

# Unterwegs

DIE ZEITSCHRIFT

DER SAMARITERANSTALTEN

SAMARITERANSTALTEN



## Fehler machen – aber Richtig!

### Gastkommentar

Christina Grubendorfer, systemische Organisationsberaterin – Fehlerkultur oder Lernkultur?

### Korczak-Schule

Nicht gegen den Fehler, sondern für das Fehlende

### So bunt ist unser Glaube

Was wird aus dem Kreuz? – Das Kreuz aus der Samariterkirche

02 2016

# Einblicke

## TITELTHEMA

- 4 **Gastkommentar:**  
**Christina Grubendorfer, systemische Organisationsberaterin**
- 6 **Korczak-Schule**
- 8 **Christophorus-Werkstätten**
- 9 **Katharina von Bora-Haus**
- 10 **Burgdorf-Schule**
- 12 **Aus den Bereichen: Verwaltung**

## MITTENDRIN – DIE BEWOHNERSEITEN

- 13 **Gartenprojekt**
- 14 **Fehler**
- 15 **Samariterfest**
- 16 **Fußball**
- 17 **Aus den Bereichen: Haus Lydia**
- 18 **Aus den Bereichen: Wilhelminenhof**
- 20 **Mitarbeitervertretung**
- 22 **So bunt ist unser Glaube**
- 24 **Gemeinnützige aufwind GmbH**

## UNTERWEGS MIT...

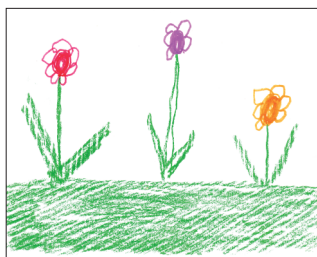
- 26 **... Anke Ullrich,**  
**Lehrerin an der Korczak-Schule**



4



8



13



17



22



26

„Vertrauen kann da wachsen,  
wo Fehler nicht verschwiegen werden!“

## Fehler

### Liebe Leserin, Lieber Leser,

ein kleines Kind zieht sich mühsam am Stuhlbein hoch, versucht einen Schritt zu laufen, fällt um. Das kann jeder sehen. Auch der nächste Versuch schlägt fehl und der übernächste ebenso. Und alle sehen zu. Loben, unterstützen, ermuntern. Die großen Menschen haben das feste Vertrauen, der kleine Mensch wird es schaffen! Ganz sicher. Und: irgendwann klappt es.

Eine Fluggesellschaft zahlt ihren Mitarbeitern eine Prämie, wenn sie einen Fehler bemerken und ansprechen! Sie lobt, unterstützt, ermuntert dazu, Fehler auf keinen Fall unter den Teppich zu kehren. Die Unternehmensleitung weiß: Unsere Kunden vertrauen darauf, dass wir keine Fehler machen. Denn schließlich hängt ihr Leben davon ab.

Der christliche Glaube hat eine sehr konstruktive Art, mit Fehlern umzugehen. Allerdings wird dieser Umgang auch zu allen Zeit moralisiert und damit destruktiv, verurteilend. Nicht zuletzt diese Tradition hat dazu geführt, Fehler „unter den Teppich zu kehren“. Und dann wächst Misstrauen. Das aber schadet allen und oftmals denen, die den Fehler gemacht haben.

Wir legen Ihnen zum Samariterfest ein Heft vor, das die Diskussion zur Fehlerkultur in den Mittelpunkt rückt. Wir möchten damit diejenigen, die Fehler offen ansprechen loben, unterstützen und ermuntern. Zugleich möchten wir diejenigen, die einen anderen Weg bevorzugen, einladen, neue Möglichkeiten zu probieren.

Eine Bank hat lange mit dem Slogan geworben: „Vertrauen ist der Anfang von Allem“. Zugleich wurden viele Fehler

gemacht – wie überall – und versucht, eben diese zu verheimlichen. Das Ergebnis nennt man wohl eine Vertrauenskrise oder schlicht Misstrauen. Misstrauen aber schadet dem Menschen, für den wir arbeiten, schadet dem Menschen, mit dem wir arbeiten, schadet uns selber!

Ein anderer Weg ist immer möglich. Den hat Frau Marlene Thieme, neue Vorsitzende des ZDF-Fernsehrates mit ihrem Votum auf den Punkt gebracht: „Vertrauen kann da wachsen, wo Fehler nicht mehr verschwiegen werden müssen.“ Dann können wir auch Samariterfest feiern mit dem Motto: Fehler machen – aber Richtig!

Diesen eingeschlagenen Weg wollen wir gerne weiter gehen.

Ihr

*Paul-G. Voget*

Paul-Gerhardt Voget  
Theologischer Vorstand



# Fehlerkultur oder Lernkultur?

Dieser Beitrag basiert auf dem Buch „Einführung in systemische Konzepte der Unternehmenskultur“ von Christina Grubendorfer, erschienen im Carl-Auer-Verlag im März 2016.



