



im Leben

Magazin der Diakonie Stetten · Ausgabe 4 · März 2015

Schwerpunktthema:

„Komplexität“

- Komplexität gemeinsam meistern
- Komplex ist nicht gleich kompliziert
- Das Diakonie Stetten Führungsmodell
- Projekt „Gemeinsam bewegen“
- „WIR-Projekt“ der Remstal Werkstätten
- Neujahrsempfang und Jubilare
- Zukunft Hangweide

Projekt 2015 – 2018
der Diakonie Stetten:

**Gemeinsam
bewegen**



Am Neujahrsempfang von der Redaktion „im Leben“ befragt:
*Michael Leidig, Rechnungswesen/
Teamleiter Service und Gesundheit*

Finden Sie, dass die Arbeit in der Diakonie Stetten immer komplexer (vielschichtig, auch kompliziert) wird?

Ja, die Rahmenbedingungen, unter denen wir uns bewegen, werden komplexer. Durch diese zunehmende Komplexität entstehen immer neue Herausforderungen, die es anzugehen gilt.

Welche beruflichen oder privaten Vorsätze haben Sie für das Jahr 2015?

Ich habe mir vorgenommen, gute Vorsätze nicht nur zum neuen Jahr, sondern immer dann, wenn nötig zu fassen.



Tobias Setzer, Werkstattgruppenleiter in den Remstal Werkstätten

Finden Sie, dass die Arbeit in der Diakonie Stetten immer komplexer (vielschichtig, auch kompliziert) wird?

Ja, die Arbeit wird vielschichtiger und mehr.

Auch die Krankheitsbilder der Personen, die wir betreuen sind komplexer geworden. Zu körperlichen Behinderungen kommen oftmals auch psychische Erkrankungen hinzu.

Welche beruflichen oder privaten Vorsätze haben Sie für das Jahr 2015?

Meine grundsätzlichen Vorsätze sind, dass ich die Personen, die ich betreue positiv in ihrer Persönlichkeit und in ihren Fähigkeiten weiterbringe.

Komplexität gemeinsam meistern

■ Seite 4

Komplexität ist nicht gleich kompliziert

■ Seite 6

Das Projekt „Gemeinsam bewegen“

■ Seite 8

Orientierung in einem komplexen Führungsalltag

■ Seite 10

Die Hangweide gestern, heute und morgen

■ Seite 12

Standardisierung in den Prozessen, Individualisierung in den Konzepten: Förderplanung im BBW

■ Seite 14

Der Wacholderbusch

■ Seite 16

Blick in die Geschäftsbereiche

Remstal Werkstätten und Heilpädagogische Förderung: Zwei Kulturen wachsen zusammen

■ Seite 22

Bessere Chancen durch landeseinheitliches Zertifikat

■ Seite 25

Leben in Schorndorf

■ Seite 27

LSAK: Fort- und Weiterbildung im pädagogischen Alltag

■ Seite 30

Berufsfachschule für Anerkennung

■ Seite 31

Wissenswertes

Neujahrsempfang 2015 zur Jahreslosung

■ Seite 18

Kronenkreuzverleihung, Arbeitsjubilareinnen und Jubilare

■ Seite 20

Ethikforum: Arbeit bedeutet Anerkennung

■ Seite 26

Das 1x1 der Kaufleute

■ Seite 32

Schafftag 2015 am 19. Juni

■ Seite 28

Manfred Luczinski schreibt Gedichte

■ Seite 37



Filmtipp

Den Film zum Projekt „Gemeinsam bewegen“ finden Sie im Internet unter:

<http://www.diakonie-stetten.de/ueber-uns/gemeinsam-bewegen.html>



Liebe Leserinnen und Leser,

Rückmeldungen zu Texten und Beiträgen nehmen wir gerne entgegen. Das Magazin der Diakonie Stetten „im Leben“ erscheint vier Mal im Jahr und ist zu beziehen bei der Abteilung Unternehmenskommunikation.

Schreiben Sie uns unter:
information@diakonie-stetten.de
Abteilung Unternehmenskommunikation, Schlossberg 2,
71394 Kernen-Stetten

*Sibylle Kessel,
Referentin für
Unternehmenskommunikation*

Impressum: **Ausgabe 4, März 2015.**
„im Leben“ ist die Zeitschrift für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Freunde und Freundinnen der Diakonie Stetten. Nächste Ausgabe: Juni 2015. Auflage: 4.000.
Herausgeber: Pfarrer Rainer Hinzen, Vorstand Diakonie Stetten e.V. Schlossberg 2, 71394 Kernen-Stetten.
Chefredaktion: Sibylle Kessel.
Redaktion: Susanne Betz, Beate Fischer, Birgit Hardtke, Sabine Harscher-Wenzel, Hannah Kaltarar, Sibylle Kessel und Beatrix Koberstein
Layout: Susanne Betz.
Druck/Weiterverarbeitung: Ausbildungsarbeit des Berufsbildungswerkes Waiblingen.

Interne Autoren:
Sven Längen, Uta Metzdorf,
Nancy Bullard-Werner, Hans Zirkelbach,
Anja Wieland, Susanne Hasel, Daniel Groß.

Postadresse: Diakonie Stetten e.V.
Magazin „im Leben“, Postfach 1240,
71386 Kernen, Telefon 07151 940-3102.
information@diakonie-stetten.de

ISSN-Print 2199-8752
ISSN-Internet 2199-8760

Bestellungen/Abbestellungen:
information@diakonie-stetten.de

Spendenkonto 470 7400, Bank für Sozialwirtschaft, BLZ 601 205 00, BIC BFSWDE33STG, IBAN DE07 6012 0500 0004 7074 00.



Text ist in einfacher Sprache. Der Leser soll kurz und bündig erfahren, um was es im Text geht.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe interessierte Leserinnen und Leser,

„Komplexität“...

Geht es Ihnen manchmal auch so, dass Sie nicht wissen: „Was soll ich als Erstes erledigen“? Alles erscheint dringend und notwendig. „Mache ich es auch richtig“? Sind es nicht zu hohe Ansprüche an uns selbst und wollen wir die Aufgaben lieber alleine lösen, bevor wir Hilfe annehmen oder Kompromisse eingehen? Stellt sich da nicht auf Dauer Überforderung ein und wir möchten uns am liebsten unter dem Wacholderbusch verkriechen, wie der Prophet Elia? Der Text von Nancy Bullard-Werner erklärt, wie schon die Geschichten der Bibel mit Herausforderungen und Wandel umgehen.

Gefühlt wird die Welt immer komplexer. Doch was macht eine Sache kompliziert oder komplex? Rainer Hinzen, Dietmar Prexl und Heiderose Maaß erklären aus der Sicht der Vorstands, wie man Komplexität begegnen kann. Uta Metzdorf, Bereichsleiterin Wohnen und Offene Hilfen, schildert, wie sie mit der komplexen Aufgabe, Wohnplätze nach Fellbach zu verlagern, umgegangen ist.

Komplexität empfindet jeder von uns anders, je nach Aufgabengebiet, Lebenserfahrung und Temperament. In diesem Heft finden Sie zwar keine Antworten, aber Modelle, die Orientierung geben wollen in einem immer komplexeren Arbeitsalltag: zum Beispiel das Diakonie Stetten Führungsmodell, entwickelt in der Diakonie Stetten oder die Waiblinger Förderplanung des Berufsbildungswerkes, die zeigt, dass Standardisierung in der pädagogischen Arbeit kein Widerspruch zu individueller Zuwendung zum jungen Menschen ist. Lesen Sie über das umfassende Reorganisationsprojekt „Gemeinsam bewegen“ und folgen Sie dem gelben Punkt, Markenzeichen des Projektes, der seine Spur durch das Heft zieht. Nicht weniger wichtig, die Berichte von großen und kleinen Ereignissen aus den Einrichtungen: das „WIR-Projekt“ der Remstal Werkstätten oder der Bericht über das Leben im Wohnhaus Bismarckstraße in Schorndorf von Teamleiter Hans Zirkelbach.

Viel Spaß beim Lesen!



Sibylle Kessel,
Referentin für Unternehmenskommunikation



Das Schloss in Stetten, erstmalig erwähnt im 14. Jahrhundert, beherbergt von 1864 bis heute Wohngruppen für Menschen mit Behinderungen.

Uta Metzdorf, Bereichsleiterin Wohnen und Offene Hilfen erzählt aus der Praxis:

Komplexität gemeinsam meistern

Der Umzug von Bewohnerinnen und Bewohnern von Wohngruppen aus dem Schloss in Stetten nach Fellbach im Jahr 2013 zeigt, wie Komplexität aussehen kann.

Text: Uta Metzdorf



Uta Metzdorf,
Bereichsleiterin
Wohnen und
Offene Hilfen.

Für einen Außenstehenden ist die Diakonie Stetten mit ihren unterschiedlichen Bereichen, Tochtergesellschaften und Tätigkeitsfeldern in ihrer Komplexität kaum zu erfassen. Selbst für leitende Mitarbeitende erschließen sich interne Zusammenhänge und Abhängigkeiten nicht auf Anhieb. Diese Komplexität ist nicht nur innerhalb der Diakonie Stetten zu finden, sondern begegnet uns im gleichen Maße auf der ganzen Welt. Die Menschen scheinen sich fortwährend mehr zu vernetzen. Unzählige Informationen jagen auf diesem Erdball in Sekundenschnelle hin und her. Die Welt dreht sich anscheinend immer schneller. Um die Übersicht zu behalten und das Wichtige vom Unwichtigen für die momentane Situation herauszufiltern, bedarf es oft Intuition und Talent.

Was versteht man überhaupt unter Komplexität?

Schon alleine diese Frage zu beantworten scheint komplex genug. Aus meiner Sicht ist Komplexität die Vielfalt der Beziehungen in einem System zueinander und deren unvorhersehbaren vielfältigen Verhaltensmöglichkeiten. Mit jedem neuen

Element das hinzukommt steigt die Komplexität im System. Hinzu kommen meist noch komplizierte und vielschichtige Details, die ebenfalls die Komplexität erhöhen. Die komplizierten Sachverhalte können mit entsprechendem Wissen und Aufteilen in kleine Schritte gelöst werden, aber was kann der Komplexität entgegen gesetzt werden?

Führungskräfte haben gelernt in linearen Systemen zu denken und zu handeln, insbesondere mit „SMARTen“ Zielen (S – spezifisch, M – messbar,

A – aktionsorientiert, R – realistisch, T – terminiert) sowie Zeitschienen und Meilensteinen zu arbeiten. Das ist bekanntes Handwerkszeug. Aber gerade in der Arbeit mit Men-

schsen ist Vieles nicht vorhersehbar. Nicht selten kommt es zu Überraschungen. Prozesse gewinnen an Eigendynamik und für die Führungskraft, die Entscheidungen treffen muss, werden Kausalitäten oft intransparent und schwer erfassbar.

„Aus meiner Sicht ist Komplexität die Vielfalt der Beziehungen in einem System zueinander und deren unvorhersehbaren vielfältigen Verhaltensmöglichkeiten.“

Nach meiner Erfahrung können wir Komplexität nur begegnen, wenn eine ähnliche Komplexität entgegen gehalten wird. Motivierte und engagierte Mitarbeitende machen es möglich, mit ihrem Wissen und ihren Vernetzungen gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Für mich ist dies einer der wichtigsten Schlüssel zur Bewältigung von Komplexität. Es gilt ein einheitliches Verständnis im Team, einschließlich aller Schnittstellen für den laufenden Prozess zu schaffen, die Ressourcen des kollektiven Wissens zu nutzen, das gemeinschaftliche Erarbeiten von Zusammenhängen zu fördern und daraus verständliche Handlungen und Entscheidungen abzuleiten.

Folgendes Praxisbeispiel aus meinem Verantwortungsbereich – der Umzug von Bewohnerinnen und Bewohnern von Wohngruppen aus dem Schloss in Stetten nach Fellbach im Jahr 2013 – zeigt wie Komplexität,

„Der Dreh- und Angelpunkt für gelingende Veränderungsprozesse ist gelungene Kommunikation.“

gepaart mit komplizierten Details aussehen kann: Zunächst galt es, generell Klienten und Klientinnen für das neue geplante Wohnhaus in der Stauerstraße Fellbach zu gewinnen. Die Wünsche und Bedarfe der Klienten und Klientinnen, deckten sich nicht immer mit den Einschätzungen und Wünschen der Angehörigen, der Betreuer sowie der Mitarbeitenden. Fragen wurden aufgeworfen: Wem stand es eigentlich zu, zu beurteilen, welche Wohnform für welche Person die beste ist? Kann die Person selber die eigene Entscheidung und in ihre Folgen ausreichend beurteilen? Wie können neue Wohnformen für Klienten und Klientinnen erfahrbar und erlebbar gemacht werden? Die verschiedenen Interessensgruppen und deren unterschiedlichen Zielverfolgungen galt es zu koordinieren.

Ein weiterer wichtiger Aspekt war, die Tagesbetreuung der Einzelnen am neuen Wohnort sicher zu stellen. An dieser Stelle musste sehr eng mit einem anderen Bereich, den Remstal Werkstätten, zusammen gearbeitet werden. Auch hier konnte man nicht im Detail alles voraussehen und planen, man musste Annahmen treffen. Eine zweite Schnittstelle war die Bauabteilung, unter deren Federführung der Neubau erstellt wurde. Zeitschienen und Meilensteine wurden vorgegeben und wie bei jedem Bauvorhaben gab es manche Unplanbarkeit. Ein weiterer großer unsicherer Faktor im ganzen Gebilde waren die beteiligten Mitarbeitenden. Schließlich bedeutete der Wegzug von einzelnen Klienten und Klientinnen aus den Schlossgruppen massive Veränderungen. Es war relativ schnell ersichtlich, dass Gruppen und Teams nach den Umzügen neu zusammengeführt werden mussten. Es war also egal, ob man sich für das neue Wohnprojekt oder für das Dableiben

entschied, es würde in beiden Fällen zu neuen Arbeitsverhältnissen oder Bereichszugehörigkeiten, sowie zum Teil Vorgesetztenwechsel kommen. Selber in einer unsicheren Situation begleiteten die Teams engagiert den Umzug der Bewohnerinnen und Bewohner. Bis kurz vor dem Umzugsdatum war immer noch nicht für alle ganz klar, wie die Veränderung im Detail aussehen würde. Weitere Elemente und Abhängigkeiten gesellten sich in den Gesamtprozess, wie zum Beispiel die Forderungen der Heimaufsicht in diesem Zuge, zu kleine Zimmer im Schloss zu schließen, oder die lange anstehenden Brandschutzsanierungen einiger leer werdender Räume in Angriff zu nehmen.

Gemeinsames Projektverständnis

Nicht zu vergessen waren die Klienten und Klientinnen, die im Schloss zurückblieben. Ziel war es, die Gruppen so zusammenzuführen, dass für alle passende Lösungen, Zufriedenheit, sowie wirtschaftliche Gruppengrößen geschaffen werden konnten. Kein leichtes Unterfangen, zumal sich täglich neue Überraschungen zeigten, wie zum Beispiel Klienten und Klientinnen, die plötzlich ihre Zusage zum Umzug zurückzogen oder Mitarbeitende, die den Bereich unvorhergesehen wechselten. Am schwierigsten war es allerdings, alle Beteiligten immer ausreichend zu informieren und einzubinden, sowie die Zusammenhänge für alle verständlich zu machen.

Um einen derartig komplexen Prozess erfolgreich zu gestalten, erfordert es aus meiner Sicht eine gute Kommunikation mit allen Beteiligten und ein gemeinsames Projektverständnis. Der Schlüssel zum Erfolg sind letztendlich die motivierten und engagierten Mitarbeitenden, die gemeinsam ein Ziel verfolgen, gemeinsam die Sache bewegen und mit ihrer Person ein Teil zum GANZEN beitragen. ■



Foto: Rainer Kwironek



Wohnhaus Fellbach

Drei Meinungen zum Schwerpunktthema Komplexität. Die Fragen an die Vorstände der Diakonie Stetten stellt Sibylle Kessel.

Komplex ist nicht gleich kompliziert

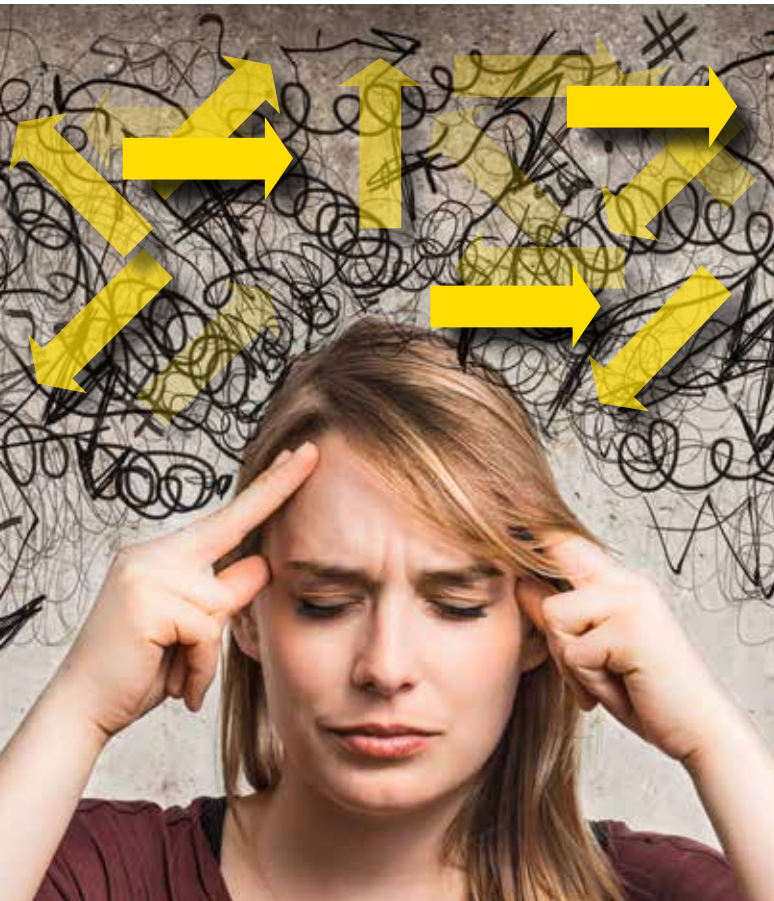


Foto: DDRockstar-fotolia.com

Geht es Ihnen nicht auch so? Gefühl dreht sich die Welt immer schneller und nicht nur die Arbeitswelt wird immer komplexer. Die Informationsflut und Datenmengen, meist die Grundlage für unsere Entscheidungen, lassen uns oft mehrere Wege offen.

Wann kann Komplexität zur Überforderung werden? Generell ist in der Organisationslehre Komplexität etwas Positives, denn ein komplexes System reagiert flexibler auf Wandel. Komplexität für den Einzelnen entsteht dann, wenn wir vernetzt denken und möglichst alle Zusammenhänge und Wechselwirkungen einer Aufgabe erfassen müssen.

Gutes Projektmanagement kann dies leisten: komplexe Aufgaben werden in Einzelbausteine zerlegt und in einer strukturierten Reihenfolge wieder zusammengesetzt. Ist ein Einzelbaustein ein kompliziertes Problem, so ist das Fachwissen einzelner Projektmitglieder nötig.



Rainer Hinzen

Empfinden Sie eine zunehmende Komplexität als negativ?

