

Zeit FENSTER

MAGAZIN 2021

Alternative Wohnformen

Wohnen: sozial, inklusiv
und selbstbestimmt

m/w/d

**Diakonische
Diversität**

St. Nicolaiheim



wohnen. lernen. arbeiten. leben.

www.st-nicolaiheim.de

FÜR INTERESSIERTE

FÜR PARTNER

FÜR KUNDEN

FÜR MITARBEITER



Wieviel Freiheit braucht der Mensch _____ ?

Langsam geht das Jahr 2021 zu Ende. Im Rückblick war es ein besonderes Jahr. Es war für uns alle sehr anstrengend und einschränkend, da alles Handeln und Tun von der Pandemie bestimmt war und teilweise immer noch ist.

Weiterentwicklung, neue Projekte und interessante Begegnungen waren eigentlich nicht möglich. Auch jetzt sind die Auswirkungen der Pandemie in allen Arbeitsfeldern unserer Einrichtung spürbar. Im Bereich der Werkstatt leidet die Produktion noch immer unter den Liefer-schwierigkeiten von Bauteilen und auch im Bereich der Instandhaltung sind bestimmte Produkte Mangelware oder kosten ein Vielfaches mehr im Vergleich zu den Einkaufspreisen des Jahres 2020. Bei vielen Angeboten steht in der Auftragsbestätigung, dass der Materialpreis vom jeweils gültigen tagesaktuellen Beschaffungspreis abhängig ist und dadurch Materialpreise im Vorfeld nicht kalkulierbar sind.

Das sind jedoch noch die geringsten Auswirkungen. Besonders betroffen durch die Pandemie sind die Kinder in unserer Gesellschaft.

Da immer die Hygiene und die Vermeidung der Verbreitung des Virus im Vordergrund von Handlungsentscheidungen standen, konnten viele für Kinder und Jugendliche wichtige Ereignisse einfach nicht stattfinden. Die damit verbundenen Auswirkungen auf die Entwicklung der Kinder und Jugendlichen standen, im Nachhinein gesehen, nicht im Fokus der Entscheidungen während des Pandemiegeschehens. Individuelle soziale Entwicklungen und das Erleben von Gemeinschaft blieben bei diesen pandemiebedingten Einschränkungen oft auf der Strecke.

Erst jetzt, nach über einem Jahr mehr oder weniger gesellschaftlichen Stillstands, wird über die ›verlorene Zeit‹ der Kinder und Jugendlichen offen diskutiert und geforscht. Gerade Kinder und Jugendliche, die mitten in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit sind, konnten bestimmte Lebensphasen einfach nicht erleben und können diese auch nicht nachholen. Dazu zählen beispielsweise die Einschulung, der 18. Geburtstag, die Konfirmationsfeier und so weiter.

Dieser Effekt ist schon bei der Kriegs- und Nachkriegsgeneration festgestellt worden, obwohl diese Zeiten natürlich noch wesentlich einschneidender waren und nicht direkt verglichen werden können.

Auch in unserem Haus merken wir bei den Kindern und Jugendlichen die Auswirkungen der Einschränkungen. Viele wurden mit hohem Engagement der Mitarbeiter in die Gemeinschaft von Kindergärten und Schulen integriert und konnten sich gut entwickeln. Sie bauten Freundschaften auf, nahmen am Unterricht teil und konnten Gemeinschaft erleben und ertragen.

Und dann: die Einschränkung der Freiheit. Zum Glück waren die Hausgemeinschaften groß und stark und konnten vieles auffangen. Aber wie schlimm war es für die Kinder in sozial schwachen Familien? Enge Wohnungen, kein Kindergarten und keine Schule, kein Internet oder PC, genervte oder psychisch angeschlagene Eltern, 24 Stunden lang ein Zuhause ertragen, in dem Kurzarbeitergeld keine finanziellen Spielräume ließ und in dem vieles durch Sozialarbeiter aufgefangen wurde.

Die Auswirkungen der Schäden, die wirtschaftlich nicht unmittelbar messbar sind, werden zum Teil erst in Jahren spürbar sein.

Früher hätte der Wunsch nach Normalität nur ein schmales Lächeln auf den Lippen des Gegenübers erzeugt, heute haben viele Menschen ein stärkeres Bewusstsein für die Bedeutung und den Wert von Normalität entwickelt und wissen sie mehr zu schätzen.

Ihnen allen ein gutes Jahresende, gesegnete Weihnachtstage und Normalität im Jahr 2022.

Ihr Stefan Lenz

Titelthema
Alternative Wohnformen
Wohnen: sozial, inklusiv und selbstbestimmt

4

Fotografie im KAWERK
12

»Mein Leuchtturm-Projekt«
14

Kinder und Jugendliche gestalten ihren Lebensraum
16

Die Kabelkonfektionierung im Wandel der Zeit
18

Diakonische Diversität im St. Nicolai-heim e. V.
20

Drei Räder für das KAWERK
25

Die Schlei-Akademie hat sich neu aufgestellt
26

Fortbildungen
28

Test, Test, Test
30

Fachartikel
32

Heringswette 2.0
35

Über die Wichtigkeit von Wertschätzung und Anerkennung
36

Neue Kommunikationsmedien des Vereins
38

Kunst zum Versenden
39

Impressum 39

Alternative Wohnformen

Wohnen: sozial, inklusiv und selbstbestimmt

Die 2008 in Kraft getretene UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist ein internationales Übereinkommen. Es bekräftigt und konkretisiert die universellen Menschenrechte der Menschen mit Behinderung. Das Übereinkommen hat zum Ziel, die Chancengleichheit in der Gesellschaft zu fördern und stellt einen wichtigen Schritt zur Stärkung der Rechte von weltweit etwa 650 Millionen Menschen mit Behinderung dar.

Deutschland hat als einer der ersten Staaten das Übereinkommen unterzeichnet und es 2009 auch als nationales Recht anerkannt. Bestandteil der Konvention ist die Einsetzung eines Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderung bei den Vereinten Nationen, dem die UN-Mitgliedsstaaten Bericht zu erstatten haben und der Empfehlungen an diese abgeben kann.

2015 hat dieser Ausschuss der Bundesrepublik Deutschland in einem ersten Staatenbericht eine Reihe von Handlungsempfehlungen zur weiteren Umsetzung der UN-BRK aufgetragen. Er hatte sich besorgt gezeigt,

»(...) über den hohen Grad der Institutionalisierung und den Mangel an alternativen Wohnformen beziehungsweise einer geeigneten Infrastruktur, durch den für Menschen mit Behinderungen zusätzliche finanzielle Barrieren entstehen.«

Der Ausschuss hat der Bundesrepublik Deutschland daher die Novellierung des Sozialgesetzbuches Zwölftes Buch (SGB XII) empfohlen, um erforderliche erhöhte soziale Assistenzleistungen, Inklusion, Selbstbestimmung und die Entscheidung, in der Gemeinschaft zu leben, zu ermöglichen. Aus diesem Grund seien zudem

»(...) ausreichende Finanzmittel verfügbar zu machen, um die Deinstitutionalisierung zu erleichtern und die unabhängige Lebensführung zu fördern, einschließlich höherer Finanzmittel für die Bereitstellung gemeindenaher ambulanter Dienste, die Menschen mit geistigen oder psychosozialen Behinderungen auf der Grundlage der freien und informierten Einwilligung der/des Betroffenen im gesamten Land die erforderliche Unterstützung gewähren.«

Als Folge daraus hat der Gesetzgeber mit der Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) am 23. Dezember 2016 einen Reformprozess zur Umsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderung in Gang gesetzt, der seit dem 1. Januar 2017 stufenweise erfolgt. Ziel des Reformpaketes ist, die Eingliederungshilfe zu einem modernen Teilhaberecht weiterzuentwickeln und vom System der existenzsichernden Leistungen zu entkoppeln.

In Folge dessen ist die Eingliederungshilfe ab dem 1. Januar 2020 aus dem Sozialhilferecht (SGB XII) herausgelöst und als neuer Teil Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung in das SGB IX überführt worden.

Die skizzierten Entwicklungen haben eine systematische Trennung zwischen den Fachleistungen der Eingliederungshilfe und den existenzsichernden Leistungen nach dem SGB XII zur Folge. Die Entwicklungen zu einem personenzentrierten Ansatz führen dazu, dass die bislang einheitliche Finanzierung von stationären Wohnformen für Menschen mit Behinderung neustrukturiert wurde: Die existenzsichernden Leistungen nach dem SGB XII sind nicht mehr im Rahmen der Landesrahmenverträge sowie der Leistungs- und Entgeltvereinbarungen zwischen öffentlichem Träger und Leistungserbringer für eine Wohnstätte für Menschen mit Behinderung abgebildet. Die Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen beziehen sich künftig ausschließlich auf die Fachleistungen der Eingliederungshilfe. Dabei sind die individuellen Teilhabebedarfe der leistungsberechtigten Menschen unabhängig von der Wohnform vollumfänglich im Teilhabeplanverfahren zu ermitteln und in Form entsprechender Leistungen in den Wohnstätten zu erbringen. Die Höhe der existenzsichernden Leistungen wird nach den Maßgaben des SGB XII unabhängig von den Teilhabeleistungen berechnet. Diese Neuerungen leiten eine paradigmatische Kehrtwende im Sozialhilferecht ein, da sie eine Abkehr von einer paternalistischen Fürsorgesystematik hin zu einem modernen Teilhaberecht implizieren.

Dabei entfällt die Bezeichnung »Stationäre Einrichtung« im Kontext der Leistungserbringung. Sie wird im Gesetz nicht mehr verwendet.

Für Menschen, die mit Unterstützung in einer eigenen Wohnung leben können, werden besondere Wohnformen durch Leistungserbringer (Einrichtungen) angeboten.

Für das Vertragsverhältnis zwischen den Bewohnern und dem St. Nicolaiheim e. V. sind auch weiterhin die Vorschriften nach dem Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz (WBVG) anzuwenden. Aufgrund der gesetzlichen Umstrukturierungen sind diese jedoch zum 1. Januar 2020 angepasst worden. Im Rahmen dieser Verträge sind die Bestimmungen bezüglich des Wohnraumes inhaltlich

von den Leistungen der Eingliederungshilfe entkoppelt worden. Menschen mit Behinderung sind fortan Mieter ihrer eigenen Wohnräume. Dies eröffnet dieser Personengruppe neue Teilhabe- und Partizipationsmöglichkeiten.

Die in den besonderen Wohnformen lebenden Menschen mit Behinderung sind nahezu ausnahmslos auf grundsichernde Leistungen angewiesen. Für diese Menschen ist ab 2020 ein Teil der grundsichernden Leistungen aus den Gesamtleistungen der Grundsicherung für die Unterkunft als Wohnbedarf zu berücksichtigen

Die ausgewiesenen angemessenen Bedarfe bilden künftig die Grundlage zur Ermittlung des Entgelts für die Mietverträge der Bewohner im Rahmen der WBVG-Verträge. Die in unseren besonderen Wohnformen lebenden Menschen mit Behinderung gehören aufgrund ihres niedrigen Einkommens zum leistungsberechtigten Personenkreis nach § 9 des Wohnraumförderungsgesetzes (WoFG) und sind somit Zielgruppe der sozialen Wohnraumförderung.

Menschen mit Behinderung sind Bürgerinnen und Bürger mit allen Rechten und Pflichten. Ihre Ansprüche auf Autonomie, Partizipation und Gleichbehandlung betreffen alle Lebensbereiche. Die UN-Behindertenrechtskonvention und das Bundesteilhabegesetz richten einen konkreten Handlungsauftrag an die Kommunen und kreisfreien Städte, da sie durch ihr Verwaltungshandeln in die unmittelbare Lebenswelt von Menschen mit Behinderung wirken und somit einen direkten Beitrag zur Verwirklichung ihrer Teilhaberechte leisten können. Dies impliziert die Anerkennung des durch Menschen mit Behinderung angemieteten Wohnraumes in den Wohnformen für Menschen mit Behinderung als sozialer Wohnraum im Sinne des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Auf Grundlage dieser dargestellten Entwicklung hat das St. Nicolaiheim neue Konzepte entwickelt, die wir nachfolgend vorstellen möchten.

1,2,3...

Kooperative, sozialverträgliche Projektentwicklung in Kappeln

Quartier Ellenberg

Eine gesunde Quartiersentwicklung berücksichtigt eine Fülle von wohnbegleitenden Angeboten, um einen stabilen Rahmen für ein inklusives Miteinander zu ermöglichen. Ansätze und Maßnahmen zur Stärkung der Teilhabe und Partizipation von Menschen mit Beeinträchtigung bilden dabei einen zukunftsorientierten Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen, die mit dem voranschreitenden demografischen Wandel und den damit verbundenen strukturellen Veränderungen unserer Gesellschaft einhergehen.

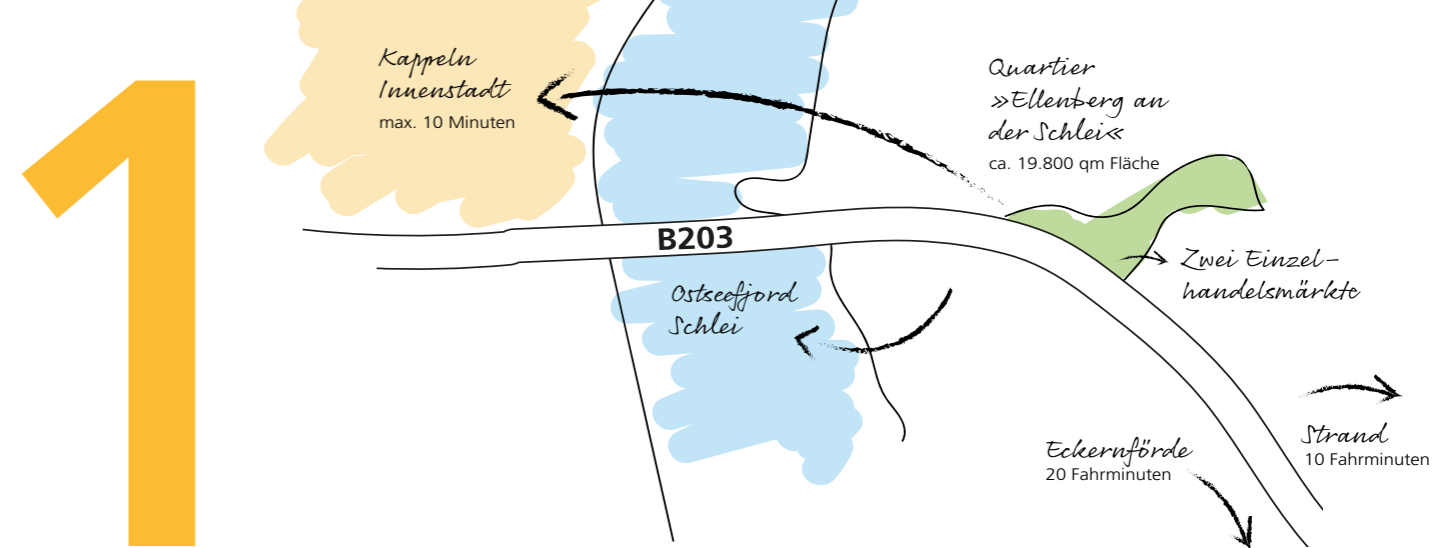
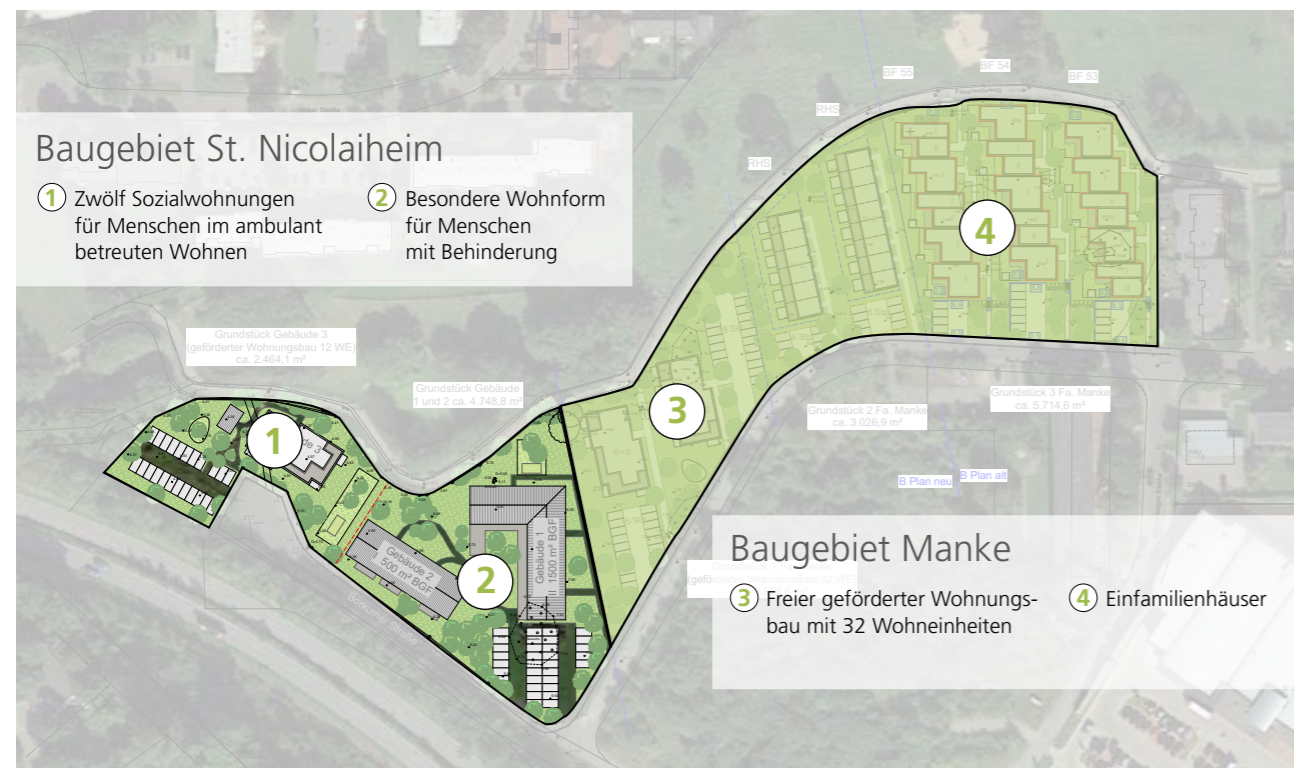
Dabei werden die demografischen Veränderungen der nächsten Jahrzehnte unmittelbaren Einfluss auf fast alle Regionen des Landes nehmen. Es sind Einwohnerzuwächse insbesondere in den größeren Städten und sinkende Einwohnerzahlen in anderen Teilräumen des Landes zu erwarten. Dies bei künftig deutlich mehr älteren im Verhältnis zu jüngeren Einwohnern.