Organisationen unterscheiden sich darin, wie viel Mühe sie darauf verwenden, Fehler zu vermeiden und wie sie damit umgehen, wenn Fehler passieren.

Zwei Beispiele: In der „Akkurat AG“ gilt das Prinzip der Fehlervermeidung. Die Firma ist damit groß geworden ihre sensiblen Produkte fehlerfrei an ihre Kunden zu liefern und wird dafür in ihrem Markt geschätzt. Die Mitarbeitenden sind angstvoll perfektionistisch, alle achten sehr darauf, keine Fehler zu machen. Passiert doch ein Fehler, wird der Schuldige gesucht und gescholten. Ganz anders in der „Agil AG“, die vor allem durch Geschwindigkeit und mutiges Ausprobieren erfolgreich geworden ist. Dort kommt es immer wieder zu Fehleinschätzungen oder Entscheidungen, die das Unternehmen Lehrgeld kosten. Doch dies wird als Möglichkeit gesehen, sich gemeinsam mit den Bedürfnissen seines Marktes weiter zu entwickeln.

Es liegt auf der Hand, dass sich in diesen beiden Unternehmen ganz unterschiedliche Spielregeln im Umgang mit Fehlern ausgeprägt haben. Was für ein Unternehmen ein guter Umgang mit Fehlern ist, hängt ganz davon ab, in welchem Kontext es sich bewegt und was für seinen Erfolg wichtig ist. Immer öfter hört man, dass eine „gute Fehlerkultur“ ungefähr so funktioniert wie bei der „Agil AG“: Fehler dürfen gemacht werden. Wichtig ist

nur, dass man damit konstruktiv umgeht und daraus lernt. Solch eine Fehlerkultur gilt als modern, was vielleicht daran liegt, dass sie in immer mehr Kontexten erfolgsversprechender ist. So möchten viele Organisationen ihre Fehlerkultur in diese Richtung weiter entwickeln. Doch inwiefern lässt sich eine Fehlerkultur, die in der Organisation oft über längere Zeit gewachsen ist, verändern? Inwiefern kann eine Geschäftsführung anordnen, dass ab morgen bei Fehlern nicht mehr der Schuldige gesucht wird, sondern Fehler zum gemeinsamen Lernen genutzt werden? Zwar kann jeder Geschäftsführende für sich entscheiden, von nun an so zu handeln. Das mag ihm oder ihr mit Reflexionsfähigkeit und Selbstdisziplin auch gelingen. Doch ob alle Führungskräfte und Mitarbeitenden das so übernehmen, steht auf einem ganz anderen Blatt.

Fehlerkultur ist ein Teil der Unternehmenskultur und diese lässt sich nicht einfach entscheiden. Ich bin seit vielen Jahren als Unternehmensberaterin tätig und begegne in meinen Beratungsmandaten immer wieder dem Anliegen von Managern, die Kultur in ihren Unternehmen zu verändern. Im Umgang mit diesen Anliegen hat sich ein Ansatz bewährt, der vor trivialen Schein-Lösungen bewahrt. So habe ich gelernt, Unternehmenskultur aus einer systemischen Perspektive zu reflektieren und die Erkennt-

nisse der neueren Systemtheorie zu nutzen, um gängige, doch für die Praxis folgenschwere Denkfehler aufzudecken. Die Sicht wird dadurch frei auf erfolgversprechende Möglichkeiten, das wertvolle Gut „Unternehmenskultur“ dennoch – nämlich indirekt – zu beeinflussen.

Hier drei typische Denkfehler über Unternehmenskultur und Tipps, was man stattdessen denken könnte.

1. Denkfehler: „Durch gezielte Interventionen können wir unsere Unternehmenskultur in die gewünschte Form bringen“.

Hier werden Kicker in den Büroetagen eines arrivierten Industriekonzerns aufgestellt, um etwas mehr Start-Up Spirit ins Haus zu holen, dort werden in großangelegten Prozessen Unternehmenswerte oder Spielregeln des Umgangs miteinander formuliert. Und häufig hören wir gut gemeinte Veränderungsaufträge wie zum Beispiel: „Unsere Unternehmenskultur ist viel zu angstbesetzt und fehlervermeidend. Wir müssen das mehr leben, dass wir auch etwas Ausprobieren und Fehler machen dürfen. Das gehört in unsere Unternehmenswerte und das müssen wir offensiv intern kommunizieren“. Die Idee hinter diesen Gestaltungsideen ist immer, dass Unternehmenskulturen durch clevere Schachzüge auf organisationaler Ebene, und sei es mit dem Vorschlaghammer im Gewand einer Workshoporgie quer durch alle Unternehmensbereiche, in die gewünschte Form gebracht werden könnten.

Tipp: Bedenke, dass Unternehmenskulturen nicht kontrollierbar sind!

