

Unterwegs

DIE ZEITSCHRIFT

DER SAMARITERANSTALTEN

SAMARITERANSTALTEN



Transparenz

Sigrid Roßmann / pixelio.de

Titelthema

Drachenboot oder das Geheimnis der Transparenz

Burgdorf-Schule

„Was machen wir heute?“ –
Wenn Burgdorf-Schüler durchblicken wollen.

Gemeinnützige aufwind GmbH

„Sieben Tische“ und Hausaufgaben für die Landesregierung

01 2016

Einblicke

TITELTHEMA

4

6 Aus den Bereichen:
Erwachsenenwohnbereiche

8 Christophorus-Werkstätten

10 Burgdorf-Schule

MITTENDRIN – DIE BEWOHNERSEITEN

13 Malvorlage

14 Ostern

17 Aus den Bereichen:
Erwachsenenwohnbereich

18 So bunt ist unser Glaube

20 Mitarbeitervertretung

22 Verwaltung

23 Korczak-Schule

24 Gemeinnützige aufwind GmbH

UNTERWEGS MIT...

26 ... Wolfgang Rose, Historiker



8



11



14



18



26



24

Ein Blick in die Glaskugel

Liebe Leserin, Lieber Leser,

Ein Blick in die Glaskugel – gewöhnlich meint man damit einen Blick in unbekannte Zukunft. Nur: mitunter ist auch die Gegenwart kaum durchsichtig! Da wüßte man gerne, was das Gegenüber vorhat oder würde gerne verstehen, wie die Anderen arbeiten, kurz: wohin die Reise geht. Nur halten die Einen mit ihren Absichten hinter dem Berg und das verunsichert die Anderen.

Möchten Sie ein Beispiel? Immer wieder erlebe ich in Vorstellungsgesprächen: Bewerberinnen und Bewerber versuchen die Antwort zu geben, von der sie meinen, dass der Fragende eben diese Antwort hören möchte. Also wird nicht selten eine offene, transparente Antwort gegeben; sondern eher eine, die für passend gehalten wird. Denn: Die Situation ist nicht transparent – das macht es so schwer, sich für eine Antwort zu entscheiden.

Ich glaube, wir legen uns manchmal selber Steine in den Weg, weil wir statt Transparenz mit Vermutungen umgehen. Schließlich kann man ja nie wissen.... Mit dieser Ausgabe versuchen wir, einen anderen Weg einzuschlagen. In der Redaktion haben wir uns verständigt, diesen Schritt zur Transparenz zu versuchen. Nicht als einen Blick in die Glaskugel, wohl aber als das Angebot, an einigen unserer alltäglichen Situationen deutlich werden zu lassen, was Transparenz bedeutet und bedeuten kann. Dabei war uns sehr klar: transparentes Denken und Handeln ist immer wechselseitig, ist Hol- und Bringepflicht, funktioniert als Angebot und Nachfrage.

Und manchmal muss man damit im Keller anfangen. Ja, auch der Aufbau eines Archivs gehört dazu. Denn nicht nur die Gegenwart, auch die Geschichte der Samariteranstalten bedarf der Möglichkei-

ten, transparente Antworten zu finden. Auf Fragen, was mit den Bewohnern zu anderen Zeiten hier geschehen ist.

Allerdings ist auch dies eindeutig: Wir wollen weder gläserne Bewohner/innen, noch gläserne Mitarbeiter/innen, keine gläserne Geschichte und keine gläserne Zukunft. Wo Menschen, wo individuelle Persönlichkeiten leben und arbeiten, ist transparentes Denken und Handeln wichtig, hat zugleich auch Grenzen.

Übrigens: die Reihe unserer Altarbilder ist jetzt vollendet. Mit dem Einzug in Jerusalem. Betrachten Sie den Esel – er ist wunderbar gelungen.

In diesem Sinne ein frohe Osterfest, sehr freundliche Grüße aus den Samariteranstalten

Ihr

Paul-Gerhard Vogt
Paul-Gerhard Vogt



Drachenboot oder das Geheimnis der Transparenz

Eine alte Redensart – sie kommt aus einem Spiel – lautet:
„Ich lasse mir nicht gerne in die Karten gucken!“

In einem Drachenboot sitzen Frauen und Männer, mit beiden Händen umklammern sie ein Paddel, an einem Bootsende ein Steuermann, am anderen eine Trommelfrau für den Takt. Sie verantwortet Schlag und Geschwindigkeit, er hält den Kurs. Alle anderen plagen sich ab, ihr Drachenboot möglichst schnell über die Distanz zu bringen.

Es ist absolut offensichtlich, was zu tun ist und wie das zu tun ist. Drachenbootrennen – ja meistens treten mehrere Boote gegeneinander an – sind nahezu absolut transparent. Für jeden ist ersichtlich, worum es geht. Unklar ist lediglich, welches Boot jeweils das schnellere ist, denn Kraft und Geschicklichkeit einer Mannschaft kann man nun wirklich erst am Ergebnis sehen.

Was Angela Merkel wann mit wem per Handy zu besprechen hat, ist absolut intransparent. Oder genauer: sollte es sein, dachte jedenfalls ein Jeder. Und dann kam Wikileaks und machte diese Gespräche transparent. Und seit dem ist Vertrauliches nur sehr begrenzt vertraulich, Geheimes, nur sehr begrenzt geheim.

Wenn die Samariteranstalten etwas planen, ist das für Bewohner und Mitarbeiter wie für die Öffentlichkeit in Fürstenwalde weder vertraulich noch geheim. Es darf ein Jeder erfahren, etwa wie die Villa Germania restauriert wird,

welcher Aufwand erforderlich ist, ein so altes, erhaltenswertes Haus zu bewahren und wieder einer Nutzung zuzuführen.

Was also hat es dann bloß mit dem Geheimnis der Transparenz auf sich? Eine alte Redensart – auch sie kommt aus einem Spiel – lautet: „Ich lasse mir nicht gerne in die Karten gucken!“ Es muss schließlich nicht jeder sehen, was für ein Blatt ich auf der Hand habe, welche Möglichkeiten ich habe, was ich vielleicht vorhabe, was mein Ziel ist.

Mitunter, so denken wohl viele Leute, ist es besser, die Anderen bekommen nicht mit, was ich will. Oder was da auf sie zukommt. Deshalb ist etwa die Renovierung der Staatsoper in Berlin, der Neubau des unterirdischen Bahnhofs in Stuttgart, die Elbphilharmonie in Hamburg oder – ja oder – der BER in Schönefeld nicht wirklich transparent gemacht worden. Denn wenn die Leute von Anfang an gewusst hätten, wie lange das dauert und vor allem was das kostet...

Ist übrigens eine wirklich ganz alte Geschichte. Wird doch schon von Adam und Eva auf den ersten Seiten der Bibel erzählt, dass sie sich verstecken. Oder antwortet der Brudermörder Abel auf die Frage, wo denn Kain ist: „Soll ich meines Bruders Hüter sein?“ Auch Petrus wollte nicht als Freund Jesu erkannt werden, wollte sich „nicht in die Karten

gucken lassen“ und schwor Stein und Bein: „Fürwahr, ich kenne diesen Menschen nicht!“

Im Drachenboot ist das etwas anderes. Da ist absolut transparent, was zu tun ist und wie das zu tun ist – und – das ist ja sofort zu sehen: wie es getan wird! Alles transparent, durchsichtig, für jeden erkennbar. Keine Geheimnisse. Sieg oder Platz, voller Erfolg oder geglückte Teilnahme – alles ist sofort durchsichtig. Deshalb ist es ja für Zuschauer auch spannend und interessant. Wo es nichts zu sehen gibt, scheint nichts zu passieren, ist es schnell langweilig.

In den Samariteranstalten von der Kita über die Schulen, die Wohnstätten, die Werkstatt, das Altenpflegeheim, Küche, Hausmeisterei, Verwaltung, geschieht täglich ganz viel, arbeiten viele Frauen und Männer. Und arbeiten wir transparent?

„Sicher“, werden Sie vielleicht sagen. „Schließlich müssen wir alles und jedes dokumentieren, haben die unterschiedlichsten Prüfungen und Tiefenprüfungen, ob fachliche Arbeit, Hygiene, ob Steuern und Sozialabgaben, ob Recht und Ordnung herrscht. Es ist die Pflicht der Einrichtung, darzulegen, offen zu legen und wenn ein Unglücksfall eintritt, ist zu beweisen, dass alle Vorschriften eingehalten wurden.“

Ich möchte gerne – und jetzt verlasse ich das Beispiel mit dem Drachenboot – diese Unterscheidung machen: Dokumentation ist eine Handlung – Transparenz ist eine Haltung. Dokumentation hält schriftlich fest, was wurde wann mit welchen Mitteln wo gemacht, verabredet oder angeordnet. Davon kann sich die Leserin oder der Leser ein Bild machen.

Dokumentation ist eine Handlung –
Transparenz ist eine Haltung.

Wenn ich mein Verhalten transparent, durchsichtig, mache dann sage ich, was ich vorhabe, ich erläutere Absicht und Ziel, lasse mein Gegenüber, meine Kolleginnen und Kollegen nicht im Unklaren, „wohin der Hase läuft“. Damit schaffe ich die Möglichkeiten, dass ich angefragt werden kann. „Ist das unser gemeinsames Ziel, so vorzugehen? Ist es gut und sinnvoll, so zu handeln?“ Vor allem aber: „Wird es den Menschen und dem Ziel der Arbeit gerecht?“ Kurz: Ich lasse mir in die Karten gucken!

Um das ganz deutlich zu machen: Transparenz kann nicht überall gelten. Ein Geheimdienst wird lächerlich, wenn er nichts geheim hält. Und nicht nur Bundeskanzlerinnen müssen auch absolut vertraulich reden können. Und niemand soll über jedes Wort, jeden Handgriff sprechen. Das wird Geschwafel. Vielmehr gilt es, sich in der Kunst zu üben, was ist tatsächlich „nicht der Rede wert“. Was aber ist wichtig, offen, durchsichtig zu machen? Ganz gewiss werden die Meinungen darüber auseinandergehen. Weil es unterschiedliche Interessen gibt. Es lohnt sich allemal, darüber zu diskutieren.

Was also ist dann das Geheimnis der Transparenz? Beim Drachenboot ist absolut offensichtlich was zu tun ist und wie das zu tun ist. Vor allem jedoch: Es wissen zuerst einmal alle voneinander, wer was tun will. Denn: Sie sitzen ja alle im gleichen Boot! Die Interessenlage ist ebenso offensichtlich, alle wissen von den gemeinsamen Interessen.

Das ist nach meiner Überzeugung das Geheimnis der Transparenz: gegenseitig die Interessen offen legen, miteinander entdecken, wo haben wir gemeinsame Interessen – und wie können wir diese miteinander und füreinander realisieren. Das gilt für Freundinnen und Freunde, für Dienstgeber und Dienstnehmer, für einen jeden, gleichgültig, wie immer jemand beeinträchtigt ist ... Übrigens: Mitarbeitergespräche, einschließlich Rückmeldung für die Führungskraft, sind hier ein exzellentes Übungsfeld, gemeinsame Interessen zu entdecken und zu benennen! Niemand muss in ein Drachenboot steigen, um das Geheimnis der Transparenz zu lüften. Aber: schaden kann es auch nicht!

■ Paul-Gerhardt Voget

Hier lesen Sie den Text „Drachenboot oder das Geheimnis der Transparenz“ in leichter Sprache.

Transparenz ist eine Haltung.

Transparenz heißt durchsichtig sein.

Transparenz heißt, dass alles was sie machen, für alle Menschen gut zu verstehen ist.

Haltung heißt Ansicht oder Denkweise.

Haltung heißt, eine Meinung zu etwas haben und mit dieser Meinung zu leben.

Jeder Mensch hat eine Haltung.

Wenn Sie ihr Tun transparent machen, sagen Sie was sie vorhaben.

Zum Beispiel:

- Sie sagen, was ihre Absicht ist.
- Sie sagen ihre Ziele.
- Sie sagen, was sie vorhaben.

Wenn Sie das erzählen, können ihre Mit-Menschen dazu Fragen stellen.

Das finden ihre Mit-Menschen gut.

Die Mit-Menschen fragen dann zum Beispiel:

- Ist das unser gemeinsames Ziel?
- Ist das gut?
- Macht das Sinn?

Wenn sie das machen, ist ihr Tun transparent.

Dazu gibt es eine Sprich-Wort.

Das Sprich- Wort heißt:

Sich in die Karten gucken lassen.

Das heißt, man hat keine Geheimnisse.

Transparenz geht nicht überall.