Komplexität ist nichts Negatives. Wir beschreiben ein System als komplex, wenn es vielschichtig und gleichzeitig dynamisch ist. Ich muss dabei an ein Mobile denken: Bewegt sich ein Teil, bewegen sich alle anderen mit und zwar dreidimensional in alle Richtungen. Alle Teile sind miteinander

vernetzt. Wenn ich ein Teil entferne oder hinzufüge, kommt die Ordnung durcheinander, das Mobile gerät in Schiefelage. Ich muss die Teile neu ausrichten, indem ich Stäbe oder Schnüre hinzufüge, verlängere oder verkürze. Dafür brauche ich Zeit und Geduld. Wenn diese Zeit nicht ausreichend zur Verfügung steht, dann kann ein Gefühl der Überlastung entstehen. Das hat nichts mit übergroßer Komplexität, sondern mit dem Missverhältnis zwischen Aufgaben und den zur Verfügung stehenden Mitteln zu tun. Es ist fraglich ob tatsächlich die Komplexität zunimmt oder nur das genannte Missverhältnis.

„Ein System ist komplex, wenn es vielschichtig und gleichzeitig dynamisch ist.“

Wir bezeichnen die Diakonie Stetten als Komplexträger sozialer Dienstleistungen. Komplex, weil wir Dienstleistungen für ganz verschiedene Bedarfe und Kunden vorhalten – Kinder, Jugendliche, Erwachsene und ältere Menschen mit und ohne Behinderungen. Wie in allen komplexen Systemen laufen intern Prozesse ab, die in Wechselwirkung zueinander sind. Nicht eindimensional sondern mehrdimensional. So kann der Eindruck entstehen, alles sei unüberschaubar und schwer zu steuern – es ist aber gleichzeitig eine Möglichkeit, sich besser anpassen zu können. Wir arbeiten in einem komplexen Umfeld mit unterschiedlichen Gegebenheiten, gesetzlichen Vorschriften, Erwartungen von Seiten der Politik, der Kostenträger und den Erwartungen unserer Kunden. Auch wenn hier komplexe Zusammenhänge und Wechselwirkungen entstehen, die zunächst kompliziert und verwirrend wirken, werden wir uns als komplexer Organismus eher auf Veränderungen einstellen können.

Die Diakonie Stetten war in ihrer langen Geschichte immer Wechselwirkungen ausgesetzt. Unser Gründer Georg Friedrich Müller ist aufgebrochen ohne die Gewissheit auf Erfolg. Er erkannte aber klar Bedarfe, Lücken in der Versorgung, verursacht durch eine zunehmende Industrialisierung. Er war anderer Komplexität ausgesetzt als wir heute. Es war aber sicher nicht weniger kompliziert, sich auf Wandel einzustellen.



Dietmar Prexl

Was hilft uns, mit Komplexität zurecht zu kommen?

Wir Menschen haben ein Bedürfnis nach Sicherheit und Ordnung und das Verlangen nach Planbarkeit. Hinzu kommt: Wenn wir auf Veränderungen reagieren müssen, orientieren wir uns an Erfahrungen, die wir in der Vergangenheit gemacht haben. Wir sollen vorwärts neue Wege wagen,

haben dabei aber immer den „Blick im Rückspiegel“. Die Konsequenz: Solange kein akzeptabler neuer Weg entdeckt wird, bleiben wir auf den alten Straßen, auch wenn diese immer holpriger werden oder vielleicht auch in die falsche Richtung führen. Warum sollen wir „wert-volle“ Verhaltensmuster aufgeben, mit denen wir bisher gut gefahren sind? Da sie sich bewährt haben, geben wir diesen Erfahrungen eine besondere Bedeutung und erheben sie so zum Wert.

Doch nun kommt das Dilemma: Können diese Werte weiter Bestand haben, wenn sich das Umfeld völlig ändert, der „Rückspiegelblick“ eher hinderlich ist? Was ist, wenn das Festhalten an bestimmten Werten gar das Gegenteil bewirkt? An welchem Wert richtet sich die Führung einer Organisation aus, um ihre Zukunftsfähigkeit wahrscheinlicher zu machen? Wie können wir als Führungskräfte der Diakonie Stetten gemeinsam Sicherheit und Orientierung schaffen? Diese Werte müssen sich an unseren **Leitsätzen*** orientieren. In der Ausrichtung auf unsere Leitsätze lernen wir, uns beständig zu hinterfragen, uns gegebenenfalls zu verändern oder im Extremfall neu zu erfinden. Um sich mit diesen Veränderungen auseinandersetzen zu können, brauchen wir einen

„Werte“-Kompass, der von uns akzeptiert ist, so ein Fundament für unser Handeln bildet und uns Sicherheit gibt, in die gleiche Richtung zu steuern. Die Mitglieder der operativen Füh-

rungskonferenz haben im letzten Jahr ein für uns handhabbares **Führungsmodell** erarbeitet und erprobt. Dieses Modell soll in den kommenden Monaten schrittweise allen leitenden Mitarbeitenden vorgestellt werden. Verbunden mit dem Ziel, ein gemeinsames Fundament für unser Handeln und Führen zu haben. Ich bin davon überzeugt, dass wir mit unserem Führungsmodell und unserem **Projekt „Gemeinsam bewegen“** gute Voraussetzungen geschaffen haben, unsere Unternehmenskultur so weiter zu entwickeln, um unsere Diakonie Stetten nachhaltig fit für die anstehenden Veränderungen zu machen. Mit beidem sind wir gut ausgerüstet auf unserem Weg in die Zukunft.

„Wir brauchen einen ‚Werte‘-Kompass, um in die gleiche Richtung zu steuern.“



Heiderose Maaß

Warum meinen viele, dass die Welt immer komplexer wird?

Komplexität wird vermutlich häufig mit Informationsfülle gleichgesetzt. Und in der Tat fühlen sich viele Menschen überfordert, aus der Fülle der Informationen, die in immer schnellerem Tempo ankommen, jene herauszufiltern, die für sie relevant und wichtig sind. Stets auf dem aktuellen Stand zu sein, ist in unserer

schnellelebigen Zeit zu einem anspruchsvollen Ziel geworden. Informationen können wir mittels der modernen Medien zu jeder Zeit und an allen Orten abrufen, was zunächst positiv ist. Im Gegenzug dazu sind wir allerdings dann auch immer erreichbar. Dies gilt nicht für den beruflichen wie für den privaten Bereich und hat immer zwei Seiten!

Ob wir durch die rasche elektronische Informationsübermittlung alle unsere Prozesse im Berufsalltag beschleunigen können, wage ich zu bezweifeln. Hätten wir in unserer Arbeitswelt nicht so manchen Sachverhalt schneller und grundlegender geklärt, wenn wir den Telefonhörer in die Hand nehmen würden, anstatt im Ping-Pong-Verfahren E-Mails hin- und herzuschieken? Missverständnisse, die oft Komplexität erhöhen und außerdem Zeit- und Kraftfresser sind, könnten so rasch ausgeräumt oder gar vermieden werden. Nicht umsonst haben wir in unserem Führungsmodell die direkte Kommunikation in den

Mittelpunkt gestellt. Sie ist gerade in komplexen Strukturen und im Alltag von Führungskräften unverzichtbar. Und im Rahmen unseres Projektes „Gemeinsam bewegen“ haben wir als eine der Leitplanken die Aussage geprägt: Individualität in den Konzepten und Standardisierung in den Prozessen. Individualität sorgt in der Regel für Erhöhung der Komplexität – sie kommt aber unserer Klientel zugute. Dafür soll jedoch durch Vereinheitlichung von Prozessen Komplexität dort verringert werden, wo sie den Menschen, die sich uns anvertraut haben, nichts nützt, aber uns hilft! Wie immer wir es sehen mögen: Wir müssen und können selbst unseren Beitrag dazu leisten, Komplexität in den Griff zu bekommen!

„Missverständnisse erhöhen die Komplexität. In unserem Führungsmodell ist deshalb die direkte Kommunikation im Mittelpunkt.“

* Leitsätze der Diakonie Stetten:

Individualisierung in den Konzepten; Standardisierung in den Prozessen, Beteiligung in der Entwicklung; Verantwortung im Tun, Vielfalt in der Lebensqualität; Professionalität für den individuellen Bedarf.



Lenkungsinstanz des Projektes „Gemeinsam bewegen“: Die Erweiterte Lenkungsgruppe (ELG) bestehend aus Vorstand, Führungskräften der Bereiche, Blaschenka Merschilz-Sachs (MAV)

und Projektleitung: Petra Frisch, Claudia Mattes und Iris Kümmerle („klip“).

Teil-Projektgruppe „Struktur und Prozesse“: Im Mittelpunkt stehen hier die Aufbauorganisation, Strukturen und Abläufe der Diakonie Stetten e.V. und ihrer Geschäftsbereiche.

Beteiligung in der Entwicklung, Verantwortung im Tun

Das Projekt „Gemeinsam bewegen“

Die Diakonie Stetten will ihre aus christlicher Nächstenliebe geprägte Arbeit weiterhin auf ein solides wirtschaftliches Fundament stellen. Das Projekt setzt auf die Mitarbeitenden.

Text und Fotos: Sibylle Kessel



Organismen und Lebewesen mussten sich in Jahrmillionen ihren Lebensräumen anpassen, um zu überleben. Nicht anders geht es Organisationen, die ebenfalls lebende Systeme sind. Eingebettet in komplexe Beziehungsgeflechte sehen sie sich ständig veränderten Rahmenbedingungen ausgesetzt. Sie müssen sich ständig neuen Gesetzgebungen und Verordnungen, demografischem Wandel, wechselnden politischen Vorgaben und sich ändernden gesellschaftlichen Normen anpassen, um lebensfähig zu bleiben.

Beständiges Weiterbewegen ist Tradition

Gleiches gilt für soziale Organisationen wie die Diakonie Stetten. In ihrer langen Geschichte seit ihrer Gründung 1849 hat sie schon manchen gesellschaftlichen Wandel, ja sogar Katastrophen mitdurchlebt und bewiesen, dass trotz aller Widrigkeiten der diakonische Gedanke weiterlebt. Deshalb weiterlebt, weil sie nicht stehengeblieben ist, sondern sich weiterbewegt hat. Und deshalb weiterlebt, weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam ihre Potentiale, ihr Wissen und ihre Ideale einsetzen, um die Arbeit in der Diakonie Stetten im Geiste ihrer Gründer weiterzuführen. An diese positive und bislang sehr erfolgreiche Tradition des beständigen „Weiterbewegens“ möchte das Projekt „Gemeinsam bewegen“ anknüpfen.

Auch im Jahr 2015 steht die Diakonie Stetten vor der Herausforderung, die Zeichen der Zeit zu erkennen und sich so

zu entwickeln, dass sie trotz der sich ändernden gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen, weiterhin ihren diakonischen Auftrag erfüllen kann. Inklusion, Landesheimbauverordnung und das Bundesteilhabegesetz sind drei solcher Rahmenbedingungen, die die großen Träger sozialer Dienstleistungen vor Herausforderungen stellen, die sie finanziell und organisatorisch stemmen müssen.

Fachliche Qualität, Erfüllung gesetzlicher Anforderungen und wirtschaftliche Stabilität muss in Einklang zueinander stehen. Die Diakonie Stetten muss unter Beweis stellen, dass sie dazu die Anpassungsfähigkeit besitzt.

Ziele des Projektes Gemeinsam bewegen

Die Vorstände Heiderose Maaß, Rainer Hinzen und Dietmar Prexl haben die Notwendigkeit, die Diakonie Stetten im Gesamten zukunftsfähig zu machen erkannt und stießen daher im Sommer 2014 einen Organisationsentwicklungs-Prozess an, der durch das Projekt „Gemeinsam bewegen 2015 - 2018“ für alle Mitarbeitenden und nach außen mehr und mehr sicht- und erlebbar werden soll. Diese Organisationsentwicklung zielt darauf ab, die Unternehmenskultur so weiter zu entwickeln, dass die wirtschaftliche Stabilität auch weiterhin gesichert bleibt. Direkt vom Vorstand gesteuert, bündelt „Gemeinsam bewegen“ sowohl laufende Projekte in den einzelnen Geschäftsbereichen als auch zwei strategische Teilprojekte. Unterstützt durch den Blick von außen, den die klip GmbH stellt, entwickelt die **Projektgruppe „Struktur und Prozesse“** konkrete Vorschläge zur Verbesserung von Strukturen und Abläufen in der Diakonie Stetten. Die Mitglieder der **Projektgruppe „Strategie und**



Aufgaben sind:

- Kritische Betrachtung der zukünftigen Aufbauorganisation
- Erarbeitung einer Gremien- und Kommunikationsstruktur
- Betrachtung und Definition bereichsübergreifender Prozesse
- Erarbeitung von Vorschlägen für Synergien bzw. Vernetzungen zwischen Geschäftsbereichen
- Überprüfung und Anpassung von Organisationsanweisungen

Teil-Projektgruppe „Strategie

und Kultur“: Dieses Teilprojekt beleuchtet gezielt das Beziehungs-, Verhaltens- und Einstellungsmuster.

Aufgaben sind:

- Wie kann der kulturelle Wandel eingeläutet, unterstützt und intensiviert werden?
- Wie wird die interne Kommunikation im Rahmen des Projekts „Gemeinsam bewegen“ gestaltet?
- Wie kann die Umsetzung des Masterplans visualisiert werden?
- Wie kann Mitwirkung der Mitarbeitenden in diesem Umsetzungsprozess gestaltet werden?

Kultur“ entwickeln Ideen, wie unsere Unternehmenskultur und die Zusammenarbeit innerhalb der Bereiche und bereichsübergreifend verbessert werden kann. In diesem Sinne ist das Projekt „Gemeinsam bewegen“ ein echtes Fitnessprogramm. Das Projekt setzt auf Beteiligung und Mitwirkung der Mitarbeiterschaft. Daher nehmen in den Projektgruppen Führungskräfte, Mitarbeitende der Basis und die Mitarbeitervertretungen aus allen Bereichen teil.

Zielbild und Masterplan

„In welche Richtung die Diakonie Stetten sich gemeinsam bewegen wird, haben wir im „Zielbild 2018“ für die Diakonie Stetten beschrieben“, erörtert der stellvertretende Vorstandsvorsitzende Dietmar Prexl, „ebenso haben wir im Vorstand einen „Masterplan 2015 – 2018“ für alle Geschäftsbereiche der Diakonie Stetten beschrieben. Er bildet die Leitplanken der strategischen Grundausrichtung. Im Masterplan stellen wir den Menschen in den Mittelpunkt. Leitsatz des Masterplans ist: *Die Mitarbeiterinnen und Mitarbei-*

ter der Diakonie Stetten sind gut ausgebildete Begleiterinnen und Begleiter von Menschen, die sich uns anvertrauen und unsere Angebote nutzen. Deshalb sind wir in unserer Region der attraktivste Dienstleister“.

„Ein selbstbewusster Anspruch, den wir erfüllen können, wenn unsere Führungskräfte und die Mitarbeitenden aller Geschäftsbereiche ihren Beitrag leisten“, so Rainer Hinzen. Wir als Vorstand werden unseren Teil dazu beizutragen und die erforderlichen Ressourcen für diesen notwendigen Veränderungsprozess bereitstellen. Mehr noch: Wir wollen offen kommunizieren, bei verschiedensten Gelegenheiten selbst in den Austausch gehen, die Umsetzung aktiv begleiten und Vieles mit bewegen.“ ■



Foto: Rainer Kwiatk

Projektleiterin
Claudia Mattes

Was hat das Projekt konkret mit jedem einzelnen Mitarbeitenden zu tun?

- Um mittel- bis langfristig ein ausgeglichenes Finanzergebnis und somit die Existenz der Diakonie Stetten zu sichern, haben die Geschäftsführer für den Zeitraum 2015 – 2018 Strategien entwickelt, wie dies erreicht werden kann.
- Der Gesamtvorstand hat zusammen mit den Geschäftsführungen ein **Zielbild** erstellt, wie die Diakonie Stetten 2018 dastehen soll.
- Diese innerhalb des Zielbildes erarbeiteten Strategien finden sich in den Konzernbereichen in den sogenannten **Masterplänen** wieder.
- Die Geschäftsführer haben/werden gemeinsam mit ihrer Führungsmannschaft und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Strategien in Ziele und Maßnahmen „herunterbrechen“.
- Hier kommt nun jeder einzelne Mitarbeitende ins Spiel. Jedes organisatorische Team muss sich die Frage beantworten: „Was müssen wir verändern, um die Ziele unseres Bereiches zu erreichen?“ „Was tragen wir als Team/Einzeln konkret dazu bei, die wirtschaftliche Stabilität zu ermöglichen?“



Evaluation

Vorstand und Führungskräfte der Operativen Führungskonferenz (OFK) hatten sich 2014 in Workshops intensiv mit dem Führungsmodell auseinandergesetzt. Sie sind davon überzeugt, dass durch die Umsetzung und nachhaltige Verankerung des Führungsmodells eine lebendige Kultur des Führens entstehen kann. Es soll Orientierung geben, wie Führung in allen Unternehmensbereichen der Diakonie Stetten gesehen und gelebt werden soll. In einer Auswertungsrunde bescheinigten die OFK-Mitglieder die „Alltagstauglichkeit“ des Modells.



Wie ist die Umsetzung geplant?

Mit den Geschäftsführungen und Bereichsleitungen ist vereinbart bis Ende 2015 umzusetzen.

- Ab sofort organisiert jede Geschäftsführung bzw. jedes Mitglied der OFK mit Leitungsverantwortung eine Einführungsveranstaltung zur Vorstellung und Umsetzung des Diakonie Stetten Führungsmodells (DS-FM).
- Ziel der Veranstaltung: Jede Führungskraft soll auf Basis der Führungsgrundsätze ihr Führungsverhalten reflektieren und konkrete Umsetzungen im Führungsalltag vornehmen.
- In den Geschäftsbereichen werden regelmäßige Reflektionstermine zur Umsetzung des Führungsmodells und zum Führungsverhalten geplant, um eine nachhaltige und lebendige Führungskultur zu etablieren.



Egal ob im Bereich der Berufsbildung, Schulen und Kindertagesstätten, Remstal Werkstätten, Wohnen und Offene Hilfen, Alexander-Stift oder Ludwig Schlaich Akademie – das neue Führungsmodell ist wichtig auf dem Weg in die Zukunft und wird in allen Geschäftsbereichen der Diakonie Stetten eingeführt.

Das neue
Diakonie Stetten-Führungsmodell:

Orientierung in einem komplexen Führungsalltag

Alle Geschäftsbereiche der Diakonie Stetten einigen sich auf ein gemeinsames Führungsmodell. Die „DS-Drehscheibe“ ist mehr als nur bedrucktes Papier – ein Modell zum Anfassen.

Text: Petra Frisch

„Welche Führungsgrundsätze leiten die Führungstätigkeit der Diakonie Stetten und welche Hilfsmittel setzen wir ein, um diese konkret zu erfüllen?“ Mit dieser Schlüsselfrage haben sich im Jahr 2013 der Vorstand, rund 30 leitende Mitarbeitenden und die Mitarbeitervertretung in einem umfangreichen Prozess intensiv beschäftigt. Das Ergebnis ist das Diakonie Stetten Führungsmodell, in einem Führungsrad und im Modell der „DS-Drehscheibe“.