Hinzu kommen die aktuellen Entwicklungen auf dem Wohnungsmarkt. Der Mietpreisspiegel, der unter anderem Angaben zur ortsüblichen Vergleichsmiete enthält, weist in Kappeln in den letzten Jahren steigende Mietpreise aus. Für die Empfänger der Grundsicherung wird

es also zunehmend schwieriger, überhaupt bezahlbaren Wohnraum zu finden.

Menschen mit Behinderung haben ohnehin große Schwierigkeiten, eine Wohnung zu finden. Sie sind in dieser Hinsicht Diskriminierung ausgesetzt. Neben der Steigerung der Mietpreise lassen sich einige weitere Risikofaktoren identifizieren: Zum einen erfüllt der Großteil der dem Wohnungsmarkt zur Verfügung stehenden Mietobjekte nicht einmal ansatzweise die Ausstattungsstandards für Barrierefreiheit und zum anderen sind Menschen aufgrund kognitiver und seelischer Behinderungen oftmals mit negativen Schufa-Einträgen belastet, wodurch eine Bewerbung um eine Wohnung aussichtslos erscheint. Aber auch die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung spielt bei der erfolglosen Wohnungssuche eine signifikante Rolle.

Diese Entwicklung stellt sowohl die Kommune als auch den St. Nicolaiheim e. V. als gemeinnützige Einrichtung der Eingliederungshilfe vor die Herausforderung, differenzierte Lösungen und wirkungsvolle Kooperationen zu schaffen, um die örtliche Infrastruktur den gewachsenen Bedürfnissen der in Kappeln lebenden Menschen mit Behinderung anzupassen.



Neue Wohnformen für Menschen mit Beeinträchtigung

Beim geplanten Quartier »Ellenberg an der Schlei« handelt es sich um eine interessante Kombination von freiem und sozialem Wohnungsbau und einer besonderen Wohnform nach dem Bundesteilhabegesetz. Entwickler dieses Konzeptes sind die Grundstücksgesellschaft Mahnke GmbH & Co KG sowie der St. Nicolaiheim e. V.

Beide Unternehmen bringen ihre jeweilige Fachkompetenz in dieses Vorhaben ein, so dass ein zukunftsweisendes, urbanes Quartier in der Stadt Kappeln entsteht.

Seitens Mahnke entstehen auf dem Grundstück I 23 Bungalowwohnungen. Durch die gegebene Barrierefreiheit eines Bungalows finden hier Menschen, die aktuell oder zukünftig eine ebenerdige Wohneinheit brauchen, eine interessante Perspektive. Auf dem Grundstück II werden 32 Wohneinheiten geförderter Wohnraum entstehen. Ein enormer Fortschritt für die städtische Entwicklung in Kappeln, da eine große Nachfrage an Sozialwohnungen besteht.

Auf dem dritten Teilgrundstück plant der St. Nicolaiheim e. V. eine besondere Wohnform nach dem Bundesteilhabegesetz (BTHG).

In Gebäude A werden 24 barrierefreie Wohnplätze in vier Wohngruppen entstehen. Die Zimmer sind mindestens 16 m² groß und je Wohngemeinschaft mit sechs Personen stehen jeweils ein Gemeinschaftsraum und eine Essküche zur Verfügung.

In Gebäude B sind fünf Wohnungen für Paare oder Wohngemeinschaften geplant. In beiden Einheiten findet eine durchgehende Betreuung und Förderung der dort

lebenden Menschen statt.

Auf dem vierten Teilgrundstück plant der Verein zwölf barrierefreie Sozialwohnungen für Menschen mit Unter-



stützungsbedarf. Dieser wird in Form von Fachleistungen durch pädagogische Mitarbeiter des St. Nicolaiheim e. V. abgedeckt werden.

Ein neues Wohnstättenkonzept in Süderbrarup

Süderhuus

Seit Wochen steigt die Aufregung bei den Bewohnern und Mitarbeitern des Schifferhauses in Arnis. Wann endlich ist der große Tag des Umzugs in den Neubau in Süderbrarup? Oft sind wir vorbeigefahren und haben die Bauentwicklung beobachtet.

Fast alle Bewohner aus dem Schifferhaus werden mit in den Neubau nach Süderbrarup ziehen. Dort wird es nur noch kleine Gruppen mit jeweils sechs Bewohnern geben. In zahlreichen Gesprächen haben wir uns überlegt, wer mit wem zusammenwohnen möchte. Wir fragen uns: Wie ergibt die Gruppenzusammensetzung Sinn? Wer möchte mit wem zusammenleben? Wer traut sich zu, im Appartement zu leben? Neben dem Hauptgebäude ist noch ein Gebäude mit fünf Doppelappartements entstanden. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, um im Appartement leben zu können? – Viele Fragen, die beantwortet werden mussten.

Am 1. Dezember 2020 war es dann endlich so weit: Die neue Wohnform Süderhuus des St. Nicolaiheim in Süderbrarup war bezugsfertig. 34 Zimmer stehen nun bereit, um den Bewohnern des Schifferhauses aus Arnis und weiteren Menschen ein neues Zuhause zu bieten. Innerhalb des Vereins kursieren jetzt die Begriffe Süderhuus I und Süderhuus II. So als hätten wir es mit zwei Gebäuden beziehungsweise zwei Häusern zu tun. Doch das ist nicht der Fall. Im Hauptgebäude leben Menschen mit einem unterschiedlich hohen Unterstützungsbedarf und somit mit unterschiedlichen Leistungsvereinbarungen. Erstmals im St. Nicolaiheim leben in diesem Haus Menschen mit unterschiedlich hohem Unterstützungsbedarf zusammen. Zwölf Menschen aus dem Bereich »Inklusives Wohnen mit Assistenz« und zwölf Menschen aus dem Bereich »mit intensiver Assistenz« leben zusammen unter einem Dach. Im Appartementbereich leben nochmals zehn Menschen aus dem Bereich. Dies bringt viele neue Möglichkeiten und Herausforderungen. Einerseits muss eine klare Zuordnung erfolgen, um den Menschen die ihnen zustehenden Ressourcen zukommen zu lassen, andererseits möchten wir Synergien nutzen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind einem Hilfebedarf, also einem bestimmten Haus zugeordnet. Jede Bestellung, ob Lebensmittel oder Waschmittel, muss einem Haus zugeordnet werden. Nur die selbstdosierende

Waschmaschine fragt nicht nach dem Haus und der entsprechenden Zuordnung.

Obwohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den unterschiedlichen Hilfebedarfsgruppen zugeordnet sind,



erfolgt eine gruppenübergreifende Kooperation. Bei Bedarf ist im Haus immer ein Mitarbeiter, der unabhängig vom Hilfebedarf Unterstützung bietet.

Der Aufbau der Räume und die Konzeption machen ein hohes Maß an Individualität möglich. Jeder Mensch bekommt die Unterstützung, die er oder sie benötigt. Die ersten Monate haben uns gezeigt, welche Möglichkeiten

aber auch Herausforderungen der neue Wohnbereich mit sich bringt. Mich hat das Konzept an das Prinzip der Gesamtschule erinnert: Im Süderhuus leben die Bewohner in ihren Wohngruppen, die aus maximal sechs Bewohnern bestehen, oder in einem Appartement mit einem weiteren Bewohner. Wobei die Aktivitäten je nach individuellem Bedarf und Wunsch des Bewohners erfolgen. Freund- und Liebschaften entwickeln sich über den individuellen Hilfebedarf hinweg. Gegenseitige Besuche und Übernachtungen erfolgen unabhängig vom Hilfebedarf. Bewohner, die selbstständiger sind, gehen gemeinsam einkaufen mit Bewohnern, die vielleicht den Wert des Geldes (noch) nicht einschätzen können, aber durchaus verkehrssicher sind. Die Disco im Hause, die Bewohnerbesprechungen, die unterschiedlichen AGs... sie erfolgen alle gruppenübergreifend.



Die optimale Lage des Neubaus – zentral und doch am Rand zum Grünen – bietet weitere Möglichkeiten. Während in Arnis die Bewohner immer auf einen Bus angewiesen waren, können sie hier völlig selbstständig einkaufen. Auch die Menschen, die diesbezüglich einen größeren Unterstützungsbedarf haben, können jetzt ganz regelmäßig begleitet einkaufen gehen.

Durch die Coronapandemie wurden die gruppenübergreifenden Aktivitäten noch sehr gebremst, aber wir merken bereits jetzt, welche großartigen Möglichkeiten sich bieten.

Für die Zukunft hat dieses Konzept den Vorteil, dass bei Veränderungen des Hilfebedarfs eines Bewohners der Umzug in ein anderes Haus nicht unbedingt erforderlich wird. Vielleicht kann im selben Haus ein anderes Zimmer bezogen und dadurch dem gegebenenfalls höheren oder geringeren Hilfebedarf entsprochen werden?

Wir freuen uns, die Möglichkeiten, die uns der Neubau bietet, zukünftig noch mehr nutzen zu können.

Neue Herausforderungen durch Wandel?

Winnemark – Ein neues Konzept in der Jugendhilfe

Die stationäre Jugendhilfe bildet seit der Gründung des St. Nicolaiheim e. V. im Jahr 1902 die Basis der sozialpädagogischen Vereinsarbeit, das Fundament für die Weiterentwicklung der Angebotsstrukturen des Trägers. Neben den diakonischen und professionsethischen handlungsleitenden Bezügen ist die pädagogische Arbeit im Verein auch durch den Zeitgeist determiniert. Dabei sind die primären Aufgaben und Herausforderungen der Jugendhilfe selbst im ständigen Wandel begriffen.

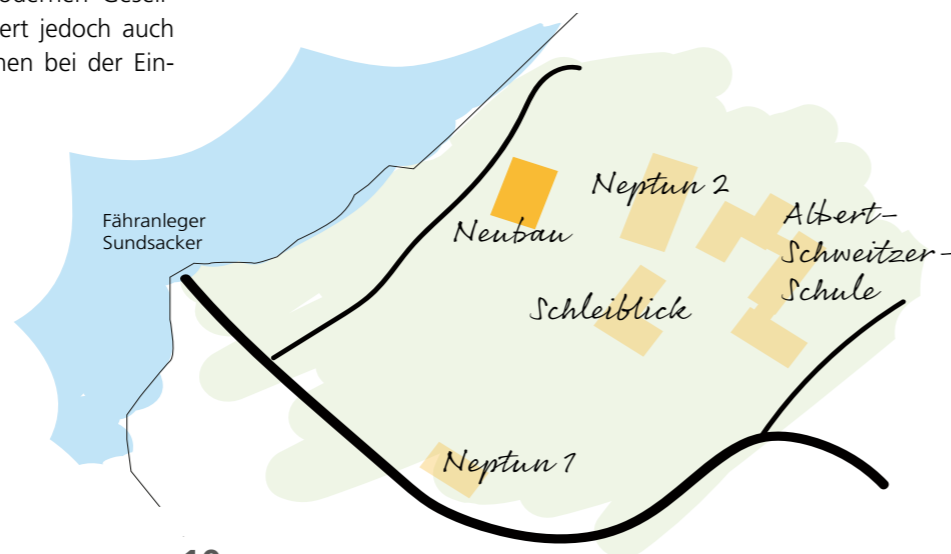
Die Jugendhilfe im St. Nicolaiheim in der Gegenwart

Die Generation Z wächst in einer digitalen Informationsgesellschaft auf, in welcher sie stets und ständig durch die Algorithmen der sozialen Medien über ihre Nächsten sowie die globalisierte Welt und ihre Mechanismen informiert wird. Heranwachsende sind durch die digitalen Möglichkeiten so aufgeklärt wie noch nie. Neben den positiven Auswirkungen des Wandels geht die rasend voranschreitende Entwicklung der Informations- und Dienstleistungsgesellschaft des 21. Jahrhunderts einher mit der Auflösung traditioneller Zwänge sowie den damit verbundenen herkunfts- und standesbezogenen Beziehungen und Orientierungen. Wir erleben in der Gegenwart eine Individualisierung von Lebenswelten.

Heranwachsende haben heute vielfältigere Möglichkeiten als noch vor 20 Jahren. Sie können alles und nichts werden. Das Individuelle kennzeichnet die Phase des Aufwachsens in der multioptionalen modernen Gesellschaft. Diese Form der Freisetzung fordert jedoch auch erhebliche Kompetenzen junger Menschen bei der Einfindung in die Gesellschaft.

Wir erleben in der stationären Jugendhilfe in diesem Zusammenhang verstärkt Überforderungen. Heranwachsende sind oftmals herausgelöst aus Traditionen und familiären Bezügen und orientierungslos auf der Suche nach sich selbst.*

Immer mehr Kinder sind aufgrund psychischer und/oder seelischer Beeinträchtigungen nicht mehr in der Lage, in Doppelmitteln zu leben und können mit einem Betreuungsschlüssel von einem Erzieher auf zwei Kindern nicht mehr fachgerecht betreut werden.



* Vgl. weiterführend Böhnisch, Lothar (2005): Lebensbewältigung. In: Otto, Hans-Uwe / Thiersch, Hans (Hg.): Handbuch Sozialarbeit/ Sozialpädagogik, München, Reinhardt, Seiten 1119–1121.

Die Konsequenz?

Unser Personenkreis verändert sich. Und wir brauchen Antworten.

Was sind die Folgen aus den im oberen Abschnitt skizzierten Entwicklungen? Es ist eine deutliche Zunahme psychischer Erkrankungen bei Neuaufnahmen zu verzeichnen, oftmals einhergehend mit traumatischen Vorerfahren, Impulsdurchbrüchen und massiven Bindungsstörungen. Die traditionellen intrafamiliären Hilfesysteme sind in der Tendenz fragiler und dysfunktionaler denn je. Die professionellen Hilfesysteme laufen an ihre Grenzen. Fast jede zweite Aufnahme in der stationären Jugendhilfe des Vereins erfolgt mit zusätzlicher intensiver Betreuung und/oder Schulbegleitung, da das Regelsystem der Jugendhilfe nicht mehr ausreicht, um den uns anvertrauten jungen Menschen gerecht zu werden. Gleichzeitig ist zu konstatieren, dass wir trotz aller intensivpädagogischen zusätzlichen Hilfen einigen wenigen Kindern keine langfristigen Lebensperspektiven bieten können. Auch wir erzeugen an dieser Stelle partiell klassische Heimbiographien mit häufigen Gruppenwechseln. Ein Zustand, welcher für die engagierten Fachkräfte in den Wohngruppen oftmals nach langjähriger Begleitung schwer zu ertragen ist. Hier ist aktuell die größte Anforderung der Jugendhilfe zu verorten. Wir brauchen Antworten auf die Herausforderungen der Gegenwart.

Es bedarf neben unseren Regelgruppen eines intensivpädagogischen zusätzlichen Hauses, in welchem wir in der Regel junge Menschen im Alter zwischen 10 und 14 Jahren aufnehmen.

Kurzum: Zwei eigenständige Wohngruppen in zwei Einheiten auf einem Gelände, maximal 6 Plätze je Wohngruppe und ein deutlich erhöhter Personalschlüssel. Und vor allem: Trauma- und sozialpsychiatrische Zusatzqualifikationen der Mitarbeitenden in den Intensivteams und eine engmaschige psychosoziale Begleitung der Teams.

Der St. Nicolaiheim e. V. ist in der Jugendhilfelandchaft landesweit durch seinen hohen Grad an Fachkompetenz im Umgang mit fordernder Klientel etabliert und gefragt.

Wir verfügen bereits aktuell über die fachlichen Voraussetzungen, um das in den Grundzügen dargestellte Konzept in die Praxis umzusetzen. Die Planungen hierzu laufen auf Hochtouren. Ein Fachkonzept ist in enger Zusammenarbeit zwischen den zwei Fachbereichen der Kinder- und Jugendarbeit entwickelt worden.

Zusätzlich müssen die Erzieher besondere Zusatzqualifikationen haben, um diese Kinder und Jugendlichen bei der Entwicklung ihrer Persönlichkeit unterstützen zu können.

Durch den Abriss des Stammhauses auf dem alten Hauptgelände in Winnemark ist bereits Raum für Erneuerung geschaffen worden. Im nächsten Schritt starten die baulichen Vorplanungen und Abstimmungen mit der öffentlichen Hand.

3

Mit diesen drei exemplarischen Konzepten schauen wir in die Zukunft und folgen dabei gleichzeitig der alten Tradition unseres Hauses, die getragen wird durch den Leitsatz: »Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der Mensch mit seinem Anspruch auf individuelle Hilfe, Selbstverwirklichung und Integration.« ■

Eine neue Abteilung mit neuen Herausforderungen

Fotografie im KAWERK

Seit November 2020 blitzt es immer wieder im KAWERK, dem Ladengeschäft der Kappeler Werkstätten in der Mühlenstraße 38. Vor gut einem Jahr ging die neu entstandene Fotoabteilung mit Fotograf Jürgen Otto an den Start und somit gleichzeitig das Angebot von Pass- und Bewerbungsbildern, der Digitalisierung von Dias, Negativen und Fotos sowie von Videokassetten und Videofilmen.

