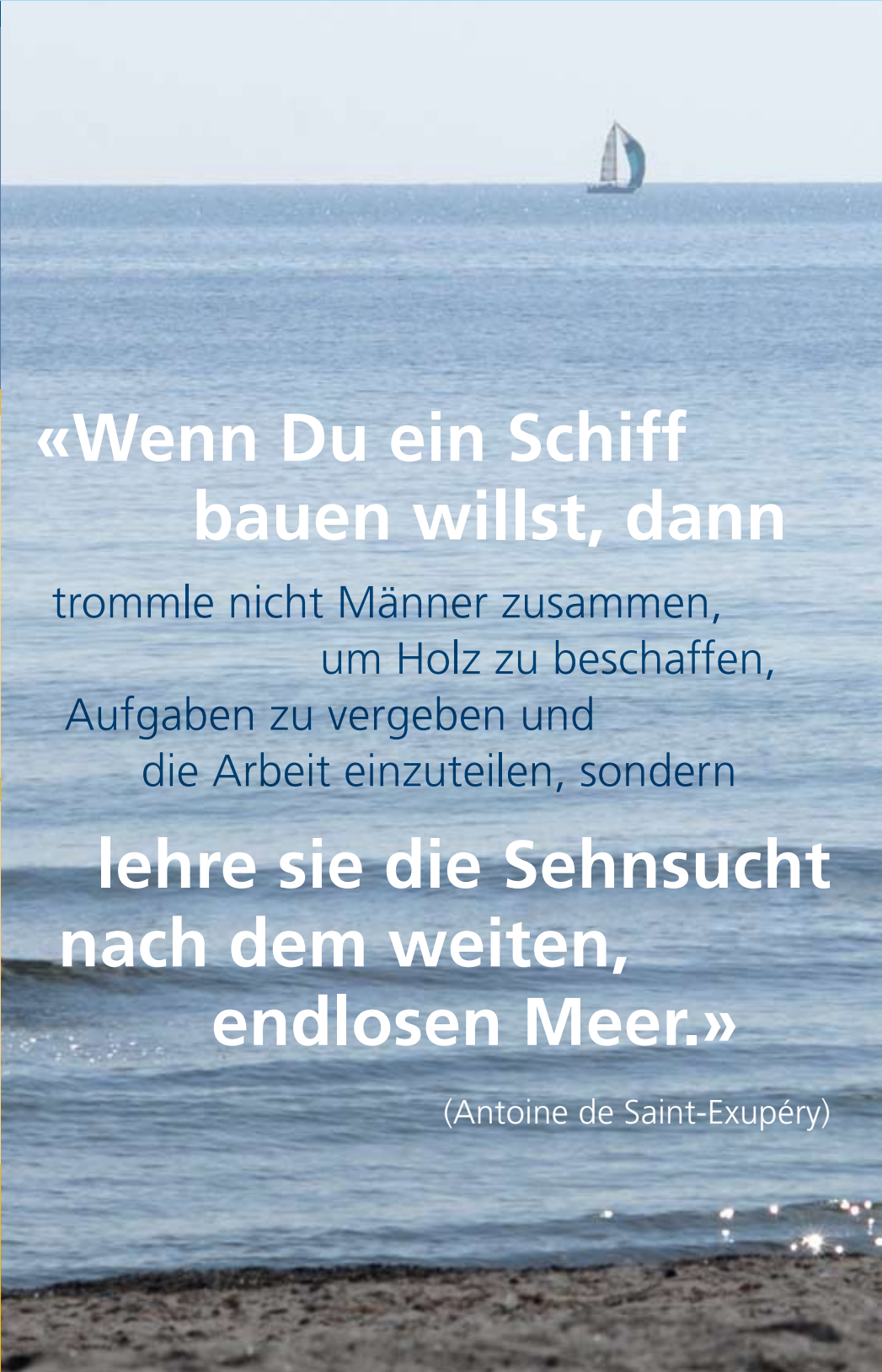
SPORT

**23. Landesschwimm-
meisterschaft**

AUS DEM VEREIN

Einweihungen:

- Haus am Schlossteich
- Anbau Elektrobereich



«Wenn Du ein Schiff
bauen willst, dann

trommle nicht Männer zusammen,
um Holz zu beschaffen,
Aufgaben zu vergeben und
die Arbeit einzuteilen, sondern

**lehre sie die Sehnsucht
nach dem weiten,
endlosen Meer.»**

(Antoine de Saint-Exupéry)

KONTAKT

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

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

Inhalt

LEITARTIKEL

Nah dran, statt fernost → 3

AUS DEM VEREIN

Zukünftige Führungskräfte
 gezielt fördern → 14

AUS DEM VEREIN

DG Kappeln:
 Fertigung von Flurförder-
 fahrzeugen und mehr ... → 15

TITELTHEMA

Leitbild → 4

FACHARTIKEL

Opferschutz geht uns alle an!
 → 18

AUS DEM VEREIN

Einweihung
 «Haus am Schlossteich» → 20

GASTARTIKEL

Selbstbestimmung
 von Heike Franzen → 7

AUS DEM VEREIN

Einweihung des neuen
 Anbaus am Elektrobereich → 21

POLITIK & RECHT

Die Grundrechte → 8

SPORT

Die 23. Landesschwimm-
 meisterschaft → 22

AUS DEM VEREIN

Die Berufsfindungsklasse
 startet mit eigener Schülerfirma
 ins neue Schuljahr → 9

AUS DEM LEBEN

Umzug auf Zeit → 23

KULTUR

Nico rockt! → 12

IMPRESSUM

Ausgabe 2.07
 Erscheinungsdatum: 10.2007

Herausgeber:
 St. Nicolaiheim Sundsacker e.V.

verantwortlich im Sinne des
 Presserecht: Stefan Lenz

Redaktion:
 Wiebke Callsen | Amb. betr. Wohnen
 Martin Kröning | Jugendhilfe
 Heike Kolbeck | Schwerbeh.-Bereich
 Claudia Lamarti | Bereichsleitung
 Stefan Lenz | Geschäftsführung
 Mercedes Mücke | Service
 Ludger Ohlendorf | Werkstatt

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



Zur Zeit ist die Thematik der Globalisierung und ihre Auswirkungen auf den heimischen Arbeitsmarkt in Verbindung mit der Nachfrage nach einfachen Arbeitsplätzen im Fokus der Politik. Leider ist dieses Thema keine Sommerloch-Diskussion wie so viele andere Themen die kurzfristig in jeder Zeitung im Titel stehen und danach schon nicht mehr interessant sind.

Das Thema der Arbeitsvergabe nach Fernost hat massive Auswirkungen auf den europäischen und deutschen Arbeitsmarkt. Bedingt durch die «Geiz ist geil»- und «Ich bin doch nicht blöd»-Mentalität der Verbraucher steht der Konsummarkt unter immensen Preisdruck, so dass immer mehr Produkte oder Teile von Produkten in Fernost gefertigt werden. Dieser Trend setzt sich bei immer mehr Gütern und Dienstleistungen fort, so dass immer mehr Menschen mit einfacher oder keiner Ausbildung im Arbeitsmarkt keine Perspektive finden.

Auch bei blühender Konjunktur ist eine Vermittlung dieser Menschen kaum möglich, da sie aus den verschiedensten Grün-

den im allgemeinen Arbeitsmarkt nicht bestehen werden.

Vielleicht wird deshalb mal wieder diskutiert, den Arbeitsmarkt für nicht europäische Fachkräfte zu öffnen, obwohl wir den höchsten Stand an Menschen, die staatliche Unterstützung bekommen in Europa haben. Leider wird wie so oft nur reagiert, obwohl intelligente Lösungen möglich sein sollten und sind. **Lassen Sie uns** das Instrument eines Jointventures nutzen, bei dem die Technologie und das Know-how von einfachen Produktionsprozessen nicht an Firmen im Ausland transferiert werden, sondern Sozialfirmen in Deutschland in die Lage versetzt werden, diese Arbeiten mit ihren Mitarbeitern durchzuführen. Bei dieser neuen Art der Zusammenarbeit werden alle profitieren, da vorhandene Ressourcen in der Region genutzt werden.

Der Staat, da die Soziallasten gesenkt werden können.

Der Produzent, da er einen Systemfertiger vor Ort aufbaut, der wesentlich schneller und flexibler auf neue Bedarfe

reagieren kann und das zu attraktiven Preisen und den hohen gewünschten Qualitätsansprüchen.

Die bisher aus dem Arbeitsleben ausgeschlossenen Menschen, da sie ihren eigenen Beitrag in der Gesellschaft entsprechend ihren Fähigkeiten leisten können und damit ein hohes Selbstwertgefühl entwickeln.

Diese neue Art eines Jointventures ist eine Win-Win-Win-Situation, da alle von dieser Form des Miteinanders profitieren.

Also «nah dran, statt fernost», lassen Sie uns das neue Miteinander öfter als bisher versuchen!

Herzlich Ihr

Stefan Lenz

... statt fernost!

Leitbild



Leitgedanke

Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der Mensch mit seinem Anspruch auf individuelle Hilfe, Selbstverwirklichung und Integration.

Leitbild Diskussion heute, obwohl das Leitbild doch schon seit Jahren in unserem Verein besteht?