Viele Dinge müssen geheim bleiben:

Zum Beispiel:

- Geheime Informationen bei der Polizei
- Geheime Gespräche bei Angela Merkel.

Manchmal sind Informationen gar nicht wichtig.

Dann müssen die Informationen nicht transparent sein.

Es ist sehr schwer zu unterscheiden was wichtig ist und was nicht wichtig ist.

Jeder Mensch findet andere Dinge wichtig.

Jeder Mensch hat eine andere Meinung.

Es ist gut über Meinungen zu reden.

Dann kann man gemeinsam erkennen was wichtig ist.

■ Mario Stein

„Für welchen Bewerber entscheiden WIR uns?“

Seit ca. zwei Jahren arbeiten WIR an einem „Bewerbungsprojekt“, welches zunehmend positive Resonanz erfährt.

WIR – das sind Punktrichter, die sich aus Mitarbeitern und Bewohnern des Wohnbereiches Emmaus/Rosalienhof/Marienheim zusammen setzen.

In unserem Wohnbereich erhalten ausgewählte Bewerber (Auswahl treffen Wohnbereichsleiterin (WBL) und Fachkraft mit besonderer Verantwortung (FK+)) drei Bewerbungstermine.

1. Bewerbungsgespräch mit der WBL und FK+, die theoretische Fragestellungen zu pädagogischen Gesichtspunkten, Fragen zur sozialen Kompetenz und zu Beweggründen für die Bewerbung beinhalten.
2. Kennenlernen des Wohnbereiches durch Mitlaufen und Reflexionsgespräch mit einer FK der zukünftigen Wohngruppe (praktische Herangehensweise und Arbeitsabläufe)
3. Bewerbungsgespräch mit Bewohnern aus dem Wohnbereich, die Fragen an den Bewerber stellen, die sie für sehr wichtig halten (Klienten bezogene Wertschätzung).

Alle drei Termine werden nach vorgegebenen Kriterien bewertet. Der Bewerber mit den meisten Punkten wird eingestellt. Warum haben WIR uns für ein derart aufwendiges Bewerbungsverfahren entschieden?

VISION

Den „Besten“ zu entdecken und entsprechend einzustellen.

STRATEGIE

Die aufeinanderfolgenden Bewerbungstermine werden von drei Gruppen (Punktrichter) durchgeführt, die unterschiedliche Blick- oder Fachfelder ver-

folgen bzw. vertreten. Diese müssen auf der Grundlage ihrer Bewertungskriterien zur Entscheidungsfindung miteinander kommunizieren. Kommunikation ist elementar. Erst durch Transparenz und Inhalte wird sie attraktiv. Das heißt: ausreichende Informationen und Offenheit bei der Punkteverteilung sorgen für gegenseitige Achtung und Vertrauen. Die Entscheidungen sind abhängig von inhaltlichen Positionierungen unterschiedlicher Kompetenzen. Und genau diese Vorgehensweise bewirkt

- steigendes Verantwortungsbewusstsein der wertenden Teilnehmer hinsichtlich der Bewerberauswahl,
- Mitverantwortung und Mittragen der Entscheidungen mit Blick auf den Wohnbereich,
- Nachvollziehbarkeit und Eindeutigkeit der Bewerberauswahl für einen größeren Personenkreis im Wohnbereich.

Wenn Betreuer und zu Betreuende das Ziel und ihren Weg verfolgen, den geeigneten Bewerber zu finden, eigene Leistungen in diesem Zusammenhang

reflektieren (und verbessern) und eine gemeinsame Entscheidung in Zusammenarbeit herbei führen, identifizieren sie sich zunehmend mit den Zielen und Inhalten des Wohnbereiches/der Einrichtung. Sie tragen durch dieses Engagement zur qualitativen Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen bei.

ENTWICKLUNG

Meine Kollegen und die im Wohnbereich lebenden Menschen gehen zunehmend verantwortungsbewusst und im Prozess kritischer mit der Bewerberauswahl um. Reflexionsgespräche mit Bewerbern sind inhaltlich reicher und fachlicher geworden. Insbesondere die Gruppe der Punktrichter, die sich aus Bewohnern des Hauses zusammen setzt, wurde sicherer in ihren Fragestellungen und kritischer in der Bewertung. Das gegenseitige Interesse für ein zufriedenstellendes Ergebnis erzeugte nicht nur bei Letzteren Enthusiasmus, sondern auch Stolz. Stolz auf ein neues Recht, den zukünftigen Mitarbeiter aussuchen zu dürfen. Persönliche Ziele wurden definiert; zum Beispiel: sich intensiver mit Vorbereitungen oder Entscheidungsfindungen auseinander zu setzen.

Vertrauen innerhalb des Wohnbereiches (Mitarbeiterteam, Wohngruppe) kann ich nur durch Aufrichtigkeit, Offenheit und Gradlinigkeit schaffen.

STATEMENT

Vertrauen innerhalb des Wohnbereiches (Mitarbeiterteam, Wohngruppe) kann ich nur durch Aufrichtigkeit, Offenheit und Gradlinigkeit schaffen. Viele Entscheidungen müssen gemeinsam getragen, verwirklicht und weiterentwickelt werden, um diese nachvollziehbar werden zu lassen. Sie müssen nicht alle „gläsern“ sein (Welcher Mensch kann alles wissen wollen?). Aber zu Entwicklungen „Gesicht zeigen“, ermöglicht eigenen Raum zur Identifikation bei allen Beteiligten. Fördernde Interaktionen können sich nur entwickeln, wenn ich immer wieder ver suche,

- meinen Gegenüber (Kollege und Bewohner) und sein Anliegen ernst zu nehmen,
- die gleiche Sprache zu sprechen,
- für erforderliche Informationen zu sorgen,
- offen und klar (Ziele, Möglichkeiten) zu kommunizieren

und ... ich nicht auf mediale Eskalation warte, um dann erst mein Statement abzugeben, denn dann ... ist es zu spät. (Und der Buschfunk war schneller und zerstörender).

Natürlich kann es visionär bleiben, den besten Bewerber zu finden. Mitunter hat sich eine Bewerberwahl als Fehlentscheidung entpuppt. Jedoch glaube ich, dass wir mit unserem Projekt, uns für einen Bewerber zu entscheiden, der den unterschiedlichen Personengruppen im Haus mit gleicher Achtung und gleichem Respekt begegnet, näher gekommen sind.

Transparentes Arbeiten heißt Fehlentscheidungen oder Fehlentwicklungen und deren Ursachen sehen zu „wollen“, um diese zeitnah umlenken zu können. Nicht nur meine Kollegen, auch unsere Bewohner sind dazu bereit.

■ Manuela Schmidt

Der gläserne Bewohner

Transparenz und die Privatsphäre... passt das zusammen?

Sich unbedacht selbst ein Bild vom Klienten zu machen, sollte gängige Praxis sein. Jedem einzelnen Klienten die Chance geben sich selbst vorzustellen und sich ein persönliches Bild vom Gegenüber machen zu können, ohne schon stigmatisiert zu sein. Wichtige Informationen, die jeden Mitarbeiter handlungsfähig machen, können dann immer noch erfolgen bzw. müssen so neutral wie möglich gestaltet werden.

Im Alltag und Umgang mit den Bewohnern ist das leider kaum machbar ... neue Kollegen müssen schnell wissen „wie der Hase läuft“ um handlungsfähig zu sein. Kollegen müssen schnell verantwortlich handeln. Dazu ist es wichtig zu wissen, wie die Klienten „ticken“. Was erfahren wir als erstes? All das worauf wir achten müssen, wieviel davon ist nicht gerade zum Vorteil der Bewohner?

Da ist es kaum verwunderlich, dass alle Kollegen eines Teams die Bewohner gut kennen. Das hat sicher genauso viele Vorteile wie auch Nachteile. Wichtig ist, wie wir als Assistenten mit diesen, sehr intimen Informationen umgehen. Einige Klienten sind darauf angewiesen, vom Mitarbeiter „vorgestellt“ zu werden. Nur so kann Dieser dann dem Bedarf entsprechend unterstützen. Viele Handlungsabläufe müssen einfach funktionieren.

Nun passiert es hin und wieder, dass neue Kollegen ins Team kommen. Ganz ehrlich ... wie oft haben die Bewohner dann

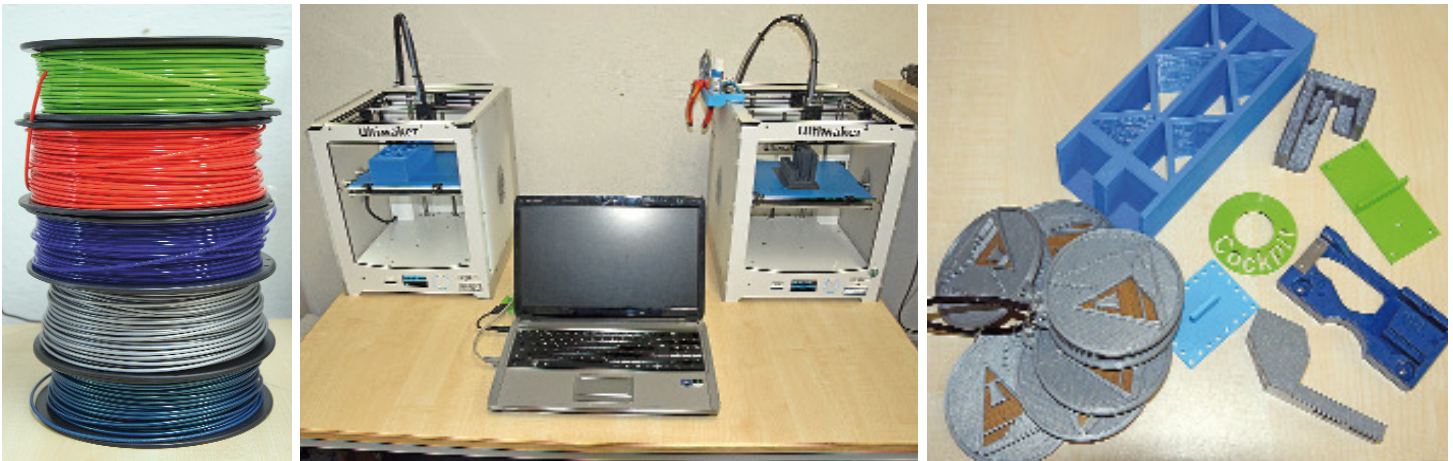
die Gelegenheit sich selbst vorzustellen? Wie oft bekommen neue Kollegen in der „Einarbeitung“ die Akten der Bewohner um diese zu studieren?

Im täglichen Umgang mit den Bewohnern müssen die Kollegen immer mehr dokumentieren, beobachten und evaluieren.

Kommen wir in den Genuss, neue Kollegen, Freunde oder Personen kennen zu lernen, haben wir oft das Glück, unseren ersten Eindruck selbst zu gestalten. Stellen Sie sich bitte vor, Sie kommen neu in ein Team und die Kollegen bewerten Sie nach ihrer Bewerbung. Die Kollegen kennen all Ihre „Macken“ und werden sich daran angepasst mit Ihnen unterhalten und lernen Sie kennen – ein nicht ganz schöner Gedanke, denn ich glaube, dass jeder Mensch das Bedürfnis hat, sich selbst vorzustellen.

Jeder Kollege sollte sich genau mit diesem Gedanken auseinander setzen. Ich denke, wenn wir bewusster mit dieser Situation umgehen, können wir darauf Einfluss nehmen, wie die Klienten wahrgenommen werden. So können wir bewusst mit wichtigen Informationen umgehen ohne die Privatsphäre der Klienten zu verletzen.

■ Mario Stein



Neuer Verkaufsschlager: Transparente Edel High Heels

Rapid Prototyping im 3D-Druckverfahren

So oder so ähnlich könnte eine Produktwerbung unserer Werkstätten in Zukunft lauten. Schuhe aus dem 3D-Drucker – ganz individuell und in kürzester Zeit für Sie produziert. Nein. Schuhe drucken, das wollen wir (vorerst) nicht. Dennoch haben die Christophorus-Werkstätten im Oktober 2014 ihren ersten 3D Drucker erworben. Er ist mittlerweile bei uns aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken. Wir haben durch ihn eine fantastische und zukunftsweisende Technologie eingeführt, die uns sowohl bei der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung als auch bei der technologischen Vorbereitung von Arbeitsabläufen ganz neue Möglichkeiten bietet.