Der neue Bereich Fotografie und digitale Medien ergänzt optimal die bereits bestehende Abteilung Mediendruck, die sich auf das Bedrucken von T-Shirts, Tassen, Puzzles und vielen weiteren Artikeln spezialisierte.

So entstanden interessante und abwechslungsreiche Arbeitsangebote, die für die Beschäftigten des KAWERKs neue Herausforderungen und die erweiterte Möglichkeit der persönlichen Einbindung ins, und der Teilhabe am Alltagsgeschäft mit dem hinzugekommenen fotografischen Bereich bietet. Als Beispiele sind die Assistenz beim Fotografieren bis hin zum eigenen Fotografieren zu nennen, aber auch die anschließende Bildbearbeitung, das Zuschneiden der Passfotos und das Führen von Kundengesprächen.

Werner Meck hat sich entschieden, diese neue Herausforderung anzunehmen, begann im Mai sein Praktikum im KAWERK und ist nun festes Teammitglied. Gerne beantwortet er uns Fragen zu seiner neuen Tätigkeit.

Du hast lange in der Elektromontage gearbeitet. Wie gefiel dir die Möglichkeit, während eines Praktikums in einen völlig neuen Arbeitsbereich, nämlich ins KAWERK, hineinzuschnuppern?

► **Werner:** Zu Beginn war ich natürlich noch etwas aufgeregt, da es für mich ein komplett anderer Arbeitsbereich war, von dem ich vorher überhaupt noch keine Ahnung hatte. Das hat mich dabei aber besonders gereizt. Das KAWERK kannte ich zwar schon, doch erst im Praktikum habe ich erkannt, was dort alles angeboten und produziert wird. Da mir das Praktikum im KAWERK richtig gut gefallen hat, habe ich mich letztendlich dafür entschieden hinzuwechseln, um mich mit neuen Dingen noch einmal weiterzuentwickeln.



Werner Meck beim Fotografieren von Passbildern

Jetzt bist du fest ins KAWERK gewechselt. Zu deinen neuen Aufgaben gehört die Fotografie, vor allem das Anfertigen von Passbildern mit Druck und Bearbeitung. Wie bist du dort angefangen? Was waren deine ersten Aufgaben? Was macht dir bei deiner Arbeit im Fotostudio besonders Spaß?

► **Werner:** Ich bin dort angefangen und habe erst mal gestaunt, wie viele Sachen im Fotostudio gemacht und bearbeitet werden. Es ist auch ein ganz anderes Level, das ich erst mal lernen musste. Es war für mich Neuland, habe am Anfang auch Fehler gemacht. Zuerst habe ich nur zugeschaut, wie alles funktioniert, da ich vom Blitzer, Fernauslöser und von der Kamera wenig Ahnung hatte. Nach und nach wurde ich herangeführt und sollte irgendwann die ersten Fotos selber machen. Es war nicht einfach, die Kamera zu halten und zu fotografieren. Meine erste Aufgabe war, Passbildhüllen auszufüllen. Dazu habe ich Passbilder mit der Stanze geschnitten, die Passbilder im Computer eingelesen und bearbeitet. Besonders die Zusammenarbeit mit Jürgen hat mir im Fotostudio viel Spaß gebracht. Sie bringt immer noch Spaß. Was mir noch sehr gut gefällt, ist der Kundenkontakt, da ich mit vielen Kunden ins Gespräch komme und auch Aufträge entgegennehme. Das, was mir noch gefällt, ist das Foto-



Bilder vom Smartphone können sofort mitgenommen werden.

grafieren mit der großen Spiegelreflexkamera. Das bringt mir sehr viel Spaß und die neue Herausforderung habe ich angenommen.

Jeder Tag ist anders und abwechslungsreich im KAWERK. War es für dich schwer, dort zurechtzukommen und hat dich das KAWERK-Team dabei gut unterstützt?

► **Werner:** Erstmal musste ich mich umgewöhnen, da sich im KAWERK die Arbeitszeiten doch ein wenig von denen der Werkstatt unterscheiden. Das war am Anfang noch etwas ungewohnt, da der Laden um 9 Uhr öffnet und um 17 Uhr wieder schließt. Für mich war das aber kein Problem, da ich von zu Hause aus Taarstedt mit dem Bus weiterhin problemlos zur Arbeit kommen kann. Ein ganz neues Gebiet ist es auch, jeden Tag mit anderen Kunden zu arbeiten, sie zu beraten und zu bedienen. Das KAWERK-Team hat mich immer sehr gut unterstützt und mir dabei geholfen, die neuen Aufgaben anzunehmen. Das KAWERK-Team ist sehr gut und die Zusammenarbeit bringt richtig viel Spaß und macht sehr viel Lust auf mehr.

Bevor du im KAWERK mit der Fotografie in Kontakt gekommen bist, hast du auch schon vorher in deiner Freizeit gerne fotografiert?

► **Werner:** Ja, in der Freizeit habe ich auch schon viel und gerne fotografiert, z. B. das Miniatur Wunderland in Hamburg. Und am Hafen mit den großen Schiffen finde ich, dass dort sehr tolle Motive zu finden sind. Ich habe sogar ein eigenes Stativ, das ich bei den Aufnahmen benutze. Zusammen mit einem Freund habe ich ein neues Hobby entdeckt, das mir sehr viel Freude bereitet; das ist: Sturm- und Gewitterbilder zu fotografieren. In der Freizeit bin ich noch bei der DLRG tätig. Ich besuche auch Veranstaltungen, auf denen ich fotografiere. Hier im KAWERK-Fotostudio bringt mir das Fotografieren sehr viel Spaß und man lernt immer wieder etwas Neues dazu.

Was wünschst du dir für deine weitere Zukunft im KAWERK? Gibt es weitere Tätigkeitsfelder, die du gerne noch kennenlernen möchtest?

► **Werner:** Zum Beispiel würde ich die Bildbearbeitung für Passbilder und Leinwandbilder sehr gerne weiter lernen. Dann möchte ich noch lernen, wie man die Dias, Negative und Videos einscannet und digitalisieren kann. Eins von meinen Zielen ist auch, Passbilder vom Fotografieren über Einlesen und Speichern sowie Bearbeiten und Ausdrucken eigenständig zu übernehmen.

Wir wünschen Werner weiterhin viel Erfolg für das Erreichen seiner Ziele! ■



Fotoposter werden direkt im KAWERK gedruckt.

WEITERE INFORMATIONEN:

Wenn Sie auch Aufträge und Anfragen rund um Bild und Druck haben, dann sind Sie im KAWERK bestens aufgehoben. Schauen Sie vorbei und überzeugen Sie sich selbst!

Social-Media-Kampagne

»Mein Leuchtturm-Projekt«

Die Diskrepanz zwischen dem individuellen und dem gesellschaftlichen Erfolgsanspruch ist allgegenwärtig. Permanent sind wir im alltäglichen Miteinander, auch medial, mit der Leistungsgesellschaft Deutschlands konfrontiert. Verschwommen durch die äußeren Einflüsse transferieren wir gesellschaftliche Normen auf unsere innere Erfolgslandkarte. Mithilfe des Leuchtturm-Projektes setzen wir uns bewusst mit den persönlichen Zielsetzungen der Menschen im St. Nicolaiheim auseinander, wertschätzen den individuellen Erfolg und lassen uns inspirieren. Begleiten Sie uns auf Social Media bei einer visuellen Reise durch die individuellen Leuchttürme des Vereins!



WIESO DER LEUCHTTURM?

Heutzutage sind Leuchttürme primär Touristenmagnete und bekannt als markante Wahrzeichen. Ihre Funktion ist mittlerweile veraltet und von modernen Navigationssystemen nahezu ersetzt, aber dennoch werden sie mit einer weit tieferen, unverrückbaren Bedeutung verbunden: Leuchttürme leuchten kilometerweit auf das Meer hinaus und helfen den Seeleuten auch bei stürmischer See, den richtigen Weg zu finden. Wo GPS, Elektronik und Stromversorgung versagen können, bleibt das Leuchtfeuer des Leuchtturms erhalten.

Gerade in dieser außergewöhnlichen und herausfordernden Zeit, in der das Pandemiegeschehen die Welt weiter in Atem hält, ist es schön, sich auf solche Leuchtfeuer zu besinnen und sich bewusst zu machen, dass es auch bei schwerer See immer etwas gibt, das Hoffnung, Orientierung, Zuversicht und Nähe ausstrahlt.

Die heutige Gesellschaftsstruktur ist durch Schnellebigkeit gekennzeichnet. Vielleicht erwischen wir uns dabei, nebeneinanderher zu leben und uns in der Geschwindigkeit der Welt auf gesellschaftlich geformte Werte zu fokussieren.

Fleiß scheint der Motor für erfolgreiche Menschen zu sein. Ein teures Auto, ein abgeschlossenes Studium – natürlich mit Bestnote –, ein Einfamilienhaus oder überdurchschnittliche Leistungen sind das vermeintliche

Resultat von eben diesen erfolgreichen Menschen. Erfolg ist gesellschaftlich unvermeidbar an Leistung geknüpft. Höher, schneller, besser. Erfolg scheint hier kein Limit zu kennen. Synonym werden in diesem Kontext oftmals hohe Komplexität, gesellschaftlicher Leistungsanspruch und maximaler Erfolg benutzt.

Doch schauen wir uns Erfolg in seiner Komplexität genauer an. Um ihn greifbar zu gestalten, ist es wichtig, Erfolg in seine Beschaffenheit und unterschiedlichen Teilaspekte zu unterteilen: Erfolg ist dadurch gekennzeichnet, dass er kein Zustand ist, den wir einmalig erreichen und damit erhalten, sondern er wird vielmehr als ein Prozess verstanden, welcher kontinuierlich Arbeit für den Staturerhalt erfordert. Starten wir den Versuch der Klassifizierung: Neben dem Erfolg im betrieblichen Kontext unterscheiden wir unter anderem den persönlichen vom gesellschaftlichen Erfolg.

Die moderne bürgerliche Gesellschaft macht Erfolg zu einer Kategorie der ökonomischen und gesellschaftlichen Statusverteilung. Der gesellschaftliche Erfolg gilt als positives Ergebnis einer Bemühung, aus der eine beabsichtigte Wirkung resultiert. Hierbei ist zu bemerken, dass weniger das reine Ergebnis einer Leistung dominiert, sondern das individuelle Verhältnis zum Anspruchsniveau.

Dem gegenüber steht der persönliche Erfolg. Dieser ist nicht messbar und nicht von finanziellen Mitteln und Statusobjekten abhängig. Ausschlaggebend für den persönlichen Erfolg ist das Erreichen der gesteckten Ziele, ausgehend von individuellen Bedürfnissen.

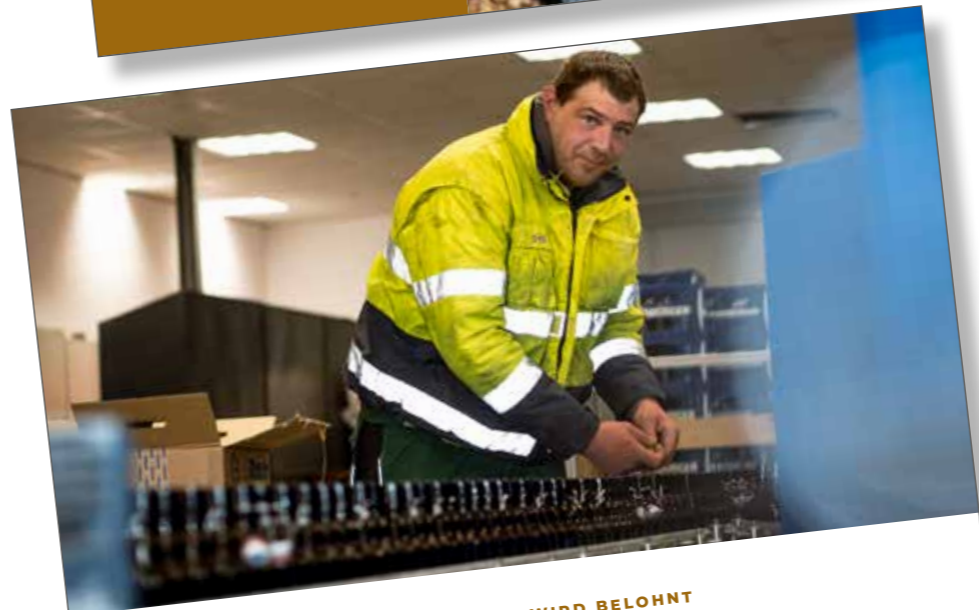
Alltagseinflüsse wie etwa Leistungsdruck und Fremdbestimmung verhindern oft den klaren Blick auf unsere



„Wo ein Wille ist,
da ist auch ein Weg!“

DENNIS HIRSCHFELD

Dennis hat es geschafft, sich trotz schweren Startbedingungen im Leben, mit viel Fleiß und Durchhaltevermögen seine Träume zu erfüllen.



HARTE ARBEIT WIRD BELOHNT

2016 schaffte er dann das, was er sich durch viel Fleiß und Anstrengung verdient hatte. Nach einer erfolgreichen Zeit an seinem Außenarbeitsplatz startete Dennis in eine Arbeitsstelle bei der DG-Kappeln. Eine Anstellung auf dem 1. Arbeitsmarkt mit Sozialversicherung.

tatsächlichen Wünsche.

Mithilfe des Leuchtturm-Projektes wollen wir uns besinnen auf die individuellen und persönlichen Erfolge der Menschen im Verein, uns nicht von Alltagsinflüssen blenden lassen und die individuellen Ansprüche nicht bewerten. Die Pandemie zeigt sich als Chance, den Horizont neu auszurichten und die Fokussierung zu optimieren: Die vermeintlich kleinen Dinge, die Leuchttürme, können die vollumfängliche Zielerreichung und der maximale Erfolg des einen oder der anderen sein. Der Fokus des Leuchtturm-Projektes liegt auf der individuellen Erfolgsdefinition, unabhängig vom gesellschaftlichen Leistungsniveau. Die visuelle Darstellung zeigt die Individualität und Vielfältigkeit der Menschen im St. Nicolaiheim. ■

Leuchtturm – Folge 1: Dennis Hirschfeld

»Wo ein Wille ist,
da ist auch ein Weg!«

Dennis begann mit 18 Jahren im Berufsbildungsbereich der Kappeler Werkstätten. Hauptschwerpunkt war für ihn die Arbeit im Bereich Gartengestaltung.

Nach erfolgreichem Beenden der beruflichen Bildung wechselte Dennis fest in den Gartenbereich. 2016 folgte die Aufnahme eines Außenarbeitsplatzes. Dennis' individueller Anspruch und seine harte Arbeit ermöglichten einen Wechsel in einen sozialversicherungspflichtigen Job bei der Dienstleistungsgesellschaft Kappeln mbH im selben Jahr.

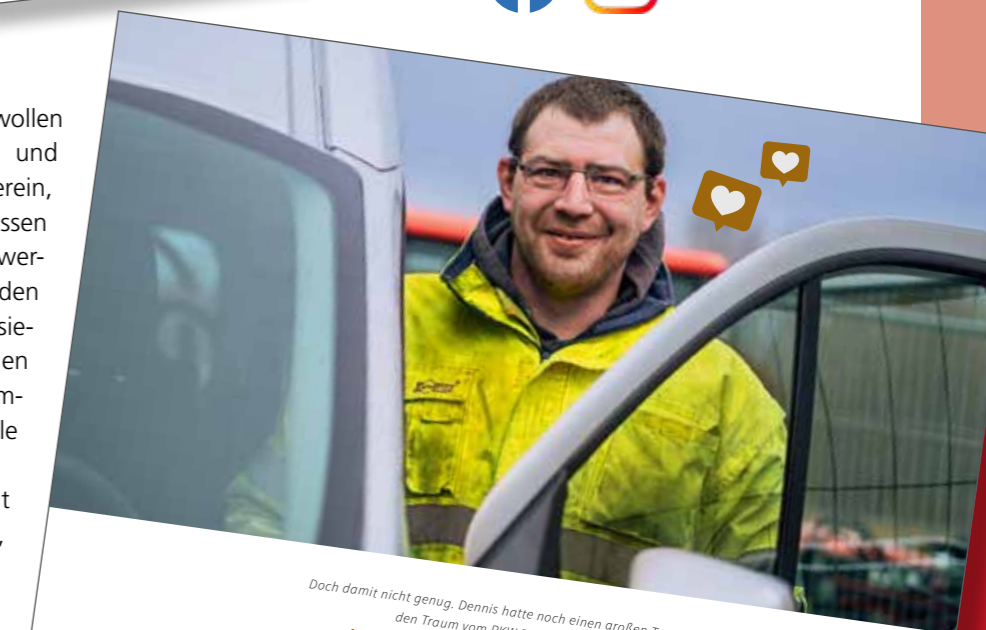
Weiterhin hatte Dennis ein großes Ziel: den PKW-Führerschein zu besitzen. »Ich wollte den Führerschein unbedingt, also musste ich auch was dafür tun!«

Diesen Wunsch konnte Dennis erfolgreich umsetzen und ist mittlerweile im Auto in und um Kappeln herum anzutreffen. Seine Freizeit verbringt Dennis gemeinsam mit seinen Söhnen auf dem Fußballplatz oder im Auto auf dem Weg zum Strand.

Das vollständige Leuchtturm-Projekt von Dennis ist auf unseren Social-Media-Kanälen zu finden.



st.nicolaiheim



Doch damit nicht genug. Dennis hatte noch einen großen Traum: den Traum vom PKW Führerschein.

„Ich wollte den Führerschein unbedingt, also musste ich auch was dafür tun!“

Kinder und Jugendliche gestalten ihren Lebensraum

Das Thema Partizipation nimmt in der pädagogischen Arbeit seit einigen Jahren einen hohen Stellenwert ein. Sie ist unter anderem durch Kinderrechte verbrieft und fester Bestandteil unseres Leitbildes sowie der Leistungs- und Qualitätsentwicklung im St. Nicolaiheim. Grundlagen sind seit vielen Jahren in der pädagogischen Praxis strukturell fest verankert, insbesondere durch regelmäßig stattfindende Kinder- und Jugendteams sowie das Jugendparlament, an dem aus jeder Wohnform Vertreter teilnehmen und die Interessen und Belange der jungen Menschen einbringen.