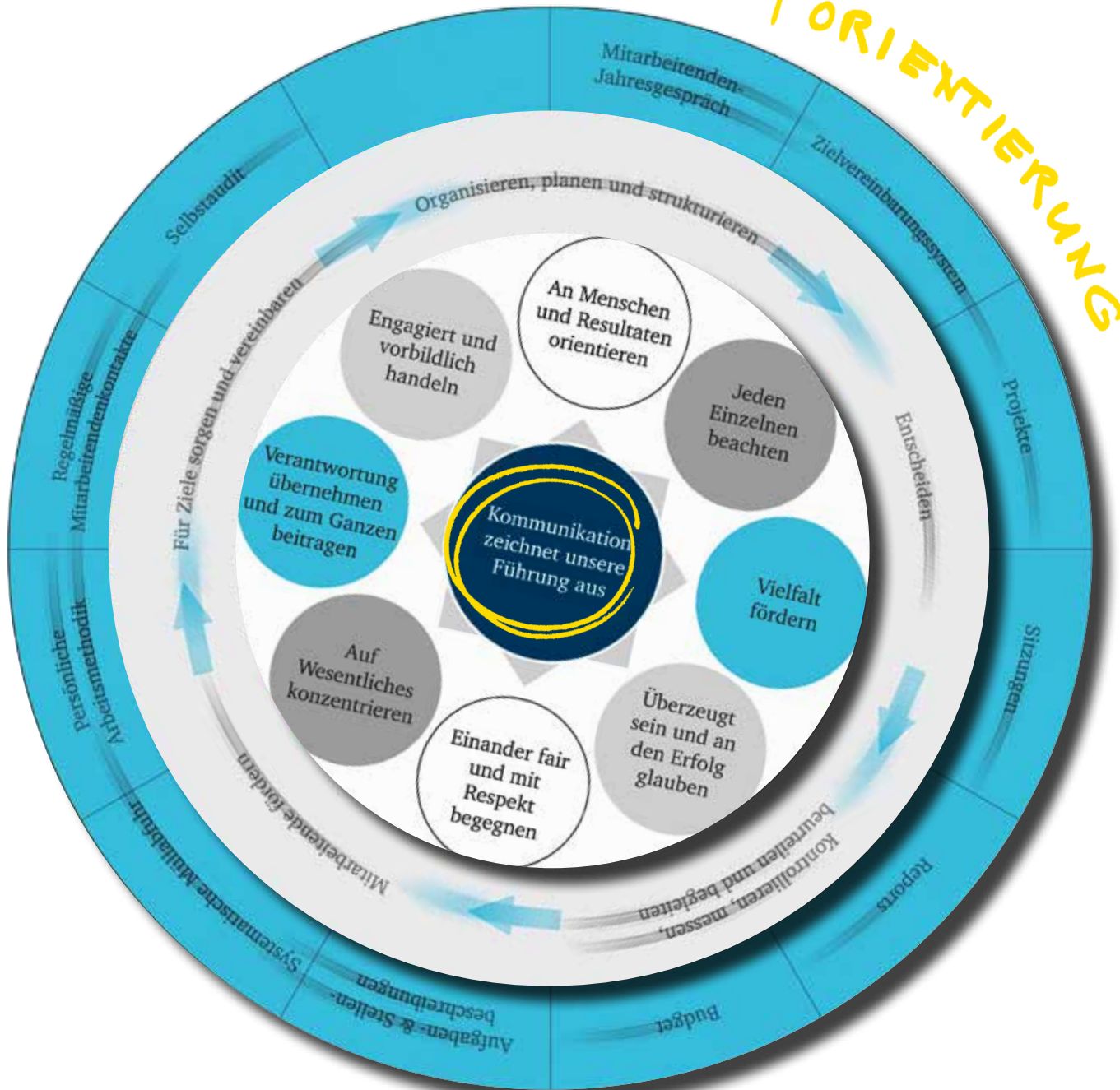
Was kann das DS-Führungsmodell leisten, was nicht?

Das Diakonie Stetten Führungsmodell kann Orientierung im Führungsalltag geben und Leitlinien legen. Wie so vieles: Papier ist geduldig, der Nutzen eines Konzepts zeigt sich daran, wie es gelebt wird, wie wirksam es ist. Es muss erlebt werden von den Mitarbeitenden – und kann so eine Leitlinie für Rückmeldung und die Reflexion der Führung sein.

„Kommunikation“ steht im Zentrum

Drei drehbare Scheiben beschreiben Führungsgrundsätze, Führungsaufgaben und Führungswerkzeuge. Im Zentrum des DS-Führungsmodells steht die Kommunikation. Das DS-Führungsmodell lebt von dem Dialog und der Offenheit, natürlich nicht nur zwischen den Führungskräften, sondern unter allen Mitarbeitenden. Ohne Kommunikation können weder Arbeit, noch Entwicklungen, noch Führung gelingen. Sie entscheidet darüber, wie klar die Aufgaben formuliert sind und verstanden werden und wie Mitarbeitende in Prozesse eingebunden sind. Kommunikation beeinflusst letztendlich, wie Veränderungen angenommen und bearbeitet werden. Ein hoher Anspruch, denn gerade in Zeiten massiver Entwicklungs- und Veränderungsprozesse ist es kaum möglich so viel zu kommunizieren, wie es nötig wäre.

↑ ORIENTIERUNG



Scheibe 1: „Die Führungsgrundsätze“

Im nächsten Kreis sind acht Führungsgrundsätze definiert. Sie dienen als verbindliche Orientierung für alle Personen mit disziplinarischer und fachlicher Führungsverantwortung. Sie beschreiben konkrete Erwartungen an Führungskräfte in Bezug auf zielführendes Verhalten in Führung und Zusammenarbeit in der Organisation. Sie sorgen für Transparenz und Einheitlichkeit in Bezug auf Vereinbarung, Erfüllung und Überprüfung der Führungsleistungen.

Scheibe 2: „Die Führungsaufgaben“

Die Führungsaufgaben sind im nächsten Ring definiert. Sie beschreiben, was Führungskräfte konkret zu tun haben und sind zugleich Beurteilungsmaßstab, ob die Führungskraft tatsächlich das tut, was sie als Führungskraft ausmacht. Die Führungsaufgaben sind auf die Situation abgestimmt anzuwenden. Sie erfordern somit Flexibilität.

Scheibe 3: „Die Führungswerkzeuge“

Im Außenkreis sind nun die „Führungswerkzeuge“ aufgeführt. Ein Beispiel ist das „Mitarbeiter-Jahresgespräch“. In der Vorlage dazu sind Themen vorgegeben, auf die man den Blick lenken sollte. So wird deutlich, dass das Führungsmodell als Orientierung dienen kann und Leitlinie für die Praxis ist. Ein zweites wirkungsvolles Werkzeug ist das „Selbstaudit“.

Leisten Sie Ihren Beitrag

Das DS-Führungsmodell bietet keine direkten Lösungen, sondern schafft eine solide Grundlage für gute, vertrauensvolle Kommunikation und Problemanalyse. Es kann im Arbeitsalltag zur Lösungsfindung beitragen. Leisten Sie Ihren Beitrag, das „DS-Führungsmodell“ lebendig zu machen – durch klare, mutige und wirkungsvolle Kommunikation. Gehen Sie auf Ihre Vorgesetzten zu und kommen Sie ins Gespräch über Führung! ■



Ehemalige Heimat für Menschen mit Behinderung:

Die Hangweide gestern, heute und morgen

Laut Beschluss des Vorstandes und des Verwaltungsrates ist das gesamte Areal Hangweide bis spätestens 31.12.2017 aufzugeben. Eine Machbarkeitsanalyse zur Nachnutzung ist in Arbeit.

Text und Fotos: Sibylle Kessel

Der Beschluss schließt sämtliche Wohn- und Mietshäuser ein, auch die Werkstätten und die Gärtnerei. Lediglich das Anna-Kaiser-Haus, das Schubert-Haus und der Pavillon für Förder- und Beschäftigungsgruppen (FuB) sollen, so ist geplant, bestehen bleiben. Viele Häuser stehen schon jetzt leer und sind verplombt. „Die Menschen mit Behinderungen, die dort wohnten, sind 2013 umgezogen“, erklärt Traugott Ziwich, Bereichsleiter auf der Hangweide. „Sie wohnen nun in den neuen Wohnhäusern in Fellbach, Weinstadt-Endersbach und in Schorndorf oder an anderen Standorten und sind dort sehr zufrieden.“ Eine Bestanderhebung unter der Federführung von Professor Jerg, ev. Hochschule Ludwigsburg, der die Betroffenen befragte, bestätigt dies. „Die Organisation und Gestaltung des Alltagslebens in den Wohngruppen in Schorndorf, Weinstadt und Fellbach lässt wesentlich mehr Selbstbestimmung und Mitwirkung erkennen. Es überwiegen die positiven Entwicklungen und Potentiale sowohl für die Bewohnerinnen und Bewohner als auch für die gesamte Mitarbeiterschaft“, so Professor Jerg.

Noch wohnen auf dem Gelände ca. 40 Personen, die nun in den nächsten eineinhalb Jahren umziehen werden. Wohin und wann genau hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab. Unter anderem auch, wie schnell ein neues Wohnbauprojekt in Großbottwar realisiert werden kann.

Mit dem Beschluss, das Gelände Hangweide aufzugeben, geht ein Kapitel Behindertenhilfe zu Ende. Nach dem Krieg, in den 50er Jahren wurde die Hangweide zum Vorzeigemodell mit anerkanntem Wohnkonzept. Sie war ein besonderer Schutzraum und wurde Heimat für Menschen mit

Behinderungen. Das große parkähnliche Gelände mit Dorfplatz, Kirche und dörflich angeordneten Häusern, den sogenannten Schweizer Häusern, er bot viel Bewegungsfreiheit und war doch geschützt und von der Außenwelt abgetrennt. Die Menschen mit Behinderungen lebten ganz für sich in gemeindeähnlichen Strukturen in familiären Wohnformen. Familien wussten ihre Angehörigen gut „aufgehoben“.

Ein Paradigmenwechsel und komplettes Umdenken erfolgte 2009. Angestoßen durch die Ratifizierung der UN Behindertenrechtskonvention ist Inklusion gesellschaftliches und politisches Ziel. Spätestens jetzt entsprach die Wohnanlage Hangweide nicht mehr den Vorstellungen von Inklusion. Denn der Mensch mit Behinderung sollte nicht länger räumlich ausgegrenzt werden. Menschen mit Behinderungen sollen nach und nach in gemeindenahen kleineren Wohnhäusern leben und ambulante Wohnangebote wahrnehmen. Die Diakonie Stetten, die schon immer neben den zentralen Wohnangeboten, ambulante dezentrale Wohnangebote ausbaute rief das Projekt „Kontakt vor Ort“ ins Leben. Es hatte die Aufgabe, neue andere Wohnmodelle zu entwickeln, und auch die

Kapitel eines erfolgreichen Wohnkonzeptes in der Behindertenhilfe geht zu Ende.

Wohnplätze von der Hangweide auf andere Standorte zu verlagern.

Ein noch weitaus schwerwiegender Grund sprach dafür, fast dem gesamten Standort den Rücken zu kehren: Die Umsetzung der Vorgaben der Landesheimbauverordnung, die ebenfalls 2009 in Kraft getreten war. Keines der aus den 50er und 70er Jahren stammenden Häuser entsprach den neuen Richtlinien. Die gefor-



Eines der jüngeren Objekte aus den 90ern.



Schweizer Haus aus den 50ern, jetzt verplombt.



Viele sind bereits weggezogen.



Andrea Dois und Traugott Ziwich begutachten den Lageplan der Hangweide.



der Standards bezogen auf Zimmergröße, Ausstattung und Barrierefreiheit konnten nicht erfüllt werden. Die Sanierung und der Umbau der maroden Bausubstanz hätten gigantische Summen verschlungen. Ganz zu schweigen von den energetischen Gesichtspunkten, die allesamt nicht mehr erfüllt werden.

Erschwerend kommt hinzu, dass die haustechnische Versorgung aller Gebäude total veraltet ist. Ein riesiges netzartiges unterirdisches Ringsystem verbindet alle Gebäude auf dem Gelände miteinander. Ein störungsfreier Betrieb dieser 60 Jahre alten Anlage wird von Jahr zu Jahr ein höheres Risiko. „Das gesamte technische Versorgungsnetz (Heizung, Strom, Warmwasser), installiert in den 50er Jahren des letzten Jahrhunderts, kann jederzeit in die Knie gehen“, so Jürgen Lais, Versorgungsingenieur der Diakonie Stetten. „Wir haben alle Bereiche auf der Hangweide aufgefordert, Notfallszenarien vorzubereiten, falls in diesem Winter schon die Versorgungssysteme ausfallen. Wir sitzen quasi auf einem Pulverfass.“

Damals wurde ein riesiges netzartiges unterirdisches Ringsystem angelegt, das alle Häuser miteinander verbindet. Im Falle eines Lecks in den Heizungsrohren könnten einzelne Häuser, nicht abgetrennt werden, alle wären betroffen auch die Häuser die an Mitarbeitende vermietet werden. Eine Sanierung oder einen Austausch dieses Systems würde zusätzlich eine Summe in siebenstelliger Höhe verschlingen.

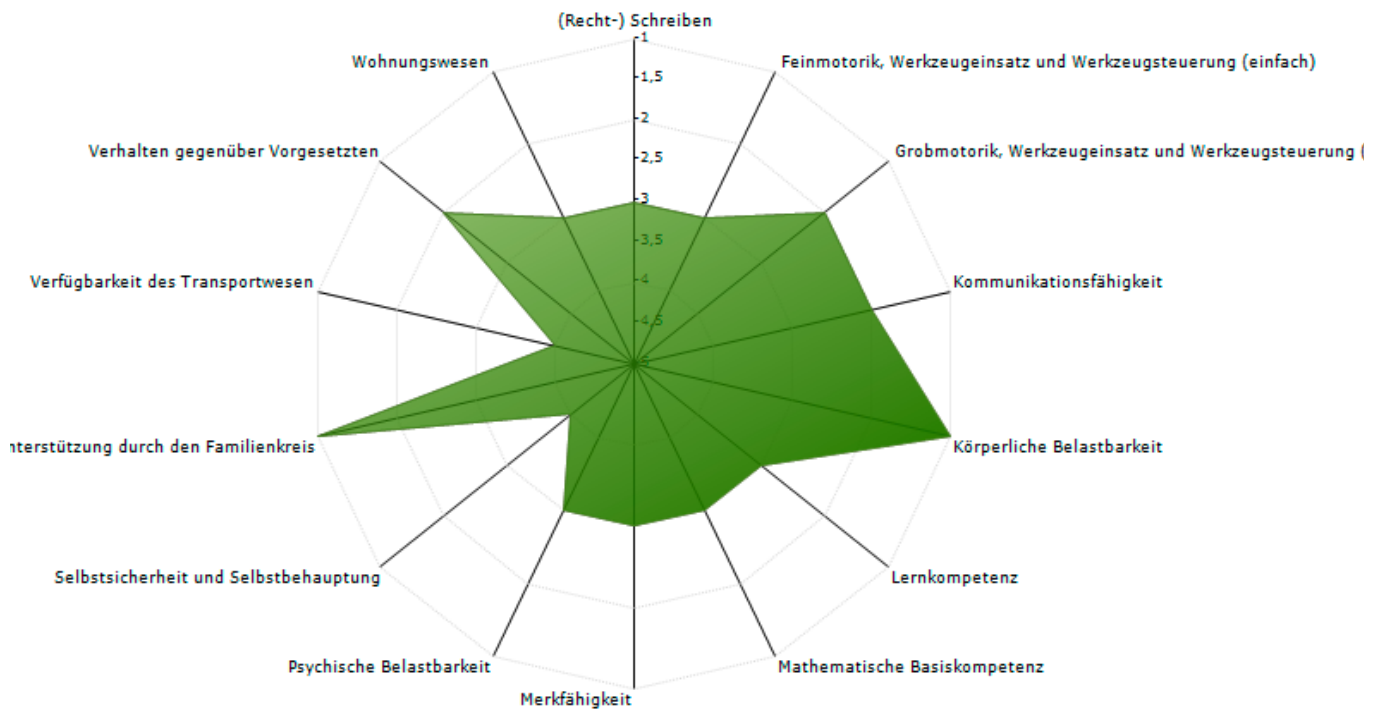
Eine stimmige Nachnutzung des Geländes ist noch in Planung.

„Wir rechnen damit, dass bis Mai die Ergebnisse einer Machbarkeitsanalyse zur Nachnutzung des Areals vorliegen“. Andrea Dorin, Architektin und Projektleiterin des Projektes „Entwicklung Hangweide“ weiß, wie komplex und schwierig es ist, ein solches Gelände einer guten und stimmigen Nachnutzung zuzuführen. Sie hofft, dass wenn die Ergebnisse der Studie, die die Diakonie Stetten mit Beteiligung der Gemeinde Kernen in Auftrag gegeben hat, vorliegen, vieles klarer wird. Damit überhaupt eine Nachnutzung erfolgen kann, müssen alle Gebäude auf dem Gelände der Hangweide bis 31.12.2017 leer gewohnt oder aufgegeben sein. Auch die

Häuser, in denen meist Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Miete wohnen werden aufgegeben. Die

Mieter wissen ob der Situation und sind schon auf Wohnungssuche. Manche sind bereits ausgezogen. „Es war schon bequem für mich hier ein Zimmer zu haben, denn ich pendle zwischen meinem Heimatort und meinem Arbeitsplatz“, bedauert ein Mieter, der auch auf der Hangweide arbeitet.

Auch wenn an der Zukunft der Hangweide im Moment noch intensiv gearbeitet wird - eines ist sicher: Die Gesetzesänderungen und die über 50 Jahre alte Versorgungstechnik der Infrastruktur machen es notwendig, die Hangweide bis spätesten Dezember 2017 zu schließen. Es gilt jetzt, zielgerichtet die nächsten Schritte vorwärts zu gehen. ■



Standardisierung in den Prozessen, Individualisierung in den Konzepten

Förderplanung im BBW

Seit dem Ausbildungsjahr 2013 setzt das BBW Waiblingen an allen Standorten ein neues Modell zur Förderplanung um. Es orientiert sich an internationalen Standards, der ICF-Systematik der Weltgesundheitsorganisation.

Text: Sibylle Kessel

Die Förderplanung im Berufsbildungswerk ist schon immer das zentrale Steuerinstrument der pädagogischen Arbeit mit den Teilnehmenden. Ihr oberstes Ziel ist die erfolgreiche soziale und berufliche Integration der Auszubildenden. Von Beginn an wird mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen in regelmäßigen Gesprächen der Entwicklungsstand reflektiert. Gemeinsam mit den Jugendlichen erarbeiten die Pädagogen und Pädagoginnen mit der oder dem Jugendlichen Maßnahmen zur Zielerreichung. Seit Sommer 2013 werden hierfür Kriterien der ICF zu Grunde gelegt. Die Azubis werden im Förderplanprozess gemäß den Grundgedanken der Inklusion, des ICF und der UN-Menschenrechtskonvention als selbstbestimmende Persönlichkeiten betrachtet und grundsätzlich aktiv beteiligt. Der junge Mensch wird nicht isoliert, sondern ganzheitlich gesehen - im Kontext seines Lebensumfeldes, seiner Kultur und Familienangehörigen, seines Freundes- und Kollegenkreises und dem Ausbildungsort. Jeder Jugendliche im BBW erhält ein

standardisiertes Kompetenzprofil aus dem sich die Ziele ableiten, wie die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann. Dieses Kompetenzprofil ist für jeden Auszubildenden verständlich, transparent und anschaulich.