Wer meint, er könne durch gezielte Interventionen Unternehmenskulturen in eine gewünschte Form bringen, wird

**Niemand hat darüber entschieden, oder könnte entscheiden, welche Kultur ein Unternehmen hat. Unternehmenskulturen entwickeln sich von selbst, hinter dem Rücken der Akteure.**

scheitern. Niemand hat darüber entschieden, oder könnte entscheiden, welche Kultur ein Unternehmen hat. Unternehmenskulturen entwickeln sich von selbst, hinter dem Rücken der Akteure. Genauso wenig, wie die an dem Unternehmen beteiligten Akteure (Führungskräfte, Mitarbeiter) sich eine Kultur »gemacht« haben, so wenig können sie sie auch gezielt ändern. Wenn überhaupt, dann sind Unternehmenskulturen ziemlich schwer zu verändern – schon gar nicht per Anordnung. Das Ende der Steuerungsillusion der Kultur soll aber nicht das Ende der Interventionsversuche sein. Auch wenn sich Unternehmenskulturen nicht instruktiv verändern lassen, so lassen sie sich dennoch beeinflussen. Allerdings indirekt ... über Bande (s.u.).

2. Denkfehler: „Wenn wir unsere Unternehmenskultur verändern möchten, müssen wir Veränderungen an der Unternehmenskultur vornehmen“.

Viele Projekte der Kulturveränderung fokussieren auf das, was man gemeinhin für kulturelle Themen hält: Den Umgang zwischen den Mitarbeitern und Führungskräften (Spielregeln der Zusammenarbeit), die Kleiderordnung (Komm mit Turnschuhen zur Arbeit und lass den Anzug zu Hause), gemeinsame Aktivitäten neben der eigentlichen Arbeit (Firmenlauf), die Arbeitsatmosphäre (Speedvoting per Knopfdruck am Eingang: Wie geht's mir heute?), das Socializing am Arbeitsplatz (Wo gibt's Kaffee und für wen?), die Arbeitszeiten (Vertrauen oder Stechuhr?), die Raumgestaltung (Darf ich meinen Hund mitbringen?). Alles wunderbar, doch nicht unbedingt wirksam ... Die organisationalen Strukturen und Prozesse dürfen in Kulturveränderungsprojekten meist aber nicht angefasst werden. Dies gehört nicht zum Hoheitsgebiet der Kulturverantwortlichen. Das ist aber auch kein Problem, denn auf die Idee, dass die Unternehmensstrategie oder die Kommunikationswege oder gar der Chef selbst etwas mit der Kultur zu tun haben könnte, kommt ja (fast) keiner.

Tipp: Wenn du Unternehmenskulturen verändern möchtest, spiele sie über Bande an!

Bearbeitet werden sollte immer die formale Struktur des Unternehmens, nicht die Kultur. Denn die Kultur ist nicht direkt bearbeitbar. Ein wertschätzender

Umgang, eine innovationsfördernde Fehlerkultur, Freude an der Arbeit oder lächelnde Gesichter der Kollegen lassen sich nicht anordnen und auch eher nicht über Workshops erarbeiten. Unternehmenskulturen können aber indirekt beeinflusst werden, indem formale (entscheidbare) Strukturen wie Strategien, Ziele, Prozesse, Kommunikationswege verändert, oder auch Personen neu eingestellt, befördert, entlassen werden. Jede Veränderung der Formalstruktur hat Auswirkungen auf die Kultur, auf die Art und Weise, wie im Unternehmen miteinander umgegangen wird und nach welchen Spielregeln Kommunikation gestaltet wird. Die Kultur kommentiert diese Veränderungen, sie folgt ihnen, wenn auch in nicht ganz vorhersehbarer Weise. Deshalb sollte in kleinen Schritten vorgegangen werden, um die Auswirkungen der Veränderungen an der Formalstruktur auf kultureller Ebene zu beobachten und beim nächsten Schritt wieder neu mitdenken zu können. Heißt im Klartext: Lieber neue Plattformen des Austausches für Führungskräfte etablieren oder die Ziele schärfen als zig Workshops zur Formulierung von Unternehmenswerten durchzuführen.

3. Denkfehler: „Mitarbeiter freuen sich über Projekte, in denen Kultur verändert werden soll“.

Gerade im Kontext der New Work Bewegung wird viel darüber diskutiert, dass Unternehmen modernere Arbeitgeber werden sollten, um gegenwärtige und zukünftige Mitarbeiter für sich zu begeistern. Den New Work Award (eine Initiative von XING) gewinnen Unternehmen, die mit innovativen Ansätzen den Herausforderungen der Arbeitswelt begegnen, z. B. mit neuen Formen der Zusammenarbeit oder einer ganz besonderen Unternehmenskultur. Häufig werden dafür Geschichten erzählt, wie Unternehmen durch bahnbrechende Neuerungen eine Krise bewältigt haben (ein schönes Beispiel ist das Promotionvideo der Hotelkette Upstalsboom über den „Upstalsboom-Weg“). Grundlegend für diese Bewegung ist die hoffnungsvolle Annahme, dass eine Veränderung der Unternehmenskultur mehr Freude und Schwung im Unternehmen erzeugt und sich dadurch letztlich der Unternehmenserfolg steigern lässt.