Ein solides Fundament für diese Arbeit, die den Stellenwert deutlich macht, aber nicht nur symbolischen Charakter hat, ist die Verfassung des vereinsinternen Jugendparlaments, welches 2020 offiziell bekannt gemacht wurde. Dort sind u. a. die Mitbestimmungsrechte definiert und erhalten so eine Transparenz und Verbindlichkeit gegenüber den Mitarbeiter*innen, der Geschäftsführung und weiteren am Hilfeprozess beteiligten Stellen. Die Mitbestimmungsrechte bestehen zum einen in Form von tatsächlichen Entscheidungskompetenzen, zum anderen gibt es Anhörungs- und Beratungsrechte zu diversen Themen rund um das Leben und den Alltag der Bewohner*innen.

Natürlich muss auch jedes gut erdachte Konzept mit Leben gefüllt und von den Mitarbeiter*innen und Bewohner*innen getragen, verstanden und in die tägliche Praxis umgesetzt werden. Um dies zu erreichen, sind viele kleine praktische Schritte notwendig, an denen sich die Prozesse gut veranschaulichen lassen, Erlebnisse des



Erfolgs und der Selbstwirksamkeit ermöglicht werden und die einen kontinuierlichen Lernprozess initiieren, bei jedem Einzelnen und bei der gesamten Organisation. Ein guter Ausgangspunkt ist dabei stets, wenn bei den Bewohner*innen (und auch Mitarbeiter*innen) eine neue Idee die Motivation zum Anpacken zündet und der Tatendrang mit den sachlichen und personellen Mitteln schnell zur Verfügung steht. In den Wohngruppen des BV Neptun in Sundsacker wurde dies im letzten Jahr, als pandemiebedingt viel Zeit für derartige Ideen und Visionen vorhanden war, in verschiedenen Projekten und AGs praktisch umgesetzt:

Die Idee einer Gartenbau- sowie einer Modellbau AG ist sicher nicht ganz neu, traf nun aber auf gute Voraussetzungen für die praktische Umsetzung. Eine große Brachfläche, die direkt an das Grundstück des Hauses Neptun II angrenzt, weckte schon länger Interesse. Nun war die Zeit vorhanden und ein Mitarbeiter mit Erfahrung im Bereich Gartenbau und Maschinenteknik war neu im Team aufgenommen worden. Eine Anfrage bei der



Geschäftsführung ergab, dass die Brachfläche Vereins-eigentum ist und nichts dagegen spricht, diese zu nutzen.

Für die Bewohner*innen war es schon immer eine reizende und Neugierde weckende Angelegenheit, die Fläche zu erobern und sich Höhlen und kleine Ecken in der Wildnis zu gestalten. Gartenarbeit im eigentlichen Sinne war dagegen doch eher mit mäßiger Motivation verbunden. Das Ganze allerdings mit Gartenmaschinen zu verknüpfen (einem Aufsitzrasenmäher, einem kleinen Einachser mit Pflug und Egge und einer Motorsense) ließ gerade die größeren Jungs in Begeisterung und Tatendrang verfallen. Erste Anschaffungen wurden getätigt. Natürlich sollten es günstige Geräte sein, die erst einmal hergerichtet werden mussten.

Nach erster Skepsis, ob es tatsächlich sinnvoll wäre, defekte Maschinen einzukaufen, entpuppte sich die Herangehensweise als wahrer Magnet für die Jungs. Der fachkundige Kollege wurde stets von mehreren Bewohnern begleitet, alles wurde zerlegt und gewartet, funktionierte nicht immer sofort, aber am Ende dann doch meist solide. Zwischenzeitlich war es dann eher eine Maschinenbau AG als eine Garten AG, aber die intakten Maschinen formten den wilden Gartenbereich dann doch deutlich sichtbar und mit viel Beteiligung und Enthusiasmus der Bewohner*innen zu einem neuen Lebensraum für die Kinder und Jugendlichen.

Die Herausforderung in den ersten Monaten bestand besonders darin, die Fläche überhaupt nutzbar zu machen. Im Laufe der Jahre hatten sich dort diverse stark wuchernde Pflanzen angesiedelt, insbesondere Brombeeren und Japanischer Knöterich, welche die Fläche immer wieder schnell zurückeroberten. Durch viele fleißige Helfer entstand eine gut begehbbare Fläche.

Rasen wurde gesät und in ersten Arealen wurde der Boden aufgearbeitet; gepflügt, geeeggt und mit Gründüngungspflanzen für eine zukünftig hoffentlich gute Ernte besetzt.

Auch eine Feuerstelle und eine erste Sitzcke unter Weidebäumen entstanden. Mit den jüngeren Kindern wurden Hochbeete gebaut und bepflanzt sowie ein Spielhaus errichtet. Bei der Gestaltung und bei Neuanschaffungen wurden die Bewohner*innen stets miteinbezogen und konnten so ganz praktisch erfahren, dass ihre Stimme zählt. Neben den praktischen Partizipationserfahrungen zeigte sich auch, dass die aktive Einbeziehung der Bewohner*innen zu einer wachsenden Verbundenheit mit dem Ort und der Gruppe führt. Auf diese Weise erhoffen wir uns, dass die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen im St. Nicolaiheim e. V. weiter Wurzeln

schlagen, die sie in ihren oft schwierigen Lebenssituationen und wechselhaften Biografien stabilisieren.

Die Arbeit und die Ideen werden uns noch lange nicht ausgehen, so viel steht fest. Immer wieder gibt es auch kleine Rückschläge und Herausforderungen: Geräte funktionieren nicht oder Pflanzen lassen sich einfach nicht bändigen.

Manchmal ist allerdings auch die Erfahrung wertvoll, dass es nicht perfekt sein muss, aber trotzdem gut ist. Und: Auch die wilden Anteile

gehören dazu und haben etwas Schönes – im Garten und bei jedem Menschen. Um es im Gartenjargon zu sagen: Ein guter Samen wurde gelegt, damit das Projekt und mit ihm die Kinder gut bei uns gedeihen können, aber es gibt noch viel zu tun. ■

“ Die Beteiligung der Kinder und Jugendlichen an den sie betreffenden Entscheidungen wird damit als Grundrecht anerkannt. Die pädagogische Arbeit soll an diesem Grundrecht ausgerichtet werden. ”

(Aus der Präambel der Verfassung des Jugendparlaments und der Bewohnerteams des St. Nicolaiheim e. V.)

Die Kabelkonfektionierung im Wandel der Zeit

Was vor mehr als 20 Jahren im Bereich der Kabelkonfektionierung und der Industriemontage der Kappeler Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) begann, entwickelte sich im Laufe der Zeit zu einem der größten Kabelkonfektionsstandorte in Schleswig Holstein.

Wo anfangs reine Handarbeit, manuelle Bestückung, überwiegend manuelle Logistik und Kleinserienbau auf Laborniveau stattfand, bereiten heute hocheffiziente Voll- und Halbautomaten die Einzelteile für die unterschiedlichsten Artikel rund um die Kabelkonfektionierung vor, welche von unseren motivierten Beschäftigten in der Fachabteilung Elektro zu kundenspezifischen Endprodukten vervollständigt werden.

Von zuerst recht einfachen Kabelbäumen und Montagearbeiten hat sich die Elektro- und Industriemontage der Kappeler Werkstätten zu einem zuverlässigen und gefragten Partner im Bereich der technisch immer komplexer werdenden Kundenanfragen und deren Realisierungen entwickelt.

Die Produktion, zertifiziert nach ISO 9001:2015, welche in unterschiedliche Gruppenräume mit unterschiedlichen Arbeitsgangschwerpunkten aufgeteilt ist, umfasst zirka 3000 Fertigartikel.

Nahezu 130 Personen kümmern sich um einen möglichst reibungslosen Ablauf – vom Eingang der Anfrage, Bestellung vom Kunden, über die Anlage der Daten im ERP-System, die Materialbeschaffung, die Produktionsplanung, die Produktion, die Qualitätskontrolle bis hin zur Kommissionierung und dem Versand an den Kunden durch unser Lagerteam.

So werden Kundenanfragen erst einmal in der Arbeitsvorbereitung auf technische Machbarkeit hin geprüft und im Abgleich mit den zur Verfügung stehenden Maschinenkapazitäten und den Verfügbarkeiten und den Fähigkeiten unserer Beschäftigten sowie unserer Produktionshelfer bewertet. Sind die Anfragen passend, erfolgt eine Angebotsabgabe, welche letztlich dann oft in eine Kundenbestellung mündet.

Selbstentwickelte und den Bedürfnissen unserer Beschäftigten angepasste Hilfsmittel beispielsweise Lege- und Abbindebretter sowie elektronische Prüfsysteme

nach Industriestandard unterstützen hierbei die Produktionsprozesse und stellen so das Erreichen der geforderten Qualität sicher. Wir alle haben den gleichen Ansporn und das gleiche Bestreben: Kundenzufriedenheit.

Qualität, Liefertreue und transparente Kosten sind nur einige der Kriterien, welche unsere Kunden an uns und unseren Arbeiten schätzen.

Um den sich heutzutage durchaus recht schnell ändernden Anforderungen gerecht zu werden, muss sich auch eine Werkstatt für behinderte Menschen – gerade im komplexen Elektro- und Industriemontageumfeld – immer wieder neuen Herausforderungen stellen, neue Produktionsmethoden evaluieren und neue Maschinen und Montageunterstützungen bereithalten und implementieren.

“
Selbstentwickelte und den Bedürfnissen unserer Beschäftigten angepasste Hilfsmittel (...) unterstützen hierbei die Produktionsprozesse und stellen so das Erreichen der geforderten Qualität sicher.
”

So wurde Anfang des Jahres 2021 ein neuer Vollautomat in Betrieb genommen. Dieser »CNC-Crimpvollautomat« verfügt über bis zu sieben Verarbeitungsstationen, welche zum Ablängen, Abisolieren, Crimpen, Abisolierhülsen- und Tüllenbestücken, Verzinnen, Verdrehen und vielem mehr bestückt werden können. Die Maschine fertigt nun im Verbund mit zwei weiteren Vollautomaten alle für die zur Weiterbearbeitung benötigten

Kabel und Kontakte in höchster Präzision und Qualität. Dafür sorgen auch unsere sehr gut ausgebildeten Maschinenbediener.

Im 2. Quartal des Jahres 2021 nahm auch unsere neue Industriemontage (IMO) ihre Produktion auf. Dazu wurde ein vorhandener Gruppenraum so umgestaltet, dass sowohl Rollenregale und Rollbahnen als auch ein neues System der Komponentenanzeige, die »Scan-To-Light«, zum Einsatz kamen. Bei Letzterem wird ein Fertigungsauftrag mit einem Handscanner gescannt. Das Regal zeigt dann durch entsprechendes Aufleuchten von kleinen LEDs, welche Komponenten für den jeweiligen Artikel gebraucht werden. Der oder die Beschäftigte holt anschließend die zur Fertigung notwendige Anzahl der Komponenten aus den Behältern und verbaut diese zu einem Fertigprodukt. Über eine Rollbahn werden die



Kisten, in denen sich die Fertigprodukte befinden, nun zur Prüfstation befördert. An der Prüfstation kontrolliert sie eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter noch einmal sorgfältig mittels einer Checkliste und verpackt sie zum Abtransport ins Lager.

Im Juli 2021 ging außerdem noch ein frei programmierbarer Wickelautomat in Betrieb. Mit diesem können bis zu 5 cm dicke Kabelbäume automatisch mit einem Isolierband ummantelt werden. Da wir künftig auch diese Methode anbieten wollen, wird die Maschine erstmals

“
Letztlich sind es aber nicht alleine die Maschinen, welche im Einsatz sind, sondern es sind vor allem die Menschen ...
”

beim Prototypen- und Musterbau zum Einsatz kommen. Sie ist aber bereits schon so konzipiert, dass sie auch zur Serienproduktion verwendet und von unseren Beschäftigten bedient werden kann.

Der Elektrobereich der Kappeler Werkstätten ist somit bestens für die Zukunft gerüstet und kann mit seinen neuen Maschinen auch weiterhin komplexe Anforderungen erfüllen. Letztlich sind es aber nicht alleine die

Maschinen, welche im Einsatz sind, sondern es sind vor allem die Menschen – egal ob mit oder ohne Beeinträchtigung –, welche sich tagtäglich den wechselnden Herausforderungen stellen und bereit sind, dem Kunden im doch mittlerweile recht komplex gewordenen Segment der Kabelkonfektionierung höchste Qualität und die damit verbundene Kundenzufriedenheit zu liefern.

Ohne diese Menschen wäre die Erfüllung der Aufträge nicht möglich! ■

Diakonische Diversität im St. Nicolaiheim e.V.

Die Diakonie Deutschland steht als inklusive Diakonie für gerechte Teilhabe der Menschen in unserer Gesellschaft und für die Annahme aller Menschen in all ihren Facetten. Soweit die Theorie, doch wie vielfaltsbewusst arbeiten wir als St. Nicolaiheim? Wie steht es um unsere Diversitätsorientierung und unsere interkulturelle Offenheit? Wo liegen Stärken und Potenziale und wo lauern auch Stolpersteine? Als eine der wenigen Einrichtungsformen in Deutschland nehmen wir internationale Freiwilligendienstleistende auf, was spannende kulturübergreifende, manchmal auch überraschende, grundsätzlich aber immer umfassend lehrreiche Erfahrungen mit sich bringt. Gleichzeitig zeigt sich die Gender-Thematik als buntgestaltetes Spektrum zur Sichtbarmachung des sozialen Geschlechts in Wort und Schrift, als zunehmend aktuelles und sehr kontrovers diskutiertes Diversitätsthema – allgemeingesellschaftlich, aber auch in unserem Verein. Grund genug, dieser spannenden Thematik eines der Titelthemen im diesjährigen Zeitfenster zu widmen.

Diakonische Diversität am Beispiel der internationalen Freiwilligendienstleistenden

Unserer Organisationsstruktur bietet übergeordnet vier Plätze für internationale Freiwillige mit kostenloser Wohnunterkunft in unserer Wohnform »Birkenhof« in Brodersby. Je nach Anfrage besteht die Möglichkeit der externen Wohnungsanmietung, wodurch zusätzliche Einstellungen ermöglicht werden.

Soweit meine Vorabinformation, als ich im März 2021 in das Abenteuer »Koordination der internationalen Freiwilligen« startete, das sich seither mit einer Vielzahl an bereichernd kunterbunten Anekdoten durch mein tägliches Aufgabenfeld zieht: Als einer meiner ersten Kontakte erreichte mich an einem Vorfrühlingstag über die Bereichsleitung der Kinder- und Jugendhilfe eine Bewerbung von ganz weit entfernt. Ein weiblich klingender Name, doch mir wurde nach einem telefonisch erfolgten Erstgespräch versichert, es müsse sich um einen Mann handeln und in der Tat: Nach einem persönlichen Tele-

fonat war auch ich in großer Herausforderung, diesem tiefen Tenor noch einem weiblichen Namen zuzuordnen. Doch die Bewerbung zeigte eindeutig eine Frau, so dass ich mich leise schmunzelnd mit leichtem Achselzucken über die Vielfalt auf diesem Planeten freute und zum Tagesgeschäft überging.

Per Mail und Telefon besprachen der oder die Bewerber*in (?) und ich im Folgenden Abläufe und Vorgänge und verstanden uns, bis auf ein paar wenige Sprachbarrieren hie und da, ganz wunderbar. Vielversprechend souverän und im Leben stehend, empfand ich, und so ließ ich die Geschlechtsbezeichnung nach Möglichkeit einfach außen vor. Ein Vorstellungsgespräch per Zoom sollte folgen und mir fiel fast die halb ausgelöffelte Avocado aus der Hand, als ein schmales Mädchen mit großen Augen auf dem Bildschirm erschien, die ich so gar nicht mit der tiefen Stimme vom Telefon in Verbindung bringen konnte. Als sie dann schüchtern ihren Namen piepste, war die

Verwirrung komplett. Dann des Rätsels Lösung in Form des Vaters, der helfend eingriff: Er hatte sich als seine Tochter ausgegeben, um ihr einen guten Einstieg zu ermöglichen. Ich hatte somit die ganze bisherige Zeit mit dem Vater konferiert.

Ein anderer Bewerber schickte auf meine Anfrage nach dem Impfnachweis für die zweifache Masernimpfung ein Dokument voller waagrecht geschriebener arabischer Schriftzeichen, die zwar künstlerisch durchaus hübsch anzuschauen waren, mich am Ende jedoch so schlau dastehen ließen wie zu Beginn.

Mein Einstieg in die Welt der internationalen Freiwilligen stellte mein implizites Normalitätsverständnis gehörig auf den Kopf und da das Thema für mich noch reichliches Neuland war, kam mir die Diversitätsschulung des Diakonischen Werkes im Juni 2021 ganz recht: »Wir sind bunt' ist gut, aber da geht mehr! – Diversity, Dominanz und Diskriminierung« lautete

die vielversprechende Einleitung und so machte ich es mir vor meinem Computerbildschirm mit einer großen Tasse Tee gemütlich.

Nach der üblichen Begriffsdefinition und -abgrenzung verfielen wir sofort in spannende, virtuelle Diskussionen, denn wo beginnt Diskriminierung und wo hört sie auf? Wenn ich einen Einführungslehrgang für die insgesamt rund 25 neuen Freiwilligendienstleistende im Unternehmen plane, lade ich dann die internationalen Freiwilligen mit ein und riskiere, dass sie einen Tag lang von 9 bis 16 Uhr in einem Raum sitzen und von den inhaltlich doch recht fachlich-pädagogisch geprägten Vorträgen aufgrund der Sprachbarrieren nur bedingt viel verstehen? Ist das gelebte Diversitätskultur?