Zum Aufgabengebiet des Bereiches Technischer Dienst zählt die Unterstützung der Arbeitsvorbereitung. Dazu wird – bevor ein neues Produkt hergestellt werden kann – oftmals mit Auftraggebern, Gruppenleitern und Beschäftigten überlegt, wie wir diese Aufgabenstellung umsetzen können. In der Folge entsteht eine Auflistung, die den technischen Bedarf für einzelne Arbeitsschritte erfasst. Das können einfache Hilfsvorrichtungen oder auch komplexe Maschinen sein.

An dieser Stelle beginnen die Herausforderungen für unseren Betriebsmittelbau. Jetzt heißt es konkrete Konzeption und Anfertigung der geforderten Vorrichtungen oder Hilfsmittel. Meistens ganz schnell. Genau hier beginnt die Sternstunde für die 3D-Drucktechnologie. Rapid Prototyping – schnelle Herstellung von Prototypen. Dabei ist der Arbeitsablauf folgender: Am Anfang steht die Idee. Vielleicht noch nicht 100%ig perfekt. Am PC wird zunächst ein 3D-Modell des anzufertigenden Bauteiles erstellt. 3D-Konstruktion bietet den Vorteil, dass auch ungeübte Betrachter das Bauteil virtuell ansehen und beurteilen können. Spätere Änderungen sind sehr einfach realisierbar und eine exakte Reproduzierbarkeit ist nach Jahren noch sichergestellt. Bereits in dieser Phase wird die Konstruktion meist schon optimiert. Im Anschluss wird die fertige Zeichnung für unseren Drucker aufbereitet (das dauert nur einige Minuten) und schon beginnt dieser das gewünschte Bauteil zu drucken. Der Druck selbst ist nicht schnell, jedoch arbeitet er vollkommen autark und benötigt während des Druckprozesses keine Beaufsichtigung. Rein praktisch liegt zum Ende des Druckvorganges

das fertige Bauteil im Drucker und kann sofort weiterverwendet werden.

Durch die Einführung des 3D-Drucks in den Werkstätten sind wir nun in der Lage, binnen weniger Stunden Bauteile herzustellen, selbst wenn diese komplexere Geometrien aufweisen. Dabei werden kaum zusätzliche personelle Ressourcen gebunden. Ein entscheidender Vorteil: Gestaltungswünsche unserer Beschäftigten und Gruppenleiter lassen sich viel einfacher und individueller umsetzen.

FAQ:

Welche Materialien sind druckbar? In den Christophorus-Werkstätten verarbeiten wir derzeit die Kunststoffe PLA und ABS. Wer nachts schon einmal auf einen Lego-Stein getreten ist, hat ein Gefühl dafür, wie stabil PLA ist. ABS ist ein klassischer Industriekunststoff. Aus diesen zwei Materialien lassen sich durch Konstruktion schon sehr stabile Bauteile erstellen, in Kombination mit Metallteilen sind die neu entstehenden konstruktiven Möglichkeiten schier endlos.

Ist 3D-Druck nicht Spielerei? Nein! Wir sind bereits lange aus der Erprobungs-

Transparenz

phase ausgetreten und können unseren Kunden gegenüber nun schneller und professioneller auftreten. Diese Technologie wird sehr bald das fertige Gewerbe entscheidend beeinflussen.

Wann ist 3D-Druck sinnvoll? Immer dann, wenn Prototypen oder Kleinserien in kürzester Zeit erstellt werden müssen.

Was bedeutet 3D-Druck in der Arbeit mit Menschen mit Handycap? Noch nie war es so einfach, schnell individuelle Hilfsmittel zu gestalten und herzustellen.

Was für Bauteile sind denn druckbar? Zum Beispiel Schablonen, Abdeckungen, kleine Pressen, Führungen, ergonomische Anpassungselemente, diverse Alltagshilfen, Zahlen und Buchstaben, Gewinde,.... Fast alles, was später nicht Temperaturen über 70°C ausgesetzt ist!

Welche Farben sind möglich? Derzeit können wir einfarbige Bauteile in verschiedensten Farben drucken.

Welche Größe ist druckbar? Von Folienstärke im 3/10mm-Bereich bis zu Bauteilgrößen von 200x200x200mm ist alles möglich.

Wem nützt das Ganze? Auftraggebern, Beschäftigten und Gruppenleitern.

Werden noch all die anderen Werkzeugmaschinen benötigt? Derzeit unbedingt. Unser CNC Bearbeitungszentrum und die klassischen Bearbeitungsverfahren werden noch längere Zeit Bestand haben. 3D-Druck stellt weniger Ersatz sondern viel eher eine Erweiterung der Möglichkeiten in wunderbarer Weise dar.

Wie soll es weitergehen? Wir werden uns weiterentwickeln. Derzeit arbeiten wir mit 2 3D-Druckern. Diese arbeiten etwa 20h/Tag und oft an den Wochenenden. Wir werden die Entwicklung gespannt verfolgen, insbesondere in Bezug auf die Werkstoffvielfalt. Bald wird es möglich sein, komplette Mechaniken oder Hilfsmittel mit beweglichen Teilen in einem Ausdruck zu erstellen.

Kann man sich das mal live ansehen? Gerne! Nutzen Sie am Besten unseren „Tag des besonderen Unternehmens“ am 14.9.2016 oder vereinbaren Sie einen Termin mit mir.

■ Achim Kiesewetter

Was ist das richtige Maß an Transparenz in unserer Arbeit?

Ich heiße Jana Pahlke, bin von Beruf Dipl. Heilpädagogin (FH) und arbeite seit September 2014 in den Christophorus-Werkstätten.

Transparenz (Durchsichtigkeit) ist ein Begriff, der uns in vielen Bereichen unseres Alltags begegnet. Reden wir beispielsweise von Transparenz in der Physik und meinen die Durchlässigkeit von Licht oder etwa eine transparente Politik, die Vorgänge für die Bevölkerung nachvollziehbar macht.

Dagegen gibt es Intransparenz (Undurchsichtigkeit); diese steht beispielsweise bei Computersystemen für Software, deren Existenz für den Besitzer nicht direkt erkennbar noch relevant ist.

Nun bin ich kein Physiker, IT-ler oder Politiker, sondern Mitarbeiterin in einer sozialen Einrichtung. So stellt sich mir die Frage: Wofür steht Transparenz in diesem Bereich und wie viel benötigen wir in der Arbeit mit Menschen?

Haben wir in unserer Einrichtung das richtige Maß an Transparenz gefunden? Was ist eigentlich das richtige Maß und wer entscheidet wie transparent unsere Arbeit sein soll? Eine Besonderheit ist, dass wir mit Menschen mit Behinderung arbeiten – gibt es hier Unterschiede? Sind Mitarbeiter und Beschäftigte gleichermaßen transparent? So sprudeln gerade viele Fragen aus mir heraus.

Obschon Schlagworte wie Datenschutz, Schweigepflicht und Kommunikationsprozesse den Rahmen geben, gibt es einen großen Spielraum zur Gestaltung von Arbeit durch Mitarbeiter und Be-

schäftigte. Da Menschen sehr unterschiedlich in ihrer Persönlichkeit, ihren Ansichten, ihrem Kommunikationsbedürfnis und vielem mehr sind, werden die Rahmenbedingungen für unsere Arbeit von außen festgelegt.

Die Zusammenarbeit innerhalb der Einrichtung ist geprägt von der jeweiligen Persönlichkeit und Beziehung zueinander aufgrund von Sympathie, Dauer des Kennens, dem Grad der Behinderung unserer Beschäftigten und vielem mehr.

Nun gilt es das richtige Maß an Transparenz oder Intransparenz zu finden. Ich denke, das ist eine große Herausforderung für jeden von uns. Wie viele Informationen benötige ich vom Anderen, um gut arbeiten zu können und wo greife ich in die Persönlichkeit meines Gegenübers ein. Wie viel gebe ich von mir selbst Preis um ein Vertrauensverhältnis, was angemessen ist, zu meinem Gegenüber aufzubauen und zu erhalten und bleibe trotzdem professionell? Es ist also wichtig, eine ausgewogene Balance an Transparenz bzw. Intransparenz zu finden und meinem Gegenüber auf Augenhöhe zu begegnen. Transparenz in der Arbeit betrifft letztlich jeden – Mitarbeiter, die hierarchisch eingeteilt sind, wie auch die Kombination Beschäftigte und Mitarbeiter sowie unsere Beschäftigten untereinander.

Für eine gelingende, gute Arbeit muss ein Miteinander stattfinden und ein gutes Maß an Transparenz eingehalten werden. Ob das richtige Maß an Transparenz gefunden wurde, kann nur an den Ergebnissen unserer täglichen Arbeit gemessen werden.

■ Jana Pahlke

Es ist also wichtig, eine ausgewogene Balance an Transparenz bzw. Intransparenz zu finden und meinem Gegenüber auf Augenhöhe zu begegnen.



Der Tagesstundenplan in Form von großen Bildsymbolen mit zusätzlicher Beschriftung

„Was machen wir heute?“

Wenn Burgdorf-Schüler durchblicken wollen

Es ist Donnerstagnachmittag. Der neunjährige A., Schüler der Burgdorf-Schule, hat gerade die wöchentliche Schwimmstunde im SCHWAPP hinter sich gebracht. Jetzt sitzt er erschöpft, erleichtert und zufrieden im Bus, der uns zur Schule zurückbringt. Schon richtet A. seine Gedanken auf den nächsten Tag: „Und morgen ist Keramik. Und Sport?“ Ich freue mich: „Richtig.“ Denn es ist nicht selbstverständlich, dass A. eine so zutreffende Vorstellung von der unmittelbaren Zukunft äußert. A. hat sonderpädagogischen Förderbedarf „geistige Entwicklung“. Sich zeitlich zu orientieren fällt ihm ganz schwer. Täglich müht er sich, Aktivitäten und Ereignisse gedanklich auf die Reihe zu bringen.

In diesem Kampf um verlässliche Perspektiven steht er in seiner Klasse nicht allein da. „Was machen wir heute?“ „Bist du morgen da?“ „Fällt heute die Hofpause aus?“ „Was gibt es zu Mittag?“ „Ist das eine neue Praktikantin?“ „Muss ich nach dem Frühstück die Spülmaschine einräumen?“ „Wann übernachten wir in der Schule?“ Ständig und wiederholt stel-

len die Schüler/innen solche und ähnliche Fragen. Auch nicht oder wenig sprechende Schüler/innen zeigen uns durch ihr Verhalten, dass sie nach Orientierung verlangen.

Der Wunsch nach Orientierung – ein ganz normales menschliches Bedürfnis. Auch ich schätze Planungssicherheit und klare Zuständigkeiten. Willkür mag ich nicht. Unseren Schüler/innen geht es nicht anders. Sie brauchen allerdings spezielle Orientierungshilfen. Solche, die sie möglichst unabhängig von fremder Hilfe „lesen“ können. In der Burgdorf-Schule arbeiten wir viel mit Visualisierungen. Das kann jeder sofort sehen, wenn er einen Schulflur betritt. Räume, Flurschränke und Garderobenplätze sind beschildert. In den Klassenräumen setzt sich das fort.

In unserer Klasse, einer Mittelstufenklasse, nutzen wir die Tafel für die wichtigsten Informationen des Tages. Hier hängt der Tagesstundenplan in Form von großen Bildsymbolen mit zusätzlicher Beschriftung. Er bildet auch individuelle

Einheiten wie Therapien und Kurse ab. Sieben von unseren acht Schüler/innen sind inzwischen mehr oder weniger in der Lage, diesen Plan zu lesen. Für ein schwer beeinträchtigtes Mädchen mit Sehbehinderung gibt es noch einen Extraplan mit Objekten. Die einzige Schülerin der Klasse, die lesen kann, bereitet kurz vor Schulschluss den Plan für den kommenden Tag vor. Damit ist die Frage „Was machen wir morgen“ schon mal geklärt. Bleibt noch die Frage „Bist du morgen da?“. Auch hier genügt ein Blick zur Tafel. Dort hängen Fotos aller, die am nächsten Tag erwartet werden. Auch für Gäste halten wir Schilder bereit.

Im Lauf der letzten eineinhalb Jahre hat ein großer handelsüblicher Jahreskalender immer mehr an Bedeutung gewonnen. In ihn schreiben bzw. kleben wir besondere Ereignisse und Vorhaben ein. Ein Bildchen mit Torte und daneben ein kleines Portraitfoto z. B. bedeutet, dass wir an diesem Tag den Geburtstag von X. feiern. Ein kleiner gelber Bus auf der Straße: Wir machen einen Ausflug. Einer Schülerin mit Autismus hat das nicht gereicht. Weil sie so gern schwimmen geht, hat sie für Monate im Voraus jeden Donnerstag das Stundenplansymbol für Schwimmen eingetragen.