Diese Frage stellte sich bei den Mitarbeitern der Arbeitsgruppe – aus allen Arbeitsfeldern des Vereins waren Mitarbeiter vertreten –, die die Leitbild Diskussion mit neuen Ideen wieder in Gang setzten sollten nicht.

Verwunderung kann darüber bei näherer Beschäftigung mit der Thematik eigentlich nicht entstehen, da immer verstärkt Themen im Fokus der Menschen stehen, die gerade aktuell sind, bearbeitet werden oder sich in der Umsetzung befinden.

War es nicht auch so in gewissen Nuancen mit dem Leitgedanken des Vereins?

Jeder kannte ihn oder sollte ihn gekannt haben. Jeder wusste, dass dieser Leitgedanke die Grundlage des Tun und Handelns in unserer Arbeit sein muss. Doch ob dies immer in der pädagogischen und unternehmerischen Realität des Tun's Wirklichkeit war, kann nicht abschließend beantwortet werden. Wer weiß es schon? Letztendlich ist es heute müßig hierüber zu philosophieren, da die Thematik mit neuer Energie bearbeitet wurde. – Ergebnisse sind ein künstlerisch gut gestaltetes Büchlein zum Leitbild, ein Plakat mit dem selben Inhalt, das für jeden zugänglich in den Gebäuden des Vereins an markanten Stellen aufgehängt wird, sowie eine abgestimmte Vorgehensweise zur Reaktivierung der Aussage im Kontext zur Arbeit.

Drei neu entwickelte Grundsätze präzisieren die Aussage des Leitgedanken.

Im 1. Grundsatz wird der Leitgedanke in Beziehung zum Menschen an sich dargestellt. Thema ist die Einzigartigkeit des Individuums in unserer Welt. Diese Einzigartigkeit ist nicht nur abgeleitet aus dem christlichen Glauben, der laut Satzung des Vereins die Grundlage unseres Handelns ist, sondern auch durch die Arbeit mit den zu betreuenden Menschen in unserer Einrichtung. Dies spiegelt sich in der individuellen Hilfebedarfsermittlung, die für den einzelnen Menschen durch das Mitarbeiterteam erarbeitete pädagogische Vorgehensweise sowie den unterschiedlichsten Reaktionen der Klienten auf die pädagogischen Ansätze in Form von individuellen Auffälligkeiten wider.

Jeder Mensch ist eben einzigartig und braucht daher in seiner Ansprache sehr individuelle Vorgehensweisen, um Veränderungen zu initiieren. Ein weiterer Inhalt dieses Grundsatzes ist die Berücksichtigung der Unvollkommenheit eines jeden Menschen. Manche Vorstellungen zur Entwicklung eines Betreuten in unserer Einrichtung durch uns als Unterstützende sind konträr zu den Möglichkeiten, die der Einzelne wirklich hat. Wünsche und Ziele zur Veränderung oder Unterstützung müssen in Einklang mit den realistischen Möglichkeiten des Einzelnen stehen.



Grundsatz 1
Die Einzigartigkeit eines jeden Menschen unter Berücksichtigung seiner Unvollkommenheit bestimmt unser Tun und Handeln.

Dies gilt selbstverständlich auch für Zielvereinbarungsgespräche mit Mitarbeitern. Unrealistische Zielvorgaben setzen dem einzelnen Mitarbeiter unnötig unter Druck, ohne dass das Ziel erreicht wird. Eine Maxime in unserer Arbeit ist daher bei Anforderungen von Menschen individueller Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Der 2. Grundsatz der Leitbildbroschüre befasst sich thematisch mit dem gesamten Spektrum des Wertekanons einer humanistischen Gesellschaft. Hier ist nicht nur der Umgang der Mitarbeiter mit den Menschen, die in unserer Obhut sind, gemeint. Es sind ebenso das Miteinander der Mitarbeiter, die Gespräche mit Eltern, der Umgang mit Vertretern aller im Prozess Agierenden sowie der Respekt vor den Personen, die unsere

Arbeit kritisch und fördernd betrachten, eingeschlossen.

Auch in diesem Grundsatz wird ganz bewusst Bezug zur abendländischen Kultur und den damit verbundenen christlichen Werten genommen. Wertschät-

zung, Respekt, Toleranz und Offenheit im Miteinander zwischen den Betreuten und den Betreuern kann und darf nur die Grundlage unserer Arbeit sein, da nur im ehrlichen und offenen Umgang das Miteinander gestaltet werden kann und die Möglichkeiten der Entwicklung eines Menschen gegeben ist. Dogmatische, rechthaberische und selbstgefällige pädagogische Vorgehensweise entsprechen nicht unserem Leitbild. Durch die Anerkennung und Identifikation aller Mitarbeiter des Vereins mit dem Leitbild wird bei Abweichungen von einem wertschätzendem und tolerantem Umgang bzw. Miteinander immer jeder Mitarbeiter sofort eingreifen und handeln. ... → Seite 6



Grundsatz 2
Die Mitarbeiter der Einrichtung bekennen sich zu einem humanistischen, christlichen Menschenbild geprägt durch Wertschätzung, Respekt, Toleranz und Offenheit.

Leitgedanken
aus der Praxis

1 Jeder Mensch ist anders, jeder handelt anders und keiner ist gleich dem Anderen. Jeder Mensch hat das Recht auf einen rücksichtsvollen, höflichen Umgang und wertschätzende Gleichbehandlung unabhängig von Herkunft und Weltanschauung.

2 Die Basis für unser pädagogisches, pflegerisches, anleitendes Handeln ist die fachliche, soziale Kompetenz eines jeden Mitarbeiters sowie seine hohe Professionalität und die Bereitschaft eigenes Handeln zu reflektieren und auf den Einzelnen abzustimmen.

3 Auf Grundlage von Vertrauen und Geborgenheit fördern wir die Persönlichkeitsentwicklung jedes Einzelnen in besonderer Betonung eines respektvollen, liebevollen und tragfähigen Umgangs miteinander. Dabei stehen das subjektive Wohlbefinden und die Erlebnissfähigkeit im Kontext zum friedlichen und beschützenden Zusammenleben.

4 Mit den gegebenen differenzierten Wohn-, Betreuungs- und Arbeitsangeboten geben wir den bei uns lebenden und tätigen Menschen Perspektiven und eine weitestgehende Selbstbestimmung. Wir ermöglichen die Teilhabe in unserer Gesellschaft unter Beachtung der Unversehrtheit aller.

Unsere genannten Leitgedanken sind Orientierung und Maßstab für unsere Zusammenarbeit. Sie sind allen Mitarbeitern bekannt, werden gemeinsam von Ihnen getragen und in die Praxis umgesetzt.



Grundsatz 3
Ziel allen Denkens ist das Miteinander und die Begegnung der Menschen auf Grundlage der gesellschaftlichen Norm, dem Grundgesetz und dem christlichen Grundsatz der Nächstenliebe.

... →
Im 3. Grundsatz wird der Bezug des Leitbildes zum Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland und dem christlichen Grundsatz der Nächstenliebe dargestellt.

Die explizierte Einbeziehung des Grundgesetzes im dritten Grundsatz ist bewusst erfolgt, obwohl es selbstverständlich ist, dass diese Grundlage des Zusammenlebens in der Bundesrepublik Deutschland in jedem Leitbild integriert ist.

Gerade in sozialen Einrichtungen ist die Berücksichtigung aller Artikel oft genug eine Gratwanderung. Vielen Menschen in unserer Einrichtung werden die verbrieften Rechte, wie z. B. freie Wohnortwahl, freies selbstbestimmtes Leben, Freizügigkeit usw. per Amtsgerichtsbeschluss stark eingeschränkt. Dieses ist notwendig, um den Menschen einen Schutz vor sich (Selbst- und Fremdgefährdung) und anderen (Ausnutzen der teilweisen Hilflosigkeit) zu geben. Diese Einschränkungen des Einzelnen müssen immer wieder auf ihrer Notwendigkeit hinterfragt werden. Im Miteinander unserer Einrich-

tung ist es das Ziel, den Menschen durch gezielte Hilfestellungen in die Lage zu versetzen, dass die Notwendigkeit einer derartigen Einschränkung in Zukunft entfällt.