Tipp: Kalkuliere Widerstände mit ein!

Unternehmenskulturen wirken bewahrend und erschweren somit Innovationen. Unternehmenskulturen hemmen Veränderungen und verhindern die Kommunikation von Erfahrungen, die ihrem bewährten Bild nicht entsprechen. Warum ist das so? Unternehmenskulturen wirken für Mitarbeitende identitätsbildend, so unattraktiv sie einem Beobachter (und sei dies die Firmenchefin) vielleicht auch scheinen mögen. Bei Unternehmenskulturen geht es immer um Zugehörigkeit, um dabei sein, um den inneren Kreis, um die Abgrenzung von einem Außen. Vor allem deshalb reagieren Mitarbeiter auf kulturelle Veränderungen mitunter sehr emotional. Es geht schließlich um einen Versuch der Veränderung der eigenen Identität. Akzeptiert werden nur Veränderungen, die mit der eigenen Identität kompatibel sind. Es ist davon auszugehen, dass Personen, die gerne in einem Unternehmen arbeiten, versuchen werden, die tradierten kulturellen Regeln – und damit auch die eigene Identität – zu bewahren. Auch dann, wenn sie das Neue „eigentlich“ besser finden müssten ...

■ Copyright Christina Grubendorfer  
Abdruck, auch in Auszügen,  
nur nach Absprache.

## ZUR PERSON



Christina Grubendorfer, Diplom-Psychologin, ist Geschäftsführerin der LEA Leadership Equity Association GmbH in Berlin. Sie arbeitet seit 20 Jahren als systemische Organisationsberaterin und führt in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Fritz B. Simon und der Beratungsgesellschaft Simon, Weber & Friends systemische Beraterqualifizierungen durch. Ihr Arbeitsschwerpunkt: Transformationsprozesse in den Themen Führung, Markenstrategie, Unternehmenskultur und Executive Coaching.

LEA Leadership Equity Association GmbH, Kurfürstendamm 190-192, 10707 Berlin, Tel. 030/70 01 59 63 0, [www.grubendorfer.de](http://www.grubendorfer.de)

# Nicht gegen den Fehler, sondern für das Fehlende

Alles, was sich mit Angst verbindet, blockiert, macht auch gleichgültig dem Gegenstand gegenüber (Scheiß-egal-Haltung) wird neuerdings auch gern pathologisiert (Hab eben ne Legastenie) und damit gar nicht mehr beachtet, sperrt sich so gegen jeden Verbesserungsversuch und führt zu einem ziemlich behandlungsresistenten Beinahe-Analphabetismus.

Neuerdings habe ich probiert, die Unlust am Schreiben, die unsere Schüler in der Regel haben, zu bekämpfen. Ich gebe ihnen die Möglichkeit, ihre schriftliche Note einzubringen indem sie mehrere kleiner Schreibtextaufgaben, Aufsätze, Grammatiktests abliefern, ich sie ihnen korrigiere und sie dann diejenigen auswählen, die am besten ausgefallen sind. Das müssen sie auch nicht sofort entscheiden, sondern sie tragen sich ihre Zensuren in ein kleines Büchlein ein und am Ende des Schuljahres machen wir Bilanz und sie wählen die zwei besten als schriftliche Noten aus und zusammen mit der mündlichen Zensur ergibt sich daraus eine Semesterabschlussnote.

Wie kam ich darauf? Bekanntlich hat sich das Schreibniveau durch fehlende Übung mit Geschriebenem und zu vielen bildlichen Angeboten (Fernsehen), seit Jahren extrem stark gesenkt. Lehrer macht das hilflos und sie reagieren mit mehr Diktaten und schärferen Zensuren, mit Ärger und Verzweiflung. Die Leselust ist extrem und so werden kaum noch längere Texte gelesen und angeboten. Ich habe bei unseren Schülern manche, die eine derartige Unlust am Schreiben haben, dass ich mich gefragt habe, was ich für sie tun kann. Es stellte sich heraus, dass sie z.B. lieber nur kurze Sätze schreiben, die unverbunden nebeneinander stehen, da sie Angst vor der Kommasetzung haben, (was zu Wiederholungs- und Ausdrucksfehlern führt), ebenso, dass sie alle Rechtschreibregeln miteinander verwechseln, (sie schreiben klein, was groß gehört und umgekehrt), da sie die Regeln nur unter Angst aufgenommen und unter Angst anwenden,

weil sie immer schlechte Zensuren fürs Schreiben bekommen haben. Bücher lesen manche von ihnen gar nicht, dazu sei keine Zeit und habe auch nie jemand von ihnen verlangt. Ergebnis ist eine generalisierte Schreibunsicherheit.