Regeln für das gemeinsame Lernen und Leben in unserer Klasse haben wir positiv formuliert („Wir arbeiten leise.“), visuell aufbereitet und in einem Buch gesammelt. Eine ganz wichtige Klassenregel lautet: „Es gibt viel zu tun. Alle helfen mit.“ Über 30 kleine oder größere Dienste werden regelmäßig von den Kindern erledigt (Tisch decken, Wäsche waschen, Mülldienst, Stühle hoch stellen usw.). Hier den Überblick zu behalten,

geht nur mit unserem variablen Ämterplan. Für jedes Amt haben wir ein Bildchen laminiert und mit einem Klettverschluss versehen. Die Ämtervergabe erfolgt nach Fähigkeiten bzw. Lernbedarf. Auch die Schüler/innen reden dabei mit. Schließlich zeigt der Plan auf einen Blick, ob die Ämter gerecht verteilt sind.

In den Räumen unserer Klasse gibt es noch mehr schülergerecht gestaltete Pläne und Beschriftungen. Alle aufzuzählen ist an dieser Stelle nicht möglich. Allen gemeinsam ist: Sie informieren, sie sorgen für Ordnung und formulieren Verbindlichkeiten.

Soviel Aufwand! Lohnt sich das überhaupt? Ist das denn nötig? Ich denke, aus den Beispielen, die ich oben gebracht habe, geht schon hervor, dass es sich lohnt. Und natürlich ist es nötig. Das Ziel unserer Schulform ist es schließlich, Kinder und Jugendliche mit intellektueller Beeinträchtigung fit zu machen „für eine aktive Lebensbewältigung in sozialer Integration und für ein Leben in größtmöglicher Selbständigkeit und Selbstbestimmung“ (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 26.06.1998).

Unsere Schüler/innen haben alle einen Förderbedarf „geistige Entwicklung“. Doch darüber hinaus braucht Jede/r ein individuell angepasstes Förderkonzept. Am Anfang eines Schuljahres schreiben wir deshalb für Jede(n) einen Förderplan. Und am Ende des Schuljahres gibt es ausführliche verbale Zeugnisse. Die Adressaten sind in erster Linie die Eltern. Schülergerecht sind beide Dokumente nicht. Deshalb gibt es in unserer Klasse zusammen mit dem Zeugnis immer noch eine CD mit vielen Fotos aus dem Schul-

jahr und einem individuell gestaltetem Cover. Andere Klassen halten es ähnlich und erstellen z. B. Foto-Zeugnisse.

Ein Zeugnis beschreibt das Erreichte, den Leistungsstand. Im Lauf des Jahres sage ich immer mal wieder zu einem Kind „Ich habe in deinen Förderplan geschrieben, dass du ... lernen sollst.“ Aber oft wissen die Schüler/innen eben nicht, welche Lernziele wir uns für sie ausgedacht haben. Das geht bestimmt besser. Die Förderziele in leichter Sprache formulieren und bebildern, mit den Schüler/innen besprechen und im Klassenraum aushängen. Ich versuche das jetzt mal.

■ Katharina Dobrat

**Der Wunsch nach Orientierung –
ein ganz normales menschliches Bedürfnis.
Auch ich schätze Planungssicherheit und
klare Zuständigkeiten. Willkür mag ich nicht.**

Eine Herausforderung!!

Transparenz in der täglichen schulischen Arbeit

Schlägt man im „Wikipedia-Lexikon“ die Definition von Transparenz nach, so findet man u.a. folgende Erklärung: „Transparenz ist in der Politik ... ein erstrebenswerter Zustand frei zugänglicher Informationen und Rechenschaft über Abläufe, Sachverhalte, Vorhaben und Entscheidungsprozesse, verbunden mit der Vorstellung einer offenen Kommunikation zwischen den Akteuren, den Bürgern und vermehrter Partizipation. Als Metapher dient die optische Transparenz: ein transparentes Objekt kann durchschaut werden...“

Obwohl es in der Wikipedia-Definition eigentlich um die Transparenz in der Politik geht, lassen sich doch viele wesentliche Aspekte auch auf unsere Arbeit in der Schule übertragen. Auch im alltäglichen Schulbetrieb spielen Informationen und ihr Fluss zwischen den verschiedenen Akteuren eine wichtige Rolle: das beginnt schon morgens mit dem Gang ins Sekretariat und dem Blick an die Wandtafeln, in den Kalender mit dem Krankenstand und ins Ablagefach der Klasse.

Bereits da stellen sich wichtige Weichen für den Schultag: Fehlt ein Kollege aus dem Team? Muss in einer anderen Klasse vertreten werden? Ist eine flexible Anpassung der Unterrichtsplanung an aktuelle Veränderungen notwendig? Gibt es Informationen der Schulleitung, die den Eltern und Wohnbereichen mitgeteilt werden müssen? Fallen wichtige Termine an? usw.

Auf dem Weg zur Klasse treffen bereits die nächsten Informationen ein: Kollegen der Frühaufsicht informieren über besondere Vorkommnisse am Morgen und geben mündliche Nachrichten der Busfahrer weiter, die Schüler grüßen und erzählen aufgeregt von wichtigen Erlebnissen, während man im Vorübergehen nebenbei bereits selbst mit den Augen Informationen sammelt: Wie ist die Stimmung bei einem schwierigen Kind, ist ein

anderer witterungsgerecht gekleidet, wurden Schwimmrucksack und Windeln mitgegeben....

Nun besteht die Herausforderung, diesen „Informationsberg“ heil bis zum Klassenzimmer zu bringen und ihn den Teamkollegen möglichst ohne „Schwund“ zu übermitteln, noch kurze weitere Absprachen zum heutigen Tag auszutauschen und sich ein paar Notizen zu den nicht sofort zu erledigenden Sachverhalten zu machen.

Oft müssen aktuelle Informationen sehr schnell fließen und in den Tücken des prall gefüllten Schulalltags kann die erstrebte Transparenz da leider aus allzu menschlichen Gründen manchen undurchsichtigen Fleck bekommen.

Dahingehend stellen die monatlichen Team-Gespräche eine gute Möglichkeit dar, Informationen in Ruhe auszutauschen, Probleme aller Art zu kommunizieren und gemeinsam Unterrichtsinhalte und deren Umsetzung zu planen. Eigene Herangehensweisen können transparent gemacht und aufeinander abgestimmt, Entscheidungen im Team getroffen und wiederum als Informationen weiter geleitet werden.

Sehr wichtig ist uns auch die Transparenz unserer Arbeit hinsichtlich pädagogischer Sachverhalte, Abläufe, Vorhaben und Entscheidungen im Umgang mit den Eltern und Wohnbereichen. Alle Beteiligten profitieren von einer guten Zusammenarbeit und für deren Gelingen sind Transparenz, Kommunikation und Infor-

mationsfluss wichtige Voraussetzungen.

In Form von Elternabenden, individuellen Eltern- und Wohnbereichsgesprächen, Elternbriefen und Eintragungen in den Pendelheften versuchen wir sowohl langfristig Einblick in unsere Arbeit zu gewähren als auch Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten anzubieten, um den Unterricht noch individueller und ansprechender zu gestalten.

Transparenz ist natürlich keine Einbahnstraße: für ein gutes Gelingen der Zusammenarbeit sind wir auf das Interesse und die Bereitschaft zur Mitarbeit und Transparenz unseres Gegenübers angewiesen. Ohne die Offenheit, sich auch „in die Karten schauen zu lassen“ und ohne eine offene Kommunikation sind die Grenzen von Austausch und Teilhabe sehr eng gesteckt.

Und nicht zuletzt gehören auch eine Portion Mut und Selbstvertrauen zur Umsetzung von Transparenz:

Bin ich bereit, mich in meiner Arbeit „durchschauen“ zu lassen?
Liefere ich mich freiwillig kritischen Blicken und Kommentaren aus?
Treten vielleicht Schwächen und Fehler zutage?

Transparenz ist eine Chance für das gelingende Miteinander, für gute Zusammenarbeit, für Bereicherung durch Rückmeldungen, für Weiterentwicklung, für fruchtbaren Austausch und das Kennenlernen des Gegenübers. Dafür lohnt es, sich durchschauen zu lassen!

■ Anke Johnsen

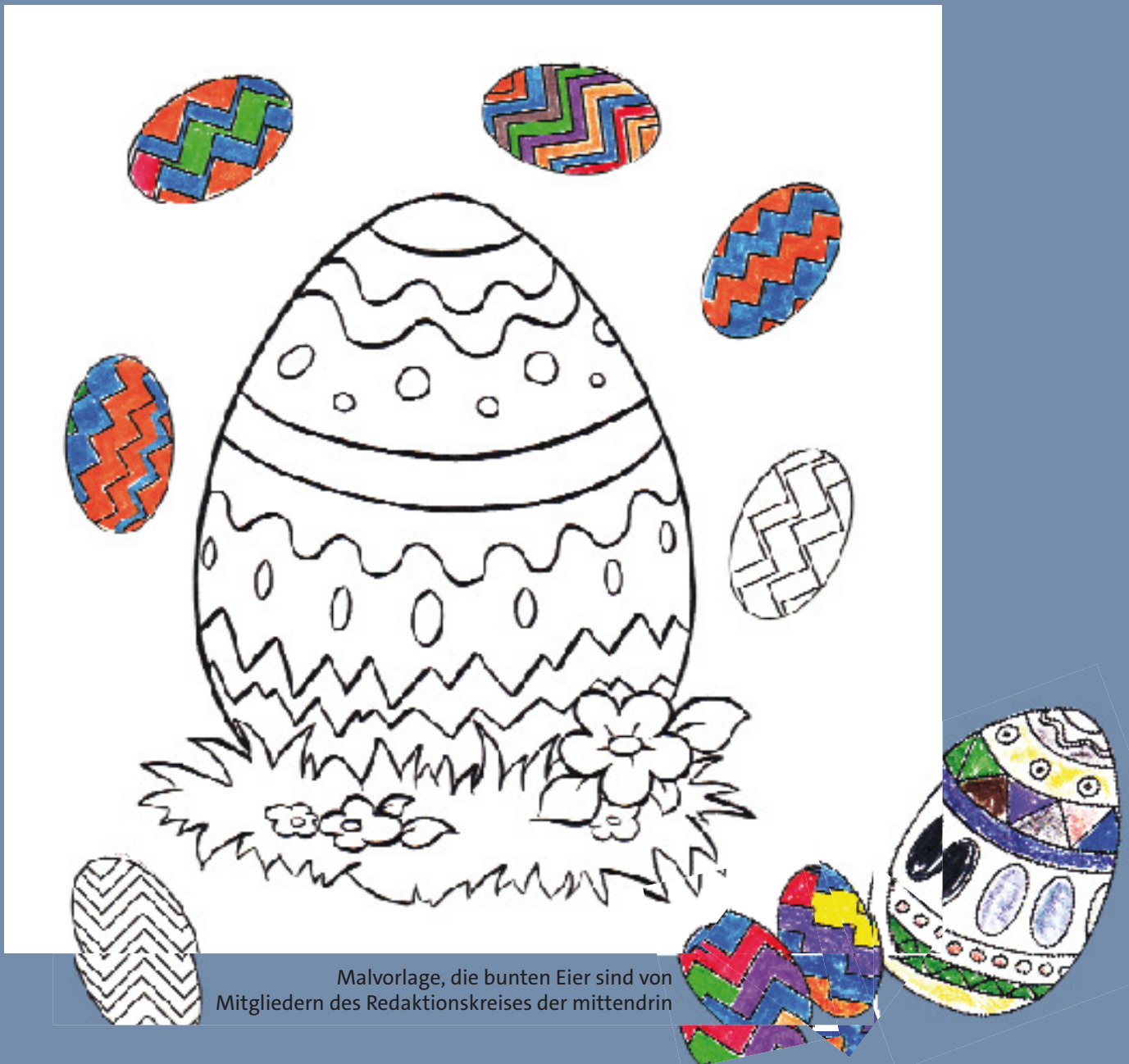
Es gehören auch eine Portion Mut und Selbstvertrauen zur Umsetzung von Transparenz.

mittendrin

die Bewohner-Seiten

Ostern 2016

Malvorlage



Malvorlage, die bunten Eier sind von Mitgliedern des Redaktionskreises der mittendrin



Bild von Günter Hausmann



Bild „Kirche im Frühling“ von Jürgen Balzer



Bild von Holger Köbsch

Ich wünsche euch
 des Redaktionskreis
 ein sehr schönes
 Osterfest, Karfreitag
 und sehr schönes Wetter
 mit viel Sonne und auch schöne
 weisse Wolken. Und das
 summeln der Bienen sammeln
 den Honig. Unsere Mitarbeiter wünschen
 auch ein sehr schönes Osterfest
 im Jahr 2016.
 Mit freundlichen Grüß
 von Alexander
 28.1.2016