„Wir haben unsere Teilnehmenden während der Ausbildung schon immer begleitet und entsprechend der Defizite Fördermaßnahmen abgeleitet. Nun haben wir einen Kriterienkatalog, in dem die beschriebenen Merkmale ins Verhältnis gesetzt werden zu den konkreten Auswirkungen, die sie für eine Person in ihrer individuellen Situation im Hinblick auf die Teilhabe haben“, sagt Jürgen Tress, Leiter des Psychologischen Fachdienstes, „Es ist eine neue Qualität, dass jetzt neben Personenfaktoren auch Umweltfaktoren in die Förderplanung einfließen, wie etwa Unterstützung durch das Elternhaus oder die Bewertung der Verkehrswege“, meint Jürgen Tress, „wir entfernen uns damit von absoluten Bewertungen.“

Ein Beispiel: Für einen Jugendlichen, der im Welzheimer Wald wohnt, kann der lange Anfahrtsweg und die schlechte Verkehrsanbindung um vier Uhr morgens an den Ausbildungsplatz, der in der Bäckerei der Diakonie Stetten ist, eine viel größere Barriere für die Ausbildung zum Bäckerfachwerker darstellen, als seine schlechten Schulleistungen. Denn diese stellen unter den besonderen Förderungsbedingungen am BBW für eine theorie-reduzierte Fachwerkerausbildung kaum ein Problem dar.

Präziser und damit individueller wird die „Waiblinger Förderplanung“ auch durch die nun einheitliche Beschreibung von insgesamt 70 Merkmalen in den genannten sechs Kategorien und der Bewertung nach einem standardisierten System, bei dem die Kriterien 1 und 2 die persönlichen Ressourcen beschreiben. Hat ein Auszubildender eine gravierende Leseschwäche, kann aber Texte wie zum Beispiel Rezepte dennoch sinnverstandend lesen, ist eine 3 angemessen; benötigt er beim Lesen zusätzliche Unterstützung und Hilfestellungen, würde das als erhöhter Förderbedarf mit 4 bewertet. Könnte er Texte gar nicht lesen, würde das mit der Bewertung 5 ein Ausschlusskriterium für diese Ausbildung darstellen.

Dabei ist das, was die Mitarbeiter zunächst erarbeiten, Grundlage für Gespräche mit den Jugendlichen selbst, bei denen sie ihre eigene Beurteilung und eigene Ziele einbringen können. „Die Jugendlichen spüren, dass sie gehört und ernst genommen werden und dass wir bei der Erstellung der Kompetenzprofile und Förderziele mit einheitlichen und transparenten Kriterien arbeiten, die auch Stärken einbeziehen“, meint Jürgen Tress.

Die Förderplanung ist ausgerichtet an der ICF-Logik. Die neue Systematik bewirkt durch die standardisierte Darstellung eine inhaltliche Verbesserung des pädagogischen Auftrages.

Parallel zur inhaltlichen Weiterentwicklung hat das BBW Waiblingen auch die elektronische Abbildung vorangetrieben, indem die neue ICF-Systematik in die bestehende Verwaltungssoftware integriert wurde. Die Kompetenzprofile lassen sich nun auch graphisch ansprechend am PC in einem Spinnennetz darstellen – was nicht zuletzt die Anschaulichkeit für die Jugendlichen erhöht. Die Software markiert visuell die Förderbedarfe, vereinbarte Ziele und Termine und generiert automatisch E-Mails an die jeweils Verantwortlichen. Jürgen Tress resümiert: „Wir können nun viel zielgenauer entsprechende Fördermaßnahmen einleiten, da in der neuen Darstellung sofort der Handlungsbedarf sichtbar wird. Selbst wenn die Bezugspersonen im Förderteam wechseln, bleibt auf Anhieb ersichtlich, wo der Förderbedarf liegt. Für den Jugendlichen ist leichter sichtbar, wo er steht und woran er noch arbeiten muss. Manche reizt gar die grafische Darstellung dazu, sich bis zum nächsten Förderplantermin eine „bessere“ Einschätzung ersichtlich zu machen.“

Möglich sind zudem statistische Auswertungen der Kompetenzprofile und Vergleiche über die Wirksamkeit von Interventionen. Ein begleitender Qualitätszirkel wird die Anwendungserfahrungen und Rückmeldungen der Mitarbeitenden auswerten und das System weiterentwickeln. ■



Fotos: Benjamin Ulmer

Förderplanung beginnt in der Berufsvorbereitung.



Zum Förderplanteam gehört der Ausbilder.



Gemeinsam legt man mit dem Auszubildenden die Ziele fest.



ICF

ICF steht für „**International Classification of Functioning, Disability and Health**“ und ist ein bio-psycho-soziales Modell zur diagnostischen Beschreibung von Gesundheit, Krankheit und Behinderung. Berücksichtigt werden Beschreibungsmerkmale aus sechs Kategorien – personale, berufliche, schulische, methodische und soziale Kompetenzen sowie Umweltfaktoren.



Der Wacholderbusch

Text: Nancy Bullard-Werner

Dass Veränderungen zum Leben gehören wissen wir alle. Dass Veränderungen spannend und anregend sein können, wissen wir auch. Noch besser aber, wissen wir, wie Veränderungen oft von Wehmut und Angst begleitet werden können. Was hilft einem, Veränderungen gut zu bewältigen? Ich bin, wie sicherlich viele andere Menschen auch, sehr erfahren was Veränderungen angeht. Ich lebe in einem fremden Land, die Sprache ist nicht meine Muttersprache, die Stelle in der Diakonie Stetten ist jetzt meine fünfte Pfarrstelle und das jüngste Kind ist gerade erst ausgezogen. Veränderungen! Wir kennen sie alle obwohl sie uns meistens sehr fremd vorkommen.

Manche Menschen verkraften Veränderungen besser als andere. Es gibt viele Studien über die Frage, was einen Menschen resilient (flexibel, widerstandsfähig) macht. Frühkindliche Erfahrungen, ein Sinn für Heimat, geteilte Werte... Auch der Glaube und der Humor kommen dabei immer wieder als wichtige Faktoren vor. Als Theologin macht es mir manchmal Spaß, humorvoll mit der Bibel umzugehen: Da überlege ich mir, wie Sarah zum Beispiel reagiert hat, als der alte Abraham ihr von Gottes Auftrag erzählte, dass er aufbrechen soll, um eine neue Heimat zu finden und ein neues Volk zu gründen. „Heilige Maria, Josef und das Christkind, Abraham, ich weiß schon lang, dass du ein Spinner bist, aber jetzt hast du auch noch einen Vogel dazu!“, hat sie vielleicht gesagt. Oder ich denke an Mose, als er mit den Israeliten in der Wüste stand. Die Israeliten, die Hunger gehabt haben und zu den Fleischtöpfen in Ägypten zurückkehren wollten. Ich stelle mir Mose vor (sicherlich ein großer Mann mit einem gesunden Appetit), als er versuchte, das Manna und die Wachteln zu erklären. „Naja, es ist nicht gerade Sonntagsbraten mit Spätzle, aber mit Kräutersoße wird's bestimmt schmecken!“ Oder ich denke an Lots Frau. Das ist die Frau, die als Sodom und Gomorrha zerstört wurden, auf der Flucht zurückgeschaut hat und in eine Salzsäule verwan-

delt wurde. Eigentlich gar keine lustige Geschichte. Aber manchmal frage ich mich, ob sie (wie ich es manchmal tue) an ihrem Gedächtnis gezweifelt hat, und sich nur überlegt hat, ob sie den Herd ausgeschaltet und alle Fenster zugemacht hat, bevor sie das Haus verließ.

All diese Veränderungs-Geschichten können wir mit ein bisschen Humor anschauen, so lassen sie sich leichter schlucken, aber jede Geschichte hat uns auch etwas beizubringen. Die Geschichte von Sarah sagt, dass wenn wir uns manchmal auf scheinbar verrückte Ideen einlassen, wir weiter kommen, als wir es uns hätten überhaupt vorstellen können. Mose lässt uns wissen, dass es hilft, was vorhanden ist (Kräuterbüsche, zum Beispiel) zu nutzen und kreativ zu denken. Und Lots Frau vermittelt die Botschaft, dass du leicht erstarren und damit den Weg vor dir verbauen kannst, wenn du nur an das, was hinter dir liegt denken kannst.

Die drei kleinen Geschichten geben Tipps für den Umgang mit Veränderungen. Es gibt jedoch eine Geschichte, die die emotionale Seite von Veränderungen wunderbar schildert: Es ist die Geschichte des Propheten Elia (1. Könige 19). Elia war ein gläubiger Mann und eine richtige Persönlichkeit. Er hat große und gute Dinge für Gott und das Volk getan. Doch irgendwann gab es auch bei ihm einen Punkt, an dem sich die Bedingungen seiner Arbeit geändert haben. Seine Methoden wurden in Frage gestellt.

„Irgendwann gab es auch bei Elia einen Punkt, an dem sich die Bedingungen seiner Arbeit geändert haben.“

Für nicht mehr geeignet wurden die Abläufe erklärt und die Kosten galten sowieso als viel zu hoch. Auf einmal zweifelte Elia an sich selbst und hatte Angst. Er floh hinaus in die Wüste. Und dann... konnte er nicht mehr. Elia war erschöpft. Er war deprimiert. Das zusammen ergibt eine Er-

schöpfungs-Depression. Heute besser bekannt als „Burn-Out“. Und so, ganz am Ende seiner Kraft, floh Elia hinaus in die Wüste, legte sich unter einen Wacholderbusch und wollte sterben.

Wer kennt das nicht? Das „Unter-dem-Wacholderbusch-liegen“? Mit mehr oder weniger Intensität, kennt jeder, der irgendwann mit Veränderungen und Herausforderungen nicht fertig werden konnte, den Wacholderbusch. Jeder, der verärgert oder enttäuscht oder verunsichert oder gar entwurzelt wurde wegen oder durch Veränderungen, kennt den Wacholderbusch. Das ist der Ort wohin du gehst (wie ich es tat), wenn dein Ehemann dir sagt, dass er seine schwäbischen Streuobstwiesen einer angebotenen Pfarrstelle mitten in San Francisco vorzieht. Es ist der Ort wohin du gehst, wenn dein 70-jähriger Mann dir sagt, ihr werdet aufbrechen und eine neue Heimat suchen und neues Volk gründen. Es ist der Ort wohin du gehst, wenn es Wachteln und Manna statt Brezel und Speck zum Frühstück gibt. Es ist der Ort wohin du gehst, wenn deine Vorgesetzte oder dein Vorgesetzter anfängt von Kürzungen, Umstrukturierungen und neuen Konzepten zu sprechen. Es ist der Ort wohin du gehst, wenn du einfach nicht mehr kannst, nicht mehr willst oder nicht mehr die Kraft hast, dich auf was anderes einzulassen. Dann legst du dich unter den Wacholderbusch.

Diesen Wacholderbusch stelle ich mir als ein unsichtbares Organ vor, das irgendwo zwischen dem Herz und dem Magen liegt. Kein Röntgenbild kann ihn zeigen, aber jeder, der schon einmal „Wacholderbusch-Schmerzen“ gehabt hat weiß, dass er richtig schmerzen kann.

Foto: Leo Jünger



Am Neujahrsempfang von der Redaktion „im Leben“ befragt:

*Christine Kreutter,
Lehrerin an der Theodor-Dierlamm-Schule*

Finden Sie dass die Arbeit in der Diakonie Stetten immer komplexer (vielschichtig, auch kompliziert) wird?

Ja, ich finde dass die Arbeit komplexer wird, da immer vielfältigere Belange zu berücksichtigen sind.

Haben Sie besondere Wünsche für das Jahr 2015?

Ich wünsche mir, dass ich mit meinen Energien haushalten kann, eine gute Balance zwischen Beruflichem und Privatem finde und dass ich mir die Freude an meiner Arbeit bewahre.

In der Geschichte von Elia wird erzählt, dass zweimal als er unter dem Wacholderbusch lag (einmal allein war scheinbar nicht genug), ein Engel ihn geweckt hat. Ihm Wasser und Brot gegeben hat und ihm ein gutes, ermutigendes Wort zusprach. Inzwischen weiß ich selber, dass Engel meistens inkognito kommen. Sie sehen aus wie gute Freundinnen, sympathische Kollegen, hilfreiche Nachbarn, ein geduldiger Yogalehrer oder ein freundlicher Mensch auf der Straße. Ich weiß auch, dass Wasser und Brot

„Du hast eine Geschichte und auch eine Zukunft. Du hast einen weiten Weg vor dir, aber gehst nicht allein.“

in verschiedenen Geschmacksrichtungen kommen. Sie können wie Zwiebelkuchen und neuer Wein schmecken oder wie Apfelsaft (von den Streuobstwiesen natürlich) und frischer Hefezopf. Irgendwann brauchte Elia den Wacholderbusch nicht mehr. Irgendwann hörte er Gottes Stimme, die etwas sagte wie: Du Elia hast eine Geschichte und auch eine Zukunft. Ich bin bei dir gewesen und werde bei dir bleiben. Du hast einen weiten Weg vor dir, aber du gehst nicht allein.

Dass wünsche ich Ihnen allen, dass Sie die Wacholderbüsche dieser Welt zur rechten Zeit suchen und finden werden. Dass Sie etwas wie stärkende, ermutigende Engel füreinander sein können. Dass Sie wie Sarah, verrückte Ideen anhören können und wie Mose kreativ bleiben. Vor allem aber wünsche ich Ihnen, dass Sie Gottes Stimme hören werden können. Die Stimme, die spricht: Auch du hast eine Geschichte und eine Zukunft. Ich bin bei dir gewesen und werde bei dir bleiben. ■



Fotos: © undenworld-fotolia.com

Ma



Die neuen Mitarbeitenden erhielten symbolisch eine Rose zur Begrüßung.

Neujahrsempfang 2015 zur Jahreslosung:

„Nehmt einander an...“

Das Angebot der Begegnung und des Austauschs am Anfang eines neuen Jahres trifft auf ungebrochenes Interesse. Gemeinsam zurück blicken auf das Erreichte und nach vorne, auf die aktuelle Themen der Diakonie Stetten, fördern Zusammengehörigkeit und Miteinander.

Text: Hannah Kaltarar

Beim traditionellen Neujahrsempfang im „La Salle“ am Schloss griffen die Redner aktuelle Themen des Weltgeschehens und aus der Diakonie Stetten auf. Die neuen Mitarbeitenden wurden beim Gottesdienst herzlich begrüßt und beim anschließenden Essen und Musik tauschten sich die Mitarbeitenden über ihre Erlebnisse und Gedanken aus. Die Schlosskapelle war nahezu bis zum letzten Platz gefüllt: Zahlreiche Mitarbeitende

aus allen Bereichen und Regionen der Diakonie Stetten fanden ihren Weg zum Neujahrsempfang, der traditionell mit dem Gottesdienst begann. Pfarrer Rainer Hinzen machte in seiner Predigt auf die aktuellen Ereignisse in Paris aufmerksam. Im Kontext der Jahreslosung „nehmt einander an, wie Christus euch angenommen hat zu Gottes Lob“, rief er dazu auf, friedlich miteinander zu leben und auch innerhalb der Diakonie Stetten die



Herr Brack stimmt die Jahreslosung im Kanon an.



Pfarrer Rainer Hinzen blickte zusammenfassend auf das Jahr 2014 zurück.

anderen Bereiche anzunehmen und gemeinsam an einem Strang zu ziehen.

Heiderose Maaß hieß die neuen Mitarbeitenden herzlich willkommen und bedankte sich bei ihnen, dass sie sich für den Dienst in der Diakonie Stetten entschieden haben. Sie verdeutlichte anhand des Symbols der Rose, dass zwar „die Arbeit manchmal dem Dornengestrüpp ähnelt und nicht immer alles so läuft, wie man es geplant hat“, aber die schönen Knospen und Blüten wiederum auch für „Freude, Zuversicht und Hoffnung stehen“.

„Nehmt einander an, wie Christus euch angenommen hat zu Gottes Lob.“ (Röm. 15,7)

Beim anschließenden Empfang gab Vorstandsvorsitzender Rainer Hinzen einen Rückblick auf das vergangene Jahr: Der Startschuss des Projekts „Gemeinsam bewegen“ mit Bezug auf den neu erarbeiteten Masterplan, die Konsolidierung des BBW, das Zukunftsprojekt des Alexander-Stifts, die Einweihung des neuen Gebäudes der Ludwig-Schlaich-Akademie oder das neue Corporate Design waren wichtige Meilensteine. Daneben verdeutlichte Rainer Hinzen, dass „es manchmal besser ist, den Kurs zu ändern, auch wenn man sich noch so stark fühlt“ und das Projekt „Gemeinsam bewegen“ unter anderem das notwendige wirtschaftliche Fundament der Diakonie Stetten stärken will.

Die MAV-Vorsitzende Blaschenka Merschilz-Sachs wies in ihrer Ansprache darauf hin, dass das Jahr 2014 von der Überprüfung und Initiierung von Projekten geprägt war. „Wir sind alle stets bestrebt das Beste für die Klienten, Mitarbeitenden und die Einrichtung zu erreichen.“ Daneben rief sie dazu auf, wichtige Kernkompetenzen der Diakonie Stetten wie „neue Angebote im Bildungs- und Ausbildungsbereich, neue Wohngemeinschaften in der Behindertenhilfe oder neue konzeptionelle Weiterentwicklungen in den Gemeindehäusern des Alexander-Stifts wieder mehr in den Vordergrund zu stellen“.



Die MAV-Vorsitzende Blaschenka Merschilz-Sachs bei ihrer Ansprache.

Schwerpunktthema – Mitarbeitende antworten:



Am Neujahrsempfang von der Redaktion „im Leben“ befragt:
*Jacques Génévé,
Fachdienst und Begleitung Sozialpädagogik
im BBW Waiblingen*

Finden Sie, dass die Arbeit in der Diakonie Stetten immer komplexer (vielschichtig, auch kompliziert) wird?

Vor allem die Arbeitsverdichtung hat in vielen Bereichen zugenommen. Die Komplexität verhindert oft, dass man sich tiefergehend mit Detailfragen auseinandersetzen kann. Insgesamt empfinde ich das Öfteren unsere Arbeit als Reaktion auf Problemstellungen. Wir sind dann reagierend und nicht agierend in Bezug auf durchdachte Konzepte oder die Entwicklung und Umsetzung von Visionen.

Wichtig erscheint mir in diesem Zusammenhang, dass es uns Mitarbeitenden gelingt im Rahmen der genannten Komplexität, eine gute Balance zwischen eigenem Anspruch an die Arbeit und den realistischen Möglichkeiten zu entwickeln und ein ausgleichendes Verhältnis zwischen Anspannung und Entspannung zu erzielen.

Welche beruflichen oder privaten Vorsätze haben Sie für das Jahr 2015?

Im Sommer 2014 wurde der Bereich der bisherigen Sozialpädagogischen Begleitung und der damit verbundenen Fallverantwortlichkeit umstrukturiert. Es wurde das Case-management und der Fachdienst Sozialpädagogik eingeführt. Mit diesem System sind wir noch in der Testphase. Durch den damit für beide Seiten spürbar veränderten Stellenschlüssel, wünsche ich mir für das BBW dennoch, jedem einzelnen uns anvertrauten Jugendlichen gerecht werden zu können.

Des Weiteren wünsche ich mir für 2015, dass es uns gelingt die nötigen finanziellen Rahmenbedingungen, die für eine umfänglich gute Bildungs- und Sozialarbeit notwendig sind, den Kostensatzverantwortlichen und der Sozialpolitik in Berlin zu vermitteln und entsprechende Zusagen zu erhalten.



Fotos: Leo Jünger

Beim Essen konnten sich die Mitarbeitenden stärken und mit anderen austauschen.