Wie gestalte ich meine Praxisübungen, die auf gegenseitige Interviews und »Speednetworking«, d. h. schnelles Netzwerken, aufbauen, wenn die Deutschkenntnisse unmittelbar nach Einreise teilweise noch recht rudimentär sind? Ist es nicht fairer, die internationalen Freiwilligen aus Rücksicht an einem gesonderten Tag einzuladen

und die wichtigen Informationen in einfacher Sprache, möglicherweise mit Dolmetscherunterstützung, in einem Safe-Space-Kontext zu vermitteln?

Ich lernte: Selbst höfliche Anerkennung wie »Sie sprechen aber gut Deutsch!« oder ein interessiert nachfragendes »Woher kommen Sie denn?« kann als gravierend diskriminierend empfunden werden und ich sah im Geiste bereits mit Grauen die hunderttausend potenziellen Fettnäpfchen, in die ich in meiner praktischen Funktion als Koordinatorin der internationalen Freiwilligendienstleistenden vermutlich

“

»Wir sind bunt« ist gut,
aber da geht mehr! –
Diversity, Dominanz und
Diskriminierung.

”

Aus der Einleitung zur
Diversitätsschulung
des Diakonischen Werkes

tapfen würde. Meine Argumentation, ob nicht gerade eine derart andersartige Behandlung meines internationalen Gegenübers viel mehr Diskriminierung beinhalte, indem ich mich so bewusst anders verhalte, als ich es bei einem nationalen Gegenüber tun würde und jedes Wort auf eventuellen Abwertungsgehalt überprüfe, ehe ich es ausspreche, fand wenig Anklang. Und so lernte ich – anhand des

schönen Zitates von David Gaider: »Privilege is when you think that something's not a problem because it's not a problem for you personally« – Privilegien machen offenbar ignorant.

Ich verfolgte weiter gespannt die Ausführungen der Dozentin. Tatsächlich seien Diskriminierungen häufig nicht bewusst abwertend gemeint, unsere privilegierte Lebenssituation impliziere jedoch ein gewisses normatives Verständnis, das häufig zu unbedachter Ausgrenzung anderer, weniger Privilegierter führen würde. Wieder meine kurze Nachfrage, ob nicht gerade eine solch klare Differenzierung in »wir« und »die anderen« eine weit größere Ausgrenzungsfahr nach sich ziehe als ein interessiertes Nachfragen nach der Herkunft?

Es war eine äußerst lehrreiche Schulung, die mir die Augen öffnete für die komplexe Tiefe dieses Themas, dem ich, zugegeben, bislang eher unbefangen gegenüberstand und in meiner direkten Offenheit sicherlich auch stellenweise unbewusst diskriminierend agiert habe, ohne es je zu wollen. Ich schämte mich gebührend und

Liebe:r Leser:in

Diversität in Schrift und Wort – Gendern als verwirrungsstiftende Übertreibung oder zeitgemäße Neuerung?

nahm mir fest vor, fortan alle gelernten Regeln der Diskriminierungssensibilität zu beachten.

Meine Reise führte mich zeitgleich so ziemlich in jeden Winkel des weltweiten Bürokratie- und Ämterdschungels, ehe ich den Marathon der aktuell geltenden Einreisebestimmungen zumindest einigermaßen durchschaut hatte. Ein Dokument hier, ein Dokument da, meine Liste mit geforderten Informationen der einzelnen Botschaften wurde stetig länger. Die pandemiebedingten Quarantänebestimmungen waren dahingegen schnell ziemlich klar: Nach der Einreise waren 14 Tage Quarantäne Pflicht. Also begannen die intensiven Vorbereitungen, um die von der Personalabteilung so einladend eingerichteten vier Wohnunterkünfte im Birkenhof quarantänetauglich zu gestalten.

Es begann mit dem Austausch der Türknäufe der Verbindungstür im Haus, die zwar von seitens der Freiwilligenunterkünfte aus Brandschutzgründen zu öffnen sein muss, jedoch von der Seite des Wohnformbereiches dann nicht mehr zugänglich sein durfte, und es endete in der nicht ganz unwichtigen Erkenntnis, dass das gesamte Haus mit einer Lüftungsanlage ausgestattet ist, die die Luft im gesamten Gebäude umwälzt, was für eine Quarantänesituation vielleicht nicht ganz den Idealvoraussetzungen entspricht.

Nachdem also Türknäufe ausgetauscht, Lüftungsanlagen ausgeschaltet, der anliegend wohnende Bewohner sein Zimmer temporär geräumt hatte, bergeweise Lebensmittel eingekauft sowie die Freiwilligenwohnungen blitzblank gereinigt worden waren und jede*r Beteiligte bis ins Mark auf die Quarantäne vorbereitet war, kam am Vorabend der Einreise der ersten beiden Freiwilligen die Meldung vom Gesundheitsamt: Madagaskar und der Libanon zählten nicht mehr zu den Risikogebieten, es bestünde also keine Quarantänevorschrift mehr.

Wie dieses Beispiel der intensiven Vorbereitungen des letzten halben Jahres sehr schön illustriert: Die Aufnahme internationaler Freiwilliger bringt einen klaren Mehraufwand mit sich, es erfordert monatelang haufenweise

bürokratischen Aufwand in der Vorbereitung und auch nach der Einreise bedarf es einer engmaschigen Begleitung engagierter Mitmenschen, um den Freiwilligen einen guten Start in Deutschland zu ermöglichen. Weit mehr, als ich in meiner Funktion als Assistenz in der Praxis würde leisten können, das war mir schnell klar, und so lief ich lange mit den imaginär notierten Stichpunkten »Pat*innenschaften / Mentor*innen-Netzwerk organisieren« aus der Diversitätsschulung in meinem Kopf herum.

Was für eine Freude dann, als ich feststellen durfte, dass andere in unserem Verein eine deutlich selbstverständlichere Diversitätseinstellung vertreten: »Die internationalen Freiwilligen sind eine sehr große Bereicherung und jeden Mehraufwand wert!«, erklärte beispielsweise Beata Buthke, Hausleitung der Wohnform »Zwerge und Strolche«, wo auch in diesem Jahr ein internationaler Freiwilligendienstleister eingesetzt wird.

Als es galt, die Lebensmittelversorgung in den 14 Tagen der Quarantäne zu sichern, hätte ich ohne größeres Nachdenken »quadratisch-praktisch-gut« schnell zubereitete und gut lagerfähige Lebensmittel eingekauft. Sie jedoch telefonierte im Vorfeld mit dem internationalen Freiwilligen, erkundigte sich nach den Essensgewohnheiten und kaufte entsprechend der Vorlieben ein. »Und ein Kilo Zitronen!«, lachte sie. »Er liebt Zitronen!« – Ich war tief beeindruckt von so viel Um- und Weitsicht, ich hätte nicht eine Zitrone gekauft!

Und so ist es gut, dass es rundum in der Welt Menschen gibt, die sich mit viel Mut, Ausdauer und Unverzagten über Monate hinweg durch den wilden Dschungel der Behörden und Ämter arbeiten und den damit verbundenen Schritt in die Fremde wagen, denn feststeht, dass jede*r einreisende internationale Freiwillige unsere Vereinswelt ein kleines Stückchen interkultureller und vielfältiger macht.

„Die internationalen Freiwilligen sind eine sehr große Bereicherung und jeden Mehraufwand wert!“

Beata Buthke

Mit Gendern ist die Berücksichtigung des biologischen Geschlechts in der Sprache gemeint. Nun fragt sich: Ist Gendern in Schriftform und neuerdings auch in verbaler Sprache ein überzogen theoretischer Gleichstellungsversuch oder absolut korrekte und zeitgemäß längst überfällige Neuerung? Es gibt wohl wenige Themen, die vergleichbar emotional diskutiert werden, wie die aktuelle Entwicklung unserer Schrift- und Formsprache. Dieser Diskurs berührt offenbar die Menschen, indem die Haltungen entweder mit vehementer Ablehnung oder fahnenwehender Befürwortung vertreten werden. Kaum jemand, der in dieser gesellschaftsübergreifenden Diskussion einen gelassen-neutralen Standpunkt vertritt.

Das bisher überwiegend genutzte generische Maskulinum (beispielsweise der Pädagoge) wurde damit begründet, dass es leichter verständlich sei und nichts mit einer wirklichen Geschlechterzuordnung zu tun habe.

Diese Deutung wird in der heutigen Zeit offenbar mit einer geschlechterspezifischen und konstruktivistischen Zuordnung belegt, was aktuell zu einer Vielzahl von kontrovers aufgefassten Umbrüchen und Neuerungen in unserem altvertrauten Sprachgebrauch führt. Da das generische Maskulinum erwiesenermaßen hauptsächlich männliche Vorstellungsbilder erzeugt, soll das Gendern die normative Rahmensetzung im Kopf erweitern, in der Hoffnung, geschlechterstereotype Ansichten zu reduzieren.

Ob nun mit Sternchen, Doppelpunkt, ausgeschriebenen oder mit Hinweis auf die Allgemeingültigkeit der männlichen Form, Feminisierung, Neutralisierung oder Gendern (Pädagog*innen, Pädagog:innen, Pädagog/innen oder PädagogInnen), die Möglichkeiten sind ebenso vielfältig wie verwirrend, ein gemeinsamer Konsens scheint noch nicht gefunden und viele offene Fragen bleiben: Wann beginnen wir die ungleiche Nutzung unserer

Artikel (der, die, das) zu hinterfragen, sollte nicht viel eher eine Nutzung des neutralen Artikels »das« vorbeugend eingeführt werden? Wird der zwischenmenschliche Umgang nicht ein wenig künstlich, wenn tatsächlich, wie im Vielfalt-Check des Diakonischen Werkes vorgeschlagen, Klient*innen vorab gefragt werden, ob und wenn ja, mit welchem Pronomen sie angesprochen werden mögen und viel wichtiger: Ist dieser Aufwand für den Mehrwert überhaupt gerechtfertigt?

Jeder Form von Sprachwandel wird typischerweise mit Irritation und Ablehnung begegnet, wenn ich exemplarisch bedenke, welch großen Widerstand und hochschlagende Wellen der Empörung die Rechtschreibreform 1996 mit der Ablösung des »ß« durch das »Doppel-s« verursachte. Die erst einmal merkwürdig und ungewohnt

„klingende Sprechpause durch das Gendersternchen ist per se in der deutschen Sprache nicht neu: Genutzt wird der sogenannte Glottisschlag beispielsweise in Begriffen wie »Enteiser«, »überall« oder »verein«.

Die zugefügte Endung »*innen« mag in unserem Sprachgebrauch (noch) ungewohnt klingen, ist im Grunde jedoch bereits tief in der deutschen Sprache verankert.

Empirisch belegt ist auch: Je mehr bislang unvertraute Sprach- oder Schreibformen genutzt werden, desto mehr neuronale Verknüpfungen werden gebildet und je selbstverständlicher fällt der Sprachgebrauch im Endeffekt. – Alles also nur eine Frage der Gewöhnung?

Die neuere Forschung zeigt, dass die Genderform tatsächlich konstruktive Effekte für die Sichtbarkeit von Frauen in der Vorstellungskraft der Menschen haben kann. Es dürfte allerdings klar sein, dass durch eine übergreifende Gendersprache Menschen nicht unmittelbar ihre Einstellung in Punkto Gleichberechtigung verändern.

„Diese Zeitfenster Ausgabe ist sichtbarer Ausdruck eines Umbruchprozesses.“

Liebe Leser/-innen!

Liebe Leserinnen & liebe Leser!

Liebe Leute!

Liebe Leser (m/w/d)
Liebe*r Leser*in
Liebe Leser:innen

Zu dieser Thematik gibt eine Vielzahl neuer Leitfäden und Empfehlungen, verbindliche Regelungen gibt es bislang wenige. Einzig § 11 und § 7, Abs. 1 des allgemeinen Gleichstellungsgesetzes schreiben konkret vor, Stellenausschreibungen geschlechtsneutral zu halten, was in einem Sammelupload von vier bis fünf Stellenanzeigen unseres Vereins häufig zu, zugegeben, etwas unkomfortabel zu lesenden Stellenzusammenfassungen mit lauter »*innen«-Endungen führt, die den Lesefluss erst einmal ganz subjektiv zu stören scheinen.

Die Ideallösung für den allgemeinen Sprachgebrauch scheint noch nicht so recht gefunden und so befinden

auch wir uns als St. Nicolaiheim noch mitten in dem Prozess der Neuerung: Das bewährt geglaubte Prinzip der allgemein gültigen, generisch männlichen Formsprache scheint veraltet und nicht mehr zeitgemäß. Die neuen Möglichkeiten bieten in ihrer Anwendungsvielfalt noch keinerlei rechte Handlungsleitlinie, und so wird diese Zeitfensterausgabe sichtbarer Ausdruck dieses Umbruchprozesses, indem die Nutzung der Genderform in den einzelnen Artikeln nach persönlicher Haltung des jeweiligen Autors beziehungsweise der Autorin variiert.

Zusammenfassung

Nachdem ich mir den Vielfaltscheck des Diakonischen Werkes angeschaut habe, muss ich ehrlicherweise feststellen: Wir als St. Nicolaiheim e.V. arbeiten noch nicht sehr diversitär: Wir haben weder eine*n Diversitätsbeauftragte*n noch Konzeptionen oder Handlungsleitlinien zu diesem Thema, keine genderneutralen Toiletten und auch keine regelmäßigen Fortbildungen zum Thema »Kritisches Weißsein«, die alle Mitarbeitenden und Führungskräfte darin unterstützen sollen, Rassismus entgegenzuwirken.

Wir engagieren uns nicht zum Christopher-Street-Day und verwenden auch keine Regenbogenflagge als Zeichen für Vielfalt. Wir analysieren nicht durch anonyme Umfragen, ob unsere Angebote die Bedarfe von Migrant*innen oder LGBTQI+-Mitarbeitenden (diese Abkürzung steht für Menschen mit verschiedenen sexuellen und geschlechtlichen Identitäten und Orientierungen) erfüllen und haben auch keine festgelegte Quote für die Einstellung von Führungskräften of Color. Überhaupt haben wir gar keine Führungskraft of Color.

Doch wenn ich auf das letzte halbe Jahr zurückblicke, dann meine ich, dass Diversitätsoffenheit auch

nicht unmittelbar an Konzeptionen oder Sprachformen festgemacht werden kann, sondern eine persönliche Sache der Haltung ist. Die weit größten Lernprozesse wurden bei mir durch Gespräche mit Personen unseres Vereins angestoßen, die mit ihrem Selbstverständnis und ihrem Engagement in ihrer Arbeit mit den internationalen Freiwilligen für mich leuchtende Beispiele für gelebte Diversitätsoffenheit und Vielfaltsbewusstsein sind.

Der Lernprozess als diverse Einrichtung, wie auch die allgemeingesellschaftliche Entwicklung sind wohl noch lange nicht abgeschlossen. Die Diversitätsorientierung wird in unserer kunterbunt globalisierten Welt zunehmend ein Qualitätsmerkmal diakonischer Arbeit werden, so dass wir uns weiter interessiert mit dem Thema auseinandersetzen dürfen.

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung ist

und bleibt ein (selbst-)reflexiver Lern- und Teilhabeprozess, der durch Strukturen und Standards einen anerkennenden und diskriminierungssensiblen Umgang mit Vielfalt implementiert und verankert und das geht nur Stück für Stück. Und so schauen auch wir als St. Nicolaiheim, wo uns die Reise weiter hinführen wird. ■

„Doch wenn ich auf das letzte halbe Jahr zurückblicke, dann meine ich, dass Diversitätsoffenheit auch nicht unmittelbar an Konzeptionen oder Sprachformen festgemacht werden kann, sondern eine persönliche Sache der Haltung ist.“

Eine italienische APE als mobiler Verkaufsstand

Drei Räder für das KAWERK

Das KAWERK-Team hat ein neues Mitglied: »Piaggio APE« ist sein Name. Es hat einen eigenwilligen Charakter, drei Räder und bietet dank innovativer Laderaumnutzung Platz zur Präsentation vieler Produkte des KAWERKs.

Franziska Hansen arbeitet seit der Eröffnung des KAWERKs dort – in der Schneiderei. Hier entstehen in Handarbeit und mit Materialien, welche vorher schon ein anderes Leben hatten, neue und individuelle Produkte. Dieses Verfahren nennt man Upcycling. Frau Hansens Spezialität sind kleine Kulturtaschen aus Segeltuch, die sie in vielen verschiedenen Farben und unterschiedlichen Größen näht.

Weshalb hat das KAWERK die APE angeschafft?

► **Franziska Hansen:** Damit wir in Kappeln Werbung für das KAWERK machen können, zum Beispiel auf dem Fischmarkt oder im Sommer, wenn die Feriengäste durch die Stadt laufen. Dann sehen sie die APE und interessieren sich dafür, was es dort gibt.

Was ist denn das Besondere an der APE?

► **Franziska Hansen:** Sie ist klein und hat drei Räder. Im Laderaum hat sie aber ein ausziehbares Stufenpodest aus Holz, welches in der Werkstatt extra angefertigt wurde. Darauf können wir unsere Produkte stellen und dann ist die APE ein kleiner Verkaufsstand. So was gibt es in Kappeln sonst nicht.

Ist es denn schwierig, die APE umzubauen?

► **Franziska Hansen:** Ja, am Anfang schon. Wenn man aber weiß, wie es geht und worauf man achten muss, dann geht das schon schnell. Zu zweit geht es viel besser als alleine. Das ist auch viel sicherer, da man zum Beispiel eine Stütze unter das ausgezogene Podest stellen muss, damit die APE nicht umkippt. Es ist auch wichtig zu wissen, welche Produkte auf der APE stehen sollen. Deshalb machen wir vorher immer einen Probeaufbau und davon ein Foto. Dann können wir überall vor Ort alle Produkte wieder genauso aufbauen.

Gibt es noch mehr Herausforderungen?

► **Franziska Hansen:** Ja. Man kann die APE nur mit einem besonderen Führerschein fahren: einem Moped-Führerschein. Mein Kollege aus der Schneiderei möchte den machen und die APE dann immer dorthin fahren, wo sie gebraucht wird. Es ist auch ganz wichtig, wo man mit



der APE steht. Wir hatten jetzt ein paar Versuche, von denen nicht alle gut waren.