Text von Alexander Teske



Gebastelte Eierbecher von Christin Ruhland



Langsam fängt wieder alles an zu blühen,
auf meinem Tisch schon die ersten Tulpen stehen.
Die Sonne wagt sich langsam heraus -
Der Winter ist mir doch jedes Jahr ein Graus.
Zu Ostern hängen wir dann bunte Eier an einen großen
Wir gestalten sie selber, das ist bei uns jeder Jahr ein ^{Strauß}
am Ostern treffen wir uns dann alle im Innenhof ^{Brauch}
Und dann geht das große Eier kullern los
Mal schauen, ob ich den Pokal darin dieses Jahr gewinne,
denn der würde sich echt gut machen in meiner Vitrine.
Ein schönes Osterfest wünschen Anneliese
Patyna und Anja Dippe



Gedicht von Anneliese Patyna und Anja Dippe



Bild von Sebastian Fischer



Bild von Christina Gläser



Bild von Renate Petzoldr

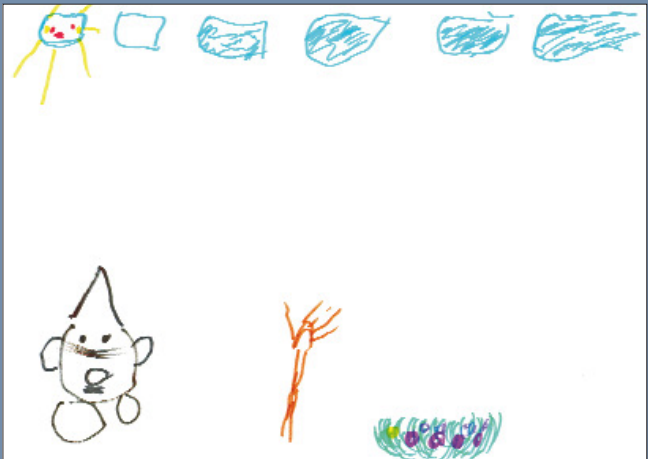


Bild von Waltraud Diehr



Bild „Kreuzigung und Auferstehung“ von Henry Hopf



Bild von André Triebtsch



Bild von Thomas Kitzrow

Die Mitarbeiter/in Der Samariteranstalten

**Die Mitarbeiter erklären uns wenn was neues gibt,
jeden Woche ist Gruppen Versammlung.**

**Unsere Mitarbeiter/in benötigen die meiste Zeit im Büro,
da sie so viel Schreibearbeit haben das hält sehr auf.
und die Bewohner/in kommen dafür zu kurz.**

**Manchmal wissen sie nicht wo der Kopf steht,
denn die Pflegearbeiten und Förderungen müssen auch
noch gemacht werden.**

**trotzdem geben sie sich viel Mühe mit dem Bewohner/in.
Ich wünsche Euch allen**

ein frohe Osterfest

Martina-Lupitz

BSP – Was ist denn das???

Was bedeutet diese Abkürzung???

B wie Bewohner, S wie Sonne ... ne, ne, ne.

BSP steht für – Betreuungsschwerpunkt!

Was ist denn ein Betreuungsschwerpunkt? Ein Betreuungsschwerpunkt ist eine festgelegte Maßnahme mit einem entsprechenden Inhalt (z.B. im hauswirtschaftlichen Bereich oder im Bereich der Kommunikation oder im Bereich Freizeit oder, oder). Er soll sich an den Wünschen und Bedürfnissen des jeweiligen Bewohners orientieren und verbindlich sein. Er soll mit einem festgelegten Inhalt zu einem festen Termin, mindestens einmal in der Woche stattfinden. Der BSP muss eindeutig und zielgerichtet formuliert sein, damit eine einheitliche, verbindliche Vorgehensweise garantiert ist und so den Mitarbeitern Handlungssicherheit gibt. Er wird regelmäßig nach einer festgelegten Zeit ggf. auch früher mit dem Bewohner evaluiert.

Aber nun genug von der Theorie, ab in die Praxis!

Der BSP in dieser Sprache ist für unsere Bewohner viel zu abstrakt, nur wenige können wirklich verstehen, was das Wort

bedeutet, deshalb werden in Gesprächen der BSP – Betreuungsschwerpunkt erklärt. Manchmal ist es für die Bewohner als „Ich – Zeit“ leichter zu verstehen. In dieser Zeit ist der Mitarbeiter nur für den Bewohner da. Das heißt, dass diese Zeit für den Bewohner verbindlich ist. Er weiß: „Nun hat der Mitarbeiter nur für mich Zeit und jetzt stehe ich im „Mittelpunkt, es geht um mich!“ Der BSP soll und ist etwas, was den Bewohnern Spaß und Freude bereiten sollte.

Mit Bewohnern, die sich zu ihren Wünschen äußern können, z.B. ob sie mal alleine leben möchten oder ob sie einen Knopf annähen oder Kochen lernen wollen, ist das Finden relativ leicht. Bei schwerer beeinträchtigten Bewohnern werden im Gespräch Vorschläge unterbreitet und bei Schwerstmehrfachbehinderten wird nach intensiver Beobachtung sowie Dokumentation und Austausch im Team auch manchmal anfangs ausprobiert. Dabei ist viel Feingefühl gefragt, Dinge sehen, erkennen, mitunter kleinste

Veränderungen in der Mimik und Gestik und diese dann für den Bewohner nutzen. Es ist eine Gratwanderung und ein tägliches Hinterfragen! Manchmal ist es auch etwas schwierig „zwischen dem Wollen und dem Können der Bewohner“ und manchmal muss man auch nur die Lustlosigkeit „bekämpfen.“

Der BSP muss auf jeden Fall sinnvoll sein und den Bewohnern Spaß und Freude bereiten. Dazu ist es notwendig, dass er mit dem Bewohner regelmäßig ausgewertet/evaluiert wird.

■ Simone Kutzker



Herr Flegel beim Kochen

„So sieht euer richtiger König aus:
Euer richtiger König reitet auf einer Esel-Mutter.
Mit einem kleinen Eselchen.
Euer richtiger König ist ohne Waffen.
Euer richtiger König bringt Frieden.“

Sacharja 9,9 zitiert in Matthäus 21,1-11 in der Übertragung „Evangelium in leichter Sprache“, entstanden in Kooperation zwischen Katholischem Bibelwerk und der Akademie Caritas-Pirckheimer-Haus

„Der fotografiert ja!“

Jesus zieht in Jerusalem ein – Das neue Bild für die Passionszeit im Wandelaltar der Samariterkirche.

Diese Worte des Propheten Sacharja in sogenannter „Leichter Sprache“ sind das Thema des neuen Bildes im Wandelaltar der Samariterkirche.

Jesus erreicht auf seinem Weg die Stadt Jerusalem. Es geht auf den Höhepunkt seines Wirkens, den Höhepunkt seines Lebens auf dieser Erde zu. Ähnlich wie es in der Ikonenmalerei üblich ist, wurde Jesus größer als alle anderen Figuren auf dem Bild dargestellt.

Jesus reitet auf der Eselin, ihr Fohlen folgt ihr. Ein Mantel liegt unten auf der Erde, ausgebreitet, damit der „König“, wie über einen roten Teppich einreiten kann. Man hätte ihn für einen Bauern halten können, der eben nach Jerusalem zum Markt reitet, um das Fohlen auf dem Markt zu verkaufen. Aber er wurde erkannt: Viele Menschen sehen ihn, reißen Zweige von den Bäumen, winken und breiten Kleider vor ihrem König aus: „Hosianna dem Sohn Davids!“ rufen sie. Insgesamt also ein quasi improvisierter Staatsempfang. Peinlich wäre dies für eine Regierung heute, wenn ein Staatsgast aus einem anderen Land ankommt. Jesus aber hat sich ganz bewusst einen

Esel ausgesucht. Ein friedliches Tier dem Schlachtross vorgezogen. Er kommt ohne Waffen.

Auf dem Bild, wie es die Künstlergruppe unter Anleitung von Elke Szepes gemalt hat, stehen entlang der Stadtmauer 7 Personen, die mit Zweigen winken, jubeln, sich freuen, hüpfen und springen: kunterbunte, individuelle Persönlichkeiten. 7 Unterstützer, vielleicht stellvertretend für 7 Wochen Passionszeit bis zum Tag des Sieges, der Auferstehung, Ostern – wo das wahre König-Sein von Jesus sichtbar wird, indem er gar den Tod besiegt. Nicht mit Waffen sondern mit dem tragischsten aller Wege: mit Leiden und Sterben. Mit Liebe und Hingabe.

Es ist ein Freudenbild, in hellen Farben – und doch sollten für den Betrachter Hinweise gesetzt werden: Der Esel geht auf ein Tor zu, das ganz schwarz ist. Das Dahinter ist nicht erkennbar. Der Weg des Königs geht auf dunkle Tage zu. Er wird Leiden und Sterben. Er wird von allen verlassen werden. Heute jubelt die Menge und wenige Tage später ruft eine Menge in genau derselben Stadt „Kreuzige ihn!“.

Ein zweiter dunkler Punkt ist im Hintergrund der Hügel, Symbol für den Ort der Kreuze, wo Jesus sterben wird: Golgatha. Der Stamm des Baumes, der hier – im Unterschied zu den Bäumen des Ostergartens, die im nächsten Bild folgen wer-

**Es ist am Ende doch ein Moment zum Festhalten:
Die Freude des Augenblicks, düstere Vorahnungen,
und dennoch die Gewissheit: der Tod hat nicht das
letzte Wort. .**



Der kreative Prozess vom ersten Entwurf bis zum fertigen Altarbild

den und von der selben Künstlerin gemalt wurden – so gar nicht fröhlich wirkt, ist schwarz. Selbst die beiden Bäume neigen sich dem Geschehen zu.

Drei sehr dunkle Farbflächen befinden sich so im Bild. Sie könnten für die Tage des Todesdunkels von Karfreitag bis zum dritten Tag, dem Ostermorgen, stehen.

Ein großflächiger Ausschnitt von Stadtmauer und Häusern bildet den Hintergrund für die Szene. Farblich ist er an die Flügel und den Giebel des Altars angepasst. Kleine Menschen verfolgen die Szene von Ferne, sitzen, stehen oder hüpfen auf den Stufen der Häuser oder auf ihren Dächern. Finden Sie den „Fotografen“ im Bild? Bei der Betrachtung des Bildes mit den Kindern der Kindertagesstätte bemerkte in Kind: „Der fotografiert ja“ – und ich erinnere mich, der Maler selbst wunderte sich, nachdem er seinen Entwurf des Hauses und der Figuren auf diese Tafel übertragen hatte, dass der eine jetzt aussähe, als würde er fotografieren.

Es ist am Ende doch ein Moment zum Festhalten: Die Freude des Augenblicks, düstere Vorahnungen, und dennoch die



Gewissheit: der Tod hat nicht das letzte Wort. Gott überwindet alles Grauen. Sein Plan kommt zum Ziel. Das Leben ist stärker als der Tod. Der richtige König wird Frieden bringen.

■ Christina Kampf

Transparenz –
was Mitarbeitervertreter darunter verstehen

Transparenz bedeutet für mich:

- dass alle Entscheidungen auf allen Ebenen nachvollziehbar sind.
- offene Zusammenarbeit und offener Austausch.
- in Gestaltungsprozesse eingebunden zu sein, Erklärungen zu bekommen, Gehör zu finden.
- Entscheidungen werden den Mitarbeitern nicht aufgedrückt, sondern nachvollziehbar erläutert ohne Macht- und Allwissenheitsansprüche und dennoch Raum für eigene Ideen zu lassen.
- die Mitarbeiterschaft mitzunehmen und nicht zu entmündigen, denn wenn ich Dinge verstehe, kann ich sie mittragen!

Transparenz

25 Jahre Mitarbeitervertretung und dann diese Frage???

Was macht eigentlich die Mitarbeitervertretung?

Diese Frage stellen meist neue Kollegen, manchmal auch langjährige Kollegen, gelegentlich auch schon mal Führungskräfte.