Alles, was sich mit Angst verbindet, blockiert, macht auch gleichgültig dem Gegenstand gegenüber (Scheiß-egal-Haltung) wird neuerdings auch gern pathologisiert (Hab eben ne Legastenie) und damit gar nicht mehr beachtet, sperrt sich so gegen jeden Verbesserungsversuch und führt so zu einem ziemlich behandlungsresistenten Beinahe-Analphabetismus. Wie will ich diese Schüler zu einer fehlerminimierten Schreiblust kriegen, wenn ich es weiter so mache, wie sie es gewohnt sind, einmal verschämt unter die Arbeit schauen, die 4, 5 oder 6 ansehen, zuklappen, das wars.

Ich habe mir zum Ziel gesetzt, Schüler einmal durch interessante Schreibaufga-

ben und Texte zu locken, aber auch dadurch, dass sie sich die Korrekturen von mir anschauen, sich mit ihnen auseinandersetzen, sich merken, wo ihre Schwächen liegen und daran arbeiten können, diese durch nächste Schreibversuche zu verbessern. Dazu reizt die Möglichkeit der Auswahlzensur. Es reizt sie, eine Verbesserung überhaupt anzustreben, was mit einer einzigen Semesterzensur, die dann aufs Zeugnis kommt, und die womöglich die Versetzung gefährden kann, nicht gegeben ist. Die verstärkt nur die Angst und Angst ist bekanntlich ein schlechter Ratgeber.

Dasselbe gilt für unsere Arbeit mit Menschen mit Handycaps, sie können tausend Sachen: Lachen, Laute von sich geben, einen umarmen, Gefühle ausdrücken, weinen, traurig sein, sich freuen, etwas nachahmen, listig sein, etwas verstecken, langsam sein, schnell sein, schaukeln, genießen, essen, sich etwas vorstellen, sich etwas wünschen, etwas wollen... Jeder

**Ich habe mir zum Ziel gesetzt, Schüler einmal durch interessante Schreibaufgaben und Texte zu locken, aber auch dadurch, dass sie sich die Korrekturen von mir anschauen, sich mit ihnen auseinandersetzen, sich merken, wo ihre Schwächen liegen und daran arbeiten können, diese durch nächste Schreibversuche zu verbessern.**

von ihnen hat eine ganz eigene Geschichte, hat ganz unterschiedliche Dinge erlebt und erlitten, manche haben eine schwere Geburt gehabt, manche einen Unfall, manche ein desolates Elternhaus ohne Anregungen, ohne Gespräche, nur mit Zank und Streit vielleicht, manche kennen nur das Heim und immer wechselnde Betreuer, waren nie bei ihren Eltern zuhause, sind nie von jemandem geliebt worden... Wir aber finden in den Akten, in irgendwelchen Berichten und Gutachten, in ärztlichen Diagnosen immer nur, was sie nicht können. Das wird dann vereinfacht zur fertigen Zuschreibung: Frühkindliche Hirnschädigung, Genschaden XY, usw.

Das wird den Menschen nicht gerecht! Wir müssen einen Menschen über seine Ressourcen beschreiben, über das, was er kann, was er gern macht, was seine Stärken sind. An Stärken müssen wir ansetzen mit Ideen, die müssen wir fördern mit Aufgaben, dann kann derjenige vielleicht seine Schwächen kompensieren (Blinde riechen und hören besser, Körperbehinderte müssen geistig angeregt werden, da sie geistige Berufe ergreifen können) oder er oder sie traut sich nach einer Weile zu, diese Schwächen mit Hilfe der erkannten und ausgebildeten Stärken anzugehen und zu verändern. Verändern kann nur mit Mut geschehen, sonst wird das nichts. Mut muss aufgebaut werden durch positive Erlebnisse, diese müssen an den Stärken des Betroffenen angeknüpft werden.

Beim Umgang mit „Fehlern“ müssen wir immer davon ausgehen, dass sich der Mensch seiner Fehler schämt, sie nicht sehen, nicht wahrhaben, nicht wahrnehmen will, denn Fehler entmutigen. Hat ein Mensch aber über andere Dinge Mut gefasst, traut er sich auf anderem Gebiet etwas zu, dann kann er oder sie auch Schwächen ansehen und angehen.