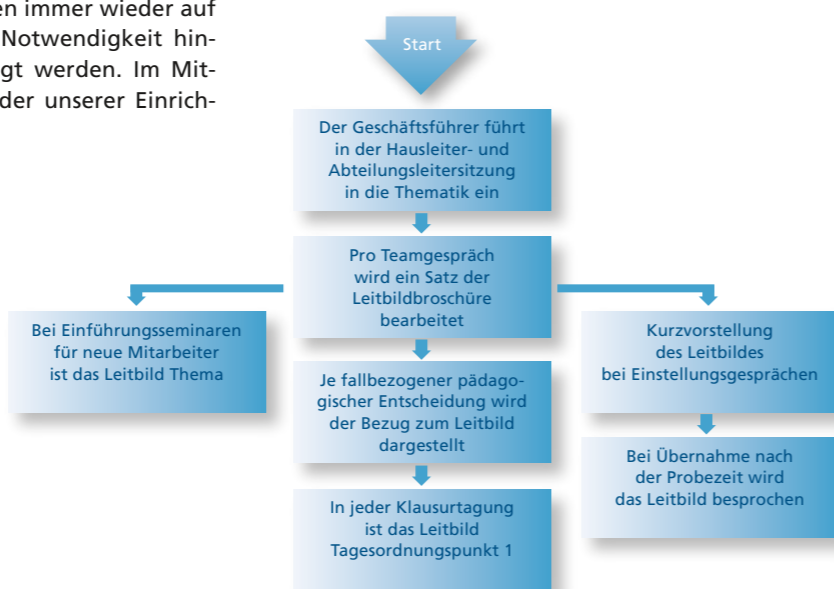
Die aufgeführten Leitgedanken aus der Praxis sind als Leitfaden in der täglichen Arbeit für unsere Mitarbeiter entwickelt worden. Diese Leitgedanken sind Orientierung und Maßstab unserer Zusammenarbeit und werden von jedem Mitarbeiter getragen und in der Praxis umgesetzt.

Ziel der neuesten Leitbilddiskussion ist es, den auch weiterhin geltenden Leitgedanken wieder in das Bewusstsein des Handelns der einzelnen Mitarbeiter verstärkt einzubeziehen.

Um dieses Ziel besser erreichen zu können, ist ein Ablauf zur Auseinandersetzung mit der Thematik erstellt worden.

«... und es hört nicht auf!»

Wir laden Sie herzlich zur Diskussion zu unserem Leitbild ein. ■



GASTAUTORIN: HEIKE FRANZEN, LANDTAGSABGEORDNETE

Persönliches Budget nach SGB IX

Überblick

Das **Persönliche Budget** ist eine Leistungsform der Rehabilitationsträger des SGB IX. Es ermöglicht dem Menschen mit Behinderung anstatt einer traditionellen Sachleistung, Geld oder Gutscheine zu erhalten. Sie können so selbst entscheiden, welcher Dienst oder welche Person die Hilfe erbringen soll, da sie die Dienstleistungen unmittelbar bezahlen können. Die Höhe des persönlichen Budgets orientiert sich am Bedarf und soll die Höhe der bisherigen Sachleistungen nicht überschreiten. Durch die Leistungsform des Persönlichen Budgets soll das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderung gestärkt werden. Grundlage ist eine Zielvereinbarung zwischen dem leistungsberechtigten Menschen (Budgetnehmer) und dem oder den Leistungsträger(n). Sind mehrere Kostenträger beteiligt, so sind es trägerübergreifende Komplexleistungen.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Grundvoraussetzung für die Leistungserbringung der Leistungsträger ist ein Anspruch auf Teilhabeleistungen sowie ein Antrag des leistungsberechtigten Menschen auf deren Ausführung in Form des Persönlichen Budgets. Nach der Erprobungsphase, die noch bis zum Ende dieses Jahres in ausgewählten Kreisen läuft, besteht ab dem 1. Januar 2008 ein Rechtsanspruch auf die Ausführung eines Persönlichen Budgets.

Die konkreten Ausführungen von Leistungen an den berechtigten Budgetnehmer regelt § 17 SGB IX: «Auf Antrag können Leistungen zur Teilhabe auch durch ein Persönliches Budget ausgeführt werden, um den Leistungsberechtigten in eigener Verantwortung ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. [...] An die Entscheidung ist der Antragsteller für die Dauer von sechs Monaten gebunden. **Persönliche Budgets** werden in der Regel als Geldleistung ausgeführt. In begründeten Fällen sind Gutscheine auszugeben. Persönliche Budgets werden so bemessen, dass der individuell festgestellte Bedarf gedeckt wird und die erforderliche Beratung und Unterstützung erfolgen kann.» Die Einschätzung, welche Unterstützungsbedarfe im Einzelfall vorliegen, ist als

Schlüsselaufgabe im Gesamtprozess des Persönlichen Budgets zu sehen. Dabei geht es sowohl um inhaltliche Fragen bez. Art und Umfang des Bedarfes wie auch um verfahrenstechnische Aspekte koordinierter Bedarfsermittlung unter der Beteiligung der Leistungsberechtigten.

Aktueller Stand der Projektumsetzung im Kreis Schleswig-Flensburg

Derzeit wird das persönliche Budget in Schleswig-Holstein in den Kreisen Segeberg und Schleswig-Flensburg erprobt. **Im Kreis Schleswig-Flensburg** leben knapp 200 000 Einwohner, von denen 14.560 als Menschen mit Schwerbehinderung anerkannt sind – dies entspricht einem Anteil von 7,3% der Landkreisbevölkerung. **Seit 2006** ist die operative Zuständigkeit für die gesamte Eingliederungshilfe an den örtlichen Sozialhilfeträger (Kreise u. kreisfreie Städte) delegiert. Seit 2007 sind kommunale Budgets für stationäre Hilfen für die örtlichen Sozialhilfeträger eingeführt. Die Erprobung des Persönlichen Budgets ist in das übergeordnete Projekt «careNETZ» eingebunden. careNETZ zielt auf die Stärkung der Selbstbestimmung und Erhöhung der Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung durch den Aufbau regionaler Netzwerke Offener Hilfen und auf die Vernetzung sowohl professioneller als auch freiwilliger Unterstützungsangebote.

Kern ist die Bildung einer (leistungsträger- und einrichtungsunabhängigen) Stelle, die gemeinsam mit den Leistungsberechtigten die Bedarfe feststellt und sie bei der Nutzung des Persönlichen Budgets unterstützt. Das Projekt wird fachlich durch einen überregional zusammengesetzten Landesbeirat begleitet, der aus Vertreterinnen und Vertretern des zuständigen Landesministeriums, des Kreises, aller relevanten Fachverbände und Selbsthilfegruppen zusammengesetzt ist. Zudem wurde im Kreis ein regionales Planungsgremium eingerichtet. **Die etablierten careNetz-Strukturen** werden für das Projekt zur Erprobung genutzt. Dabei entwickeln die Arbeitskreise Ideen und Gestaltungsmöglichkeiten für den flächendeckenden Ausbau örtlicher Angebots- und Beratungsstrukturen und die Einführung der Persönlichen Budgets.

Quelle: Trägerübergreifendes Persönliches Budget – Zwischenbericht 2006

Erfahrungen der Budgetnehmerinnen und Budgetnehmer

Die **ersten Informationen** über das Persönliche Budget, das Leistungsberechtigte erhielten, machen deutlich, dass professionelle Stellen die größte Bedeutung bez. der Information – und somit auch Werbung für das Persönliche Budget – haben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung und der Betreuung nehmen eine Schlüsselposition ein.

Ein zentrales Thema der Leistungsberechtigten ist die Frage nach den Beweggründen, die zu einer Beantragung des Persönlichen Budgets führen. Neben dem Wunsch nach einer selbstständigen Lebensführung, Sicherung der Versorgung, Passung und flexible Organisation der Hilfen, Unabhängigkeit und Selbstbestimmung, steht auch die Verbesserung der sozialen Teilhabe im Mittelpunkt.

Im Gesamtprozess von der Beantragung über die Bedarfsermittlung bis hin zum Abschluss der Zielvereinbarungen ist aus der Perspektive der leistungsberechtigten Menschen mit Behinderung die Beteiligung am Budgetverfahren von entscheidender Bedeutung: Erhalten sie ausreichende Möglichkeiten, ihre Interessen, Wünsche und Bedürfnisse einzubringen und zu vertreten? Maßgeblich sind hier die mit einbezogenen Vertrauenspersonen. Dies bezieht sich vor allem auf Budgetnehmerinnen und Budgetnehmer, die nur wenig Vorstellung von einem Persönlichen Budget haben oder gar nicht wissen, dass ihre Hilfen über ein Persönliches Budget finanziert werden.

Im Verlauf der Budgetverwaltung ist auf eine ausreichende Hilfestellung zu achten. Nicht alle Leistungsberechtigten können von Beginn an auf eine sinnvolle Anwendung des Persönlichen Budgets achten. Gerade Menschen mit geistig und seelischer Behinderung sind auf Unterstützungsleistungen einer Vertrauensperson angewiesen.

Die bisher gesammelten Erfahrungen – insbesondere die der Budgetnehmer und -nehmerinnen – zeigen insgesamt, dass persönliche Budgets tatsächlich einen Beitrag zum Ziel der «Selbstbestimmung und Teilhabe» leisten können, wenn die Rahmenbedingungen stimmig sind. Unsicherheiten und Bedenken von Trägern, Kommunen und auch von Menschen mit Behinderungen müssen dabei ernst genommen werden. Nur mit der gemeinsamen Anstrengung aller Beteiligten kann dieses gute Projekt auch eingesetzt werden! ■

Grundsatz 3
Ziel allen Denkens ist das Miteinander und die Begegnung der Menschen auf Grundlage der gesellschaftlichen Norm, dem Grundgesetz und dem christlichen Grundsatz der Nächstenliebe.

Die Grundrechte

Das Grundgesetz ...

... ist die Verfassung des Deutschen Volkes. In Kraft trat dieses Gesetz wenige Jahre nach Ende des zweiten Weltkrieges im Jahre 1949.