Herr Voget sprach mich an, ob wir etwas Passendes zum Thema „Transparenz“ über die Arbeit der Mitarbeitervertretung (MAV) schreiben können. Meine erste Reaktion war, ich glaube, dass wir als Mitarbeitervertretung sehr transparent in dieser Einrichtung arbeiten. Wir informieren auf unserer Mitarbeitervollversammlung die Mitarbeiter über unsere Aufgaben und tragen jährlich unseren Rechenschaftsbericht über unsere Arbeit vor. Wir haben eine Intranet Seite mit Informationen, geben mehrmals im Jahr die MAV-Aktuell heraus, neuerdings gibt es sogar einen MAV-Schaukasten vor dem Paul-Gerhardt-Haus. In unseren Sprechstunden kann man uns persönlich oder telefonisch erreichen und wir besuchen die Außenbereiche regelmäßig. In den vergangenen Jahren haben wir viele Artikel

zur Arbeit der Mitarbeitervertretung in der Unterwegs geschrieben.

Aus meiner langjährigen Erfahrung als Mitarbeiter und Mitarbeitervertreterin weiß ich aber auch: Wenn alles gut läuft, wird die Mitarbeitervertretung von Mitarbeitern kaum wahrgenommen. Zur Mitarbeitervertretung geht man erst, wenn es Probleme gibt. Gelegentlich wurde die Mitarbeitervertretung auch als Schuldiger benannt, wenn es Probleme gab, z. B. weil Personal nicht rechtzeitig eingestellt wurde. Ich glaube, da haben wir gute Aufklärungsarbeit geleistet, indem wir immer wieder erklärt haben, wir können erst dann etwas bearbeiten, wenn ein Antrag vorliegt.

Ein sogenanntes Handbuch für Mitarbeitervertreter gibt es nicht. Grundlagen für die Arbeit sind das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) und die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des jeweiligen Diakonischen Werkes. Wir, als Einrich-

tung Samariteranstalten, sind Mitglied im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. Andere Gesetze, die in Deutschland in der Arbeitswelt gelten, müssen ebenfalls beachtet werden, vom Arbeitgeber genauso, wie von der Mitarbeitervertretung.

Die Mitarbeitervertretung hat dafür einzutreten, dass arbeits-, sozial- und dienstrechtliche Bestimmungen und Vereinbarungen eingehalten werden, wie z. B. das Arbeitszeitgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz, die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), das Mitarbeitervertretungsrecht (MVG) und Dienstvereinbarungen der Samariteranstalten.

Da niemand als Mitarbeitervertreter mit all dem Wissen geboren wird, müssen sich die gewählten Kollegen Mitarbeitervertreter für ihre Arbeit in der MAV re-

gemäßig fortbilden. Oft wird das nicht so von Kollegen und Vorgesetzten gesehen, sondern nur die Tatsache, dass der Kollege im Dienst fehlt und ersetzt werden muss. Das sind oft die ersten Konflikte, mit denen sich ein MAV-Mitglied auseinandersetzen muss und damit, dass das Ehrenamt mit dem, was damit verbunden ist (z. B. Freistellungen für zusätzliche Fortbildungen und die jährliche Klausurtagung), nicht gerade Begeisterungstürme im Team auslöst.

Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§38 MVG), der eingeschränkten Mitbestimmung (§41, §42 MVG) und der Mitberatung (§45 MVG) beteiligt.

Nach jeder Wahl zur Mitarbeitervertretung (die nächste findet 2018 statt) gibt sich die neue Mitarbeitervertretung eine Geschäftsordnung, in dieser werden Einzelheiten zur Geschäftsführung in der Mitarbeitervertretung geregelt.

Wir führen einmal wöchentlich unsere Sitzung durch. Hier werden die Punkte, die zu bearbeiten sind, besprochen. Während der Sitzung wird ein Protokoll geführt. Zu jeder Sitzung gibt es eine Tagesordnung und ein Protokoll von der Sitzung der vorhergehenden Woche, welches von den Anwesenden geprüft und abgestimmt wird. Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Zu einzelnen Punkten kann die Mitarbeitervertretung Gäste einladen, um Fragen zu erörtern. Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nur beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder der Mitarbeitervertretung anwesend sind. Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der Anwesenden gefasst. An den Sitzungen nimmt die Vertreterin der Schwerbehinderten teil, um die Belange der Schwerbehinderten Mitarbeiter/innen der Samariteranstalten zu vertreten.

Was gehört noch zur Arbeit der Mitarbeitervertretung:

- Sitzungen vor- und nachbereiten
- Sprechstunden/Beratungen durchführen
- Mitarbeiter zu Konfliktgesprächen begleiten

- Anträge prüfen, eventuell Nachfragen stellen
- Teilnahme an Gesprächen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses
- Planung/Vorbereitung der Gesundheitstage
- Planung/Vorbereitung der Veranstaltungen für Mitarbeiter
- Sprechstunde/Information der Außenbereiche
- Teilnahme an Fortbildungen/ Lesen von MAV-relevanter Fachliteratur, Gesetzestexten
- Teilnahme an Fachkonferenzen
- Teilnahme am Plenum der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMV)
- Mitarbeit in der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des DWBO
- Mitarbeit im Fachausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK)
- Grundsätzlich sind die Mitglieder der Mitarbeitervertretung und die Schwerbehindertenvertretung an die Schweigepflicht, die im MVG § 22 geregelt ist, gebunden.

Auch nach der Fertigstellung dieses Beitrages zur „Transparenz“, vertrete ich immer noch den Standpunkt, dass die Mitarbeitervertretungsarbeit in den Samariteranstalten sehr transparent ist.

■ Birgit Kampczyk

VON UNS GEGANGEN SIND

im Katharina von Bora-Haus

Selma Burgstaler (89)
am 02. Dezember 2015

Manfred Klement (85)
am 06. Dezember 2015

Irma Hünemörder (102)
am 29. Dezember 2015

Gertrud Schulze (96)
am 31. Dezember 2015

Gisela Schmidt (92)
am 04. Januar 2016

Renate Winter (78)
am 18. Januar 2016

Christel Kubisch (65)
am 28. Januar 2016

Erika Franz (82)
am 02. Februar 2016

Christa Hellak (88)
am 04. Februar 2016

So sieht eine Tagesordnung beispielsweise aus:

- TOP 1 Annahme der Tagesordnung
- TOP 2 Verabschiedung des Protokoll
- TOP 3 Protokollerledigung
- TOP 4 Gespräche mit der Leitung
- TOP 5 Postausgang
- TOP 6 Sprechstunde
- TOP 7 Posteingang
- TOP 8a Personalia
 - a) Einstellung/Eingruppierung XYZ
 - b)
- TOP 8b Vorstellung Personalia
 - a) Befristete Weiterbeschäftigung XYZ
 - b)
- TOP 9 Schwerbehindertenarbeit
- TOP 10 Antrag auf Veränderung der Dienstzeiten/Dienstkürzel
- TOP 11 Vorbereitung Gesundheitstag
- TOP 12 Vorbereitung MAV-Klausur
- TOP 13 Termine
- TOP 14 Verschiedenes

WIR BEGRÜSSEN

in der Wichern-Schule

Yvonne Marlow

in der Wichern-Wohnstätte

Sebastian Wiese

im Haus Jona

Mona Marlen Rode, Jenny Thiel

im Haus Bethesda

Joachim Kaszubowski

in der Burgdorf-Schule

Beate Hunger

im Haus Bethanien

Keven Richter

im Wilhelminenhof

Leroy Freyer, Lars Aulich,

Saskia Liebert

im Lutherhaus

Angelique Steck

im Bereich EmMaRo

Marcel Petzel, Antonio Marty

in den Christophorus-Werkstätten

Tobias Wilde, Mandy Schulz,

Markus Meisler

in der Küche

Andre Krüger

in der Korczak-Schule

Gesine Laatz

WIR VERABSCHIEDEN

im Christoffelhaus

Cindy Buse

im Haus Bethesda

Simone Alesi

in der Burgdorf-Schule

Elise Kohnert, Iris Blankenburg

im Katharina von Bora-Haus

Tino Gehre, Sarah Klink

in den Christophorus-Werkstätten

Anja Jakobitz

im Lindenhof

Brigitte Sämann

im Lutherhaus

Melanie Biesalski

in Haus Lydia

Marten Köhne

im Bereich EmMaRo

Martina Lipp

in der Verwaltung

Eckhard Vetter

in der Küche

Annelies Koch

Transparenz in der Verwaltung – geht das?

Transparenz wird eigentlich als „Durchsichtigkeit“ bezeichnet. An Objekten, wie Fenstern oder Gardinen kann man die Transparenz, also die Durchsichtigkeit leicht erkennen und einschätzen.

Schwieriger wird es da schon mit der Transparenz im weiteren Sinne, wenn man das zum Beispiel auf Tätigkeiten überträgt.

Hat es doch in letzter Zeit in den Medien Hinweise zu mangelnder Transparenz bei der Informationsweitergabe gegeben, stellt sich die Frage, inwieweit die „Durchsichtigkeit“ auch realisierbar und möglich ist.

Wie zeigt es sich im Wesen und Handeln unserer Verwaltung? Bei der Gestaltung des neuen Verwaltungsgebäudes ist bereits Transparenz mit eingeplant worden. Große Glasfassaden und Fenster machen die Räume freundlich und hell. Die oftmals offenen Bürotüren ermöglichen einen kleinen Einblick in die Arbeit der Mitarbeiter.

Aber bis wohin geht die Transparenz? In der Personalverwaltung gibt es für jeden Mitarbeiter transparente Informationen über den Tarif und Gesetzlichkeiten. Einblicke in Daten des Kollegen sind jedoch nicht möglich. Hier schiebt sich der Datenschutz vor die „Transparenz des Mitarbeiters“. Sinnvoll und auch gut so.

Für manchen Kollegen sind die monatlichen Gehaltsnachweise nicht durchschaubar. Ein Anruf oder Besuch im Lohnbüro schafft die nötige Transparenz „zwischen den Zahlen“.

Aber auch im Personalwesen ist die Transparenz der Mitarbeiter beschränkt.

So zum Beispiel erhält der Arbeitgeber keine Informationen über Diagnosen bei Krankheit des Mitarbeiters.

Die Finanzbuchhaltung verwaltet die Gelder unserer Stiftung. Nur die Mitarbeiter dieses Bereiches haben auch die nötige Einsicht in die vorliegenden Informationen über Einnahmen und Ausgaben. Jedoch einmal jährlich, zum Jahresabschluss, werden diese Daten einem Wirtschaftsprüfer transparent vorgestellt. Nach Prüfung und Bestätigung dieser Bilanz sind diese Zahlen transparent für das Kuratorium und das Finanzamt beispielsweise.

Das Handeln des Vorstandes ist wohl für alle transparent. Durch die Arbeit und getroffene Entscheidungen werden finanzielle Mittel bereitgestellt um Bauvorhaben und Modernisierungen durchzuführen, Mitarbeiter einzustellen und auch Rücklagen zu bilden. Aber auch hier hat die „Durchsichtigkeit“ Grenzen.

Transparenz in der Verwaltung – in bestimmten Umfang ist sie vorhanden, stößt jedoch auf Grenzen.

■ Matthias Luban

Der Spastiker, das unbekannte Wesen

Spastiker, ein Wort, das man als Schimpfwort auf dem Schulhof benutzt und damit einen ungeschickten oder sogar dummen Menschen meint.

Zwischen 1941 und 1945 war diese Diagnose ein Grund zur Durchführung des massenhaft angewandten angeblichen Gnadentods, in Wahrheit der systematischen Ermordung nach Plänen von staatlich beauftragten Kinderärzten, die in Westdeutschland nach 1945 zu hohen Ehren kamen und pädiatrische Grundsatzwerke schreiben durften ohne ihre Taten zu bereuen. (Bsp: Werner Catel, Kiel)

Spastiker wurden in diesen Jahren mit Zehntausenden anderen Behinderten von ihren Eltern getrennt, in Heime gebracht, in andere Heime verlegt und schließlich nach genauen Planungen in Lastwagen und fingierten Duschräumen damals noch sehr langsam und qualvoll vergast. Man sah in ihnen keine Menschen, es war eine Übung für Auschwitz.

Auch heute noch glauben viele, dass Spastiker, besonders, wenn sie eine schwer verständliche Aussprache haben, geistig behindert seien. Dem ist nicht so, denn Spastik wird durch Sauerstoffmangel unter der Geburt im Gebiet der motorischen Zentralwindung auf der Großhirnrinde ausgelöst, das hat nichts mit dem Denken, Kombinieren und Wahrnehmen zu tun, was für geistige Prozesse verantwortlich ist. Das ist eine andere Störung. So ist es also in Wahrheit oft so, dass Spastiker nicht geistig behindert sind.

Bei Spastikern handelt es sich um Menschen mit einem Körper, dessen Regun-

gen sie nicht kontrollieren können, sondern der sie kontrolliert. Sie selbst können den Körper nur mit einem Höchstmaß ungeheurer Willensanstrengung in langsamsten Sequenzen steuern. Das geht nur in absolut angstfreier und ruhiger, aber vor allem selbstbestimmter Atmosphäre.