Ich habe schon angebliche Legastheniker in Klassen gehabt, die so schlecht schreiben, dass sie ihre eigene Schrift nicht lesen konnten und auch nicht mochten. Sie verkrampten sich derart beim Schreiben, dass sie durch den Schreibvorgang selbst Fehler in ihre Texte brachten. Diesen Schülern habe ich so geholfen, dass ich mir von ihnen ihre Texte hab diktieren lassen und siehe da, sie konnten schreiben. Als nächsten Schritt habe ich sie am Computer (früher Schreibmaschine)

**Verdrängung ist das Gegenteil von Auseinandersetzung und bedeutet: Augen zu, weg damit, nicht sehen wollen, nicht haben wollen, nicht auseinandersetzen. Von da gibt es keinen Weg zur Verbesserung, nur zur Verheimlichung.**

schreiben lassen, wo sie alle Buchstaben gedruckt vor sich sahen, da haben sie ihre Rechtschreibfehler schneller entdeckt. Heute kommt hinzu, dass wir Rechtschreibfehlerhilfen in den Programmen haben, da haben sie es dann ja leicht, meinen manche, das verzerrt den Fehlerstand, unterstützt Schreibfaulheit. Das stimmt nicht, denn das ist in erster Linie ein Übungsfeld. Schreibt man viel und darauf kommt es an, daher sind viele kleine Schreibimpulse nötig und günstig, hat man mit dem Fehlerprogramm einen imaginären Lehrer hinter sich sitzen, der ihnen ohne Bewertung hilft, so wird Verbesserung möglich. Das ist gut, das Falsche darf sich nämlich nicht einprägen. Einprägen muss sich das Richtige.

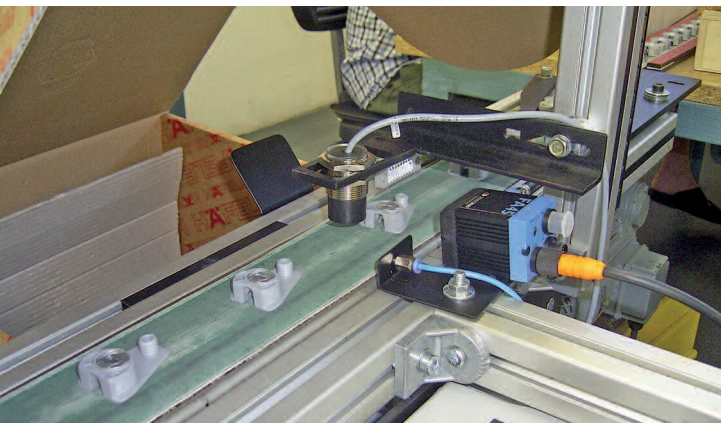
Wenn wir also für das Fehlende arbeiten wollen, müssen wir es ansehen, uns mit ihm auseinandersetzen, müssen es „zugeben“ können, einen Impuls schaffen, für das Fehlende einen Weg zu finden, etwas Gutes tun, ihm zu helfen, dass es kleiner, geringer und weniger schlimm für uns und andere ist, das bedeutet auch, wir dürfen es nicht mit der Keule einer negativen Bewertung niederknüppeln. Das ist die gegenteilige Methode, das ist „gegen das Fehlende“, bedeutet: Wir hassen es, wir wollen es aus uns rausreißen, wir wollen es eliminieren, wir geben ihm jedes Mal einen Klaps auf die Hand, wenn es sich zeigt. Das ist Dressur, die soll bei Hunden helfen, der Mensch ist dazu zu schlau, er kann sich helfen, er kann verdrängen. Verdrängung ist das Gegenteil von Auseinandersetzung und bedeutet: Augen zu, weg damit, nicht sehen wollen, nicht haben wollen, nicht auseinandersetzen. Von da gibt es keinen Weg zur Verbesserung, nur zur Verheimlichung. Dann wird eben nicht mehr oder so wenig wie möglich geschrieben. Und dann haben wir die Schreibblockade und Schreibunfähigkeit, möglicherweise das

ganze Leben lang, mit allen sozialen Benachteiligungen, die daraus folgen.

Unsere Schüler finden es zunächst seltsam, wenn ich ihnen meine Methode vorstelle, sie denken, da ist ein Haken dabei. Vielleicht denken manche mit Schreibblockade auch: Prima, da komm ich ja gut durch. Auch das kann sein. Manchmal zeigt sich ein Erfolg erst im zweiten Semester, da es zu mehr korrigierten Übungsphasen kommt und man sich mal etwas trauen kann, da schreiben manche dann mehr als früher, das ist der Anfang, ein erster kleiner Erfolg. Patentrezepte gibt es nicht, ich versuche heute diese Methode, mal sehen, was sie bringt. Wenn daran sich eines Tages ein Fehler zeigt, werde ich etwas Neues ausprobieren, die Methode verändern, anpassen. Denn auch bei mir selbst gehe ich so vor: Für das Fehlende, nicht gegen den Fehler. Gibt es übrigens so etwas: Fehlerfreiheit? Wer das behauptet, ist anmaßend und arrogant. Lehrern wird das nachgesagt, da sie Fehler immer anstreichen, mit schlechten Zensuren bewerten und damit unter Umständen ein ganzes Leben bestimmen und beeinflussen können.