Ziel der Väter und Mütter dieses Gesetzes war es, in den schwierigen Jahren der Nachkriegszeit und im Bewusstsein der Schrecken der nationalsozialistischen Vergangenheit ein Gesetz zu schaffen, das die Selbstverantwortlichkeit und den freien Willensentschluss eines freien Volkes, die Würde des einzelnen Menschen und das Bekenntnis zu christlichen Grundwerten beinhaltet.

Die Bürger des Deutschen Volkes als souveräner Staat gaben sich mit Einführung des Grundgesetzes eine Verfassung ohne innere und äußere Fremdbestimmung.

Die Staatsverfassung ist somit die Quelle für die Rechtmäßigkeit politischer Herrschaft.

Nach der 52. Änderung aus dem Jahre 2006 umfasst das Grundgesetz derzeit 146 Artikel. Das Grundgesetz wird von folgender Präambel eingeleitet:

«Im Bewusstsein seiner Verantwortung vor Gott und den Menschen, von dem Willen beseelt, als gleichberechtigtes Glied in einem vereinten Europa dem Frieden und der Welt zu dienen, hat sich das Deutsche Volk kraft seiner verfassungsgebenden Gewalt dieses Grundgesetz gegeben.»

Artikel 1

Würde des Menschen – Unverletzlichkeit und Unveräußerlichkeit der Menschenrechte – Bindung der Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung an die Grundrechte

Artikel 2

Freiheit der Person – Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit

Artikel 3

Gleichheit aller vor dem Gesetz – Gleichberechtigung der Frau

Artikel 4

Glaubens- und Gewissensfreiheit – kein Zwang zum Kriegsdienst mit der Waffe

Artikel 5

Freiheit der Meinungsäußerung und -verbreitung – Gewährleistung der Pressefreiheit und Freiheit der Berichterstattung – Zensurverbot – Freiheit der Kunst, Wissenschaft, Forschung und Lehre

Artikel 6

Schutz der Ehe und Familie – Pflege und Erziehung der Kinder – Mutterschutz – uneheliche Kinder

Artikel 7

Schulwesen und Religionsunterricht

Artikel 8

Versammlungsfreiheit

Artikel 10

Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnis

Artikel 11

Freizügigkeit

Artikel 12

Freie Wahl des Berufes, des Arbeitsplatzes und der Berufsstätte – kein Arbeitszwang

Artikel 13

Unverletzlichkeit der Wohnung

Artikel 14

Eigentum, Erbrecht und Enteignung

Artikel 16a

Asylrecht – kein Asylrecht bei Einreise aus sicheren Dritt- und Herkunftsstaaten – Aussetzung der Vollziehung von aufenthaltsbeendenden Maßnahmen – Vorrang von völkerrechtlichen Vereinbarungen

Artikel 17

Beschwerde- und Petitionsrecht

Artikel 19

Einschränkung der Grundrechte



Die Berufsfindungsklasse startet mit eigener

Schülerfirma

ins neue Schuljahr



Mit der Gründung einer Schülerfirma ebnen sich die Schüler der Albert-Schweitzer-Schule den Weg für selbstständige produktive Aktivitäten innerhalb der Kappeler Werkstätten.

... → Seite 10

Pädagogische Rahmen der Berufsfindungsklasse (BFK) der Albert-Schweitzer-Schule in den Kappeler Werkstätten

Die BFK wurde zum Schuljahresbeginn 2003/2004 eingerichtet und zunächst für maximal fünf Schüler konzipiert.

Das Förderangebot bezieht sich auf die Schüler der Albert-Schweitzer-Schule, die aufgrund von grenzüberschreitenden Verhaltens in der Unterrichtssituation einer konventionellen Werkstufenklasse nicht beschulbar sind.

Während für den Übergang der Schüler aus der Oberstufe der Schule für Geistigbehinderte in die Werkstufe mit der Landesverordnung über sonderpädagogische Förderung (SoFVO) eine gültige Rechtsgrundlage besteht, ist der Eintritt in die BFK für den oben beschriebenen Schülerkreis nicht obligatorisch. Die Installierung unserer besonderen Förderklasse bedurfte der Genehmigung durch die zuständigen Schulämter.

... → Seite 10



TEICHPFLEGE GEHÖRT AUCH ZU DEN AUFGABEN DER «SCHÜLERFIRMA»

... → Der konzeptionelle Rahmen und das Setting dieses in Schleswig-Holstein erstmals praktizierten Fördermodells ist speziell auf die Problematik unserer Schüler ausgerichtet und ermöglicht ihnen weiterhin eine geplante schulische Förderung.

Die Förderung unserer Schüler wird von der Schulleitung der Albert-Schweitzer-Schule regelmäßig mit der Jugendhilfe des St. Nicolaiheims, dem sozialen Dienst der Kappelner Werkstätten sowie einem Vertreter des Schulträgers abgestimmt. Sie wird auf die jeweils individuelle Problematik ausgerichtet und primär ressourcenorientiert durchgeführt, d. h. «die Stärken stärken».

Die Inhalte des Förderangebotes werden durch den Lehrplan für Schulen für Geistigbehinderte des Landes Schleswig-Holstein vorgegeben: «Schwerpunkte des Bildungsangebotes für Jugendliche beim Übergang in das Erwachsenenleben sind die Orientierung in der Berufswelt, die Vorbereitung auf das Arbeitsleben und die berufliche Grundbildung. Weitere Inhaltliche Bereiche sind Freizeit, Wohnen, Partnerschaft und Sexualität, Gesundheit und Ernährung, Öffentlichkeit, Teilnahme am Verkehr, Medienerziehung und Weiterbildung».

Die Abstimmung der Stoffverteilung erfolgt auf der Stufenkonferenz des Förderzentrums.

Da für unseren Schülerkreis die Institution Schule weitgehend negativ besetzt ist und aufgrund ihrer erheblichen Verhaltensauffälligkeiten eine potentielle Fremdgefährdung

... → Seite 11



... → Bereits im Verlaufe der beiden letzten Schuljahre ist von den Schülern der BFK häufig der Wunsch geäußert worden, ihre Fähigkeiten nicht ausschließlich im Klassenraum oder innerhalb eines Betriebspraktikums zu erproben und auszubauen. Sie regten an, innerhalb des Klassenverbandes selbstständig und eigenverantwortlich aktiv zu werden.

Mit dem Erlös ihrer praktischen Tätigkeiten sollten die Klassenkasse und das Taschengeld aufgebessert werden. Diese Anregungen sind dann auch von den in der Klasse unterrichtenden Pädagogen in zunehmendem Umfang aufgegriffen worden. So wurden nun vor allem in den Wintermonaten diverse Werkartikel in Serie hergestellt. Es wurden Wachskerzen gezogen und Kaminholz geschlagen. Im Sommer wurden zunächst wild wachsendes Obst und Beeren (z. B. Mirabellen, Brombeeren, Fliederbeeren) gesammelt und anschließend zu Saft, Gelee und Marmelade verarbeitet.

Die im Laufe des Schuljahres hergestellten Erzeugnisse konnten dann über unseren Werkstattshop bzw. auf Basaren an den Mann oder an die Frau gebracht werden. Auch in der Mitarbeiterschaft unseres Vereins hat sich bereits ein kleiner Kundenstamm eingestellt. Als unsere Schüler seit dem letzten Schuljahr mit einem selbst errichteten Holzhaus die Möglichkeit erhielten, mit den drei von ihnen betreuten Bienenvölkern eine kleine Imkerei einzurichten, vermehrten sich nicht nur die kontinuierlich anfallenden Arbeiten, sondern auch



ARBEITEN AM BIENENSTOCK

die kaufmännischen Aktivitäten.

Der selbst geschleuderte Bienenhonig konnte zwar vermarktet werden, aber die Anschaffung notwendiger Imkereiarbeitzeuge lehrte die Schüler, dass Umsatz nicht gleich Gewinn bedeutet.

Um diesen eigenständigen produktiven Tätigkeiten und den ersten «geschäftlichen Gehversuchen» der Klasse einen formalen Rahmen zu verleihen, wurde mit Beginn des Schuljahres eine eigene Schülerfirma gegründet. Die hierfür Patenschaft wurde von den Kappelner Werkstätten übernommen.

Bei einer Schülerfirma handelt es sich nicht um eine reale Firma, sondern um ein pädagogisches Projekt, welches sich an Unternehmensformen orientiert und nur geringe Umsätze und Gewinne machen darf. Sie darf generell keine ernsthafte Konkurrenz für eine Firma aus dem realen Wirtschaftsleben darstellen.

Neben den vielfältigen praktischen Anforderungen, die die Klasse als Team beim Betreiben ihrer Schülerfirma zu bewältigen hat, bietet dieses Projekt auch die Möglichkeit, kognitive Lerninhalte unterschiedlichster Schwierigkeitsgrade zu integrieren.

So müssen Auftrags- und Rechnungsformulare zunächst entworfen, später dann ausgefüllt und verbucht werden. Es sind Kosten zu berechnen und Preise zu kalkulieren, aber auch Honiggläser zu zählen und Etiketten zu bemalen.