Sie haben oft das Problem, dass Nichtbehinderte sich nicht in sie einfühlen können. Diese drängen ihnen nicht nur ihre (die nicht spastische) Zeittaktung auf, sondern auch ihre Handlungen, die natürlich viel leichter und blitzschnell zu steuern sind, so dass die beste Absicht der „Hilfe“ beim Spastiker oft nur Angst und das Gefühl von Bevormundung auslöst, was Spasmusverstärkend wirkt.

Dann haben sie noch das Problem, dass oft die Spastiken auch den Kopf-, Gesichtsbereich oder Mundbereich betreffen. Dann können sie ihre Mimik nicht entsprechend ihrer Gefühle und Gedanken steuern, bspw. es sieht dann so aus, als lachten sie dauernd, aber sie fühlen sich nicht lustig.

Ihr Körper macht Spastikern sehr oft Angst, denn ihre steifen, krampfhaft sich zusammenziehenden Muskeln zerren ihren Körper bei jeder Gelegenheit ins Beugen oder Strecken, ins Schräge oder ins Stürzen. Sie selber lernen im Laufe des Lebens mit diesem Körper gut umzugehen, die Nichtbehinderten haben oft zu wenig Geduld die langsamen und

fremdartigen Bewegungen auszuhalten, sie glauben viele falsche Sachen. Oft denken sie, dass diejenigen, die Probleme haben, die Worte verständlich zu äußern, auch in dieser Art denken, was nicht der Fall ist. Auch glauben sie, dass den Spastikern etwas weh tun müsse. Beides stimmt nicht.

Spastiker, die man schon früh ins Heim gebracht hat, wo sie von wechselnden Bezugspersonen nur betreut, nicht geliebt wurden, entwickelten, von den Eltern getrennt, Förder- und Mangelschäden, die haben mit der Ursprungsbehinderung, also der Spastik nichts zu tun.

Als Fazit daraus ist zu sagen, dass wir im Umgang mit Menschen, die Spastiken haben, mehr Geduld und eine neue Sichtweise aufbringen müssen, die davon ausgeht, dass wir echte Hilfe zur Selbsthilfe praktizieren müssen, bei der wir uns als Nichtbehinderte dem Rhythmus der Spastiker und ihrer sehr anstrengenden und aufwändigen Selbststeuerung anpassen müssen. Das geht allerdings nur, wenn auch die Kostenträger diese Fälle anders und neu bewerten. Ein Wasch- und Anziehvorgang darf dann nicht im Minutentakt abgerechnet werden, wenn er selbstbestimmt über eine Stunde dauert.

Auch müssen wir davon ausgehen, dass angebliche Intelligenzmängel durch Kommunikationsverbesserung und Anregungsvielfalt nachträglich ausgeglichen werden können. Auch dies muss bei Kostenträgern und Abrechnungstabellen berücksichtigt werden.

Und niemals mehr darf es passieren, dass Menschen von nichtbehinderten Helfern an den Händen „hinter sich her“ und dann über das Gelände gezogen werden. Das gilt im Übrigen für alle. Zum Entmündigen genügen einfache Gesten, eine davon ist das Hinterherziehen von Menschen.

■ Anja Röhl

Ihr Körper macht Spastikern sehr oft Angst, denn ihre steifen, krampfhaft sich zusammenziehenden Muskeln zerren ihren Körper bei jeder Gelegenheit ins Beugen oder Strecken, ins Schräge oder ins Stürzen.



Am Tisch "Bildung und Erziehung" wurde u.a. diskutiert über Material in leichter Sprache

„Sieben Tische“ und Hausaufgaben für die Landesregierung

Mit der Dialog-Reihe „Inklusion in Brandenburg – gemeinsam Teilhabe gestalten“ lädt das Sozialministerium alle Brandenburgerinnen und Brandenburger ein, gemeinsam über ein inklusives Brandenburg nachzudenken und zu diskutieren

Im Zeitraum Januar bis März wurden und werden auf Einladung der Sozialministerin Diana Golze insgesamt 5 sogenannte Inklusions-Foren stattfinden, in Potsdam, Cottbus, Eberswalde, Oranienburg und am 17. Februar in der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder). Schon weit vor Anmeldeschluss war klar: Das öffentliche Interesse an dieser Veranstaltung ist weitaus größer als die geplante Anzahl von Teilnehmenden aus Frankfurt (Oder) und den Landkreisen Oder-Spree und Märkisch-Oderland, so dass der Veranstalter leider nicht alle Anmeldungen berücksichtigen konnte. Auch Mitarbeitende und Klienten der aufwind gGmbH an den beiden Standorten Frankfurt (Oder) und Fürstenwalde (Spree) waren von den Absagen betroffen, so dass von den ursprünglich geplanten ca. 20 Interessenten nur ein Mitarbeiter und eine Klientin teilnehmen konnten. Die gute Nachricht: Bereits jetzt wird darüber nachgedacht, noch in diesem Jahr ein weiteres Inklusions-Forum in Frankfurt (Oder) zu organisieren.

Inklusion ist ein wichtiges Thema für unsere Gesellschaft, allorts herrscht dazu Gesprächs- und Handlungsbedarf. Inklusion braucht Dialog! Dazu soll auch das Inklusions-Forum dienen, als Plattform für Austausch, Ideen, Anregungen und Forderungen an die Sozial- und Behindertenpolitik. Das Anliegen formulierte die Sozialministerin beim ersten Inklusions-Forum am 13. Januar in Potsdam wie folgt: „Inklusion ist keine Utopie oder Wunschträumerie, sondern tatsächlich machbar. Das zeigen die vielen Projekte, die in Brandenburg mit dem ersten Maß-

nahmenpaket erfolgreich umgesetzt wurden. Aber der Weg zur uneingeschränkten Teilhabe ist noch weit. Entscheidend ist, dass die Betroffenen als Expertinnen und Experten in eigener Sache selbst zu Wort kommen und notwendige Veränderungen und Maßnahmen formulieren können.“

Anspruch ist es, dass die Ergebnisse der Inklusionsforen in die Weiterentwicklung des Behindertenpolitischen Maßnahmenpakets einfließen, denn, so Diana Golze weiter: „...unser Ziel ist eine inklusive

„...unser Ziel ist eine inklusive Gesellschaft, in der alle Menschen mit und ohne Behinderung in allen Lebensbereichen von Anfang an uneingeschränkt teilhaben können...“

Gesellschaft, in der alle Menschen mit und ohne Behinderung in allen Lebensbereichen von Anfang an uneingeschränkt teilhaben können...“ Inklusion und Teilhabe betraf alle und es könne niemandem egal sein, wenn Menschen in ihrem Leben eingeschränkt werden. Zur Realität gehört aber ebenso, dass sich die Umsetzung des Rechtes auf ein selbstbestimmtes Leben im Alltag noch zu oft als schwierig erweise und in allen Lebensbereichen ein grundsätzliches Umdenken notwendig ist. Und so fasste es Jürgen Dusel, Beauftragter der Landesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen, in einem kurzen, präzisen Satz zusammen: „Es gibt aus meiner Sicht, trotz erreichter Erfolge, noch einiges zu tun.“

Im mit ca. 150 Teilnehmern vollbesetzten Auditorium Maximum der Europa-Universität Viadrina herrschte gespannte und ungeduldige Erwartung, denn ein heftiges Schneetreiben sorgte zunächst dafür, dass die Sozialministerin Diana Golze die Veranstaltung erst mit etwas Verspätung eröffnen konnte. In Ihrem Grußwort sprach sie davon, dass Teilhabe durch Inklusion eine große gesellschaftliche Herausforderung sei und verwies darauf, dass aus dem ersten Maßnahmenpaket in Brandenburg bereits über 140 Maßnahmen realisiert wurden. Alle Ergebnisse der Inklusionsforen sollen in das zweite Behindertenpolitische Maßnahmenpaket einfließen, das im Spätsommer dem Kabinett in Potsdam zur Diskussion zum Beschluss vorgelegt wird und – so kündigte die Ministerin an – in einer zweiten Veranstaltung in Frankfurt (Oder) dann erstmals öffentlich vorgestellt werden soll. Ziel ist es dabei, weniger Projekte zu realisieren, die dann aber „griffiger, effektiver und transparenter“ sein sollen.

Der Präsident der Europa-Universität Viadrina Prof. Dr. Alexander Wöll freute sich darauf, dass seine Universität Gastgeber der Veranstaltung ist. Die Viadrina sei „übrigens ein würdiger und sehr geeigneter Gastgeber“, denn sie ist – erzählte der Präsident stolz – eine von fünf Universitäten in Deutschland, die den Titel „inklusive Universität“ erhalten hat. Und dann wurde gearbeitet! Verteilt in den Räumlichkeiten der Universität wurde im Wechsel von jeweils 30 Minuten an „Sieben Tischen“ zu folgenden Themenschwerpunkten diskutiert: Bildung und Erziehung, Barrierefreiheit und

Mobilität, gesundheitliche Versorgung und Pflege, Wohnen und Sozialraum, Arbeit und Beschäftigung, Teilhabe von Kindern und Jugendlichen sowie Selbstbestimmung, Freizeit, Kultur. Auf großen Papierbögen auf den Tischen wurde aufgeschrieben und aufgemalt, welche Gedanken, Ideen und Anregungen die Teilnehmer zum jeweiligen Thema haben, was nicht gefällt, was gut klappt, was besser sein könnte.

Die Moderatoren an den Tischen lenkten und leiteten den sogenannten „Dialogprozess“ und gaben den Teilnehmern mit auf den Weg: Eine gute Frage ist wichtiger als eine gute Antwort! Je unterschiedlicher die Sichtweisen, desto interessanter die Ergebnisse!

In der Abschlussrunde fassten die Moderatoren der „Sieben Tische“ die Ergebnisse zusammen, berichteten von „rauchenden Köpfen und erhitzten Gemütern“, von der guten Arbeitsatmosphäre an den Tischen und übergaben der Sozialministerin „Hausaufgaben für die Landesregierung“. Drei Stunden Dialog – da waren sich alle einig – waren ein guter Anfang, dieses Inklusions-Forum in Frankfurt (Oder) war ein wichtiger Termin. Und deshalb freuen sich alle auf die angekündigte zweite Veranstaltung noch in diesem Jahr.

■ Andreas Dittkrist

INFORMATION

Die aufwind gGmbH – eine Initiative der Samariteranstalten Fürstenwalde/Spree und des Wichern Diakonie Frankfurt (Oder) e.V.

Die aufwind gGmbH bietet Leistungen im Bereich „Wohnen mit Assistenz“ an. Die Assistenzleistungen richten sich an erwachsene Menschen mit geistiger und/oder seelischer Beeinträchtigung. Klienten werden in ihrer selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Lebensführung im eigenen Wohn- und Lebensumfeld unterstützt. Aktuell begleiten 26 Mitarbeitende im Rahmen der Eingliederungshilfe und 5 Ehrenamtliche im Rahmen der Zusätzlichen Betreuungsleistungen 140 Klienten an den 2 Standorten Fürstenwalde/Spree und Frankfurt (Oder).

Der „Treffpunkt Domgasse“ in Fürstenwalde öffnet zum Feierabendcafé am Mittwoch von 15.00 bis 18.00 Uhr.

Fachliche Leitung: Diane Krüger

Luisenstraße 21-24

15230 Frankfurt (Oder)

Telefon: 0335 - 55 56 729

Fax: 0335 - 55 56 760

Mobil: 0170 - 57 27 162

E-Mail: d.krueger@aufwind-assistenz.de

Internet: www.aufwind-assistenz.de



Diskussionsrunden an den Tischen „Wohnen und Sozialraum“ und „Barrierefreiheit und Mobilität“





Wolfgang Rose, Historiker

... Wolfgang Rose

Zuständig für den Aufbau des historischen Archives der Samariteranstalten

Herr Rose, Sie haben in unserem Jubiläumsband die Hauptarbeit geleistet. Wie sind Sie hier angekommen? Was war bei Ihren ersten Begegnungen mit den Samariteranstalten das „Neue“?

Mit großen Abständen bin ich schon einige Jahre mit den Samariteranstalten befasst. Ich habe mich immer willkommen und äußerst freundlich und fürsorglich behandelt empfunden. Bei meinen früheren Aufträgen habe ich sehr viel zu Krankenhäusern gearbeitet, psychiatrischen Kliniken wie der Landesanstalt in Teupitz. Aus der Diakonie kenne ich das Naemi-Wilke-Stift in Guben, vornehmlich natürlich aus der Krankenhaus-Perspektive. Die Samariteranstalten waren insofern etwas Neues, als das es hier zwar auch um Pflege geht, gleichwohl ist die Einrichtung keine Klinik. Na ja, die Forschung zur Geschichte der Arbeit mit behinderten und alten Menschen ist ein neues Gebiet für mich.