47 Mitarbeitende erhielten am 11. Februar das Kronenkreuz.

Kronenkreuzverleihung am 11. Februar 2015

Darüber hinaus gratuliert die Diakonie Stetten herzlich zum Arbeitsjubiläum:

Juni 2014

30
Beate Eißeke
Edith Steckler
25
Stefanie Egger
Martin Trumpp
Regine Riecker
20
Ulrich Stecker
Aster Tesfai
Sabine Wrobel
Viktoria Steger
Elena Schiller
15
Karl Staib
Nicole Lutz
Mebrak Habte
Gabriele Dieterich
Melanie Rondio
Tanja Breivogel
Radosava Jungic
Heike Fliß
10
Dagmar Dehnicke

Juli 2014

35
Brigitte Wagner
30
Heiderose Maaß
25
Angelika Bleil
Thomas Epple
Gabriele Friz
Michael Welsch
20
Jürgen Fischer
Lars Lemke
Bernd Widmayer

15
Smilja Kurucic
Susanne Neubauer
Monika Pajda
Anne Planer
Sarah Roos
10
Marion Engelhardt
Jürgen Löffler
Karlfried Dr.Med. Neudeck
Hannah Neufert
Michael Tannenberg
Rita Angela Widmann

August 2014

40
Domenica De Luca
Wolfgang Wenzel
35
Mechthild Behr
Theo Janssen
Rita Schneider-Maier
30
Martin Glitsch
Elisabeth Linnenschmidt
Udo Trichtinger
Hans-Dieter Vogelsgang
25
Jochen Schmid
Peter Schreiber
Lothar Steng
Ulrike Stettner
20
Peter Kopf
Michael Krinke
Petra Kurz
15
Thomas Härer
Birgit Heim
Edgar Hübsch

Ulrike Ilzhöfer
Andreas Kretschmar
Silke Schumann
10
Kornelia Feher
Sina Cosima Lenz
Sebastian Reichenbach

September 2014

35
Elisabeth Hartmann
Wolfgang Zerfaß
30
Beate Bahle-Eberling
Sabine Harscher-Wenzel
Matthias Strotbek
25
Stephan Jäger
Irene Kohler
Jolanta Maibauer
Sibylle Nadji
Heidrun Reinhardt
20
Petra Fischer
Johannes Gerlach
Monika Hülle
Barbara Mildner-Erne
Gerd Rieger
Jens Schultze
Ann-Christin Waldbauer
15
Andreas Bauer
Eveline Dietrich
Annekatriin Dörr
Doris Ebert
Nicole Fasse
Johannes Gseller
Valentina Häfner
Vanessa Hutsch-Emden
Juliane Knöfel

Siegfried Lander
Nora Mühleisen
Sonja Neitsch
Christine Pasker
Anja Schmiederer
Simone Scognamiglio
Anke Thiel
Jennifer Tottermusch
Christina Tsairoglu
Heike Vogt
Christoph Weber
10
Svenja Albert
Michael Felger
Isabel Ferriols
Thomas Fleig
Nicole Hedemann
Alexander Hellwig
Denise Klöser
Egon Kreuzer
Adelheid Kühn
Nadine Leiensetter
Noemi Leriche
Nadine Matzka
Gudrun Pfeifer
Ernö Poncsak
Alexander Rittberger
Sandra Rittler
Elke Romig
Melanie Scheirich
Philipp Schröder
Laura Spitzenberger
Kerstin Sandra Traub
Julia Urmann
Sabrina Weinstock
Anja Wienert
Günther Wunderlich



Neun Mitarbeitende bekamen aus der Hand des Vorstands Ehrenurkunden für 40 Jahre Dienst in der Diakonie. (v.l.n.r.): Rainer Hinzen (Vorstand), Christel Rieger, Rainer Henning, Wolfgang Wenzel, Paul Bauer, Horst-Dieter Cerna, Domenica de Luca, Elfriede Haas, Dieter Ludwig, Claudia Otter, Vorstände: Dietmar Prexl und Heiderose Maaß. In ihren Ansprachen würdigten Vorstand und Mitarbeitendenvertretung das Engagement der Jubilare.

Oktober 2014

40
Claudia Otter
Christel Rieger

35
Günther Gutheinz
Ines Rittwag-Bader
Regina Weiße

30
Gisela Frey
Brigitte Jordan
Bernhard Kreutter
Claudia Obleser
Andrea Ruppmann
Marion Simon
Peter Windisch
Birgit Zehner

25
Ruth Beck
Siegfried Heubach
Gudrun Ott
Emma Pohl
Susanne Zöllner

20
Katharina Denk
Birgit Haug
Arne Howeg
Sylvia Kütterer
Sonja Mannsperger

Heike May
Ingeborg Purr
Nelli Weber

15
Manuela Bauer
Gabriele Brand
Nicole Hausdorf
Sofia Lederer
Michael Merz
Edith Schyra
Silvia Vetter
Birgit Wachsmann
Inge Woitsch-M'Bengue

10
Sonja Frech

Karsten Martin Horvath
Anette Pechmann

November 2014

40
Horst-Dieter Cerna
Dieter Ludwig

35
Marietta Renner

30
Werner Roth

25
Gerhard Bauer
Daniela Schakeit
Mira Somkereki

20
Christa Frick
Karin Gutekunst
Ruth Klein

15
Ingrid Aupperle
Alexa Färber
Valentina Holzmann
Bärbel Schmid

10
Franziskus Glathe
Heike Gugerel
Regine Hermann
Katrin Staiger

Dezember 2014

30
Ellen Magar
Albrecht Rehberger

25
Petra Krautter
Silvia Moreth-Dilger
Jürgen Proft
Ruth Siegle
Erika Weidmann

20
Anni Herzog

15
Regina Fuchs-Schurr
Jörg Greguhn

Klaus Grimmeißen
Birgit Heß
Beate Zink

10
Friedemann Bär
Markus Schmalzried

Januar 2015

35
Eva Maurer
Ingrid Teufel
Karin-Michaela Sing
Aninka Rau

30
Thomas Pietsch
Thomas Weiler
Renate Wörner

25
Christiane Hartenstein

25
Dagmar Lenz-Kreisel
Daniela Pfortner

20
Marina Presler
Cornelia Wahl
Oliver Conrad

15
Irene Bethmann
Beate Fischer
Ludmilla Jakob
Karl-Heinz Tschürtz
Bianca Stiller

10
Hermine Hetzl-Luhr
Martin Angermaier
Ivo Prechtel
Katharina Bauer
Marc Bürthel
Beate Basler

Februar 2015

25
Uwe Rudorfer
Angela Sagorski

20
Hartmut Bahmüller
Christa Raffler
Petra Wagner

15
Stefanie Ebert
Andreas Herzog
Gina Mantzke-Heinrich
Katarzyna Schiwiek
Katerina Schuler
Michaela Striether
Martina Taudt
Cornelia Weishaupt

10
Ute Hezinger
Michael Riegert

März 2015

30
Beate Eißebe
Edith Steckler

25
Stefanie Egger
Martin Trumpp
Regine Riecker

20
Ulrich Stecker
Aster Tesfai
Sabine Wrobel
Viktoria Steger
Elena Schiller

15
Karl Staib
Nicole Lutz
Mebrak Habte
Gabriele Dieterich
Melanie Rondio
Tanja Breivogel
Radosava Jungic
Heik Fliß

10
Dagmar Dehnicke



Zwei Teilnehmer im FuB der Werkstatt Fellbach arbeiten an einem Arbeitsauftrag mit (v.l.n.r.): Bufdi Florian Winkler, Johannes Huß, Ralph Sattler)

Remstal Werkstätten und Heilpädagogische Förderung:

Zwei Kulturen wachsen zusammen

Gut 60 Menschen mit und ohne Behinderung trafen sich am 5. Februar 2015, um gemeinsam das Projekt „Remstal Werkstätten WIR“ Revue passieren zu lassen und abzuschließen.

Text: Beate Fischer



Im April vor vier Jahren kamen die Remstal Werkstätten und die Heilpädagogische Förderung zusammen. Drei Monate später begann das „Wir-Projekt“. Das Projekt wollte, dass die zwei Bereiche gut zusammen wachsen.

Im Januar 2010 war es beschlossene Sache in der Diakonie Stetten: Die Heilpädagogische Förderung (HpF) und die Remstal Werkstätten sollen Eins werden. Damit entstand ein neuer Bereich, in dem über 400 Mitarbeitende Tagesstruktur, Arbeit und Förderung für rund 1500 Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung ermöglichen. Doch es ging nicht nur um eine organisatorische Zusammenführung, der Schwerpunkt lag auf inhaltlichen Aspekten und so wurde kurz nach dem Zusammenschluss im April 2011, noch unter der damaligen Geschäftsführerin der Remstal Werkstätten Regina Weiße, das Projekt „Remstal Werkstätten WIR“ ins Leben gerufen.

Grundidee und Ziel des Projekts war es, eine Kultur des Zusammengehörens, ein neues „WIR“ entstehen zu lassen, dem ein gemeinsames fachliches Selbstverständnis zugrunde liegt.

„Dass mit Frau Bader die Leiterin der ehemaligen HpF auch Projektleiterin wurde, war die erste wichtige und richtige Brücke zwischen den beiden Bereichen“, ist sich Roman Hanle, Geschäftsführer der Remstal Werkstätten sicher.

Das Projekt war von Anfang an prozess- und praxisorientiert. Wichtig war, dass die Mitarbeitenden sich gegenseitig kennenlernen und sich beteiligen konnten, die Ergebnisse in der Praxis verankert wurden und ein fachlicher Austausch möglich war. Dazu haben Hospitationen in anderen Bereichen, zahlreiche Teilprojektgruppen, Fach- und Klausurtag beigetragen.

Die Inhalte des Projekts waren jeweils in die Jahresziele der Remstal Werkstätten aufgenommen. „Damit war das Projekt nie ein ‚Daneben‘ oder ein ‚Obendrauf‘, sondern ein wesentlicher Teil mitten im Geschehen“, betont Roman Hanle.

In den Projektgruppen wurde allen Beteiligten bewusst, dass mit der HpF und den Remstal Werkstätten zwei unterschiedlich geprägte Kulturen aufeinandertrafen. Doch die Mitarbeitenden haben sich angenähert und zu einer gemeinsamen Haltung gefunden, die in der Broschüre „Grundlagen unseres Selbstverständnisses“ dokumentiert wurden. „Ein guter Geist und gemeinsame Visionen sind notwendig, um ein Ziel zu erreichen“, sagte Pfarrer Rainer Hinzen in seinem Grußwort. „Und mit einem guten Teamgeist hat uns das WIR-Projekt gezeigt, dass das Wohl des Ganzen nur gemeinsam erarbeitet werden kann.“

„Mich hat am WIR-Projekt beeindruckt, wie es von Anfang an gelungen ist, so viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - aus den sich damals noch fremden Bereichen HpF und Remstal Werkstätten - mit auf einen Weg zu nehmen, der quasi unterwegs gemeinsam entwickelt wurde“, berichtete Christine Rauscher, die als Vertreterin des Rems-Murr-Kreises in der Projektsteuergruppe mitgearbeitet hat.

Ein Schwerpunkt der fachlichen Themen war die Beschäftigung mit SITAS (Sinnvoll-produktive Tätigkeit von Menschen mit schwerer geistiger und mehrfacher Behinderung). Der Kern dieses Programms ist es, dass auch Menschen mit einer schweren Behinderung die Möglichkeit haben sollen, sich arbeitsweltbezogen zu betätigen. In Fach- und Klausurtagen wurde dies thematisiert und hat bei vielen Mitarbeitenden Denkprozesse angestoßen. Wie die Inhalte im Alltag der Fördergruppen verankert werden können. Auch die Durchlässigkeit der Angebote zwischen Arbeits- und Förderbereich war ein wichtiger Bestandteil der inhaltlichen Auseinandersetzung. Die Fachkräfte haben diese Anregungen sehr engagiert umgesetzt und in den Gruppen tolle Resultate erzielt (Beispiele siehe Kästen nächste Seite).

Foto: Sven Krug



Roman Hanle (rechts), bedankt sich bei der Projektleiterin Ines Bader (links) und Mitgliedern der Projektsteuergruppe.

i

Chronologischer Überblick

- **Januar 2010:** Vorstandsbeschluss zur Fusion der Remstal Werkstätten mit der Heilpädagogischen Förderung
- **Ab März 2010:** Projekt „Remstal Werkstätten neu“ mit externer Projektleitung, Erarbeitung der neuen Organisationsstruktur
- **April 2011:** Umsetzung der neuen Organisationsstruktur
- **Juli 2011:** Projekt „Remstal Werkstätten WIR“ wird beschlossen
- **Herbst 2011:** Auftaktveranstaltungen für alle Mitarbeitenden der „neuen“ Remstal Werkstätten
- **2012:** Erarbeitung der Broschüre „Grundlagen unseres Selbstverständnisses“ in Teilprojektgruppen mit Mitarbeitenden, Fach- und Klausurtag zum Thema SITAS (arbeitsweltbezogene Tätigkeit), Ziele zum Thema „Durchlässigkeit zwischen Arbeits- und Förderbereich“ werden in allen Bereichen erarbeitet und umgesetzt
- **2013:** Übersetzung der Grundlagen-Broschüre in leichte Sprache, Fotowettbewerb zur Illustrierung der Broschüre, Diskussion der Grundlagen-Broschüre in allen Bereichen, Teilprojektgruppen zum Thema Bildung und Erarbeitung einer Handreichung zur Bildung und zur Entwicklung von Bildungsmodulen
- **2014:** Broschüre in leichter Sprache wird in Arbeits- und Fördergruppen besprochen und mit Werkstatträtern und in Teilprojektgruppen von MA Lohn diskutiert, Erarbeitung von Bildungsmodulen, erste Erfahrungen mit der Umsetzung von Bildungsmodulen in Arbeits- und Fördergruppen.

Ein gelungenes Mittel zur Beteiligung stellten die Diskussionen der Inhalte in den Teilprojektgruppen der Mitarbeitenden Lohn und im Werkstatttat dar. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren überwiegend positiv. Sie fühlten sich gut informiert und ernstgenommen, konnten neue Kolleginnen und Kollegen kennenlernen und viel dazu lernen. Doch auch kritische Anmerkungen blieben nicht aus.

Das Projekt „WIR“ hat eindrücklich gezeigt, dass unterschiedlich geprägte Kulturen zusammen wachsen und sich gegenseitig befruchten können. Obwohl es nun formal abgeschlossen ist, weisen die Inhalte in die Zukunft und die Umsetzung einiger Themen steht noch aus. Für 2015 wurde beispielsweise die Entwicklung eines gemeinsamen Instruments für die Reha- und Förderplanung in die Ziele der Remstal Werkstätten aufgenommen, es sollen weitere Bildungsmodule entwickelt und eine Zufriedenheitsbefragung der Mitarbeitenden Lohn und Teilnehmenden im Förder- und Beschäftigungsbereich in die Wege geleitet werden. ■



Gruppe 46, Kernen-Stetten



Die Idee der Durchlässigkeit wurde bereits bei der Konzeption der Gruppe 46 in Stetten umgesetzt, die Anfang 2014 in die ehemalige Schreinerei einzog. Schon in der Umbauphase wurde darauf geachtet, die Räumlichkeiten durchlässig zu gestalten. Die Konzeption orientiert sich an den Leitthemen der Grundlagen-Broschüre des Projekts und konkretisiert sie mit entsprechenden Angeboten und Maßnahmen. So können sich Mitglieder der beiden FuB-Gruppen an Aufträgen der Arbeitsgruppe beteiligen und Mitglieder der Arbeitsgruppe können die Teilnehmenden des FuB in vielen Belangen unterstützen. Aber auch der gemeinsame Spaß kommt nicht zu kurz. Singen, Geburtstagskuchen backen, zusammen Feste feiern und die wöchentliche Lach-Yoga-Stunde tragen zu einer rundum positiven Atmosphäre bei, in der alle Beteiligten sich wohl fühlen können.



Das „Wir Projekt“ war sehr gut. Alle wurden beteiligt und konnten sagen was sie gut oder schlecht finden. Im Projekt entwickelte man Ideen. Zum Beispiel, wie man in einer Förder- und Beschäftigungsgruppe auch an Aufträgen arbeiten kann. Oder wie man man von der FuB Gruppe in die Werkstatt wechseln kann.



FuB Waldhausen



Unter dem Motto „Arbeit möglich machen“ setzt der FuB in der Werkstatt Waldhausen das SITAS-Konzept um. Alle Tätigkeiten und Aufgaben werden über Symbole, Fotos und sprachausgebende Mittel dargestellt und begreiflich gemacht. Jeder Teilnehmende im FuB kann sich in den Arbeitsprozess einbringen und die Arbeitsplätze und Abläufe werden an die Fähigkeiten und Vorlieben angepasst. Dabei beteiligt sich die Gruppe an Aufträgen aus dem Arbeitsbereich und stellt selbst Geschenktüten und -dosen her. Komplexe Arbeitstätigkeiten werden in kleine Schritte zerlegt, die es allen ermöglichen, sich zu beteiligen.

Fotos: Archiv RW



„Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildungsbereiche in Baden-Württemberg halten stolz ihre Zertifikate, auf der Bühne auch Sozialministerin des Landes Baden-Württemberg Katrin Altpeter (1. Reihe, 3. von rechts).

Bessere Chancen durch landeseinheitliches Zertifikat

Absolventen des Berufsbildungsbereiches der Remstal Werkstätten wurden geehrt.

Text und Foto: Hannah Kaltarar

Zum ersten Mal verlieh die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Baden-Württemberg (LAG WfbM) zusammen mit Sozialministerin Katrin Altpeter im Bürgerzentrum in Waiblingen an stellvertretend 13 Absolventinnen und Absolventen aus ganz Baden-Württemberg das landeseinheitliche Zertifikat für den Abschluss im Berufsbildungsbereich. Auch Absolventinnen und Absolventen der Remstal Werkstätten der Diakonie Stetten waren anwesend und nahmen in festlichem Rahmen stolz ihr Zertifikat entgegen.

Insgesamt 1500 Zertifikate wurden nach der offiziellen Zertifikatsverleihung in den Werkstätten in ganz Baden-Württemberg verliehen, darunter auch in den Remstal Werkstätten. Das „Schwebende Orchester“ der Diakonie Stetten bildete den Auftakt im vollen Saal des Bürgerzentrums. „Wir haben das landesweite Zertifikat geschaffen, damit Menschen mit Behinderungen bessere Chancen auch auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Unser Ziel ist jetzt, dass wir auch bundeseinheitliche Richtlinien schaffen“, so Sozialministerin Katrin Altpeter. In 24 Monaten hatten die Absolventinnen und Absolventen in verschiedenen Bereichen der Werkstätten für behinderte Menschen ihre Berufsbildung nach einem einheitlichen Fachkonzept abgeschlossen. Das Fachkonzept, dessen Ziel es ist, Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, orientiert sich dabei an den gängigen Ausbildungen.

„Die Werkstätten für behinderte Menschen haben sich geöffnet und das Fachkonzept ist einfach klasse“, freute sich Wolfram Leibe, Geschäftsführer der Regionaldirektion Stuttgart der Bundesagentur für Arbeit und Egon Streicher, Vorsitzender der LAG WfbM fügte hinzu: „Bildung ging in den Werk-

stätten bereits seit vielen Jahrzehnten vonstatten, aber das standardisierte Fachkonzept ermöglicht nun eine bessere Durchlässigkeit auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.“ So beinhaltet das Fachkonzept beispielsweise einheitliche qualifizierte Unterlagen.

„In den Remstal Werkstätten begrüßen wir sehr, dass es jetzt das landeseinheitliche Zertifikat für den Berufsbildungsbereich gibt, denn dadurch wird Teilhabe für Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt noch greifbarer“, sagte Thomas Illigmann, Mitglied der Geschäftsleitung der Remstal Werkstätten und Vorstand der LAG WfbM. Die Absolventinnen und Absolventen der Remstal Werkstätten und der anderen Werkstätten, wie zum Beispiel der Bruderhaus Diakonie aus der Region Neckar Alb oder der Lebenshilfe aus der Region Mittlerer Neckar, freuten sich besonders über ihr persönliches Zertifikat. ■



Steffi Renz moderierte die Gesprächsrunde mit Wolfram Leibe, Egon Streicher und Sozialministerin Katrin Altpeter.