Wie unterscheidet sich die Arbeit mit der APE zu der im KAWERK?

► **Franziska Hansen:** In der APE haben wir kein digitales Kassensystem, sondern müssen viel im Kopf oder mit dem Taschenrechner rechnen und jeden Verkaufsbetrag von Hand in ein Kassenbuch eintragen. Das erfordert viel Konzentration und Verantwortung. Am Ende muss die Kasse ja stimmen wie im Laden.

Wir arbeiten mit der APE immer zu zweit, was wichtig ist, damit einer mal Pause machen oder neue Produkte holen kann. Auch das ist viel Verantwortung, denn wir passen auf den Stand, das Geld und die Produkte auf.

An der APE müssen die Kund*innen auch direkt angesprochen werden, damit sie nicht einfach vorbeilaufen. Hier darf man also nicht schüchtern sein und muss auch die Produkte, die Art der Herstellung sowie die Materialien kennen, um etwas dazu erzählen zu können. Das ist im Laden etwas anders, dort arbeiten wir in unseren Bereichen, die Kund*innen kommen rein und schauen sich oft erst mal für sich um, bevor sie uns Fragen stellen.

Was gefällt Ihnen denn an der Arbeit mit der APE?

► **Franziska Hansen:** Mir machen die Gespräche mit den Kund*innen sehr viel Spaß. Ich erkläre gerne etwas zu unseren Produkten, woraus sie gemacht sind und wie wir sie in der Werkstatt herstellen. ■

Die Kunstkurse gehen weiter!

Die Schlei-Akademie hat sich neu aufgestellt



Nachdem unser Förderzeitraum 2020 nach der letzten Akademie ausgelaufen war, haben wir aufgrund der schwierigen Situation in der Pandemie neue Konzepte entwickelt und erprobt, ob auch digitales Arbeiten und Lernen möglich ist.

In Zusammenarbeit mit unseren Dozent:innen konnten wir über Zoom Anfang 2021 erstmals Online-Formate entwickeln, die bereits einen eigenen Teilnehmerkreis gefunden haben.

Da viele im Homeoffice arbeiten mussten, niemand eine Veranstaltung besuchen konnte und an Reisen schon gar nicht zu denken war, mussten neue Ideen her. Was also tun, wenn die Lust auf Kunst und Kultur immer größer wird? Ganz klar: Selbermachen und Kanäle nutzen, um sich auszutauschen und zu vernetzen.

Um das zu erreichen, haben wir zunächst in einer Gruppe mit sehr unterschiedlichen Kunstinteressierten von Hamburg bis München zusammen gesucht, um zu schauen, ob das Format überhaupt Sinn ergibt. Interessant war hier, wie Menschen mit Behinderung ihre Erfahrungen mit den digitalen Formaten an die Unerfahrenen weitergeben konnten. Ein Kurs zur Vernetzung Kunstschaffender mit dem Namen »Multiversum – Kunst für alle« entwickelte sich seit Januar 2021 und wird bis heute im Zwei- bis Vier-Wochen-Rhythmus per Zoom von der autistischen Künstlerin Laura Schwörer aus Kiel geleitet. Da sie diejenige war, die nicht nur die Technik beherrschte, sondern diese auch liebevoll erklärend weitergeben konnte, hat sie die Leitung dieser Arbeitsgruppe übernommen. Mittlerweile gibt es kaum noch technische Probleme, der regelmäßige künstlerische Austausch jedoch bringt immer wieder neue Ideen ans Licht.



Orte beschreiben und zeichnen – mit Janine Tüchsen

Unsere Dozentin für Zeichnung und Aquarell, Janine Tüchsen, aufgrund ihrer Tätigkeit an der Hochschule für Architektur in Detmold bereits im Unterrichten über Zoom geübt, war die Erste an der Schlei-Akademie, die inhaltlich neue digitale Kunstkurse entwickelte. Dabei bezog sie sich direkt auf die drastisch eingeschränkte Situation während der Pandemie. Schon im Februar kamen wir mit Interessierten zusammen, um den Kurs zunächst auszuprobieren. Benötigt wurden nur ein Blatt Papier, ein paar Stifte oder Aquarellfarben – ganz nach persönlichem Geschmack. Die Aufgabe war nun, reihum einen Ort zu beschreiben. Ein Foto als Vorlage war dabei hilfreich, musste aber nicht sein. Dann gab es zehn Minuten Zeit, um die gehörte Ortsbeschreibung in ein Bild umzuwandeln. Schon bald war klar, dass es enorm Spaß machte, sich darüber auszutauschen, wie unterschiedlich eigene Bilder im Kopf entstehen und dann aufs Papier gebracht werden. Aus dieser Probeveranstaltung entwickelten sich ganz verschiedene Kursangebote: Janine Tüchsen blieb bei ihrer Grundidee und erweiterte sie um verschiedene künstlerische Techniken. Da es sich um ein Abendkurs-Angebot handelte, das einmal pro Woche stattfand, gab es in jeder Sitzung zusätzlich einen besonderen Schwerpunkt. So zum Beispiel: Licht und Schatten, Raumtiefe, Perspektive oder Figuren. Dieses Kursangebot wurde von März bis Mai mit zwei Wiederholungen durchgeführt.



Der Titel lautete nun: »Zeichnerische Feldstudien von Orten, die unbekannt sind und es auch bleiben«. Da alle Teilnehmenden gleichzeitig Bilder zu einer Ortsbeschreibung malten und so gemeinsam an ganz unterschiedliche Orte reisten, wurden Inspiration und Fantasie immer wieder angeregt, auch weil ständig Neues und Unerwartetes passierte.

Da dieser Kurs so gut angenommen wurde, machten sich auch die Illustratoren Franziska Ludwig und Gregor Hinz daran, jeweils einen Kurs vorzubereiten. Auch hier ging es darum, den drastischen Einschränkungen des Pandemie-Managements zu entfliehen und ebenfalls auf die Reise zu gehen. So reiste Franziska Ludwig mit ihrer Teilnehmergruppe auf eine Insel, die natürlich bei allen anders aussah, und Gregor Hinz ging mit seiner Truppe auf einen »Roadtrip ins Ungewisse«. Hier wurden in mehrtägigen Sitzungen lustige und spannende Geschichten mit Bildern erzählt. Neben den individuellen Sichtweisen und Erlebnissen, die nun alle auf ihren Malreisen aufs Papier brachten, entstanden für die Teilnehmenden ganz neue Möglichkeiten, die eigenen vier Wände zu nutzen. Irgendwo fand jede und jeder einen Platz, um ein kleines Atelier einzurichten. Es wurden Mappen angelegt oder Schnüre gespannt, um die entstandenen Bilder aufzuhängen. Über den Bildschirm konnten die Arbeiten reihum gezeigt und besprochen werden. Das war viel einfacher als gedacht.



Auf diese Weise kam auch die bekannte Malerin Barbara Kirsch, die schon lange im Kunstatelier der Kieler Kunsthalle unterrichtet, in diesen Kreis. Sie hatte bereits Erfahrungen mit Onlinekursen und bot für Öl- und Acrylmalerei entweder als Abend- oder als Tageskurs eine fachfräuliche Betreuung an. Hier fühlten sich Kreative angesprochen, die entweder Grundlagen oder technische Fragen klären oder ihre bereits entstandenen Bilder besprechen wollten. Vor allem kamen jene auf ihre Kosten, die interessiert waren, im Austausch mit anderen zu malen.

Auch die Tischlermeisterin und Holzschnitt-Künstlerin Christina Cohen-Cossen aus Hamburg entwickelte einen Kurs für Holz- und Linienschnitt, der sehr gut angenommen wurde.



Kunst im Homeoffice

Zur Beschreibung dieser neuen Kurse fand Angela Dornberger aus Rostock, die bei Barbara Kirschs Kurs teilgenommen hatte, folgende Worte: »Ein Online-Malkurs? Ich geb's zu: Ich war erst skeptisch. Aber natürlich griff ich dieses Angebot dankbar auf, angesichts der wenigen Kreativangebote in Coronazeiten. Und ich war angenehm überrascht. Zum einen hat Barbara Kirsch wunderbare Möglichkeiten, über ihr Programm individuelle Korrekturen zu geben. Also eindeutig ein Zugewinn – dank der Technik. Außerdem fanden alle Teilnehmenden die Tipps, die sie zum Thema Bildaufbau, Farbmischungen und Schattierung gegeben hat, sehr inspirierend. Über eine Bildbetrachtung eines Gartenbildes von Monet habe ich eine Idee bekommen, welche raffinierten Komplementärkontraste möglich sind.«



An andere Orte reisen – im Kurs von Franziska Ludwig

Nach einer Sommerpause gingen die Onlinekurse mit den Themen Zeichnung, Malerei und Drucken mit Holz- oder Linolplatten in die zweite Runde. Wir sind gespannt, ob diese Kurse mit zunehmendem Präsenzgeschehen im Kulturbereich erhalten werden können. Das Potential dazu haben sie jedenfalls. ■



Weitere Informationen zu aktuellen Kursen und neuen Konzepten der Schlei-Akademie finden sich auf unserer Internetseite. Dort ist auch eine direkte Anmeldung möglich und es gibt noch viel Interessantes über unsere Akademie zu entdecken.

www.schlei-akademie.de

Herausforderungen und Möglichkeiten – analog und digital

Die pandemiebedingt notwendige Umstellung des Fortbildungsgeschehens auf das digitale Format brachte im vergangenen Jahr eine Vielzahl von Herausforderungen aber auch unerwartete Möglichkeiten mit sich. Fachspezifische Fortbildungen und webbasiertes Format – passt das überhaupt zusammen? Die ziemlich monoton-gleichförmige Version von sieben Stunden Frontalunterricht allein vor einem winzigen Computerbildschirm, wer braucht denn das in einer ohnehin angespannten Zeit?

Nachdem pandemiebedingt im vergangenen Jahr ein Großteil der Präsenzfortbildungen aussetzen mussten, zeigten sich die Dozent*innen und die größeren Fortbildungsinstitute durchaus neuerungsbereit.

Die Umstellung auf webbasierte Fortbildungen erfolgte flink und so fanden auch hier im St. Nicolaiheim e.V. die Fortbildungen inmitten des Pandemie-Wirrwarrs ab April 2021 in virtueller Form statt, und das nicht ohne Herausforderungen: Vielen war der Umgang mit dem bevorzugten Videokonferenzprogramm »Zoom« nicht vertraut und bereits nach der ersten Fortbildung riefen Teilnehmer*innen und Dozent*innen aufgebracht nach umfassenden Zoom-Schulungen für einen reibungslosen Ablauf. Wir nuancierten die offiziellen Fortbildungseinladungen mit einer Schritt-für-Schritt-Anleitung, die auch uns die Tiefe des Videportalprogramms etwas näher erfassen ließ, und stellten mit unserem IT-Service ein Support-Team auf die Füße, das im Hintergrund fortan bereitstand, um bei Herausforderungen technischer Art zu unterstützen.

In der Theorie war der Lösungsansatz gut, in der Praxis scheiterte er bei der nächsten Fortbildung unmittelbar daran, dass untergegangen war, den Termin an die IT-Abteilung weiterzuleiten, so dass die Durchwahl zwar angegeben, jedoch nicht besetzt war. In der Konsequenz lief mein Telefon heiß mit Anfragen zum Login-Verfahren und so gab ich mit meinem zugegeben wenig ausgeprägten Technikverständnis mein Bestes, um den Teilnehmer*innen zu Bild und Ton zu verhelfen.

Ob in den Fortbildungen oder auch in den internen Online-Meetings zu unserer wöchentlichen Bereichsleitungsrunde: Irgendetwas ärgerte immer und oft waren tiefes Durchatmen, ein Geräteneustart und der Griff zum

Telefon mit der rettenden IT-Service-Durchwahl gefragt.

Auch bei nicht funktionierenden Einladungslinks zeigte sich die Tücke im technischen Detail: Saß der Haken bei der Funktion »Wiederkehrendes Meeting« nicht, war der Link nach einer Probenutzung nicht mehr zugänglich und so versuchten die Teilnehmer*innen der nachfolgenden Fortbildung vergebens, sich zu vereinbarter Zeit mit dem zeilenlangen Link in ihrem Browser einzuloggen, während die Dozentin allein im virtuellen Raum der Dinge harrete und ich hektisch via »Google-help« auf Fehlerbehebungssuche ging.

Zudem flatterten Termine auf meinen Schreibtisch, die in der Corona-Anfangszeit mit lang ausgebuchten und sehr gefragten Dozenten vereinbart worden waren und in dem ganzen Pandemie-Spektakel schlicht nicht ganz oben auf der Priorisierungsskala gestanden hatten, so dass es dann innerhalb von 2,5 Wochen galt, einen fixen Termin, eine erwartungsvolle Dozentin, ein inhaltlich relevantes Thema mit einer mittlerweile völlig veralteten Teilnehmerliste und einem bereits feststehenden Dienstplan zu einer gewinnbringenden Fortbildung zu verheiraten.

Auch Herausforderungen wie Datenschutz, virtuelle Teilnehmerlisten oder die Feedbackbögen, die bislang am Ende jeder Fortbildung eingesammelt worden waren, bedurften der Lösungsfindung und auch das Augenzudrücken gehörte dazu, wenn nur ein Bruchteil der Feedbackbögen am Ende auf dem Postweg bei mir eingingen oder in letzter Minute der fünfte Teilnehmer dienstplanbedingt aufgrund von kurzfristigen Einladungen absagen musste.

Um in der Kürze der Zeit den Dienstplanzusammenhang weiter zu gewährleisten und den wohnforminternen regen Wechsel der Teilnehmer*innen zu managen,

folgte ein eifrig bemühter E-Mail-Austausch zwischen der Personalabteilung und mir, in dem hehren Versuch, ja den Überblick nicht zu verlieren, um am Ende dann die korrekten Zertifikate ausstellen zu können.

Die Erstellung eines aktualisierten Fortbildungskataloges war erklärtes Ziel, eine Richtlinie, in der klar aufgeführt ist, welche Fortbildungen wann und vor allen Dingen in welcher Form und mit welchen Teilnehmer*innen stattfinden. Sehr relevante Fortbildungen mit Themenschwerpunkten wie Resilienz, Burnoutvorbeugung und Stress- sowie Deeskalationsmanagement wollten wir sehr gerne umsetzen, um nach der doch ziemlich anstrengenden Zeit mit einer Vielzahl an Umstellungsanforderungen und viel zusätzlichem Arbeitspensum den pädagogischen Teams gute und sinnvolle Werkzeuge für die Rekreation mit an die Hand zu geben.

Ob nun wiederkehrende Fortbildungen wie »Angehörigenarbeit« oder Dozent*innen, die ihre Fähigkeiten in Rhetorik, Methodik und Fachlichkeit durchaus noch ausbauen dürfen, wirklich hätten sein müssen in Zeiten, in denen die Mitarbeiter*innen froh um jede freie Atempause waren, darüber kann sicher diskutiert werden, wie auch die Feedbackauswertungen widerspiegeln.

Doch neben den Turbulenzen zeigten sich auch durchaus unerwartete Möglichkeiten in dem webbasierten Format: Es war möglich, das Fortbildungsgeschehen wieder aufzugreifen in einer Zeit, in der Shutdowns und Ausgangssperren die Welt in Atem hielten. Zumindest ein Hauch Normalität in dieser außergewöhnlichen Zeit.

Auch zukünftig hält dieses Format durchaus Perspektiven bereit: Die Digitalisierung und auch das technische Know-how vieler hat eine absolute Vorwärtsrolle vollführt. Im Konferenzraum hängt seit Mitte des Jahres ein unglaublich überdimensionaler Bildschirm, der über so viele schier unendliche Möglichkeiten verfügt, dass mir bereits nach der ersten Kurzeinweisung durch unseren IT-Service der Kopf rauchte. Von Whiteboardfunktion über Rechneranschluss bis hin zu Meetings, bei denen per Riesenkamera das gesamte Raumgeschehen in einem Bild aufgezeigt werden kann: eine Klasse Sache!

Noch in diesem Jahr soll ein vergleichbarer Bildschirm in unserem Schulungsraum II installiert werden, was neben der digitalen Pinnwandfunktion zudem die Möglichkeit schafft, sehr gefragte Dozent*innen aus dem anderen Ende Deutschlands für Fortbildungen bei uns zu

gewinnen, die sonst mit dem Gedanken an tagesfüllende Hin- und Rückflüge und großen Transportaufwand in den Nordnorden dankend leise lächelnd ablehnen würden.

Mit Hilfe des Whiteboard-Videokonferenzbildschirms können nun Dozent*innen virtuell zu einer Fortbildung geholt werden, bei der sich die Mitarbeiter*innen wie gewohnt versammeln und somit alle Vorzüge einer klassischen Präsenzfortbildung erhalten. Denn laut der Feedbackbögen stellt das einen der größten Kritikpunkte des in der Theorie so wunderbar klingenden Konzeptes der virtuellen Fortbildungen dar: Das fehlende Miteinander und der erschwerte Austausch untereinander war für viele negativ prägend für das Online-Geschehen.

In enger Kommunikation mit den Dozent*innen versuchten wir bestmöglich mit sogenannten »Break-Out-Rooms« und Gruppenarbeiten in digitalen Kleingruppen Abhilfe zu schaffen und ein zumindest virtuelles Miteinander zu ermöglichen. Digitale Pinnwände wie »Menti.com« oder »Padlet« erwiesen sich als gut anwendbare Möglichkeiten für die Ergebnis- oder Ideensammlungen, die dann sofort allen Teilnehmer*innen zugänglich waren.

Und auch sonst bot die Neugestaltung der Fortbildungen bei näherer Betrachtung viel spannenden Raum für kreatives Neudenken und effiziente Vermittlung von relevanten Lerninhalten.