Daher ist die Reformpädagogik gegen Zensuren, auch die Erwachsenenpädagogik in Volkshochschulen kennt keine Zensuren. Und man lernt dort auch gut, oft sogar besser. Manche Länder haben in allen Schulen Zensuren abgeschafft, Norwegen, Schweden, Finnland, es kommen dort viel mehr Menschen zum Abitur und zum Studium, bei PISA schneiden die Schüler dieser Länder sehr gut ab, weil man sie nicht von früh an entmutigt, sondern immer ermutigt hat, weil man ihnen über viele Jahre die Freiheit gibt, ihre Stärken zu erproben und zu entfalten, für das Fehlende zu arbeiten, nicht gegen die Fehler.

■ Anja Röhl



Kameragestützte Fehlerkontrolle am Montageband

## Machen Sie Fehler?

### Die meisten Fehler finden in den Bereichen statt, in denen Menschen miteinander kommunizieren und arbeiten.

Ich sage es ganz ehrlich – ich mache Fehler. Andauernd. Schon als kleines Kind fasste ich ständig auf die sprichwörtliche heiße Herdplatte. Das Ergebnis war teilweise nicht zu übersehen... Brandwunden an den Händen. Manches Mal reichte eine einzige Berührung. Andere Herdplatten waren öfter dran und gelegentlich konnte ich schon im Voraus erahnen, dass etwas besser nicht getan werden sollte.

In der Schule führten die Fehler zu großen roten Anmerkungen in den Klassenarbeiten. Keine Brandblasen mehr, die akuten Änderungsbedarf anzeigten aber ein deutlicher Fingerzeig, dass Motivation und Einstellung nicht ausreichend waren.

Schließlich begann ich, motiviert durch meine Zivildiensterfahrungen, ein Studium der Sozialarbeit, ohne zu ahnen, dass die Tätigkeiten eines Zivildienstleistenden vermutlich deutlich von denen eines Dipl. Sozialarbeiters abweichen. Ein Fehler, der im Anschluss durch ein weiteres Studium der Volkswirtschaftslehre ausgeglichen werden sollte.

Fehler pflastern unseren Lebensweg. Oft stellt sich eine Entscheidung, die gestern noch gut und richtig war, heute als Fehler heraus. Jedoch, es sind genau diese Fehler, die uns wachsen lassen und besondere Erfahrungen möglich machen. Es ist also nicht die Frage ob ich Fehler mache, sondern wie ich damit umgehe.

Die Christophorus-Werkstätten sind eine komplexe Welt. Hier kommen verschiedene „Fehlerperspektiven“ zusammen. Pädagogen, Techniker, Verwaltungsangestellte und nicht zuletzt die Werkstattleitung haben ganz eigene Sichten auf das Thema.

In der Produktion gilt häufig eine Null-Fehler Toleranz. Hier ist die Definition eines Fehlers auch relativ einfach: Ein Fehler ist die Abweichung einer Produktanforderung von der Sollgröße. Das kann man prüfen, messen, sehen... Die Produktion wird gestoppt, der Fehler korrigiert oder das fehlerhafte Produkt in den Ausschuss befördert.

Die Beschäftigten der Werkstätten lernen im Bildungskurs „Fehler erkennen – Fehler vermeiden“ wie mit Produktionsfehlern umzugehen ist. Häufig übernehmen automatisierte Systeme die Qualitätsprüfung des auszuliefernden Endproduktes. Der Fehler zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess, in dessen Rahmen über die Fertigungstechnologie nachgedacht wird. So die Theorie des Fehlermanagements. Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen inklusive.

Die meisten Fehler finden jedoch in den Bereichen statt, in denen Menschen miteinander kommunizieren und arbeiten. In der Werkstatt also die Rehabilitations- sowie die Managementprozesse. Dabei geht es um Menschen. Jeder Einzelne ein komplexes, eigenständiges System. Pädagogische Maßnahmen oder Führungshandeln können, in Abhängigkeit vom Empfänger, zu unterschiedlichen Entwicklungen und Fehlern führen. Eine Null-Fehler Strategie führt dabei unweigerlich in die Passivität. Wer viel arbeitet macht viele Fehler, wer wenig arbeitet macht wenig Fehler.

Fehler sind also auch Bestandteil unseres Handelns sowie Grundlage der individuellen Reflexion und des persönlichen Lernens. Der Fehler erweitert unseren Horizont. Die traditionell negative Bewertung von Fehlern ist nicht gerechtfertigt. Vielmehr ist ein Fehler die Möglichkeit für die Verbesserung des Systems. Perfektionismus hindert uns am Handeln und Denken. Es gilt dem Fehler dankbar zu sein, ihm nachzuspüren und zu lernen.

■ Frank-Michael Würdisch

**Fehler sind Bestandteil unseres Handelns sowie Grundlage der individuellen Reflexion und des persönlichen Lernens.**



# Ein Tag zum Vergessen

Diese Geschichte und alle Namen sind frei erfunden.