Arbeit bedeutet Anerkennung durch Gesellschaft

Anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderung fand am 3. Dezember das fünfte Ethikforum der Diakonie Stetten in der Glockenkelter in Stetten statt. Der Journalist, Schauspieler und Regisseur Dr. Peter Radtke aus München, der mit der Glas-Knochenkrankheit geboren wurde, referierte über das Thema Arbeit, Behinderung und Karriere und bot beeindruckende Einblicke in seine persönliche Lebensgeschichte.

Text: Hannah Kaltarar



Peter Radtke berichtete über seine beruflichen Meilensteine und verdeutlichte dabei die wichtige Rolle von Arbeit im Leben von Menschen mit Behinderungen.

Mehr als 200 Zuhörerinnen und Zuhörer – überwiegend Mitarbeitende der Diakonie Stetten – folgten gespannt den Worten Peter Radtkes, der gleich zu Beginn seines Vortrages deutlich den Wert von Arbeit herausstellte: „Arbeit bedeutet mehr als Tätigkeit, sie bedeutet Anerkennung durch die Gesellschaft“, erklärte der 71-Jährige. Peter Radtke kennt jedoch auch die andere Seite und er weiß, wie es sich anfühlt, keine Arbeit zu haben: Nach seiner Promotion war er zunächst für zwei Jahre arbeitslos. Dann folgte „ein Glücksmoment, der gleichzeitig furchtbar traurig war“, denn auf die Stellenausschreibung der Volkshochschule München für einen Romanisten, bot man ihm den Aufbau und die Leitung

des Fachgebietes Behindertenarbeit an. „Für das eine war ich scheinbar nicht geeignet, weil ich behindert bin, für das andere war ich aber wohl geeignet, obwohl ich darin keinerlei Ausbildung hatte, nur weil ich behindert bin“, so Peter Radtke, der seit 2003 Mitglied des Nationalen Ethikrates und Autor mehrerer Theaterstücke, Bücher und Fachbeiträgen zu ethischen Themen ist. Hintergrund des Vortrags in Stetten war sein autobiographisches Buch „Karriere mit 99 Brüchen“.

Seine Karriere hat Peter Radtke nach seiner Aussage in erster Linie der Liebe und Unterstützung seiner Mutter sowie gerade auch seiner Behinderung zu verdanken. Denn nicht nur bei seiner anschließenden Tätigkeit als Geschäftsführer und Chefredakteur bei der Arbeitsgemeinschaft Behinderung und Medien, sondern auch während seiner Zeit beim Theater spielte das Thema Behinderung eine Rolle. „Ich kenne kein Modell, das Inklusion so verwirklicht und erfahrbar macht, wie das Theater, denn da spiele ich meine Rolle wie alle anderen die ihre und genau darin sind sich alle völlig gleichgestellt und gleichwertig“, sagte Peter Radtke.

Integration auf den ersten Arbeitsmarkt

Die anschließende Podiumsdiskussion mit Rüdiger Bechstein, Personalleiter bei Kärcher, Heiderose Maaß, Mitglied des Vorstands der Diakonie Stetten und Peter Radtke, verdeutlichte den Wert von Arbeit für Menschen mit Behinderungen.

Die Firma Kärcher bekam 2013 das Gütesiegel Arbeit-Plus der Evangelischen Landeskirche Württemberg für sozial nachhaltige Entscheidungen verliehen. „Wir von der Firma Kärcher bemühen uns, gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen Perspektiven zu suchen“, sagte Rüdiger Bechstein. „Die Firma Kärcher ist ein gutes Vorbild. Solche Firmen sollte es in noch größerer Zahl geben“, betonte Heiderose Maaß. Gleichzeitig machte sie deutlich, dass neben allem Bemühen, Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, doch auch die schwachen, schwerst-mehrfach behinderten Menschen in den Blick genommen werden sollten, für die noch keine befriedigenden Lösungen gefunden werden konnten. ■



Ethik-Forum

Jedes Jahr lädt die Diakonie Stetten zum Ethik-Forum ein. Im Mittelpunkt stehen ethische Fragestellungen.

Leben in Schorndorf

Hallo Walter, wie geht es dir heute?

Walter ist Bewohner des Wohnhauses der Diakonie Stetten für Menschen mit einer geistigen Behinderung in der Bismarckstraße 34 in Schorndorf. Nachbarn und Bewohner des verkehrsberuhigten Wohngebietes zwischen Rems und S-Bahn kennen Walter und seinen großen Kettcar. „Hallo Walter, wie geht's?“ so wird er von den Nachbarn freundlich begrüßt, wenn der 75-jährige mit seinem Gefährt durch das Wohngebiet kreuzt.

Seit Sommer 2013 wohnen 24 Menschen in dem modernen neubauten Wohnhaus inmitten von Schorndorf. Die meisten der Bewohnerinnen und Bewohner lebten zuvor in eher abgeschlossenen Bereichen zum Beispiel auf der Hangweide in Kernen. Sie haben sich nach eineinhalb Jahren in ihrem neuen Schorndorfer Zuhause, das sie auch mitgestalten konnten, gut eingelebt.

Die Lage des Wohnhauses, nur sechs Minuten zur S-Bahn entfernt und nahe der Innenstadt, eröffnet den Bewohnerinnen und Bewohnern des Hauses ein neues Lebensgefühl und vielfältige Möglichkeiten: Ob beim Einkaufen, bei Spaziergängen oder bei einem Besuch im Biergarten, es kommt immer wieder zu bereichernden Begegnungen.

Teamleiter Hans Zirkelbach ist dankbar, dass immer wieder ehrenamtlich engagierte Gemeindemitglieder der Stadtkirchengemeinde einzelne Bewohnerinnen und Bewohner sonntags abholen und mit ihnen den Gottesdienst besuchen: „Gottesdienst feiern ist sehr wichtig für unsere Bewohnerinnen und Bewohner. So waren wir sehr dankbar, dass in der Weihnachtszeit durch die tatkräftige Hilfe der Kirchengemeinde die allermeisten Bewohner an der Adventsfeier teilnehmen konnten“, berichtet Hans Zirkelbach, „sie konnten dort neue Menschen kennenlernen, gemeinsam singen und feiern. Wir freuen uns sehr über jede Form von Hilfsangeboten und Unterstützung.“

Ein wichtiges Anliegen der Diakonie Stetten und des Teams der Bismarckstraße ist es, den Menschen zu assistieren und sie immer wieder anzuregen, selbstständig Lösungen zu entwickeln, um ihren Alltag selbstbestimmt zu gestalten.

Zum Team der pädagogischen Mitarbeitenden gehören auch hauswirtschaftliche Assistenzkräfte. Sie tragen wesentlich dazu bei, dass die Bewohnerinnen und Bewohner ihr Alltagsleben so normal wie möglich gestalten können.

Im Gegensatz zu früher, werden die Bewohnerinnen und Bewohner nicht zentral versorgt. Das Haus ist als Selbstversorgerhaus konzipiert. Mit Hilfe der hauswirtschaftlichen Assistentinnen wird selbst eingekauft und gekocht.

H. beteiligt sich mit großer Freude bei der Zubereitung der



Foto: Hans Zirkelbach

Mahlzeiten. Schon früh erkundigt er sich, wann es endlich losgeht. Er schneidet die Möhren und Tomaten, besorgt Getränke und ist mit Begeisterung beim Kochen dabei. M. deckt den Tisch und hilft beim Abräumen. W. räumt die Spülmaschine ein und aus. „Den Bewohnerinnen und Bewohnern im Haus in der Bismarckstraße wird ihr Alltag zurückgegeben“, erklärt Hans Zirkelbach, „sie lernen, mehr Verantwortung für sich zu übernehmen und es gibt weniger Konflikte im Zusammenleben“.

Die Tür des Hauses in der Bismarckstraße steht offen. Team und Bewohnerinnen und Bewohner des Hauses freuen sich immer auf Besuch. ■



Wohnhaus Bismarckstraße 34

Haben Sie Fragen an uns oder möchten gerne einmal bei uns reinschauen? Wollen Sie sich ehrenamtlich engagieren? Kontakt:

Wohnhaus Bismarckstrasse 34
Hans Zirkelbach, Teamleitung
Telefon 07181 474837230
Mobil 0152 56743368
hans.zirkelbach@diakonie-stetten.de



Frühlingsfest im Schlosshof in Stetten: Azubis von Peter Hahn halfen mit.

Schafftag 2015 am 19. Juni

Beim Schafftag 2014 engagierten sich 25 Firmen.
Am 19.6. ist der nächste Schafftag geplant.

Text: Anja Wieland

SchaffTag
Engagiert für die Diakonie Stetten

Beim Schafftag begegnen sich Menschen mit und ohne Handicap bei gemeinsamen Aktivitäten, von denen alle etwas haben. Die Diakonie Stetten ermöglicht es Mitarbeitenden aus Unternehmen der Region, für einen Tag in einem sozialen Projekt mitzuarbeiten. „Inklusion“ wird auf diese Weise zur echten und persönlichen Erfahrung. Die Projekte werden dokumentiert und nach Abschluss evaluiert.

Der Wert der Aktivitäten für die Menschen in unseren Projekten zeigt sich unmittelbar an den Ergebnissen des Tages: gestrichene Wände, ein neues Gartenhaus oder Blumen auf dem Balkon.

Dazu kommen aber Gewinne, die weit über die gemeinsame Tat hinaus wirken: Die Menschen mit Behinderung haben Wertschätzung erfahren, wurden wahrgenommen als „Arbeitskollegen“, als Spielpartner oder als geschätzte Begleiter.

Rückblick auf Schafftag 2014

Mehr als 170 Mitarbeitende aus 25 Firmen der Region waren beim zweiten SchaffTag der Diakonie dabei. Statt der gewohnten Arbeit nachzugehen, haben sie sich am 23. Mai 2014 mit Menschen getroffen, die aufgrund ihres Alters oder einer Behinderung ihren Alltag nicht alleine bewältigen können. Gemeinsam mit ihnen haben sie etwas auf die Beine gestellt, haben gelacht, gekocht, gebaut, renoviert, Ausflüge gemacht oder Feste gefeiert.

Es war ein Tag, der viele Erwartungen übertroffen hat und der auf viele Gesichter Freude und ein Lächeln gezaubert hat. Und der nicht nur viele neue Eindrücke und Erfahrungen hinterlässt. Er hinterlässt auch einen Wildtrampelpfad für die Kinder in der Bachwiesenstraße oder das Gartenhaus samt Terrasse, in dem die Bewohnerinnen und Bewohner des Gemeindepflegehauses Allmers-



Schafftag-Kontakt:

Gabriele Maier
Leiterin Spenden, Förderer, Events
Diakonie Stetten e.V.
Postfach 1240, 71394 Kernen
Telefon 07151 940-2193, Telefax 07151 940-2780
gabriele.maier@diakonie-stetten.de
www.stetten-helfen.de

Bosch Azubis bauen Grillstelle

Neun Auszubildende zum Industriekaufmann und zur Industriekauffrau der Firma Bosch aus Feuerbach trotzten der Februarkälte und bauten auf dem Gelände der Diakonie Stetten in der Devizesstraße in Waiblingen eine neue Grillstelle. Die Aktion fand im Rahmen des SchaffTags statt.

Für eine ganze Woche waren die sechs jungen Männer und drei jungen Frauen, die im ersten Lehrjahr sind, zu Gast in der Diakonie Stetten und engagierten sich für den Bau einer gemauerten Grillstelle samt Sitzmöglichkeiten. Die Idee, die Grillstelle im Rahmen der sozialen Woche innerhalb der Ausbildung zu bauen, kam über den Auszubildenden Peter Schunich zustande, der sich in seiner Freizeit bereits seit drei Jahren als Übungsleiter in der Diakonie Stetten engagiert. „Ich habe mitbekommen, dass das Zentrum in der Devizesstraße gerne eine Grillstelle hätte und habe die Idee, dass wir das übernehmen könnten, dann an meinen Vorgesetzten herangetragen“, erzählt Peter Schunich. So kam es, dass Karl-Heinz Tschürtz, Hausmeister in



der Diakonie Stetten, einen Bauplan erstellte, Material besorgte und die Auszubildenden am Beginn der Woche in die handwerklichen Tätigkeiten einführte. Zudem begleitete er die Auszubildenden die Woche über und unterstützte sie bei der ungewohnten Arbeit.

Zum Abschluss der Woche grillten die Auszubildenden gemeinsam - allerdings mit einem alten Gasgrill, „denn der neu gebaute Grill muss erst noch vollständig austrocknen“, sagt der 16-jährige Nico Haas. Außerdem freuen sich die Auszubildenden schon auf ein gemeinsames Grillen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern aus der Devizesstraße im Sommer. ■

Text: Hannah Kaltarar

bach den Sommer genießen können. Und nicht zuletzt waren die „neuen“ Begegnungen mit Menschen, die vermeintlich „anders“ sind, für viele Beteiligte das Besondere am SchaffTag. Wir sagen allen Helferinnen und Helfern: Ein herzliches Danke, dass Sie dabei waren und diese Erfahrungen geteilt haben! ■

„Schafftag“-Feedback der Teilnehmenden:

„Ein solcher Projekttag ist immer voller spannender, freudiger Begegnungen und wird den Auszubildenden weiter den Blick für das Wesentliche schärfen: voneinander lernen – füreinander da zu sein.“

Jörg Marx, Peter Hahn GmbH

„Soziale Verantwortung sehen wir nicht als Verpflichtung, sondern als Selbstverständlichkeit, die wir einfach leben. Unsere Auszubildenden erleben, dass ein positives und werteorientiertes Miteinander eine Bereicherung für alle darstellt.“

Karl Schnaithmann, Schnaithmann Maschinenbau GmbH

„Der SchaffTag ist eine gelungene Initiative der Diakonie Stetten. Tolles Konzept, macht weiter so!“

Michale Stutz, Alba Stuttgart GmbH

„Wir waren 2013 auch schon beim SchaffTag dabei und haben bereichernde Erfahrungen gemacht. Daher sind wir auch in diesem Jahr dabei, um Einblicke in die Welt von Behinderten zu erhalten, von und mit ihnen zu lernen und unseren persönlichen Horizont zu entwickeln. Danke, dass wir da sein durften.“

Cordula-Eva Bauer, Oskar Frech GmbH



Teilnehmende Firmen

Danke für den SchaffTag 2014...

...sagen wir Mitarbeitern und Vorgesetzten folgender Unternehmen und Institutionen:

Adolf Föhl GmbH & Co. KG, Rudersberg
ALBA Stuttgart GmbH, Waiblingen
Alfred Kärcher GmbH & Co. KG, Winnenden
AMF Andreas Maier GmbH & Co KG, Fellbach
AOK – Die Gesundheitskasse Ludwigsburg-Rems-Murr, Ludwigsburg
AOK – Die Gesundheitskasse Stuttgart-Böblingen, Stgt.
AOK – Die Gesundheitskasse Ostwürttemberg, Schwäbisch-Gmünd
AWK Arbeitsschutz GmbH & Co KG, Fellbach
Bernd Kußmaul GmbH, Weinstadt
CENIT AG, Stuttgart
CONTRACT Reifenhäuser&Karnath KG, Karlsruhe
Daimler AG, Stuttgart
Ernst Strassacker GmbH & Co. KG, Süßen
ITT Cannon GmbH, Weinstadt
Klinge Papierwerke GmbH & Co. KG, Remshalden
Landratsamt Rems-Murr-Kreis, Waiblingen
MüKo Maschinenbau GmbH, Weinstadt
Oskar Frech GmbH & Co KG, Schorndorf
Peter Hahn GmbH, Winterbach
PSD Bank RheinNeckarSaar eG, Stuttgart
Raiffeisenbank Weissacher Tal eG, Weissach im Tal
Schnaithmann Maschinenbau GmbH, Remshalden
Stadtverwaltung Schorndorf, Schorndorf
Walser Privatbank AG Niederlassung Deutschland, Stgt.



Kooperation
mit der
Stadt Waiblingen

Fort- und Weiterbildung im pädagogischen Alltag

Von der Fort- und Bildungsallianz der Stadt Waiblingen und der Ludwig Schlaich Akademie können auch Erzieherinnen und Erzieher anderer Gemeinden profitieren.

Text: Sabine Harscher-Wenzel

Die Stadt Waiblingen und die Ludwig Schlaich Akademie (LSAK) in Waiblingen kooperieren seit 2013 in der Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte der Kindertageseinrichtungen inhaltlich und organisatorisch.

Der Fachbereich Bildung und Erziehung, Abteilung Kindertageseinrichtungen hat gemeinsam mit der LSAK aktuell für 2015 ein neues interessantes Weiterqualifizierungs- und Fortbildungsangebot für pädagogische Fachkräfte zusammengestellt. Etwa 70 ein- und mehrtägige Veranstaltungen starteten im Januar und reichen bis Ende November. Darüber hinaus bietet die LSAK in Kooperation mit der Steinbeis Business Academy maßgeschneiderte Studiengänge für Erzieherinnen und Erzieher an. „Wir haben unser Fort- und Weiterbildungsprogramm in enger Abstimmung mit der Fachberatung der Stadt Waiblingen aufgelegt“, so Sabine Harscher-Wenzel, Leiterin des Bereichs Fort- und Weiterbildung der LSAK, „um gezielt auf die Bedarfe der Praxis einzugehen. Wir wollen Fachkräfte aus Waiblinger Einrichtungen aber auch aus der gesamten Region ansprechen.“

Friedhilde Frischling, von der Pädagogischen Fachstelle der Stadt Waiblingen, weiß die Qualität dieses Angebots zu schätzen. Denn die pädagogischen Mitarbeiter der Waiblinger Kindertageseinrichtungen und der Kommunalen Ganztagesbetreuung an Schulen, profitieren von dem gemeinsamen exzellenten Referentenpool, der aufgrund des engen fachli-

chen Austauschs entstanden ist. „Wir optimieren die Inhalte im ständigen Austausch und 2015 sind Fortbildungen im Programm, die es unseren pädagogischen Mitarbeitern ermöglichen, eigene Handlungsstrategien zu entwickeln, um den vielfältigen Herausforderungen des Arbeitsalltags zu begegnen,“ so Friedhilde Frischling. „Um den beruflichen Anforderungen nachzukommen, bedarf es an regelmäßigem fachlichen Input. Das Fort- und Weiterbildungsangebot ist vielfältig. Die Themenfelder reichen von Führen und Leiten, Kommunikation, pädagogischer Alltag in der Arbeit mit Kindern im Alter von eins bis 11 Jahren bis zu Angeboten, die die persönliche Entwicklung und Gesundheit der Fachkräfte in den Fokus rücken.“

Neu im Programm ist ein „Marte Meo Praktikerkurs“, eine Weiterbildung, die damit auch in unserer Region angeboten wird. Die von der Niederländerin Maria Aarts entwickelte Methode ist ein Modell, bei dem die Kommunikation mit Unterstützung von Videoaufnahmen sichtbar gemacht wird und dadurch gezielt Entwicklungsprozesse bei Kindern, Eltern und Fachkräften fördert. Hier werden besonders Fachberaterinnen und Leiterinnen von Kindertageseinrichtungen aus dem gesamten Rems-Murr-Kreis und auch angrenzenden Landkreisen angesprochen.