Nun steht der Fortbildungskatalog, ein Freestyle-Propädeutikum, wie so vieles in diesem Jahr, doch die Fortbildungen laufen wieder, die Teilnehmerlisten sind aktualisiert und seit August finden

auch wieder erste Präsenzfortbildungen im bekannten Format unter Einhaltung der aktuell geltenden Schutzmaßnahmen in den Schulungsräumen und der Alten Maschinenhalle statt.

Es war neben einer großen planungsmäßigen Flexibilität vor allem die Bereitschaft gefordert, sich neben dem Alltagswirrwarr mit den Neuerungen des virtuellen Fortbildungsgeschehens auseinanderzusetzen, und klar ist: Es braucht richtig gute Dozent*innen, die nicht nur inhaltlich, sondern auch zwischenmenschlich ein Fest mit den Teilnehmer*innen feiern und ein wenig Geduld und Goodwill mit der Technik haben, dann birgt das aus der Not geborene virtuelle Fortbildungsgeschehen auch zukünftig durchaus die Möglichkeit einer konstruktiven Ergänzung zu den altbewährten Präsenzfortbildungen. ■



Der voll besetzte Schulungsraum – in letzter Zeit ein seltenes Bild

Kleiner Live-Bericht von der Teststation Mehlbydiek 10

Test, Test, Test ...

Wer immer nur Kunst macht, muss auch mal über den Tellerrand schauen – so wie ich.



Von Januar bis Mai konnte ich das bunte Corona-Test-Team des St. Nicolaiheims mit administrativer Hilfe unterstützen. Hier kamen die Mitarbeitenden aus allen Bereichen des Vereins – aus der Finanz- und Sozialbuchhaltung, aus der Küche und auch aus der Schlei-Akademie. Das hieß für mich als eine unter diesen vielen dann auch: Aufschreiben, Zettel ausfüllen, Kopieren oder Desinfizieren – aber auch Fiebermessen war mir hin und wieder gestattet. Die wichtigste Tätigkeit, das Testen, blieb jedoch dem medizinischen Fachpersonal vorbehalten und wurde von diesem – nach intensiver Vorbereitung und Schulung durch den Kappeler Hals-Nasen-Ohren-Arzt Dr. Christian Lang – liebevoll und mit ruhiger Hand durchgeführt.

Auch wenn die Absicht immer Vorsicht und Behutsamkeit war, waren sich nicht immer alle so einig darüber, was vorsichtig und behutsam bedeutet. Das ist auch naheliegend, weil die Nasen eben so unterschiedlich sind. Da gibt es nämlich sehr empfindliche Nasen, die ganz schrecklich laut niesen müssen oder noch tagelang danach bluten. Das mit dem Niesen habe ich wirklich erlebt. Das mit dem Nasenbluten weiß ich nur vom Hörensagen. Hinzu kam die Beschaffenheit der Stäbchen. Hier gab es nämlich auch ganz krumme Dinger, die einfach in alle Richtungen abgelenkt sind. Das



kam jedoch eher selten vor, soviel ich weiß.

Was wir in diesem Testzentrum gemeinsam erleben durften, hat mir sehr viel Spaß gemacht. Da erschienen auf einmal Gesichter zu Namen und die Nasen gleich dazu, denn immerhin wurden die Masken beim Testen ja abgenommen.

Zu wenig Material hat es nie gegeben, denn was fehlte, wurde sogleich nachbestellt und rangeschafft. Ein Rundum-sorglos-Paket für die vor der Impfung mit hohem Risiko belasteten Testzentrum-Mitarbeiter stellte die wunderbare Vereinsküche mit ihren Mittags- und vor allem Getränke- und Naschi-Lieferungen bereit. Ein echtes Highlight in diesem Zusammenhang war auch der Chef vom ganzen Test-Organisations-Team. Er kam nicht nur täglich selbst zum Testen und war damit das beste Vorbild für alle Mitarbeitenden, Angestellten und Betreuten des Vereins, sondern sorgte darüber hinaus mit seinen offenen und witzigen Kommentaren zur Lage der Nation für gute Laune und eine enorme Erhöhung der Leistungsbereitschaft.

Da die Testtätigkeit andererseits auch recht einseitig ist und wenig Konzentration erfordert, weil wir uns alle in die Abläufe schnell eingearbeitet haben, mussten immer wieder neue Möglichkeiten gefunden werden, um die Motivation nicht zu verlieren. Also wurden nebenher auch mal Geschichten aus dem Leben erzählt. Auch in der 15-minütigen Wartezeit aufs Testergebnis plauderten wir mit den Testpersonen und erfanden Sprüche wie »er tickt noch« oder »ich leide mittlerweile schon an Nasophobie« bis hin zur »Chill-Kröte«, die auch mal Pause haben möchte, weil sie wieder die Mittagspause durchgearbeitet hat. Weil es mir nun mal ein vertrautes Medium ist, habe ich diese Geschichten von Martas Hamster oder Michaels Stubenfliege, von Iris Tierliebe und Steffis Tattoos in kleinen Bildern an die Wand gebracht. So war unser Arbeitsraum dann auch nicht mehr ganz so steril und eine lustige Wandzeitung konnte auch jene erfreuen, die an anderen Tagen dort ihren Dienst leisten mussten. ■



Fachartikel

Die pädagogische Profession im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis

Die Divergenz zwischen Theorie und Praxis ist gerade in der pädagogischen Profession ein immer wiederkehrendes Thema von gleichbleibend hoher Relevanz. Denn wie reagieren, wenn vorgegebene, theoretisch basierte Handlungsleitlinien nicht auf den komplexen pädagogischen Alltag transformierbar sind? Und wie kann die Implementierung eines neuen Praxisparadigmas möglicherweise dazu beitragen, diese Herausforderung zu minimieren? Der nachfolgende Artikel beschreibt Peirces Theorie über die Relevanz unterschiedlicher Erkenntnisformen für die Wissensentwicklung, von Oettingens Theorie über die doppelte Differenz der pädagogischen Profession, Schöns Theorie über dominierende Praxisepistemologien und Gibbons Aktionsforschungsperspektive als Grundlage für kombinierende Reflexionen und theoriebasierte Lösungsansätze in Bezug auf die oben genannte Problemstellung.

Als grundlegend relevant für ein übergeordnetes Verständnis oben genannter Herausforderung können die Annahmen des Theoretikers Charles Peirce einbezogen werden, der in seinen Überlegungen zum Thema Semiotik und Pragmatismus die Relevanz von verschiedenen Wissensformen für jede Form von Entwicklung und Wissensaneignung thematisiert (Peirce 1994:146).

Er unterscheidet zwischen drei Erkenntnisformen, der »Deduktion«, der Ableitung des Besonderen und Einzelnen vom Allgemeinen als eine wissenschaftliche Methode, Resultate zu erlangen, die auf einer evidenten Regel basieren (typisch für die Naturwissenschaften). Der »Induktion«, der wissenschaftlichen Methode, als Grundlage zur Aufstellung von Regeln die auf Beobachtungen basiert, um vom beobachteten Einzelfall auf das Allgemeine, Gesetzmäßige zu schließen (typisch für Human- und Sozialwissenschaften), und schließlich der in meinen Augen interessantesten Wissensform, der »Abduktion«: Die Abduktion ist die Erkenntniserweiterung, eine Form von Vertrauen in die intuitive Vernunft des Menschen (ebd. 149). Peirce nimmt an, dass jede Form von Erkenntnis, primär die Entwicklung von neuem Wissen, in irgend-

einer Form auf Abduktionen, einer Form von qualifiziertem Raten basiert (ebd. 162). Dies ist in meinen Augen für die pädagogische Profession maßgeblich relevant, da die Angst vor Fehlbeurteilungen und »falschen« Maßnahmen in Deutschland viele potenziell konstruktive Ansätze im Vorfeld bereits zu ersticken scheint und das implizite Praxiswissen mit der verwaltungspolitisch durchaus nachvollziehbaren Forderung nach Explizierung so ungunst beschnitten wird.

Ergänzend hierzu sind Alexander von Oettingens praxeologische Beschreibungen, das heißt, seine Beschreibungen aus der Wissenschaft vom Handeln, über die doppelte Differenz in der pädagogischen Profession interessant, indem sie die Theorie-Praxis-Divergenz weiter hervorheben. Von Oettingen definiert Professionalität als eine Art theoretisierte und institutionalisierte Praxis, die überhaupt erst in der Spannung zwischen Theorie und Praxis konstituiert wird (von Oettingen 2007:42). Er illustriert die Spannung zwischen Theorie und Praxis als eine Art Dreiteilung und schlägt einen differentiellen Zugang vor, der die Verbindungen und Grenzen zwischen den einzelnen Relationen sichtbar macht, wodurch eine Bestimmung pädagogischer Professionalität erst in der

Differenz zwischen Theorie und Praxis sichtbar wird (ebd. 43). Im Verhältnis zwischen professionalisierter und wissenschaftlicher Praxis konstatiert von Oettingen, dass auf dieser Annahme basierend keine allgemeingültige Theorie oder empirische Wahrheit entwickelt oder angestrebt werden kann, sondern anstelle dessen eine weitere Differenz entsteht, die eine direkte Transformation von Theorie in die Praxis unmöglich macht (ebd. 45). Von Oettingens Definitionsversuch von Professionalität als eine theoretisierte und institutionalisierte Praxis ist somit in Übereinstimmung mit Peirces theoretischen Annahmen, indem beide Zugänge implizieren, dass die Praxis hierarchisch betrachtet eine höhere Relevanz als die wissenschaftliche Theorie aufweisen sollte.

In Verlängerung dessen ist Daniel Schöns Theorie interessant. Er nimmt an, dass die aktuell dominierende Praxisepistemologie – positivistisch orientiert – jede Form von professioneller Aktivität als eine Art instrumentelle Lösung versteht, eine reine Anwendung von wissenschaftlichem Wissen und Theorie (Schön 2001:30). Somit wird Professionalität quasi gleichgesetzt mit technischer Expertise. Gerade in der pädagogischen Profession entsteht dann das ziemlich spannende Rigidität- oder Relevanzproblem: Denn was passiert in dem Augenblick, in dem eine effektive Anwendung des existierenden Forschungswissens nicht länger möglich ist, weil die pädagogische Praxis in seiner Komplexität eben keine ewig gleiche Mathematikaufgabe ist?

Schön betont sehr umsichtig die Gefahr, dass pädagogische Maßnahmen so zurecht geschnitten, interpretiert und gebogen oder wegerklärt werden, dass sie mit dem teilweise nur rudimentär existierenden Wissen über das Feld irgendwie wieder in Einklang gebracht werden können, wodurch es möglicherweise zu Lasten der Klient*innen geht, wenn Pädagog*innen in diesen Fällen versuchen, ihr Selbstverständnis ihrer selbst als Expert*innen zu bewahren (ebd. 45). Peirces Kernaussage, dass jede Entwicklung von neuem Wissen einen abduktiven Zugang erfordert, steht somit in einem interessanten Kontrast zu der laut Schön aktuell vorherrschenden Praxisepistemologie, die eben darauf basiert, dass die Forschung als eine deduktive Wissensform der Praxis vorausgehen sollte.

Gerade in der Arbeit mit Menschen, die psychische

Beeinträchtigungen aufweisen, herrscht nachweislich ein großes Forschungsdefizit und viele Phänomene bleiben weiter unerklärbar, weshalb die oben genannte Theorie-Praxis-Spannung hier möglicherweise noch verstärkt wird. Das theoretische Wissen, das laut von Oettingen in dem traditionell wissenschaftlichen Forschungskontext entwickelt wird, wirkt nicht länger unterstützend, sobald die pädagogische Praxis zu komplex wird, und es kann somit angenommen werden, dass ein Bedarf an neuem Wissen notwendig ist, um die komplexe pädagogische Praxis erklärbar zu machen.

Eine Priorisierung des impliziten Praxiswissens kann hier als eine mögliche Lösung verstanden werden, um die noch unzureichenden wissenschaftlichen Methoden und die letztendlich (noch) unerklärbare Komplexität der menschlichen Psyche zu kompensieren.

Durch oben genannte Abduktionen würden die Pädagog*innen zu einer Form von Forscher*innen in einem Praxiszusammenhang, in dem sie nicht länger abhängig von existierendem Forschungswissen wären, sondern einzigartige Theorien für den spezifischen Kontext konstruieren könnten.

Mit Hinblick auf die unendliche Vielfalt an Herausforderungen in dem pädagogischen Sektor ist die von Schön genannte Wahrscheinlichkeit hoch, dass die pädagogische Praxis argumentativ dem geltenden theoretischen Forschungswissen angepasst wird, was in akuter Hilflosigkeit und gegenseitigen Frustrationen enden kann.

Mit primärem Hinblick auf die Definitionsmacht der Pädagog*innen sind es nicht selten die Klient*innen, die dann aus diesen Situationen

als Leidtragende hervorgehen (Klient*innen, die angebotene Hilfe ablehnen, werden als Problemklient*innen definiert). Alternative Handlungsstrategien könnten mit Vorteil in die pädagogische Praxis implementiert werden, um diese Frustrationen zu umgehen.

Michael Gibbons Theorie über die »Modus-2-Forschung« beschreibt sehr interessant ein mögliches Neudenken der pädagogischen Praxis, indem er annimmt, dass die veränderliche und unüberschaubare Komplexität der pädagogischen Profession eine generelle Theoriebildung nur noch unter so vielen Restriktionen und Vorbehalten möglich macht, dass sie am Ende unumgänglich an Klarheit und Relevanz verlieren würde (Gibbons et al 1994:100). Er schlägt vor, den empirischen

“
*Mir gefällt die Annahme, dass erst durch die praktische Involvierung und in der Wechselwirkung zwischen Forscher*innen und Praktiker*innen in dem betreffenden Feld überhaupt ein relevantes Wissen und neue, praxisrelevante Erkenntnisse entstehen können.*
 ”

Forschungsfokus auf handlungs- und problemlösungsorientierte lokale Kontexte zu verlegen, in der die geltenden Theorien und Begriffe nur noch auf »Guidelines« für die betreffenden, kontextspezifischen Untersuchungen reduziert werden (ebd. 101).

Mir gefällt die Annahme, dass erst durch die praktische Involvierung und in der Wechselwirkung zwischen Forscher*innen und Praktiker*innen in dem betreffenden Feld überhaupt ein relevantes Wissen und neue, praxisrelevante Erkenntnisse entstehen können (ebd. 99).

Auch Schön schlägt die Implementierung eines neuen Praxisparadigmas vor, indem er hervorhebt, dass beschwerliche oder beunruhigende Phänomene die Pädagog*innen zu neuen Reflexionen anregen, in dem Versuch, das Vorverständnis zu verstehen, das in ihren Handlungen liegt. Durch die Reflexionen wird dieses Verständnis in Frage gestellt und re-strukturiert, als Grundlage für eine neue Handlung. Dieser hermeneutisch orientierte »Reflexion-in-der-Handlung«-Prozess ist laut Schön kennzeichnend für die Kunstfertigkeit der Professionalität, indem die Pädagog*innen nicht länger abhängig von existierenden und etablierten Theorien sind, sondern stattdessen einzigartige Theorien für das spezifische Geschehen konstruieren können (Schön 2001:67).

Die Wichtigkeit dessen, dass die im Feld aktiven Pädagog*innen und Klient*innen methodologisch in die notwendigen Veränderungsprozesse mit einbezogen werden, gefällt mir als Alternative zu der traditionellen Forschung sehr.

Dieser Zugang ist an und für sich nicht neu, auch von Oettingen schlägt in seinem handlungsorientierten

Modell, das sich in der Differenz zwischen Theorie und Praxis konstituiert, eine dritte Instanz zwischen Theorie und Praxis vor, den »Pädagogischen Takt«, der als eine Art pädagogische Beurteilungskraft aufgefasst wird, eine Vermittlungsinstanz zwischen theoretischem Wissen und dem praktischen Handeln (von Oettingen 2007:22). In unklaren Situationen, in denen die Pädagog*innen vorgegebene Handlungsleitlinien weder aus der Theorie noch aus der Praxis ablesen können, sondern verantwortungsbewusst in einer Deutung aus theoretischer Erkenntnis und praktischer Wirksamkeit agieren, handelt es sich laut von Oettingen um den »Pädagogischen Takt« (ebd. 25).

Abschließend kann zusammengefasst werden, dass der Versuch einer konsequenten Durchführung und Orientierung an den traditionell forschungsbasierten Methoden und Techniken in Übereinstimmung mit der geltenden aktuellen Praxisepistemologie in der Praxis Frustration auslösen kann.

Eine Re-Definition von professionellem Wissen und die Implementierung eines neuen, neugierig und kreativ denkenden Paradigmas, in dem pädagogische Praxis nicht als eine Form von standardisierten Arbeitsabläufen verstanden wird, sondern Raum und Möglichkeiten zur individuellen, selbstständigen Wissensentwicklung gegeben und legitimiert wird,

würde ich für sehr konstruktiv halten, um die Spannung zwischen der wissenschaftlichen Theorie und der pädagogischen Praxis nachhaltig zu minimieren. ■

„Eine Re-Definition von professionellem Wissen und die Implementierung eines neuen, neugierig und kreativ denkenden Paradigmas, in dem pädagogische Praxis nicht als eine Form von standardisierten Arbeitsabläufen verstanden wird, sondern Raum und Möglichkeiten zur individuellen, selbstständigen Wissensentwicklung gegeben und legitimiert wird, würde ich für sehr konstruktiv halten, ...“

Quellen:

Eberhardt, N. (2014), Paranoïd skizofreni og den pædagogiske profession. – Om aktuelle udfordringer i det socialpsykiatriske arbejde, Syddansk Universitet.

Gibbons, M. et al (1994), The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies, Sage Publications.

Nielsen, B.S. & Nielsen, K.A. (2010), Kap. 4. Aktionsforskning. In Kvalitative metoder - en grundbog, Brinkmann, S. & Tanggaard, L., Hans Reitzels Forlag.

Peirce, C. (1994), Semiotik og pragmatisme, Forlag Gyldendal.

Schön, D. (2001), Den reflekterende Praktiker. – Hvordan professionelle tænker, når de arbejder, Forlag Klim.