Dadurch, dass die Schüler die Chance erhalten, ihre Arbeit innerhalb der Schülerfirma weitgehend selbstbestimmt und eigenverantwortlich zu



UNTERRICHT IN DER BERUFSFINDUNGSKLASSE

organisieren, erhoffen wir uns eine erhöhte Motivation, eine größere Anstrengungsbereitschaft und somit verbesserte Lernerfolge.



Mit der Gründung einer Schülerfirma zum Schuljahrsbeginn 2007/2008, übernimmt die Klasse beim Führen ihrer kleinen Imkerei eine verantwortungsvolle Aufgabe. Die hierbei zu bewältigenden Arbeiten erstrecken sich über das gesamte Schuljahr und ermöglichen – wenn auch unter Aufsicht, kontinuierlich, selbstständig und eigenverantwortlich tätig zu sein. ■

... → schwächerer Schüler besteht, erfolgt die Beschulung außerhalb des Schulgebäudes der Albert-Schweitzer-Schule. Der Klassenraum befindet sich im Gebäudekomplex des Produktionsbereiches der Kappelner Werkstätten.

Die Beschulung erfolgt durch eine Lehrkraft des Förderzentrums und einem pädagogischen Mitarbeiter des St. Nicolaiheims.

Die Berufsbildungsklasse basiert auf personeller und sachlicher Kooperation zwischen der Albert-Schweitzer-Schule in Sundsacker und dem St. Nicolaiheim e.V.

Flankierend zur theoretischen Wissensvermittlung und dem Einüben von kultur- und sozialtechnischen Fähigkeiten, gewinnen im Laufe der Fördermaßnahme die «Begegnungen mit der Arbeitswelt» zunehmend an Bedeutung. Als Hilfestellung zur beruflichen Orientierung werden Betriebsbesichtigungen und Betriebserkundungen angeboten. Ein wichtiges Instrument zur Vorbereitung auf das Arbeitsleben sind durchzuführende Betriebspraktika in unseren Werkstätten. Hierbei bieten die unterschiedlichen Anforderungsprofile der diversen Produktionsgruppe eine gute Möglichkeit zur individuellen Förderung unserer Schüler. Die sukzessive Einbeziehung der Produktionsgruppen in den Förder- und Ausbildungsprozess ist integraler Bestandteil des konzeptionellen Rahmens.

Die pädagogische Grundidee beruht auf der individuellen Förderung, die neben der theoretischen Wissensvermittlung zunehmend praxisbezogene Aufgaben beinhaltet. ■



NICO ROCKIT!

Von langer Hand geplant erwarteten wir mit großer Spannung die Premiere des «NICO-Festivals».

«NICO», das ist in diesem Fall nicht nur eine Ableitung aus unserem Vereinsnamen, sondern bildete auch das Motto für unser erstes Festival.

Denn «NICO» steht auch für:

«Newcomer»
«Integration»
«handiCap» und
«Openairfestival».

Kurz gesagt, ein Festival für Nachwuchsbands aber auch erfahrene Kapellen, von zünftiger Rockmusik bis Coversongs, von und mit Menschen mit und ohne Handicap.

Fünf Bands

aus dem Norden Schleswig-Holsteins folgten unserer Einladung nach Kappeln, um im Zeichen dieses Mottos die Jöns-Hof-Passage mit Musik zu unterhalten.

Gegen Mittag des 29. Juli, einem Sonntag mit eher unsicherer Wettervorhersage, wurde die Nervosität immer dicker ... Würde es trocken bleiben? Würde die Technik durchhalten? Würden die Bands zufrieden mit den Festival-Bedingungen sein? Würden die Moderatoren ihr Lampenfieber besiegen? Würden die Leute überhaupt zu unserer Bühne finden und dann auch bleiben? Mit dem Eröffnungsauftritt von «TTFZ», der «total talentfreien Zone» des St. Nicolaheimes,

war dann jede Aufregung wie weggefegt.

Es folgten «Crazy Factory» von den Glückstädter Werkstätten, «Ecksist 5» eine Schülerband aus Eckernförde, unsere hauseigene Band «Gangway» und als krönender Abschluss «Tuna in the Brine» aus Süderbrarup, die die Stimmung noch einmal richtig kochen ließen.

Keine Band durfte ohne Zugabe gehen, bis auf zwei Schauer hielten sich das Wetter und somit auch die Technik, die Stimmung der zahlreichen Besucher war ausgelassen bis fantastisch und wir finden, dass es einfach nur ein Riesenerfolg war der unheimlich Spaß gemacht hat.

Daher bedanken wir uns noch einmal sehr herzlich bei allen Beteiligten und freuen uns auf ein nächstes Mal! ■



Zukünftige Führungskräfte gezielt fördern

Ein neues Projekt in der Personalentwicklung

TEXT: HENNING HERGES ■ FOTO: LENKA HANSEN

Im Bereich der strategischen Personalentwicklung spielt die Frage nach der Förderung und Nachwuchsplanung von Mitarbeiter/-innen und Führungskräften eine große Rolle.

Im Oktober 2006 wurde das Projekt «Traineeprogramm für angehende Führungskräfte» initiiert. Ziel des Projektes ist es mittel- und langfristig vorhandene Talente im Mitarbeiterstamm aufzuspüren und zu identifizieren und diese systematisch für eine spätere Position mit Führungs- und Leitungskompetenz auszubilden.

Nachdem die Bewerber das betriebliche Auswahlverfahren, in dem verschiedene Aufgaben zu bewältigen sind, durchlaufen haben, entscheidet der Auswahl Ausschuss über die Teilnahme des Bewerbers am Traineeprogramm.

Der Auswahl Ausschuss setzt sich aus insgesamt fünf Mitarbeitern zusammen, darunter zwei Mitarbeiter der Mitarbeitervertretung.

Der theoretische Teil des Traineeprogramms beinhaltet insgesamt neun Modulveranstaltungen verteilt auf 20 Monate, die je nach Lernstoff zum Einem

aus Vorträgen und/oder zum Anderen aus Workshops bestehen. Sämtliche Veranstaltungsinhalte beziehen sich auf das allgemeine Ausüben von Leitungsaufgaben. Besondere fachliche Qualifikationen für ein bestimmtes Berufsbild werden vorausgesetzt und sind somit nicht Inhalt des Programms. Zu den Veranstaltungen zählen unter anderem Module mit den Themen strategisches Management, Arbeitsrecht, Sozialrecht, betriebswirtschaftliche Grundlagen, Gesundheitsförderung, Personalführung, Kommunikation, Konfliktmanagement, Teambildung und Teamentwicklung.

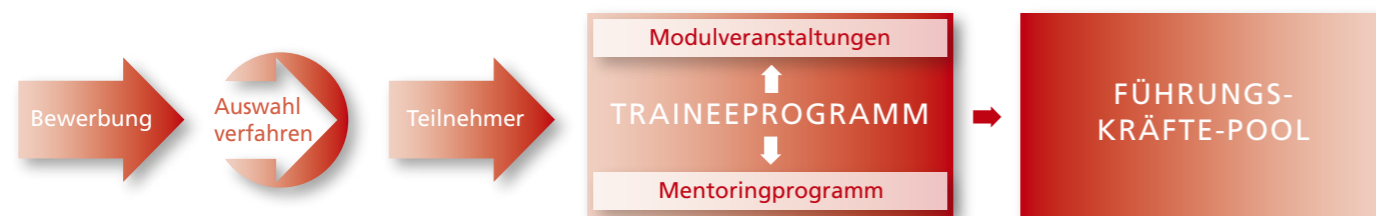
Jede Veranstaltung wird von spezialisierten externen Beratungsfirmen durchgeführt.

Neben den theoretischen Kenntnissen wird verstärkt Wert auf eine praxisbezogene Ausbildung gelegt. Dafür wird das Mentoring als Personalentwicklungsinstrument angewandt. Mentoring bedeutet eine fördernde Beratung und Begleitung eines Mentees (Teilnehmer) durch einen Mentor (bei uns einer der Bereichsleiter) im Beruf. Jeder Mentee wird zu Beginn des Programms einem Mentor

zugeordnet, der ihn die nächsten 20 Monate begleitet. Das Mentoring hilft dem Mentee, die eigenen Fähigkeiten besser einschätzen und kennenzulernen und selbige effizienter zu gestalten. Weiterhin lernt er durch Shadowing-Einsätze (Beobachtung des Mentors) in verschiedenen Situationen, wie beispielsweise Personalgespräche, Projektleitung und -planung direkt aus der Praxis. Gemeinsam reflektieren sie aktuelle berufliche Themen, Entwicklungsperspektiven, anstehende Probleme des Führungsalltages und bekommen Feedback zu dem bisherigen Programmverlauf.

Abschließend wird von dem Bewerber eine Projektarbeit zu einem aktuellen Thema angefertigt und dem Auswahl Ausschuss präsentiert. Nachdem die Trainees das Programm absolviert haben, werden sie bevorzugt behandelt bei der Besetzung von Leitungsstellen.

Erstmals startete das Traineeprogramm im September 2007 mit einer sehr positiven Anzahl von motivierten Bewerbern. ■



Die DG Kappeln: Fertigung von Flurförderfahrzeugen und mehr ...