Ein fachlicher Austausch innerhalb der Kurse mit Teilnehmenden von anderen Trägern und Gemeinden sei ein zusätzlicher Gewinn und nur möglich, weil es einen Anbieter wie die Ludwig Schlaich Akademie in Waiblingen gibt, so Frischling.

„Ein weiterer Pluspunkt für die Fort- und Weiterbildungen ist der Wissenstransfer zwischen Ausbildung und Fortbildung“, erklärt Sabine Harscher-Wenzel, denn die LSAK bietet die Weiterbildung zur Praxisanleiterin bzw. Praxisanleiter in der Erzieherinnenausbildung an, und in der Fachschule für Sozialpädagogik die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher nach dem Praxisintegrierten Modell (PIA). ■



LSAK-Fortbildungen

Weitere Infos und Überblick unter dem Stichwort Fort- und Weiterbildung auf der Website www.LSAK.de oder telefonisch unter 07151 9531-4696. Kontakt per E-Mail: weiterbildung@LSAK.de

Erhalt von Gesundheit ist zentrales Anliegen

Ende Januar fand die Abschlussveranstaltung des Projekts zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) mit den Führungskräften aus dem Bereich Wohnen und Offene Hilfen und der Mitarbeitervertretung in Stetten statt. Insgesamt 20 Kleinprojekte befassten sich mit verschiedenen Aspekten des BGM. Bei der Abschlussveranstaltung stellten die Projektteilnehmer ihre Projekte und Maßnahmen vor und erläuterten, wie sie diese in den Arbeitsalltag integriert hatten. Diese Maßnahmen sind bereits Bestandteil des Führungsmodells und stellen die Basis für die Weiterentwicklung der Führungskultur im Bereich Wohnen und Offene Hilfen dar. „Wir verbringen einen großen Teil unserer Lebenszeit bei der Arbeit und daher ist es wichtig, dass wir uns dort wohlfühlen. Der Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit ist ein zentrales Anliegen der Diakonie Stetten und wir wollen nicht nur für unsere Zielgruppen eine hohe Lebensqualität bieten, sondern auch für unsere Mitarbeitenden“, betonte Pfarrer Rainer Hinzen, Vorstandsvorsitzender der Diakonie Stetten bei seinem Grußwort. Das Projekt zum BGM startete bereits in 2008 und wurde von der DAK finanziell unterstützt sowie der Firma Motio eng begleitet.

Die Optimierung der Handlungsabläufe im Gruppenalltag, die Neustrukturierung der Teamgespräche, eine Analyse der Überlastungsfaktoren oder eine verstärkte Wertschätzung waren unter anderem Ziele, die sich die Führungskräfte in den Kleinprojekten gesetzt hatten. Bei der Abschlussveranstaltung thematisierten sie, welche Erfahrungen in den Projekten gemacht wurden: So wurde im Kleinprojekt zur Reduktion der Überlastung der Mitarbeitenden in den neuen Wohnhäusern unter anderem erreicht, dass inzwischen klare Strukturen der Gruppen bestehen und individuelle Tages-



pläne für die Bewohnerinnen und Bewohner erstellt werden. Auch die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung, die Anfang 2014 durchgeführt wurde, wurden an diesem Tag in den Blick genommen und Maßnahmen die sich daraus für das Jahr 2015 ableiten, wurden vorgestellt. „Es ist wichtig, dass wir diese ersten erfolgreichen Maßnahmen, die wir jetzt in den Kleinprojekten erarbeitet haben ständig weiterentwickeln und dauerhaft in unseren Arbeitsalltag integrieren“, sagte Rainer Hinzen. ■ Text: Hannah Kaltarar

„im Leben“/Ausgabe Oktober 2014

Noch wenige Exemplare „im Leben: Gesundheit“, gibt es bei silke.rosenberg-baehr@diakonie-stetten.de



Schwerpunktthema – Mitarbeitende antworten:



Am Neujahrsempfang von der Redaktion „im Leben“ befragt:
Katja Torres,
Altenpflegerin, Mentorin

Finden Sie, dass die Arbeit in der Diakonie Stetten immer komplexer

(vielschichtig, auch kompliziert) wird?
Nein, eigentlich nicht.

Welche beruflichen oder privaten Vorsätze haben Sie für das Jahr 2015?

Ein Vorsatz ist, dass ich gerne eine Weiterbildung machen würde.



Am Neujahrsempfang von der Redaktion „im Leben“ befragt:
Silke Layer, Wohnen Team Sb 50

Finden Sie, dass die Arbeit in der Diakonie Stetten immer komplexer (vielschichtig, auch kompliziert) wird?

Für mich ist die Arbeit relativ gleich geblieben, jedoch sind manche administrativen Tätigkeiten komplexer geworden. Früher konnte vieles schnell über das Telefon geregelt werden. Heute wird für fast alles ein Formular benötigt. Außerdem fehlen oft konkrete Ansprechpartner.

Welche beruflichen oder privaten Vorsätze haben Sie für das Jahr 2015?

Ich habe keine konkreten Vorsätze, aber ich wünsche mir, dass das neue Jahr so läuft wie das alte Jahr.



Das 1x1 der Kaufleute

Warum Richtlinien beim Einkauf sinnvoll sind

Immer wieder fragen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Abteilung „Zentraler Einkauf der Diakonie Stetten“ an, ob sie einen Selbsteinkauf tätigen können, so zum Beispiel selbst einen Kühlschrank für einen Bewohner auf der Wohngruppe im Fachhandel einzukaufen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einkauf weisen dann freundlich auf die geltenden Beschaffungswege hin, die in der Verfahrensanweisung Beschaffung hinterlegt sind. Wie sinnvoll eine zentrale Beschaffung ist, weil zeit- und geldsparend, ist dem Einzelnen in der Betreuung und Pflege oft nicht bewusst. Folgendes Rechenbeispiel stellt dar, welche Art der Beschaffung ermöglicht, mehr Zeit für den Klienten zu haben, und in vielen Fällen bekommt der Zentraleinkauf für viele Güter ganz andere Konditionen.

Beispiel: Ein Kühlschrank im Wert von 150,00 Euro soll vom Taschengeld einer Bewohnerin für ihr Zimmer gekauft werden. Wenn ein Mitarbeiter aus der Gruppe diesen Kühlschrank bei einem der umliegenden Fachgeschäfte selber einkauft, muss er Zeit aufwenden: zum Fachgeschäft hinfahren, sich beraten lassen, einkaufen, verladen, zurückfahren, ausladen. Da gehen gut und gerne zweieinhalb bis drei Stunden Arbeitszeit drauf. Aber nicht genug, der Einkaufsbeleg muss nun noch auf einer der Nebenkassen oder der Hauptkasse manuell verbucht werden und dann muss die Fahrt noch als Dienstfahrt abgerechnet werden, wenn der Mitarbeitende vielleicht seinen privaten PKW nutzte, weil der eben schneller verfügbar war. Sieben bis acht Prozessschritte, die in Summe viel höhere sogenannte Prozesskosten verursachen, als wenn man die Bestellung beim Einkauf gemacht hätte.

Geht die Beschaffungsmeldung wie in der Verfahrensanweisung beschrieben beim Einkauf ein, holt dieser umgehend ein entsprechendes Angebot ein und erstellt den Auftrag für den Lieferanten. Einen Tag nach der Auftragserteilung kann der Kühlschrank schon im Haus entgegen genommen werden. Und ein paar Tage später wird die Rechnung bezahlt. Die dafür aufgewendete Gesamtprozess-

bzw. Arbeitszeit beträgt ca. 15 Minuten und beinhaltet nur vier Prozessschritte.

Wenn man diesen Unterschied der Prozessschritte in Euro ausdrücken möchte, so wären in diesem Fall für den Einkauf des Kühlschranks durch den Mitarbeiter ca. 100 Euro Mehrkosten angefallen. Diese Mehrkosten trägt nicht die Bewohnerin oder der Bewohner, sondern die Gruppe bzw. der Geschäftsbereich.

Zusammenfassend kann man sagen, dass „Selbsteinkäufe“ grundsätzlich höhere Prozesskosten verursachen. Allerdings gibt es sicherlich auch Beschaffungen, bei denen ein schneller „Selbsteinkauf“ sinnvoll ist: sei es wegen der Sache an sich, die eingekauft wird oder aus pädagogischen Gründen. Wichtig ist, sich bewusst zu machen, dass mit jedem „Selbsteinkauf“ auch Kosten anfallen, die nicht mit auf der Rechnung oder dem Beleg stehen. Und - weniger aufgewendete Arbeitszeit für die Beschaffung, bedeutet ein Mehr an wertvoller Arbeitszeit auf der Gruppe. Zeit, die den Bewohnern auf der Gruppe zu Gute kommt.

Text: Daniel Groß



Richtlinie VA Beschaffung

Zu finden ist die Richtlinie VA Beschaffung im Intranet unter [Stetten/Wichtige Dokumente/Einkauf](#) oder bei Ihren zuständigen Führungskräften.

Eigener Einkauf durch Gruppen MA		Beschaffung durch Einkauf	
1. Anfahrt nach Endersbach	= 10 min	1. Anfrageprozess	= 5 min
2. Abwicklung Kaufvorgang inkl. „umschauen was es noch so gibt“	= 60 min	2. Bestellung über SAP	= 3 min
3. Einladen Kühlschrank	= 5 min	3. Warenannahme u. Kontrolle	= 5 min
4. Rückfahrt nach Stetten	= 10 min	4. Rechnungsbearbeitung in SAP inkl. Verbuchung und Zahlung	= 2 min
5. Ausladen und vertragen	= 15 min	Gesamt Prozess-/Arbeitszeit	ca. 15 min
6. Bearbeitung und Verbuchung Hauptkasse auf Taschengeld	= 15 min	Ergebnis durch Abwicklung über Einkauf:	
7. Abrechnung Fahrtkosten + Verbuchung	= 10 min	• Weniger Prozessschritte	
Arbeitszeit beteiligter Mitarbeiter	ca. 35 min	• Mitarbeiter kann auf Gruppe bleiben	
Gesamte Prozess-/Arbeitszeit	ca. 160 min	• Belieferung innerhalb 24 Stunden	
		• Kostenersparnis für Bewohnerin und Bereich	
		• niedrigere Prozesskosten (ca. 100 Euro)	

Ein Einsatz, der Jung wie Alt bereichert

„Was wir bereits über Jahre leben, haben wir nur noch in eine verbindliche Form gebracht“, betont Rita Richter, Haus- und Pflegedienstleitung im Alexander-Stift Rudersberg. Gemeinsam mit Eberhard Messer, Rektor am Schulzentrum Rudersberg, unterzeichnete sie den Vertrag zur Bildungspartnerschaft. Kontakte zwischen Schulzentrum und Alexander-Stift gibt es seit Eröffnung des Gemeindepflegehauses vor vierzehn Jahren zuhauf. In den letzten Jahren wurde die gute Zusammenarbeit zusehends ausgebaut. Nahezu jedes Jahr kommen Achtklässler der Realschule im themenbezogenen Projekt „Soziales Engagement“ für mindestens 20 Stunden und Neuntklässler der Realschule wie auch Werkrealschüler der Klassen acht und neun zum Berufsorientierungspraktikum ins Gemeindepflegehaus.

Darüber hinaus beteiligt sich das Alexander-Stift aktiv an der schuleigenen Berufsbörse, die stets im November am Schulzentrum stattfindet und auf der sich die Jugendlichen direkt über Ausbildungsmöglichkeiten informieren können. Nicht selten entsteht aus solch einem Erstkontakt ein Ausbildungsverhältnis. Jedenfalls gibt es im Gemeindepflegehaus so manchen ehemaligen Praktikanten, der heute als Pflegefach-



Foto: Schulzentrum Rudersberg

Konrektorin Anke Gulba (Federführung Bildungspartnerschaften sowie Berufsorientierung in der Realschule und Werkrealschule), Rektor Eberhard Messe und Rita Richter, Haus- und Pflegedienstleitung Alexander-Stift Rudersberg.

kraft tätig ist, weiß Rita Richter zu berichten. „Im Hinblick auf den Fachkräftemangel ein lohnenswerter und wichtiger Einsatz.“ ■

Text: Birgit Hardtke

Orff-Instrumente für Kita Baumhaus

Spende für Kinder



Scheckübergabe durch Dr. Stefan Schick von Star Care. (v.l.n.r.): Winfried Blauhorn, Heiderose Maaß (Vorstand Diakonie Stetten), Roland Möll, Dr. Stefan Schick, Wolfgang Ebert.

Die Reinerlöse des Benefizkonzerts am 9.2.15 mit dem Männerquartett „Die Frischlinge“ auf dem Theaterschiff in Stuttgart-Bad Cannstatt gingen über Star Care an die Kindertagesstätte Baumhaus in Waiblingen. Am Ende des Abends mit Schlagern unter dem Motto „Girls, Girls, Girls“ konnte die Leiterin der Kita Julia Gümbel den Scheck entgegennehmen, mit dem ein Orff-Instrumentarium angeschafft wird. ■



Preisrätsel

An advertisement for a riddle contest. It features a photograph of three smiling children. Overlaid on the photo is a puzzle card with the text: 'Bildung für Kinder und junge Menschen', 'Sie suchen eine Grundschule, Sonderschule oder Realschule? Wir lernen und leben Inklusion!', and 'Drei Schulen unter einem Dach in Stuttgart-Heslach'. The Diakonie Stetten logo and 'Torwiesenschule' are also visible. Below the photo, the text reads: 'Die Torwiesenschule der Diakonie Stetten in Stuttgart-Heslach ist' followed by a list of options: 'a.) Realschule', 'b.) Sonderschule', 'c.) Grundschule'. A purple circle contains the text 'Einsendeabschluss: 24. April 15'. At the bottom, it says 'Aufgepasst: Es sind mehrere Antworten möglich! Dem Gewinner winkt ein Einkaufsgutschein für das „Zepelino“ des BBW Waiblingen im Wert von 20 Euro. Eine Barauszahlung ist leider nicht möglich. Senden Sie Ihre Lösung bis 24. April 2015 an sibylle.kessel@diakonie-stetten.de'. The final line reads: 'Die Gewinnerin der Preisrätsels der Dezember-Ausgabe von „im Leben“ war Silke Wallisch, BBW.'

„Zamma“-Kurs zum Inklusionsbegleiter



„Zamma“ neue Wege gehen, unter diesem Projekttitel startete im Februar ein Kurs der Diakonie Stetten, bei dem sich Interessierte als Inklusionsbegleiter qualifizieren können. Das Projekt wird von der Baden-Württemberg Stiftung und der Paul Lechler Stiftung gefördert und von einem breiten Netzwerk unterstützt.

In drei Wochenend-Modulen zwischen Februar und April erfahren die Teilnehmenden Hintergründe zu den Themen „Behinderung“ und „Inklusion“, ergänzt durch verschiedene Beratungs- und Schnupperangebote und erhalten am Ende des Kurses das Zertifikat „geschulter Inklusionsbegleiter“. Das Netzwerk, bestehend aus den Fachstellen für Bürgerengagement in Waiblingen, Fellbach und Weinstadt, der Stabsstelle für Inklusion der Stadt Fellbach, der AWO Fellbach, dem Bürgernetz Kernen, dem Kreisjugendring Rems-Murr, dem Diakonischen Werk Württemberg und der VHS Unteres Remstal, setzt sich dafür ein, dass Inklusion vor Ort gelingen kann.

Teilhabe aller Menschen, in der Schule, am Arbeitsplatz, im Wohnviertel, im Verein oder bei Freizeitveranstaltungen, ist nicht immer selbstverständlich: Manchmal fehlt es an Begleitpersonen. Damit Inklusion in Zukunft reibungsloser gelingt, erhalten Interessierte des kostenlosen Qualifizierungsangebots das Rüstzeug für eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe: die Förderung eines selbstverständlichen Miteinanders von Menschen mit und ohne Behinderung.

Stephanie Flaus, Diplompädagogin in der Diakonie Stetten und Projektleiterin, betont: „Jeder der Interesse hat kann kommen, auch ohne vorher Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen gemacht zu haben.“ Die ehrenamtlichen Tätigkeiten nach der erfolgreichen Teilnahme des Kurses sind vielfältig und können von den Inklusionsbegleitern selbst bestimmt werden. Aufgaben können sein: Begleiten von Menschen mit Behinderung beispielsweise zu Veranstaltungen, Gemeindefesten oder Freizeitaktivitäten.

Die Mitglieder des Netzwerks möchten die Teilnehmenden auch über den Kurs hinaus unterstützen: „Nach dem Kurs werden die Inklusionsbegleiter bei ihren Tätigkeiten beraten und es wird eine enge Begleitung geben“, erklärt Constanze Weller-Meng, von der Geschäftsstelle Waiblingen Engagiert. Dadurch soll die Nachhaltigkeit des Kurses sichergestellt werden. ■



Zamma-Inklusionsbegleiter

Die nächsten Kurse werden im ...stattfinden. Infos gibt es bei stephanie.flaus@diakonie-stetten.de, Telefon 07151 9531-4231 oder unter www.projekt-zamma.de

Evangelische Gesamtkirchengemeinde Birkmannsweiler:

Helferfest für die Ehrenamtlichen

Die evangelische Gesamtkirchengemeinde von Birkmannsweiler, Höfen und Baach veranstaltete Anfang Februar ein Helferfest für die Ehrenamtlichen der Gemeinde. Auch Bewohnerinnen und Bewohner der Außenwohngruppe Birkmannsweiler der Diakonie Stetten waren erstmals beim gemeinsamen Fest anwesend und zeigten, dass sie nicht nur in der Gemeinde viele Freunde haben, sondern sich auch selbst ehrenamtlich einbringen. „Ich wohne seit 2007 in Birkmannsweiler und fühle mich hier sehr wohl, weil ich viele Freunde gefunden habe“, erzählt Karin Wilhelm, die regelmäßig mit ihren Mitbewohnern den Gemeindebrief austrägt. Auch Ingo Molz ist in der Gemeinde angekommen: „Ich helfe immer gerne bei den Gemeindefesten in der Küche beim Spülen“. Für die Gemeinderätin Christa Klöpfer ist der ehrenamtliche Einsatz der Außenwohngruppe Birkmannsweiler sehr wertvoll, denn „sie sind immer präsent und jederzeit ansprechbar, wenn man Unterstützung benötigt“. ■

Text: Hannah Kaltarar



Foto: Leo Jünger

Die Bewohnerinnen und Bewohner der Diakonie Stetten feierten mit Betreuerin Sabine Bröckmann (3.v.l.) und Pfarrer Hartmut Greb.

Windräder für Logopädiepraxis

Es ist nicht das erste Mal, dass die Remstal Werkstätten und die Inhaberin einer Logopädiepraxis in Fellbach, Christine Moritz, eine Kooperation eingehen. Dieses Mal lautete der Auftrag, Windräder mit dem Logo und der Adresse der Logopädiepraxis herzustellen. „Ich arbeite in meiner Praxis immer wieder mit Menschen mit Sprach- und Schluckstörungen aus der Diakonie Stetten und finde die Produkte der Remstal Werkstätten klasse“, sagt Christine Moritz. Weil ihr die Windräder so gut gefallen und sie gut damit werben kann, bestellte sie gleich weitere 60 Stück. „Vor kurzem kamen wir auf die Idee, dass wir die Windräder für Firmen mit deren Logos herstellen könnten“, erzählt Werkstattgruppenleiter Bernhard Thiel. Sein Auszubildender Markus Zaklikowski, der im Umgang mit Grafik und Design geübt ist, entwarf dann das Layout. Anschließend bekam das Berufsbildungswerk den Druckauftrag.