Ihr erster Blick fokussiert die Einrichtungsperspektive, oder? War da auch etwas ungewöhnlich, neu?

Ich bin auf ein interessantes Grundkonzept gestoßen: Albert Burgdorf, Gründer der Samariteranstalten, hatte ja praktisch wenig, bzw. gar kein Geld. Ohne Kapital war das natürlich schwierig. Die Anstalten mussten also immer wachsen, d.h. mit den neuen Pflegegeldern wurden die alten Kredite bedient. Zum Überleben war die Anstalt zum Wachsen verdammt. Und noch etwas ist mir aufgefallen: Mit den Samariteranstalten und dem Naemi-Wilke-Stift entstanden zwei große diakonische Einrichtungen aus der altlutherischen Kirche. Obwohl doch diese Kirche ihre Wurzeln und ihre Verbreitung

eher in Schlesien und Pommern hatte. Also hat man wohl den Zuwachs an Gemeindegliedern in der Diaspora entwickelt, indem ein Standbein in der Diakonie geschaffen wurde. Das ist mir so aus anderen Gebieten nicht bekannt.

Jetzt unterstützen Sie uns dabei, ein Archiv aufzubauen. Stoßen Sie dabei noch einmal auf neue Erkenntnisse?

Für die Arbeit am Jubiläumsband konnte ich nur wenige Akten aus den Samariteranstalten selbst nutzen; die meisten lagen zu diesem Zeitpunkt in verschiedenen Kellern und waren nicht zugänglich, auch nicht für wissenschaftliche Arbeiten. Aber es gab ja „archivarisches Material“, das in den 1990er Jahren zusammengetragen worden war. Nur: das war mehr für die Außendarstellung konzipiert, als dass es für ein Archiv relevant ist. Hier meine ich den Christophorus, die anstaltseigene Zeitschrift oder die Jahresberichte. Der Schriftwechsel mit dem Kaiserswerther Verband oder dem Provinzialausschuß für Innere Mission liegt im Archiv des Diakonischen Werkes in Berlin und Quellen zu den Beziehungen mit staatlichen Behörden befinden sich im Brandenburgischen Landeshauptarchiv in Potsdam.

Trotzdem kann man doch auch aus diesem Material Erkenntnisse ziehen, oder?

Sehr spannend waren die Prozesse Mitte der 1930er Jahre, als die Existenz der Anstalt auf dem Spiel stand. Es gab damals innere Konflikte zwischen der Belegschaft und Burgdorf jun., der nach dem Tod seines Vaters Direktor war. Die Belegschaft hat die Möglichkeiten genutzt, die das nationalsozialistische System bot.

Und es bestand die reale Gefahr, dass die Samariteranstalten durch die Nationalsozialistische Volkswohlfahrt übernommen werden. Die Innere Mission hat sich eingeschaltet und mit allen Kräften versucht, diese Übernahme zu verhindern. So wurden eben zu der NS-Zeit Interessenskonflikte ausgetragen! Das währte etwa 2 – 3 Jahre und wurde erst beendet, als Pfarrer Hofmann Direktor wurde.

Das war ja auch aus anderen Gründen eine sehr schwierige Zeit.

Durch die nationalsozialistische Rassenpolitik kam es zu Verwicklungen. Es hat Zwangssterilisationen gegeben und auch sog. Euthanasiemaßnahmen. Die wurden im Prinzip abgelehnt, doch zugleich gab es kaum Möglichkeiten, sich dagegen zu wehren. Hier betroffen waren übrigens hauptsächlich Menschen, die auf Kosten der Provinz Brandenburg in den Anstalten untergebracht waren. Relativ bekannt ist der Protestbrief von Pfarrer Braune, Leiter der Lobetaler Anstalten, gegen die Krankenmorde. Dessen Brief beruhte auch auf den Daten von Pfarrer Hofmann.

Diese geschichtlichen Fakten sind bedeutsam für das eigene Selbstbewusstsein einer Einrichtung. Ist dazu ein Archiv notwendig?

Ein Archiv ist immer ein großer Beitrag zur Transparenz, hilft es doch, den Zugriff auf vergangene Ereignisse zu ermöglichen. So kann vergangenes Handeln nachvollzogen werden. Dies ist ein wichtiges Interesse für ein Archiv: Mit einfachen Handgriffen eine bestimmte Quelle zugänglich zu machen. Und ich meine es gibt noch zwei weitere Interessen: Zum einen das historische Interesse,

Informationen über die Geschichte zu liefern. In dem Wissen, dass nicht alles aufgeschrieben wurde und auch heute nicht wird, es also immer eine eingeschränkte Sicht auf Ereignisse gab und gibt, Dinge dieser vergangenen Zeit darzustellen. Der zweite Aspekt ist: Es gibt heute noch lebende Angehörige. Menschen, die Interesse an anderen Menschen haben und fragen: Gibt es dazu noch Informationen? Dieser oder jene hat in den Samariteranstalten gelebt – was können wir noch in Erfahrung bringen? Dann ist die Antwort der Samariteranstalten: Ja, wir haben noch die Akte.

Damit sind wir jetzt „im Keller angekommen“, denn dort bauen Sie gerade das Archiv auf. Wie kann ich mir diese Arbeit vorstellen?

Gut ist, dass überhaupt Akten vorhanden sind. Allerdings: diese alten Akten wurden lange Zeit in ungeeigneten Räumen gelagert, d.h. sie müssen gesäubert werden. Metallteile werden entfernt; Rostspuren verwischen und beschädigen die Schrift. Papiere müssen teilweise zurechtgeschnitten werden. Die Akten kommen dann in säurefreie Kartons, die in Regalen gelagert werden, damit sie Jahre, Jahrzehnte, vielleicht sogar Jahrhunderte erhalten werden können.

Ich dachte, Sie arbeiten dort an einem Computer?

Zunächst ist der Archivaufbau ganz profane, handwerkliche Arbeit. Parallel dazu werden die Daten elektronisch in Datenbanken erfasst, Name, Geburtsdatum, Aufenthaltsdauer und Besonderheiten, die gleich beim ersten Durchblättern auffallen, wie etwa Zwangssterilisation. So kann sichergestellt werden, dass die Akten gefunden werden. Da sind die Samariteranstalten auf einem sehr guten Weg; manche andere diakonische Einrichtungen haben gar kein Archiv oder nur etwa auf Diakonissen beschränkt. Hier werden jetzt Patientenakten bzw. Bewohnerakten archiviert! Manche ihrer Akten wurden ja bis in die 1970er Jahre benutzt und dann ist ein funktionierendes System verloren gegangen.

Im Laufe dieses Jahres werden Sie Ihre Aufbauarbeit zu einem ersten Abschluss bringen. Ich vermute, damit ist unsere Aufgabe nicht beendet.

Ein Archiv ist eine bleibende Aufgabe. Es ist weiter aufzubauen, zu pflegen und natürlich unter Wahrung der gesetzlichen

Bestimmungen wie etwa dem Schutz persönlicher Daten, auch öffentlich zu nutzen. Ein erster Schritt, darum kümmern mich noch, ist dieses Archiv in Publikationen und elektronischen Portalen bekannt zu machen. Und auf Basis dieser Quellen sind dann neue Veröffentlichungen zur Geschichte von Bewohnern und Mitarbeitern möglich. Allerdings, zu Mitarbeitern habe ich erst sehr vereinzelt etwas gefunden. Und natürlich ist ein Archiv fortlaufend aufzufüllen.

Wir haben die ganze Zeit über die Samariteranstalten und ihr Archiv gesprochen, über die Geschichte, die für diese Einrichtung prägend ist. Also über Ihre Arbeit. Jetzt möchten wir dringend etwas über Sie erfahren. Wie sind Sie dazu gekommen, Geschichte, Vergangenes zum Gegenstand Ihrer Arbeit zu machen?

Ich habe Geschichte und Altamerikanistik studiert. Motiv waren in meiner Jugend die Bücher von ...

Karl May?!

Nein, von Liselotte Welskopf-Henrich. Eine in der DDR verbreitete Schriftstellerin. Ihre Trilogie „Die Söhne der Großen Bärin“ erzählt, viel realistischer als May, vom Leben der Indianer bis hin zu den Reservaten. Frau Welskopf-Henrich war Historikerin, hat in der NS-Zeit Leute, die im Widerstand waren, versteckt. Diese Lektüre und mein Studium indianischer Kulturen ließen mich erkennen, dass Indianer Menschen sind, keine „edlen Wilden“ und sie sich ebenso verhalten wie wir uns verhalten. Und diese „Erfahrungen ohne Messgeräte“, dass finde ich spannend!

Von den Indianern zu sozialen Einrichtungen – so schnell verstehe ich das noch nicht.

Geschichte der Fürsorge, des Gesundheitswesens ist – m.E. n. zu Unrecht, ein Randgebiet historischer Forschung. Weil man gerade an einem solchen „Randgebiet“ das Leben einer Gesellschaft erkennen kann. Mehr jedenfalls als in einzelnen Handlungen von Politikern. Nehmen Sie die Zeit des Nationalsozialismus. Man kann sich mit den sog. Machtzentren befassen. Viel mehr erfahre ich aber über die Gesellschaft, wenn ich über den Kern des Nationalsozialismus, den biologischen Rassismus forsche. Oder nehmen Sie die Psychiatrie in der DDR. Im Zentrum des staatlichen Interesses der DDR stand der gesunde,

arbeitende Mensch. Deshalb wurde der psychisch Kranke, der Behinderte oder der Suchtkranke vernachlässigt bzw. an die Diakonie abgegeben. Das aber stellt natürlich das damalige, offizielle Menschenbild in Frage. Denn, so die Idee, allen Menschen wird kommendes Glück versprochen. Jene, die nicht arbeiten konnten, sind hinten runter gefallen. Die Realität hat also die Idee konterkariert.

Ihre These lautet also: Gerade die Akten/Quellen des „Randgebietes“ Gesundheitswesens liefern objektive Erkenntnisse zur Geschichte einer Gesellschaft?

Die Geschichtswissenschaft hat nicht das Ziel, objektive Aussagen darüber zu machen, was passiert ist, sondern sie ist eine mögliche Rekonstruktion von Geschehenem. Der wissenschaftliche Anspruch besteht u.a. darin, dass jeder an Hand der Quellen überprüfen kann, ob eine Interpretation wahrscheinlich bzw. nachvollziehbar ist. In Ihrem Archiv befinden sich wichtige Quellen; da kann dann nachgesehen und -vollzogen werden, ob Aussagen über die Geschichte der Samariteranstalten plausibel sind.

Nicht ganz leicht...

Ich biete gerne an, zum diesjährigen Samariterfest das funktionsfähige Archiv öffentlich vorzustellen. Es ist dann sicher nicht abgeschlossen, aber arbeitsfähig.

Ihr Angebot nehmen wir sehr gerne an! Wie wird es Ihnen dann ergehen, nach so viel Geschichte „Samariteranstalten“?

Ich gehe dann mit einer guten Erfahrung: Ich finde stark, dass die Einrichtung diese Aufgabe gesehen und umgesetzt hat. Und das ich für die Samariteranstalten etwas aufbauen konnte, was gebraucht werden kann, ist ein sehr guter Gedanke!

Ganz großes Danke!

■ Paul-Gerhardt Voget



Zusammengetragene Akten aus den verschiedensten Kellern der Samariteranstalten



Erwachsenenwohnbereich
Wohlstätten für Erwachsene mit Behinderung

SAMARITERANSTALTEN

Inklusives Sommerfest

**21. Mai 2016 ab 14.30 Uhr
auf dem Gelände der Kulturfabrik Fürstenwalde**

Es warten vielfältige Höhepunkte auf Sie:

- Beginn mit einer Andacht im Dom
- Kaffee und Kuchen, gemütliches Beisammensein
- Livemusik mit „Whisky, Milk & Water“
- Überraschungstheater
- Zum Abendbrot eine leckere Bratwurst oder ein Burger
- Abschlussfeuerwerk



Erwachsenenwohnbereich

August-Bebel-Straße 1-4 · 15517 Fürstenwalde/Spree · Telefon: 03361/567-120 · Fax: 03361/567-149
Bereichsleiterin: Heike Bley · E-Mail: h.bley@samariteranstaellen.de
www.samariteranstaellen.de

Die Redaktion wünscht allen Bewohnern, Mitarbeitern, Freunden und Partnern ein gesegnetes Osterfest.