Vor über 5 Jahren wurde die Dienstleistungsgesellschaft Kappeln mbH (kurz DGK) durch die beiden Gesellschafter das Diakonie Hilfswerk mit 30% iger Beteiligung und dem St. Nicolaiheim Sundsacker mit 70% iger Beteiligung gegründet.

Aufgabe der DGK ist es einerseits die Werkstatt in ihren steigenden Produktionsanforderungen zu unterstützen – wie z. B. Schichtarbeit – und andererseits Menschen mit Behinderung, Jugendliche mit Lernverzögerung sowie Langzeitarbeitslosen eine Arbeitsperspektive in einem Sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis zu bieten.

Begonnen hat die DG-Kappeln im Jahr 2001 mit 10 Mitarbeitern. Das Ziel der Gründung war am Anfang die Notwen-



digkeit in der Unterstützung der Produktion in der Werkstatt.

Bedingt durch eine immer höhere Auslastung im Produktionsbereich der Werkstatt und der Kundennachfrage nach

Schichtarbeit in deren Produktionsbereichen, musste sich die Werkstatt den Kundenwünschen stellen, um langfristig die Zusammenarbeit mit der Industrie zu gewährleisten.

Die ersten Bedarfe entstanden im Logistik- und Konfektionierbereich. Die meisten Aufträge wurden noch über den Werkstattbereich akquisiert.

Nachdem der Anlauf erfolgreich verlief, entwickelte sich durch eigene Auftragsannahme der DG-Kappeln ein breiteres Produktions- und Dienstleistungsangebot. Gleichzeitig mit der Erweiterung der Angebote sind die Aufgaben und Ziele der GmbH neu definiert worden. Zusätzlich zu dem ersten Ziel, dem Ausbau von neuen Kunden, kam nun die Zielsetzung Menschen, die behindert oder benachteiligt sind, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis anbieten zu können.

Gerade für die Jugendlichen aus dem Jugendhilfebereich besteht ein hoher Bedarf an Arbeitsplätzen, für Menschen ohne Ausbildung.

Durch die enge Zusammenarbeit mit der Werkstatt können neue Angebote für Kunden erstellt werden, die jeder Betrieb alleine in der Komplexität nicht erfüllen könnte.

Ein neues Kapitel in Bezug auf diese angestrebte Veränderung begann im Spätsommer 2006. ... → Seite 16



Chronik der DG Kappeln

- 2001 Jahresende: Gründung der DGK • 10 Mitarbeiter
- 2003 Jahresanfang: Planungsbeginn Hallenneubau • 25 Mitarbeiter
Jahresende: Kauf des Grundstücks Mehlbydiek 28 • 50 Mitarbeiter
- 2004 Bauantrag, Baugenehmigung, Baubeginn • 65 Mitarbeiter
- 2005 Fertigstellung der Halle Umzug • 85 Mitarbeiter
- 2007 Erweiterung der Aufgabenfelder durch industrielle Fertigung • 110 Mitarbeiter



NACH IHREM WEG DURCH UNSERE MONTAGE WERDEN DIE KOMPLETT MONTIERTEN FLURFÖRDERFAHRZEUGE FÜR DEN VERSAND AN JUNGHEINRICH BEREITGESTELLT

... → Im September startete die Produktion von elektrischen Flurförderfahrzeugen für die Firma Jungheinrich aus Norderstedt. Begonnen wurde mit einer einfachen elektrischen Ameise vom Typ EMC / EMB. Nach Einarbeitung im Werk von Jungheinrich werden heute bis zu 20 Fahrzeuge täglich produziert. Anfang März 2007 begann die zweite Fertigung eines Flurförderzeugs der Firma Jungheinrich in Kappeln. Dieses Gerät der Typ EJD ist ein Kommissioniergerät, das als Niederhubfahrzeug über kurze Transportstrecken dient und als Hochhubwagen zwei übereinander liegende Europaletten gleichzeitig aufnehmen kann um die Verladezeit von Paletten zu halbieren.

Der Typ EJD ist im Gegensatz zu den Geräten EMC / EMB wesentlich komplexer in der Fertigung. Unterbaugruppen dieser Fahrzeuge werden im Metallbereich der Werkstatt vorgefertigt um die Ablaufzeiten in der Montagelinie zu verbessern. Bis zu 12 Geräte verlassen täglich das Werk in Kappeln. Durch diese beiden technisch interessanten Aufträge finden 16 Mitarbeiter in der Region Kappeln einen attraktiven und hochqualifizierten Arbeitsplatz. ■

TEXT: BERND BARTELTEN ■ FOTOS: MARTIN KRÖNING

Die Fertigung von Flurförderfahrzeugen in Kappeln:



1 Montage Lastrahmen



2 Zusammenbau von Getriebe-Motoren



3 Einbau der Hydraulikpumpe



4 Montage der elektrischen und hydraulischen Anschlüsse



5 Voreinstellung des Fahrzeugs



6 Einbau der Batterie



7 Endmontage



8 Vermessen und Einstellen



9 Montage von Zubehör, Abdeckhauben und Warnaufklebern



10 Zuordnung der Fahrzeugunterlagen



11 Versand

«Die Würde des Menschen ist unantastbar.»

Opferschutz geht uns alle an!

Die Grenzen anderer Menschen zu achten und zu schützen scheint vielen zunächst selbstverständlich zu sein, steht doch schon in unserem Grundgesetz geschrieben «Die Würde des Menschen ist unantastbar.»

Zwischen Theorie und Praxis gibt es aber auch in diesen Bereich erhebliche Unterschiede. Denn scheinbar gilt dieser Grundsatz nicht in Bezug auf Schwächere, wie z. B. Kinder oder Menschen mit Behinderungen. Wie sonst ließe sich erklären, dass das Risiko, Opfer sexueller Gewalt zu werden bei diesem Personenkreis um ein vielfaches höher liegt als bei der «Normal»bevölkerung?

Viele Täter suchen sich sogar gezielt vermeintlich schwache Opfer aus und handeln nach der Devise «Denen glaubt doch eh keiner» – und in vielen Fällen haben sie leider recht. Jedenfalls ist der Weg von einer Anzeige zur Verurteilung eines Täters gerade in diesen Fällen besonders steinig. Stützt sich die Anklage auf die Aussage eines Kindes oder eines kognitiv eingeschränkten Menschen, ist oft davon auszugehen, dass das Verfahren eingestellt wird.

Wie fühlt sich wohl ein Opfer, das neben der sexuellen Grenzverletzung noch die Verletzungen durch unsere Justiz erdulden muss?

Trotzdem stehen wir als Einrichtung auf dem Standpunkt, dass eine Anzeige in jedem Fall erstattet werden sollte. Zum einen hat es hoffentlich für den einen oder anderen eine spezialpräventive Wirkung und schützt andere potenzielle Opfer, zum anderen wird anhand der Polizeilichen Kriminalstatistik, in der alle Anzeigen erfasst sind, der Handlungs-

bedarf in Bezug auf den Opferschutz ersichtlich. Schätzungen der Dunkelziffer (also der Zahl der begangenen sexuellen Grenzverletzungen, die nicht angezeigt werden) bei dem Personenkreis der körperlich und/oder geistig behinderten Menschen sind zwar sehr hoch beziffert, unterschätzen aber vermutlich immer noch die tatsächliche Lage.

Unser Ziel als Opferschutzbeauftragte des St. Nicolaiheim Sundsacker e.V. ist deshalb ein Agieren auf allen Ebenen.

Es reicht unserer Meinung nach nicht aus, die Betreuten in ihren Kompetenzen zu stärken, sie an Selbstverteidigungskursen teilnehmen zu lassen und sich damit in einer «Pseudo-Sicherheit» zu wagen. Vielmehr ist es wichtig, schützende Strukturen zu schaffen, die Grenzverletzungen verhindern oder als gleich ahnden. Dazu ist ein «Hingucken» erforderlich und auch ein Handeln. Wenn jemand nicht allein in der Lage ist, sich zu schützen und zu wehren, ist es unsere Aufgabe hier zu unterstützen und für die Sicherheit des einzelnen zu sorgen. Auch sexuelle Übergriffe unter Bewohnern nehmen wir nicht tatenlos hin und/oder bagatellisieren nach dem Motto: «Ist doch eigentlich gar nichts passiert. Die wollte das doch auch».

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unserer Einrichtung werden regelmäßig geschult und fortgebildet.

Wir stehen sowohl für Teams als auch für Betreute als Ansprechpartner zur Verfügung, vermitteln Informationen und Hilfsangebote und leisten Unterstützung in fachlicher und rechtlicher Hinsicht.

Unserer Meinung nach ist Opferschutz eine Haltung, die sich im alltäglichen Handeln zeigt und durch das Leitbild der Einrichtung vorgegeben und gefordert ist. Das heißt, für sexuelle Grenzverletzungen darf es keinerlei Toleranz geben. Eine respektvolle Haltung, die auch die Aufklärung über die Rechte eines einzelnen beinhaltet (wie z.B. «Niemand hat das Recht, dich gegen deinen Willen anzufassen») sowie Wertschätzung und Akzeptanz der sexuellen Bedürfnisse sind als selbstverständlich zu betrachten.