Die Herstellung der Windräder mit einem Durchmesser von rund 28 Zentimetern bereitet Ulrich Rochau aus der Werkstatt in Stetten besonders viel Freude. Fein säuberlich setzen er und seine Kollegen Dieter Jensen und Nicole Betsch die Einzelteile der Windräder zusammen. „In der Mitte des Papiers ist eine Markierung in die ich mit der Lochzange ein

Loch mache“, erklärt Ulrich Rochau, der von seinem Betreuer Bernhard Thiel bei den Einzelschritten unterstützt wird. Dieser kann sich gut vorstellen, noch mehr Aufträge von Firmen oder Einrichtungen anzunehmen. ■



Auftragsannahme:

Wer gerne einen Auftrag vergeben möchte, kann sich direkt an den Leiter Technik und Vertrieb Holger Kirr unter 07151 9531-4409 oder Holger.Kirr@remstal-werkstaetten.de wenden. Der Preis variiert je nach Stückzahl.

Kooperation zwischen LSAK und Remstal Werkstätten

„Aktives Grillen“ auf der Hangweide

Ein Grillfest im Winter? Warum nicht, dachten sich 17 Studierende der Ludwig Schlaich Akademie, die dort in Vollzeit eine Ausbildung zum Arbeitserzieher oder zur Arbeitserzieherin machen.

Im Fach Didaktik und Methodik lernen sie, wie man unterschiedliche Menschen mit Erfolg anleiten und gezielt fördern kann. Um das auch in der Praxis auszuprobieren, kamen sie auf die Idee, gemeinsam mit Mitarbeitenden der Gärtnerei Hangweide ein Grillfest vorzubereiten und durchzuführen.

Die Gärtnerinnen und Gärtner mit und ohne Behinderung waren mit Feuereifer bei der Sache. Ob es nun darum ging, die Grillstellen vorzubereiten, Gemüse aufzuspießen oder Stockbrotteig um die Stöcke zu wickeln - überall waren sie engagiert und aktiv dabei. Innerhalb kürzester Zeit verwandelte sich der Hof der Gärtnerei in einen kleinen Festplatz mit drei Feuerstellen.

Schon seit längerer Zeit besteht eine fruchtbare Kooperation zwischen der Ludwig Schlaich Akademie und der Gärtnerei Hangweide. Immer wieder haben Studierende die Möglichkeit dort in den Remstal Werkstätten Praktika zu absolvieren



Foto: Silke Pörei

oder durch Besuche mit ihrer Klasse einen fachlich geleiteten Betrieb kennen zu lernen.

„Es hat Spaß gemacht, nette neue Menschen kennen zu lernen“, fasste Ralf Schmidt, ein Mitarbeiter der Gärtnerei, den Nachmittag zusammen und alle Beteiligten könnten sich gut vorstellen, wieder etwas zusammen zu unternehmen. ■

Text: Beate Fischer



Stuttgarter Zeitung / S-Süd & S-Ost 02.02.2015

Schulkonzept der Inklusion ist Segen und Fluch

S-Süd. Nur bei Grundschulern erlebt die Torwiesenschule in Stuttgart-Heslach einen Boom. Bei den Erstklässlern gibt es dreimal so viele Anmeldungen wie Plätze. Großer Andrang beim Tag der offenen Tür am Samstag, 31. Januar 2015.

Stuttgarter Zeitung / Innenstadt 18.02.2015

Schüchternen steht der Liebesengel zur Seite

Die Diakonie Stetten richtet eine Kennenlernparty zum Verlieben für geistig behinderte Menschen aus. Einmal im Jahr laden die Offenen Hilfen der Diakonie

Stetten mit Sitz in der Fritz-Elsass-Straße zu einem Abend zum Anbandeln ein.

Waiblinger Kreiszeitung 16.02.2015

Gute Laune inklusive

Faschingsparty der Diakonie Stetten mit der Guggenmusik „Elefantis“. Fast hätte sie gar nicht stattgefunden, die bereits traditionelle Faschingsparty der Diakonie im Café La salle. Aber dann war sie so gut besucht und so schön wie nie.

Waiblinger Kreiszeitung 29.01.2015

Treffpunkt außerhalb des Gewohnten

Jugendliche mit und ohne Behinderung aus Kernen treffen sich immer dienstags zwischen 19 und 21 Uhr im Jugendhaus in Stetten. Der offene Treff ist ein Angebot der Diakonie Stetten in Kooperation mit dem mobilen Jugendreferat Kernen und wird von den Jugendlichen begeistert angenommen.

Waiblinger Kreiszeitung 21.01.2015

Zusammen macht's mehr Spaß

„Zamma“ neue Wege gehen, unter diesem Projekttitel startet ab Februar 2015 ein Kurs der Diakonie Stetten, bei dem sich Interessierte als Inklusionsbegleiter qualifizieren können.

Frauen-Beauftragte in Einrichtungen

Eine gute Idee!



Susanne Hasel und Sarah Sorko trainieren Frauen-Beauftragte und ihre Unterstützerinnen in Einrichtungen. Sie haben dafür mit anderen Frauen aus Deutschland eine Ausbildung gemacht. Susanne Hasel ist Betreuerin in einer Frauen-Wohn-Gruppe in der Diakonie Stetten. Sarah Sorko ist Mitarbeiterin der Remstal-Werkstätten.

In der Ausbildung ist alles in Leichter Sprache gemacht worden. Als Trainerinnen für Frauen-Beauftragte werden Susanne Hasel und Sarah Sorko alles in Leichter Sprache machen.

Warum sind sie Trainerinnen geworden? Der Grund: Es soll Frauen-Beauftragte in allen Werkstätten und Wohn-Einrichtungen für behinderte Menschen geben. Susanne Hasel und Sarah Sorko sind Lehrerinnen für alle Einrichtungen in Baden-Württemberg. Sie geben Frauen in Einrichtungen Unterricht. Frauen, die das bei den Trainerinnen Susanne Hasel und Sarah Sorko gelernt haben, heißen dann Frauen-Beauftragte.

Jede Beauftragte hat eine Unterstützerin. Die hilft der Frauen-Beauftragten bei ihrer Arbeit. Eine Unterstütze-



Foto: privat

Susanne Hasel (links) und Sarah Sorko.

rin ist eine Frau ohne Lern-Schwierigkeiten. Wenn Frauen in Einrichtungen Ärger und Probleme haben, können sie zu der Frauen-Beauftragten gehen. Die Beauftragten helfen, dass sich Frauen in Werk-Stätten und Wohn-Einrichtungen gut fühlen und keine Angst haben müssen. Frauen-Beauftragte machen sich stark für die Frauen. Sie informieren Frauen über ihre Rechte. Sie sind Vertrauens-Personen für die Frauen. ■ *Text: Susanne Hasel*

„Schreiben gibt ein gutes Gefühl“

Manfred Luczinski ist an Schizophrenie erkrankt und arbeitete bis vor kurzem in der Rehawerkstatt der Remstal Werkstätten der Diakonie Stetten. Seit 2013 schreibt er Gedichte und inzwischen hat er eine ganze Sammlung unterschiedlichster Werke. Auch das Schreiben hat Manfred Luczinski geholfen, den Weg zurück ins Leben zu finden.

Text: Hannah Kaltarar



Manfred
Luczinski

140 Gedichte und sechs Kurzgeschichten hat Manfred Luczinski in den vergangenen eineinhalb Jahren zunächst handschriftlich mit Füller verfasst und anschließend am Computer abgetippt. In seinen Gedichten mit Titeln wie „Sternengold“, „Einfach so“, „Panoramablick“ oder „Stillschweigen“ verarbeitet der 50-Jährige unterschiedlichste Themen. Da erzählt er vom Glück, einen anderen Menschen zu kennen, von der Faszination und Einzigartigkeit der Natur, von dem Mut, sich streiten zu können oder von der Schönheit

des Winters. „Das Schreiben bedeutet mir sehr viel, denn es gibt mir ein gutes Gefühl. Da kann ich mich frei machen, der Druck wird weniger und ich schreibe mir die Dinge einfach von der Seele“, erzählt Manfred Luczinski, der seit 1996 an Schizophrenie erkrankt ist und in den vergangenen sieben Jahren in der Rehawerkstatt der Remstal Werkstätten beschäftigt war. Seit diesem Jahr macht der gelernte Fensterbauer und spätere kaufmännische Angestellte ein Praktikum in einer Fellbacher Firma, das von einem Jobcoach der Rehawerkstatt begleitet wird. Er hofft, dass er anschließend auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz weiter bei der Firma arbeiten kann.

Inzwischen traut sich Manfred Luczinski, der „die klassische Variante der Gedichte in Reimform“ liebt, auch kleinere Lesungen zu halten. Das war nicht immer so: Erst nach eindrücklicher Überredung seines Freundes und studierten Sonderpädagogen Karl-Rüdiger Marion, wagte Manfred Luczinski mit einer ersten Lesung in 2014 im damaligen Café von Karl-Rüdiger Marion in Beutelsbach den Schritt an die Öffentlichkeit. Seither trägt er gelegentlich bei unterschiedlichen Veranstaltungen der Diakonie Stetten seine Werke vor. „Die Gedichte ermöglichen es mir, eine Brücke zwischen mir und der Umwelt zu schaffen und mich zu öffnen. Ich merke, dass ich gelernt habe, wieder mehr auf Menschen zuzugehen“, erklärt Manfred Luczinski, der in Weinstadt-Beutelsbach lebt und eine erwachsene Tochter hat. Die Lesungen und das Schreiben stellen für den bescheidenen Dichter, der Rilke besonders mag, eine große Perspektive dar. „Es hat zehn Jahre gedauert, bis ich mich selbst wieder erkannt habe“, sagt Manfred Luczinski und weiß gleichzeitig, dass er nur noch nach vorne schauen will. ■

Die Inspiration für seine Gedichte findet Manfred Luczinski auf unterschiedlichste Weise: Aufgrund einer Postkarte mit einem roten Wichtelmännchen entstand sein Gedicht „Sternengold“. Eine traurige Stimmung veranlasste ihn, sein Gedicht „Schindmähre“ zu verfassen, in dem es um ein Pferd geht, das stürzt und dadurch zu Tode kommt.

Manfred Luczinski ist froh, „dass er diese Gabe des Gedichteschreibens entdeckt“ hat und auch „anderen damit eine Freude machen kann“. Er hat den „kleinen Traum vielleicht einen Gedichtband zu veröffentlichen“. „Da benötige ich aber Hilfe dabei“, sagt er. Eine Künstlerin des Esslinger Vereins „Kultur am Rand“ hat sich bereit erklärt, den Gedichtband zu illustrieren. So fehlt praktisch nur noch der Verlag.

Einfach so

*Einfach so:
Schön, Dich zu kennen.
Man muss nicht
alles
beim Namen nennen.
Ein Wort
durch
viele Silben
trennen.
Einfach so:
Schön, Dich zu kennen.*



Lesungen

Falls ein Verlag Interesse hat, einen Gedichtband zu veröffentlichen oder bei Interesse an Lesungen von Manfred Luczinski: Kontakt über Hannah Kaltarar, hannah.kaltarar@diakonie-stetten.de

Innovation, Inklusion und Individualität

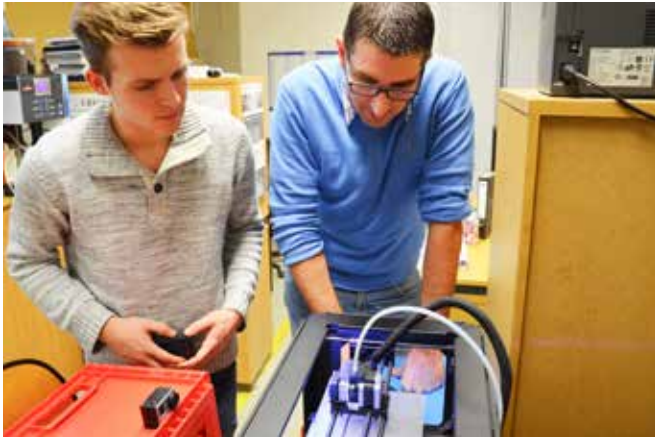


Foto: Sibylle Kessel

Der Lorcher Schüler Ruben Jentschke und Andreas Kemmer, Bereich Technik und Vertrieb, am 3D-Drucker der Remstal Werkstätten.

Schülerfirma will ca. 300 – 400 selbstentworfene Smartphonehüllen für 15 Euro das Stück auf den Markt bringen. Die Produktion erfolgt mit einem 3D-Drucker, der aus recyceltem Kunststoff Hüllen für die Smartphones der Marktführer herstellt. Diese werden dann über einen eigenen Online-shop ab Frühjahr 2015 verkauft. Vorher werden die Handyhüllen nach Kundenwunsch im BBW Waiblingen lackiert und dann von den Remstal Werkstätten verpackt.

Weitere Partnerfirmen der Schülerfirma sind die Wilhelm Bahmüller Maschinenbau Präzisionswerkzeuge GmbH, die Firma Aurora Kunststoffe und HFConsulting. ■

Text: Sibylle Kessel

In der Entwicklungsphase griff Ruben Jentschke gerne auf das Angebot zurück, erste Erfahrungen am 3D-Drucker in der Werkstatt des Vorrichtungsbaus der Remstal Werkstätten in Waiblingen zu machen. Ob die Programmierung stimmt, welche technischen Voraussetzungen geschaffen werden müssen, waren Fragen, die im Vorfeld geklärt werden mussten, bevor man in Serie geht. „Es ist spannend für mich, die Theorie in die Praxis umzusetzen“, so der 17-jährige, der nach der Schule IT-Maschinenbau studieren will. Laut Portfolio hat sich die Schülerfirma das Ziel gesetzt, dem Massenprodukt Handyhülle eine neue Ausrichtung zu geben und sich an den Wertvorstellungen Innovation, Inklusion und Individualität zu orientieren.

Wirtschaftspatin Ursula Gössl-Schurr, Bereichsleiterin der Remstal Werkstätten in Lorch, ist von der Geschäftsidee der 13 Schülerinnen und Schüler der Kursstufe begeistert. Die



Foto/Quelle: www.recycl3D.de



Kontakt

Auf der Internetseite finden Sie alle Informationen zur Schülerfirma, Herstellung der Handyhüllen und auch den Webshop der Schülerfirma:

www.recycl3D.de



Special-Olympics

Am 28. Februar 2015 qualifizierten sich die „Remstalkicker 1“ der Diakonie Stetten im Special-Olympics-Fußballturnier in der Vorrunde Nord-Württemberg für die Endrunde der Baden-Württembergischen Meisterschaften am 18.4.2015.

Infos und Aktionen beim Tag der offenen Tür

Zum Tag der offenen Tür in der Torwiesenschule der Diakonie Stetten in Stuttgart-Heslach kamen zahlreiche Eltern mit ihren Kindern, die sich über das Konzept der Schule informieren wollten. Verschiedene Aktionen und Vorträge brachten den Interessierten das Schulleben der inklusiven Schule näher.

„Inklusion bedeutet für uns ein bestmöglicher Bildungszugang für alle. Das Lernen muss für jeden Einzelnen Sinn machen und daher gibt es bei uns verschiedene Unterrichtsformen“, erklärte Martina Heß, Schulleiterin der Torwiesenschule. Der klassische Frontalunterricht ist in der Torwiesenschule nicht möglich. Vielmehr gibt es einen ziel-differenzierten Zugang und „die Lehrer können dadurch viel besser auf die einzelnen Kinder eingehen“. Dazu gehöre auch, so Martina Heß, dass die Schüler für sich lernen und keine Noten, sondern persönliche Rückmeldungen bekommen. Mit verschiedenen Aktionen wie zum Beispiel einem Spieleparcours in der Turnhalle, der Herstellung von Stoff-



Mitmachspaß in allen Klassenzimmern.

buttons oder dem Verkauf von selbstgemachten Waffeln in der schuleigenen Küche gestalteten die Lehrenden sowie Schülerinnen und Schüler einen bunten Schulnachmittag. ■

Text und Foto: Hannah Kaltarar

Schülerinnen und Schüler informierten sich auf der Ausbildungsmesse in Welzheim

Diakonie Stetten auf Azubimessen

Helmut Seibold, Bereichsleiter für die Ostalb und Göppingen, und Nicole Wagenblast, Heilerziehungspflegerin in Ausbildung, informierten interessierte Schülerinnen und Schüler bei der 8. Interkommunalen Ausbildungsmesse über verschiedene soziale Ausbildungsberufe der Diakonie Stetten. Sie stellten außerdem die Möglichkeiten ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) oder einen Bundesfreiwilligendienst (BFD) zu leisten vor. 57 Firmen präsentierten sich auf der Ausbildungsmesse und warben um Nachwuchs. Die Firmen gewährten Einblick in mehr als 100 verschiedene Ausbildungsberufe. Zusätzlich wurden Workshops für die Schülerinnen und Schüler angeboten, wie beispielsweise „Richtig bewerben“.

„Die Schülerinnen und Schüler interessierten sich vor allem für die Themen FSJ und Bundesfreiwilligendienst“, erzählt Helmut Seibold. Zu beobachten war für ihn, „dass sich kein einziger junger Mann am Stand der Diakonie Stetten informierte.“ Dies begründet er auch mit der Abschaffung des Zivildienstes: „Durch den Zivildienst sind viele Männer bei uns geblieben, da sie gemerkt haben, dass ihnen die Arbeit mit Menschen Spaß macht.“

Viel Interesse bestand für den neuen Ausbildungsberuf des Heilerziehungsassistenten, der auch mit einem Hauptschulabschluss, erlernt werden kann. „Einige junge Frauen zeigten Interesse an einem sozialen Beruf, haben aber keine mittlere Reife. Ihnen konnten wir den Ausbildungsgang zur



In Welzheim: Nicole Wagenblast und Helmut Seibold warben auch für ein FSJ.

Heilerziehungsassistentin empfehlen. Außerdem gab es einige Fragen zu einem Dualen Studium“, erläutert Helmut Seibold. ■

Text: Lisa Wagner



Berufsorientierungsmessen

Die Personalabteilung der Diakonie Stetten und die Ludwig Schlaich Akademie waren auch am 6. – 7. März 2015 auf der Fokus Beruf der kreisweiten Ausbildungsmesse in Backnang vertreten.

16.04.2015, 13.00 – 16.30 Uhr
Tag der offenen Tür
Remstal Werkstätten in
Waiblingen,
Oppenländerstraße

19.04.2015, 11.00 – 18.00 Uhr
Siechenfeldfest
Remstal Werkstätten
Schorndorf öffnet dabei
auch ihre Türen

30.04.2015, 09.00 – 18.00 Uhr
Jungpflanzenverkauf
Gärtnerei
Hangweide

07.05.2015
Tag der Offenen Tür
BAZ Esslingen

08.05.2015, 09.00 – 18.00 Uhr
Jungpflanzenverkauf
Gärtnerei
Hangweide

19.6.2015
Schafftag

19.06.2015, 14.00 – 18.00 Uhr
Sommerfest
in Waiblingen,
Devizesstraße

05.07.2015, 10.00 – 17.00 Uhr
Jahresfest
Kernen-Stetten

21.06.2015
Ameisenbühltag
in Waiblingen,
Zeppelino-Laden geöffnet

25.07.2015, 10.00 – 17 Uhr
Jubiläum Assistenzdienst

26.7.2015, 10.00 Uhr – 11 Uhr
Gottesdienst im Grünen
Esslingen Wohnanlage
Innenhof der
Richard-Hirschmann-Straße
21-23

Osterfreude

Stufen nach oben
ins Licht
das mutlose Dunkel weicht
ich blinze
angstvoll schwer war mein Herz
doch jetzt eilt es freudig der Sonne
entgegen
befreit.

Anonym