Von Oettingen, A. (2007), Mellem teori og praksis: Aktuelle udfordringer for pædagogiske professionelle og professionsuddannelser, Syddansk Universitetsforlag.

Spenden für den Kappeler Heringszaun Heringswette 2.0

Vor 42 Jahren wurde zum ersten Mal die Idee der damaligen Vorsitzenden des Touristikvereins, Annelene Ahlemann, umgesetzt: Es wurde ein Volksfest um den Kappeler Heringszaun herum veranstaltet!

Dabei ging es vordergründig darum, den historischen Zaun, dessen Ursprung auf das 15. Jahrhundert zurückgeht, als Wahrzeichen der Stadt zu zelebrieren und finanzielle Mittel für seinen Erhalt zu generieren. Es ging aber auch darum, die Stadt für die Einheimischen und Besucher attraktiver zu machen.

Kaum jemand hielt das Fest im Jahre 1979 für ein Projekt mit Substanz, nachdem die Heringstage beim ersten Mal in rudimentärer Form auf der Schwansener Seite von Kappeln ausgerichtet wurden. Doch die Einsatzbereitschaft der Kappeler Bürger, Vereine und Institutionen in den darauffolgenden Jahren hat die Heringstage zu einem Fest gemacht, das heute nicht mehr aus Kappeln wegzudenken ist.

Lenka Hansen, in Kappeln geboren und aufgewachsen, erinnert sich: »Als Kind erlebte ich die Heringstage als Fest der ganzen Stadt. Gestaltet von den, für die und mit den Einheimischen – ob jung oder alt.«

Genau diese Werte wollten wir im Jahr 2021, in dem pandemiebedingt das Kappeler Volksfest zum zweiten Mal ausfallen musste, wieder ganz stark in den Vordergrund stellen und der ganzen Stadt ein Arrangement ermöglichen, das trotz sozialer Distanz Alt und Jung verbindet und Freude bereitet... und natürlich Einnahmen für die Restauration des Heringszauns generiert.

So beschlossen wir in enger Zusammenarbeit mit der für das Stadtmarketing zuständigen »Wirtschaft- und Touristik Kappeln GmbH« und dem Verschönerungsverein eine Aktion für ganz Kappeln anzubieten, die im Vorjahr von der Geschäftsführung des St. Nicolaheim für die Klienten und Mitarbeiter des Vereins organisiert worden war: Weit über 1000 Holzrohlinge wurden in der Tischlerei der Kappeler Werkstätten für diesen Zweck angefertigt und anschließend in unserem Geschäft, dem KAWERK, zum Verkauf angeboten. Sie sollten von den Kaufenden spätestens Ende April bunt bemalt und kreativ

gestaltet im KAWERK abgegeben werden, so dass sie ab Mai den Himmel über der Kappeler Innenstadt säumen. Doch manche Käufer*innen hatten andere Pläne, wie diese Besucherin gestand: »Mein Mann und ich machen seit Jahren Urlaub in Kappeln an der Schlei – Fliegen ist noch nie unser Ding gewesen. Dieses Jahr Ostern haben

pandemiebedingt auch unsere Kinder und Enkelkinder mit uns hier den Osterurlaub verbracht. Wir hörten von der Aktion der Kappeler Werkstätten und besorgten uns gleich am nächsten Tag diese Holzheringe im KAWERK. Mit der ganzen Familie hatten wir dann einen tollen kreativen Abend. Jeder hat seinen Hering bemalt und mit unterschiedlichen Materialien akzentuiert. Abgeben werden wir unsere Heringe aber nicht – sie kommen mit nach München und werden dort unsere Terrassen zieren«, erzählte schmunzelnd Cornelia Wendel aus München.

Zum Glück fanden aber noch ganze 564 bunte, beeindruckende und liebevoll gestaltete Heringe den Weg zurück ins KAWERK.

Mit Hilfe unserer Kreativ- und unserer Montagegruppe wurden die Heringe vor Umwelteinflüssen versiegelt und in kleine Fischschwärme auf Leinen gebunden. Dank der unerschöpflichen Unterstützung des Bauhofs lernten die Fische dann über der Kappeler Innenstadt das Fliegen und waren eine neue Attraktion für Einheimische und Touristen. Vom 1. Mai bis zum Himmelfahrtswochenende hatte dann jeder die Möglichkeit zu erraten, zu schätzen oder zu zählen, wie viele Heringe in der Innenstadt zu sehen sind und sich mit dem persönlichen Ergebnis an der Heringswette 2021 zu beteiligen.

Nur zwei Personen lagen unter vielen weiteren Gewinnern genau richtig. Sie wurden direkt am Schleiufer vom offiziellen Heringskönig zum alternativen Heringskönigspaar gekürt. – Die Heringschwärme verschönerten noch über die ganze Sommersaison die Stadt und mussten erst der Weihnachtsbeleuchtung weichen. In ganz vielen Fotoalben sind sie jedoch heute noch zu finden. ■



Im Alltag oft vergessen

Über die Wichtigkeit von Wertschätzung und Anerkennung

Redaktionsschlusssitzung für die Erstellung des diesjährigen Zeitfensters, wir gingen gemeinsam die Artikel durch und besprachen den grundlegenden Aufbau der Zeitschrift: Keine Personifizierung, keine absatzfüllende Danksagung, kein überschwängliches Lob, ich hatte in meinen Artikeln wahrlich einiges umzuschreiben. Wir diskutierten eine Weile die unterschiedlichen Aspekte von Wertschätzung und Anerkennung und gingen auseinander mit dem festen Vorhaben, dieses Thema im kommenden Jahr mit in das Zeitfenster zu nehmen.

Doch als ich später am Tag Richtung Nordfriesland fuhr und meine Gedanken durch den erlebten Tag zogen, ließ mich die Überlegung nicht los. Warum bis nächstes Jahr warten? Ist nicht gerade das Zeitfenster dafür da, um relevante Themen aus dem Unternehmen aufzugreifen und zusammenzufassen? Und wenn ich vergleiche, wie häufig ich die Themen der Überschrift im Vergleich zu beispielsweise »Diakonische Diversität« vernommen habe, dann liegt die Entscheidung für einen Artikel zu diesem Thema eigentlich auf der Hand.

Ich erinnerte mich an einen Hausleiter aus dem Bereich »Inklusives Wohnen mit Assistenz«, der eines schönen Tages in mein Büro schaute und beiläufig verkündete, er habe positive Rückmeldungen gehört über mich, das wolle er mir nur kurz sagen. Dann musste er zum nächsten Termin und verschwand und ich saß völlig überrascht auf meinem Ergonomiehocker und schaute noch lange durch die leere Tür. 16 Worte, ungefähr 4,5 Sekunden Zeitdauer, ein Satz, der mich den ganzen Tag über beschwingt und voller Freude durch meine innere Welt tanzen ließ.

Mir kam der Teamtag aus meiner Zeit in der Wohnform »Godewind« in den Sinn, als wir noch mit großer Unruhe im Team versuchten, die Voraussetzungen für konstruktive, pädagogische Arbeit zu schaffen. Eine Übung lautete »Teamtalk« und basierte darauf, jeweils zwei Minuten in Zweiergruppen umherzulaufen und dem anderen zu erzählen, was einem an dem jeweiligen Ge-

genüber besonders gut gefalle. Interessant zu sehen, wie uns schon nach ungefähr 45 Sekunden die Worte ausgingen und wir uns mit belanglosen Floskeln wie »Schicke Schuhe ...« über die verbliebene Zeit retteten. Es zeigte sich sehr schnell: Wir sind sehr ungeübt im Gebrauch von Lob und Anerkennung im beruflichen Alltag.

Doch es geht bei diesem Thema um weit mehr als ein bloßes Lob. Es geht um die Wertschätzung im Gegensatz zum Selbstverständnis. Wenn bei Dienstplanengängen Mitarbeiter*in um Mitarbeiter*in aus dem Dienstfrei einspringen muss, kann das einen starken Zusammenhalt definieren. Aber es kann auch auslaugen, wenn der Über-Einsatz zur Selbstverständlichkeit wird und der kräftezehrende Versuch der Balance zwischen ge-

DANKKE

forderter, zeitraubender Bürokratie und dem Wohlbefinden der teilweise massiv fordernden Klient*innen und das Povern auf 130% zur gefühlt selbstverständlichen Mindestanforderung wird.

Ebenso geht es den Mitarbeit*innen in der Führungsebene, die von einer 40-Stunden-Woche nicht einmal träumen und bei denen 24-Stunden-Bereitschaft ebenso zum Alltag gehört wie eine immerwährende, völlig selbstverständliche Priorisierung der Vereinsbelange vor persönlicher Freizeit. Die mit Klauen und Zähnen jede winzige prozentuale Stellenschlüsselveränderung wochenlang diskutieren und erarbeiten, um den Kolleg*innen im pädagogischen Feld ein möglichst positives psychisches Arbeitsmilieu zu ermöglichen.

Die meisten Menschen geben gern, aber jeder

Mensch hat auch begrenzte Ressourcen und mit diesen gilt es gut zu haushalten, denn wird man ausschließlich mit dem konfrontiert, was nicht klappt und was einer Lösung bedarf, dann drückt das auf die Motivation. Das zieht sich grundlegend durch den pädagogischen Sektor auf allen Ebenen und durch alle Gehaltsstufen, denn das dahinterliegende Bedürfnis eines jeden, in seinem Wirken gesehen zu werden, ist tief menschlich verankert.

Die sehr deutsche Kultur des »Wenn ich schweige, ist doch alles gut« ist für Menschen mit großem inneren Selbstverständnis lebenspraktisch, doch die meisten von uns brauchen ein Feedback, eine Richtungsorientierung, um sicherzugehen, dass der Einsatz nicht ungesehen im Alltagswirrwarr verpufft.

gleichen Einstellung, einem inneren Vertrauen darauf, dass auch wenn Schweigen herrscht, doch der große Einsatz eines jeden im St. Nicolaiheim gesehen und gewertet wird, wenn auch oft nur im Stillen, kann vielleicht dazu beitragen, die so wichtigen Themen der Anerkennung und der Wertschätzung zu unser aller Zufriedenheit noch etwas mehr in unserem Unternehmen zu implementieren. ■

Eine bestehende Unternehmenskultur zu ändern, vor allen Dingen die eines so großen Tankers wie dem St. Nicolaiheim, ist herausfordernd und dauert sehr lange. Einiges, was änderenswert wäre, ist aus guten Gründen vielleicht nicht unmittelbar veränderbar. Einstellungen, die implementiert sind, zu nuancieren, fühlt sich möglicherweise erst einmal ungewohnt und künstlich an, und doch: Was kosten uns als ein erster Schritt 4,5 gut investierte Sekunden, die ein anerkennender Satz in Anspruch nimmt?

Vielleicht könnten wir uns daran erinnern, etwas öfter zu erwähnen, wenn uns etwas an unseren Kolleg*innen gut gefällt, sei es die pädagogische Arbeit, die Haarfrisur oder schlicht der kurze Dank für eine gut ausgeführte Aufgabe. Dies gekoppelt mit der zeit-



Neue Kommunikationsmedien des Vereins

In diesem Jahr ging als größte strukturelle Veränderung im Social-Media-Bereich unsere Instagramseite @st.nicolaiheim online. Zu den bisherigen Rubriken gesellte sich nun das Thema »News aus dem Verein« hinzu: Wichtige Stellenwechsel, Präsentationen langjähriger Jubilare, aber auch das Leuchtturm-Projekt (siehe Seite 14) nuancieren den bisherigen Online-Fokus nun ein wenig.

Mit der Intention, interessante Daten und Fakten über unsere Facebookseite für diesen Artikel zu suchen, stolperte ich eher aus Versehen in die Insights (Daten und Fakten zur Nutzung) der Seite. Ich brauchte einige Minuten, um mich in dem unübersichtlichen Meer aus unzähligen Grafiken und Statistiken zurechtzufinden und staunte zunehmend: Wofür es nicht alles eine Insight gibt! Gesamtreichweite, Reaktionen, sogar die Herkunft der Seitenabonnements. Die Gesamtanzahl der Seitenaufrufe aufgeteilt in Unter-Grafiken nach Alter, Geschlecht, Land und sogar Gerät. Tatsächlich nutzen von 100 Personen nur noch 10 Personen einen Computer, 90 Personen ein Mobilgerät. Der stationäre Rechner ist offenbar nicht mehr en vogue.

Eher zufällig fiel ich über die Anzahl der Seitenabonnenten, die am 24.8.2021 die Tausendermarke erreicht hat: 1005 Abonnenten! Wow! Ich vermerkte imaginär die Erstellung eines Hippiphurra-Beitrages auf meiner To-do-Liste und scrollte weiter: 311 Abonnenten aus Kappeln, 93 aus Süderbrarup, aber auch Abonnenten aus Österreich, Dänemark, Belgien, Kanada und Kambodscha. Dabei sind 66% weiblichen und 33% männlichen Geschlechts, keine Angabe zu »divers«. Was es nicht alles Interessantes zu entdecken gab! So langsam begann die Sache, mir Spaß zu machen.

Getragen von der enormen Welle der medialen Aufmerksamkeit erreichte unser Spendenaufruf zu unserer ersten Hochwasser-Hilfsaktion vom 22.7.2021 15,3K User (K: Bezeichnung des Tausendfachen einer Maßeinheit) und wurde 210-mal geteilt, dicht gefolgt von dem wunderbaren Grauhöft-Corona-Song vom 18.3.2021, der eine stolze Reichweite von 9,9K erzielte und 131-mal geteilt wurde. Manchmal ist das Internet allerdings auch etwas drollig, denn auf dem dritten Platz landete interessanterweise eine kleine, unscheinbare Passbildbekanntmachung vom 4.1.2021 aus dem



KAWERK, mit der Ankündigung, dass das Fotostudio trotz Pandemiegeschehens für die Anfertigung von Pass- und Bewerbungsbildern geöffnet bleibt. Mit 7,3K hebt diese sich ebenfalls bemerkenswert von den anderen Beiträgen ab. Weitere nette Nebenbemerkung: Durchschnittlich ist die Seite um 3 Uhr nachts mit 342 Besuchern weit höher frequentiert als um 18 Uhr mit gerade einmal 30 Besuchern.

Grundsätzlich sind unsere Beiträge mit einer durchschnittlichen Performance von von 1-3K Usern in der Reichweite jedoch weit bescheidener unterwegs. Es geht auch bei der Nutzung der Social-Media-Seiten nicht primär um das Bekanntwerden des Vereins oder darum, möglichst viele Follower oder Likes zu erlangen, sondern vielmehr darum, eine Plattform zu schaffen, auf der vereinsübergreifend informiert werden kann, wo langjährige Jubilare beglückwünscht oder grundlegende Neuerungen im Verein präsentiert werden können. Trotzdem ist die Reichweite ein nicht von der Hand zu weisender Pluspunkt: Jobanzeigen erreichen durch das fleißige Teilen der Mitarbeiter*innen eine weit höhere Klickrate als durch ein ausschließliches Bekanntgeben auf unserer Vereinswebsite.

Kurzum: Das Betreiben der Social-Media-Accounts könnte wahrlich eine Vollzeitkraft beschäftigen, so jedoch halten wir es als ein nettes Obendrein und freuen uns über berichtenswerte Nachrichten aus den Wohnformen oder der Werkstatt, um neben der Außenwirkung innerhalb des Vereins einen guten Informationsfluss zwischen den einzelnen Bereichen zu ermöglichen. ■

Kunst zum Versenden



Mit dem diesjährigen Give-away möchten wir einen jungen Mann vorstellen, der seit 2019 in den Kappeler Werkstätten und seit 2020 im KAWERK in der Kappeler Innenstadt arbeitet, wo er auch seine Ausbildung absolviert hat: Jörn Skorsetz, Jahrgang 2002.



Seine Entwürfe sind etwas ganz Besonderes. Im Gespräch zeigt er seine vier Ringordner, thematisch sortiert und gut gefüllt mit einer Vielzahl von Zeichnungen. Zu jeder einzelnen Zeichnung kann er eine Geschichte erzählen, z. B. über den Aufbau von Windmühlen und

ihre verschiedenen Funktionen. Seine Zeichnungen bestehen durch kreative Ideen und ausgefeilte künstlerische Technik. Viele Produkte im KAWERK wurden bereits mit seinen Werken bedruckt, darunter Becher und Taschen.

Wir sitzen gemeinsam an seinem Arbeitsplatz und suchen nach weiteren Motiven, bleiben am Ende aber doch bei der ersten Idee hängen, die viele Vorlieben von Jörn wie Schiffe und den Leuchtturm von Schleimünde in nur einer Zeichnung vereint. Das perfekte Motiv für eine Postkarte!

Wann haben Sie das letzte Mal eine Postkarte geschrieben? An wen müssen Sie sofort denken, wenn Sie dieses Motiv sehen? In Zeiten von WhatsApp und Instagram geraten Postkarten allmählich in Vergessenheit. Lassen Sie uns die alte Tradition wieder einmal aufleben und schicken Sie Jörns Motiv um die Welt.

Denn wenn wir ehrlich sind, freuen wir uns über das Gefühl, wenn man an uns denkt und sich die Zeit nimmt, ein paar persönliche Worte an uns zu schreiben.

In diesem Sinne: Viel Freude mit unserer Postkarte! ■

TEXT: FAM INGWERSEN • ILLUSTRATION: JÖRN SKORSETZ • FOTO: JÜRGEN OTTO

IMPRESSUM

Kontakt

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

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

Herausgeber

St. Nicolaiheim e. V.

Verantwortlich im Sinne des
Presserechts: Stefan Lenz

Ausgabe: 2021
Erscheinungsdatum: 11/2021
Auflage: 2000 Exemplare

Redaktion

Stefan Lenz, Cordula Kuntze,
Najomi Eberhardt, Fam Ingwersen,
Björn Wendel, Lenka Hansen

Gestaltung:
Kenn|zeichen – Büro für Gestaltung
Lektorat: Dagmar Lennartz
Druck: Druckhaus Leupelt