Nur so können wir verhindern, dass die Hilfsbedürftigkeit, die Menschen mit Behinderungen in einigen Bereichen uns gegenüber haben, sie für andere ausbeutbar macht.

Etwas weniger populär, aber mehr als erforderlich ist die Arbeit mit (potenziellen) Tätern, die unserer Ansicht nach einen ebenso essentiellen Baustein des Opferschutzes darstellt. Hierfür stehen Betroffenen eigene Hilfsangebote zur Verfügung, auch unabhängig von einer Verurteilung.

Insgesamt lässt sich mit einer guten Präventionsarbeit möglicherweise beides positiv beeinflussen: Potenzielle Opfer werden gestärkt und geschützt, und potentielle Täter verschaffen sich auf gesundem Wege Anerkennung und Bestätigung. Schließlich geht es bei vielen Übergriffen nicht vornehmlich um das Ausleben von sexuellen Bedürfnissen, sondern u. a. um die Ausübung von Macht und die Kompensation eines erlebten Minderwertigkeitsgefühls.

Der Opferschutz liegt in gesellschaftlicher Verantwortung und somit in den Händen eines jeden einzelnen von uns!

Das «Opferschutz-Team»:

Henning Brodersen, Diplom-Pädagoge, ist Hausleiter der Jugendhilfegruppe «Brombeerhof» und seit 1990 in der Einrichtung tätig.

Tom von Eitzen ist Hausleiter des Wohnheims in Rabel und hat eine Zusatzausbildung zu Täter- und Deliktorientierter Arbeit.

Christine Spranger, Diplom-Psychologin und in der Weiterbildung zur Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin, ist seit 2003 in der Einrichtung.

... →

Härtl, Sibylle & Unterstaller, Adelheid: «Raus aus der Nische!» – Prävention von sexuellem Missbrauch als fester Bestandteil pädagogischen Handelns

Hartwig, Luise & Hensen, Gregor: «Sexueller Missbrauch und Jugendhilfe» – Möglichkeiten und Grenzen sozialpädagogischen Handelns im Kinderschutz

Helfer, Mary & Kempe, Ruth & Krugman, Richard: «Das misshandelte Kind» – Körperliche & psychische Gewalt; sexueller Missbrauch; Gedeihstörungen; Münchhausen-by-proxy-Syndrom; Vernachlässigung

Kavemann, Barbara & Bundesverein zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Mädchen und Jungen e.V. (Hg.): «Prävention – Eine Investition in die Zukunft»

Körner, Wilhelm & Lenz, Albert (Hg.): «Sexueller Missbrauch» Band 1

Oberlack, Susanne & Steuter, Ulla & Heinze, Helmut: «Lisa und Dirk. Sie treffen sich, sie lieben sich» – Geschichten und Bilder zur Sozial- und Sexualerziehung an Sonderschulen

Walter, Joachim: «Sexualbegleitung und Sexualassistenten bei Menschen mit Behinderungen»

Zinsmeister, Julia (Hrsg.): «Sexuelle Gewalt gegen behinderte Menschen und das Recht» – Gewaltprävention und Opferschutz zwischen Behindertenhilfe und Strafjustiz

Literaturliste

Autorengruppe Tauwetter: «Tauwetter» – Ein Selbsthilfe-Handbuch für Männer, die als Jungen sexuell missbraucht wurden

Bass, Ellen & Davis, Laura: «Trotz allem» – Wege zur Selbstheilung für sexuell missbrauchte Frauen

Braun, Gisela & Hasebrink, Marianne & Huxoll, Martina: «Pädosexualität ist Gewalt» (Wie) Kann die Jugendhilfe schützen?

Elliott, Michele: «Frauen als Täterinnen» – Sexueller Missbrauch an Mädchen und Jungen

Enders, Ursula: «Zart war ich, bitter war's» – Handbuch gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Jungen

Fegert, Jörg & Müller, Claudia (Hg.): «Sexuelle Selbstbestimmung und sexuelle Gewalt bei Menschen mit geistiger Behinderung» – Sexualpädagogische Konzepte und präventive Ansätze (Eine kommentierte Bibliographie / Mediographie)

Freund, Ulli & Riedel-Breidenstein D.: «Sexuelle Übergriffe unter Kindern» – Handbuch zur Prävention und Intervention

Gertz, Maike: «Auch wir dürfen NEIN sagen» – Sexueller Missbrauch von Kindern mit einer geistigen Behinderung – Eine Handreichung zur Prävention

... → Seite 17



11 Mädchen zeigen ihr neues Zuhause ...

strahlen, sodass das vorsorglich im Garten aufgestellte Festzelt kaum genutzt werden musste.

Voller Stolz zeigten die Mädels ihre Räumlichkeiten; die verständliche anfängliche Aufregung verflieg im Nu. Und als Herr Lenz dann zu dem festlichen Anlass eine Rede hielt, in der er einen kurzen Abriss der Geschichte des Hauses schilderte, dabei die Mädchen direkt ansprach und einbezog, waren die Anspannungen bei ihnen gänzlich beseitigt.

Für das leibliche Wohl war dank unseres Küchenteams mit einem leckeren Buffet gesorgt, das großen Anklang fand. In einer lockeren Atmosphäre knüpften die kleinen und größeren, jungen und älteren Leute Kontakte, klönten miteinander. Es war spürbar, dass sich jeder wohlfühlte. Zwischendurch waren die Mädchen sogar motiviert, ihren Gästen kleine Tanz- und Gesangseinlagen zu präsentieren.

Sehr gefreut haben sich die Mädels über die vielen Glückwünsche, Blumen und Geschenke, die ihnen zu diesem Anlass überbracht wurden.

So bekamen sie z. B. Nistkästen, die Aufschriften für einzelne Vogelarten hatten, was dann bei Kathrin die Frage

aufwarf: «Können die Vögel denn lesen?» «Und was machen wir, wenn die Kohlmeise sich im Blaumeisenkasten und die Blaumeise sich im Kohlmeisenkasten einnistet?» Besser nix! Die Meisen werden schon wissen, was sie tun, ob «blau» oder «kohl».

Der 07.07.07, ein magisches Datum? Eine Anreihung von gleichen Zahlen soll Glück bringen, heißt es ... Mystik hin, Mystik her, wir – das Team des Hauses am Schlossteich – vertrauen aufeinander und sorgen weiterhin dafür, dass alle Mädchen sich in ihrem neuen Haus geborgen und wohl fühlen. Dessen sind wir gewiss. ■



Einweihung im «Haus am Schlossteich»

Der 07.07.07 wird den Mädchen der Gruppe «Haus am Schlossteich» in wirklich guter Erinnerung bleiben. An diesem Tag fand die Einweihungsfeier ihres Wohnhauses, das in einer acht Monate währenden Bauphase von Grund auf saniert und aufwendig sowie behindertengerecht für insgesamt 12 Bewohnerinnen umgebaut wurde, mit den Nachbarn, geladenen Gästen aus den umliegenden Gemeinden und unserer Einrichtung statt. Petrus hatte ein Einsehen und ließ überwiegend die Sonne



Kappelner Werkstätten

Einweihung des Hallenanbaus des Elektrobereiches



Am Freitag, den 31.08.07 fand die offizielle Einweihung des Anbaus für den Elektrobereich vor geladenen Gästen, Fachleuten aus Wirtschaft und Politik sowie zahlreichen Geschäftsfreunden statt.



STEFAN LENZ BEGRÜSST DIE GÄSTE IM NEUEN ANBAU

Der Konjunkturaufschwung ist wahrlich zu spüren. Vor nur 2 Jahren wurde der Elektrobereich der Kappelner Werkstätten in der ehemaligen Lackiererei Lausen eröffnet.

Es war schon bald abzusehen, dass selbst dieser großzügige Bereich an seine räumlichen Grenzen stößt. Die Aufträge explodierten in einem so rasanten Tempo, dass eine Auslagerung eines Teilbereiches nur für kurze Zeit für Entspannung sorgte.

So wurde überlegt wie man dieser Vielzahl von Kundenanfragen personell und räumlich gerecht werden konnte und kam zu der Entscheidung, dass ein weiterer Anbau gebaut werden muss. Jeder erdenkliche Meter des Grundstückes wurde genutzt und innerhalb von nur 6 Monaten war ein neuer Hallenanbau einzugsfertig.

Finanziert wurde der Anbau mit eigen erwirtschafteten Mitteln. Durch den Anbau wurde die vorhandene Halle auf

jetzt ca. 600 qm erweitert.

Schwerpunkt des Elektrobereiches ist die Herstellung von Kabelbäumen. Die Kabelbäume werden hauptsächlich in Flurförderfahrzeugen, Reinigungsmaschinen, elektrischen Rollstühlen und auch in der Automobilindustrie eingesetzt.

Herzstück dieser Abteilung sind zwei Komax-Vollautomaten, die im 2- bzw. 3-Schichtbetrieb Einzelleitungen konfektionieren. Diese vorkonfektionierten Leitungen werden von unseren ca. 100 Mitarbeitern zu Kabelbäumen gelegt, die Prüfung der Kabelbäume erfolgt durch hochmoderne Prüfsysteme. Der personelle Bedarf wurde in Kooperation mit der DG-Kappeln gedeckt. Trotz dieser Personalaufstockung ist der Produktionsdruck immer noch immens groß.

Der neue Bereich wurde nun offiziell von unserem Geschäftsführer Stefan Lenz eingeweiht. Mit dabei waren der Arbeitskreis Soziales und Gesundheit der

SPD Landtagsfraktion, Landrat Bogislav-Tessen von Gerlach, Bürgermeister Roman Feodoria, Bürgervorsteher Jürgen Seemann und zahlreiche Vertreter der Firmen, mit denen der Elektrobereich zusammenarbeitet.

Herr Lenz verdeutlichte den Anspruch der Werkstätten, «ein ganz normales Unternehmen» zu sein, das in direkter Konkurrenz zu anderen Firmen stehe. Er bedankte sich bei seinen Mitarbeitern und lobte die Motivation, sowie die Identifikation der Gruppe.



HERR BOHLMANN (JUNGHEINRICH) UND LANDRAT BOGISLAV-TESSON VON GERLACH

Die gute Zusammenarbeit beteuerte auch Herr Bohlmann (Bereichsleiter für Elektrik der Firma Jungheinrich) und bezeichnete diese schon als «Erfolgsgeschichte». Das «Werk Nord» wie Herr Bohlmann «die Kappelner» bezeichnet, wird bei der Firma Jungheinrich wie jeder Zulieferer geführt und erfüllt in der Lieferantenbewertung alle Forderungen. Laut Herrn Bohlmann macht es Spaß mit so einem professionell geführten Betrieb zusammenzuarbeiten.

Aber bereits jetzt ist klar, dass auch die neuen Flächen nicht ausreichen, um der Nachfrage Herr zu werden. ■



23. Landesschwimmmeisterschaften in Flensburg

Am 5. Mai fanden in Flensburg die 23. Landesschwimmmeisterschaften für Menschen mit Behinderungen statt, organisiert wurde die Veranstaltung wie immer vom Holländerhof.

Der St. Nicolaiheim Sundsacker e.V. trat mit 8 Schwimmern an, um die Vorjahresleistung des 7. Gesamtrang mindestens zu wiederholen, das Wunschziel war aber natürlich eine Verbesserung. Kein einfaches Unterfangen bei der starken Konkurrenz von insgesamt 14 weiteren Einrichtungen aus ganz Norddeutschland.

Bei den einzelnen Wettkämpfen hatte natürlich jeder Teilnehmer seine persönliche Bestzeit im Auge, aber es wurde auch immer fleißig über die mögliche Gesamtplatzierung spekuliert. Über ein mangelndes Mannschaftsgefühl konnten wir uns trotz der Einzelkämpfe wirklich nicht beklagen, der Teamgedanke wurde stets hochgehalten, jeder feuerte jeden an und jede Platzierung unter den ersten fünf wurde begeistert bejubelt.

Trainer Jörg Kabuth gab jedem seiner Schützlinge die passende Taktik und jederzeit ein motivierendes Wort mit auf den Weg und zeigte sich sehr zufrieden mit Ehrgeiz und Leistung seiner Schwimmer.

So wurde es ein langer, anstrengender, aber erfolgreicher Tag, der seinen Abschluss beim Siegerehrungessen im Holländerhof fand.

Mit insgesamt zwei Goldmedaillen, 3-mal Silber und einmal Bronze zeigten unsere Sportler einmal mehr eine tolle Leistung, die sich sehen lassen kann. Unsere 10. und 13. Plätze in den beiden Staffelläufen konnten die Zufriedenheit unserer Mannschaft nur kurzzeitig trüben, zumal mit einem guten sechsten Platz in der Gesamtwertung das Wunschziel erreicht wurde. ■



ERIKA ZOLLENKOPP (MITTE)
BEI DER SIEGEREHRUNG

Die Ergebnisse im Einzelnen:

Erika Zollenkopp:
Gold im B-Finale 25m Freistil
Bronze im B-Finale 50m Freistil

Daniel Binder:
Silber B-Finale 25m Rücken,
5. Platz B-Finale 50m Freistil
5. Platz A-Finale 75m Lagen

Claus Hansen:
Gold A-Finale 25m Brust
Silber A-Finale 50m Brust

Dennis Hirschfeld:
Silber B-Finale 25m Brust

Thomas Kleine-Uthmann:
4. Platz A-Finale 100m Brust



Umzug auf Zeit oder: was lange währt, wird wirklich gut ...

Und gut ist gar kein Ausdruck dafür, was wir dann beim wieder Einzug vorfanden!

Aber fangen wir doch da an, wo alles seinen Lauf nahm.

Mit Beginn der Jahres 2007 wurde es konkret. Unser Haus sollte saniert und umgebaut werden. Der für die Umbauphase notwendige Auszugstermin stand so gut wie fest und es konnte mit der Planung eines hoffentlich reibungslosen Ablaufes frühzeitig begonnen werden.

Eine Menge Umzugskisten wurden gekauft und im März begann das Einpacken. Alle Mädchen / Jungen und Betreuer/-innen mussten nun genauestens überlegen, auf welche Dinge sie für eine gewisse Zeit verzichten könnten und was unbedingt in das Ferienhaus, das wir beziehen sollten, mit müsste. Das war nicht einfach, denn man hat gern alles um sich und bei sich, kann sich nur schwer von etwas trennen. Mitnehmen, einlagern oder doch besser in die Mülltonne? Schwere Entscheidungen mussten getroffen werden, aber letztendlich siegte die Vernunft – oder der Erzieher. Und die Gewissheit «Liebes Kuscheltier, in ein paar Monaten haben wir uns wieder» blieb ja.

Das Einpacken reichte uns allen dann auch, Osterferien waren angesagt. Wir fuhren alle in ein schönes Ferienhaus in Dänemark und hatten eine schöne Zeit.

Nun musste bis zur Rückkehr der Gruppe aus Dänemark natürlich alles im Ferienhaus eingeräumt und hergerichtet werden. Das dauerte schon etwas länger, galt es doch, Gemütlichkeit herzustellen und den Kindern eine schöne Ankunft zu bereiten. Doch auch hier wirkten gute Geister.

Keiner von uns hatte Probleme damit, sich mit den neuen räumlichen Gegeben-

heiten vertraut zu machen. Der Wohnraumplatz reichte aus, die Stadtnähe war angenehm und der große Garten konnte zum Spielen und Toben prima genutzt werden.

Die Wochen vergingen wie im Fluge. Zwischenzeitlich fuhren wir immer mal nach Karby, um die Baumaßnahme zu verfolgen. Dort sah es aus – unser schönes Haus – oh je! Eigentlich konnten wir uns nicht so richtig vorstellen, dass der Umbau in der dafür doch kurzen Zeit klappen würde. Aber alle Handwerker gaben ihr Bestes und so konnte der Termin eingehalten werden.

Somit standen wir dann am 31.05. vor dem lang ersehnten Wiedereinzug. Puh, was waren wir alle aufgereggt und gespannt! Wieder wurden Kisten gepackt, wieder wanderte auch einiges in den Müll und es galt, sich von «Oma Plüsch», wie wir unser Ferienhaus wegen seines bunten Sammelsuriums an alten Möbeln, Vorhängen, Tapeten und Bildern in der Zeit getauft hatten, zu verabschieden.



DER NEUE ANBAU – NEUER UND VIEL
BESUCHTER TREFFPUNKT IM HAUS



Und dann kam der große Moment. Die Kinder betraten das Haus und bekamen ihren Mund vor lauten Staunen und Freude kaum wieder zu.

Fast alles war neu, überarbeitet, erweitert und modernisiert worden. Helle freundliche Farben, neue Möbel, Gardinen, Wohndekorationen begrüßten uns. Altbewährtes kam in den neuen Räumen viel besser zur Geltung.

Der neu angebaute Wohnraum mit offener Verbindung zum Esszimmer ist nicht nur zu Fernsehzeiten und den Mahlzeiten ein beliebter und belebter Treffpunkt, hier wird gern gespielt, gebastelt, gemalt und viel geklönt.

Das nach so einer Umbauaktion noch allerlei fehlt, macht uns überhaupt nichts aus. Wer hat denn schon alles beim Einzug komplett? Doch keiner. Und so können wir gemeinsam auch überlegen, was an Anschaffungen noch zu besorgen ist. Die Kinder äußern ihre Wünsche und die gemeinsamen Einkäufe machen Spaß und steigern den Bezug und den Umgang mit den Neuanschaffungen.

Nach den ganzen Baumaßnahmen fehlen jetzt eigentlich nur noch die Außenanlagen damit unser Haus in einem komplett neuen Outfit auch nach außen strahlen kann.

Die Nachbarn nahmen uns mit einem tollen Einzugsgeschenk wieder in Empfang und zeigten wahrhaftige Freude über den gelungenen Umbau.

«Jetzt kehrt endlich wieder Leben in die Straße ein»

lautete ein nett gemeinter Kommentar von Frau Baganz, die sich auch während unsere Abwesenheit liebevoll um unsere Katze Mo gekümmert hat. ■



FOTOS: MARCEL PENNERS, ERNST CLAUSSEN, CHRISTA DUBIL, KONNY ZYSK, DIRK JESSEN, MARTIN KRÖNING, LENKA HANSEN