Es war einer dieser Tage zum Vergessen, an denen nichts so richtig gelang. Schon der Morgen fing schlecht an, Anna hatte Halsschmerzen und Fieber und konnte nicht zur Schule und Paula hatte Mühe, ihre Mutter zu überreden sich heute bei ihrer Spätschicht um Anna zu kümmern. In der Post war ein Bußgeldbescheid der Polizei, weil sie neulich geblitzt wurde. Heute musste sie auch noch mit Kerstin arbeiten, mit der sie, seit sie sich mal über deren häufigen Raucherpausen beschwert hatte, eine heftige Abneigung verband.

Beim Verteilen der Spätmedikamente ist es dann passiert: Paula gab Gerda Schmidt die Tabletten von Irma Schmidt. Sie hätte sich ohrfeigen können, doch passiert ist passiert. Was sollte sie bloß tun? Vielleicht war es nicht ganz so schlimm und beide Frauen Schmidt kamen glimpflich davon.

Paula sah in den Medikamentenplänen nach. Mist: Irma hat die Schlaftablette von Gerda Schmidt bekommen und Gerda das Dopamin von Irma. Besser ist, sie beichtet die Verwechslung und informiert den Bereitschaftsarzt. Sie ging zu Kerstin, doch die war in einem Gespräch mit einer Angehörigen, dann war sie die Bewohner versorgen. Paula fand einfach nicht den richtigen Moment. Da kam auch schon Beate vom Nachtdienst. War was Besonderes? Spätestens jetzt hätte sie ihren Fehler gestehen müssen. Doch der Kloß in ihrem Hals war zu groß, kein Wort brachte sie heraus.

Paula schlief schlecht, einmal, weil Anna sie weckte und eine Tablette brauchte, dann wegen Gerda und Irma Schmidt. Ihr fiel ein, dass vor einiger Zeit einer Kollegin vom anderen Wohnbereich ein Fehler angekreuzt wurde, sie hatte nicht dokumentiert, dass Herr Schulz eine

Hautrötung an der Ferse hatte, woraus sich dann sehr schnell ein Dekubitus entwickelte. Es gab ein Gespräch und Belehrungen über den Umgang mit Fehlern. Die Kollegin wurde nicht entlassen, der Dekubitus konnte nach langer Zeit wieder geheilt werden und alle waren in der Zeit danach sehr aufmerksam bei der Dekubitusprophylaxe. Warum hatte sie gestern abend nicht den Mut gehabt, ihren Fehler einzugestehen?

War ihr Fehler nicht viel schlimmer? Konnten die Folgen nicht schrecklich sein?

Um halb drei hielt sie es nicht mehr aus und rief Beate an. Beate wirkte gestresst, im Hintergrund hörte sie Männerstimmen, der Notarzt war da. Paulas Herz raste. Tatsächlich, es war wegen Irma Schmidt. Beate fand sie neben ihrem Bett liegend vor – Verdacht auf Oberschenkelhalsfraktur. Frau Schmidt musste wie immer auf die Toilette und war so benommen, dass sie stürzte. Kurz beichtete Paula ihren Fehler. Beate war ziemlich sauer, wenn sie das gewusst hätte, wäre sie doch viel öfter zu den beiden Frauen Schmidt gegangen.

Ein Tag zum Vergessen. Durch ihren Fehler hat sich Frau Schmidt schwer verletzt. Sie hätte die Chance gehabt, die Folgen ihres Fehlers abzumildern, doch dazu fehlte ihr der Mut. Das wird Paula nie vergessen.

■ Reinhard Weiß

im Katharina von Bora-Haus

Martha Krüger (86)  
am 28. Februar 2016

Gertrud Gog (95)  
am 14. März 2016

Christa Pachaly (76)  
am 24. März 2016

Irmgard Borchert (92)  
am 04. April 2016

Fritz Langenhahn (78)  
am 07. April 2016

Irmgard Fiedler (83)  
am 09. April 2016

Hans-Joachim Auch (80)  
am 25. April 2016

Georg Gross (86)  
am 29. Mai 2016

Gisela Laske (90)  
am 31. Mai 2016

Claus Weckend (81)  
am 12. Juni 2016

Angelika Wilhelm (64)  
am 17. Juni 2016

Ruth Kerber (90)  
am 23. Juni 2016

Erika Suckow (84)  
am 08. Juli 2016

Gertrud Jentke (97)  
am 11. Juli 2016

Cordula Eschrich (61)  
am 19. Juli 2016

Christine Mey (90)  
am 17. Juli 2016

aus der Burgdorf-Schule

John Knight (15)  
am 04. März 2016

im Erwachsenenwohnbereich

Rüdiger Wende (65)  
am 30. Juni 2016

im Kinderwohnbereich

Kevin Spahn (17)  
am 27. Juli 2016

# Fehler ...

... machen das Leben bunt und lassen Dinge geschehen, mit denen wir nicht gerechnet haben.

**D**ennoch haften ihnen Makel an. Wer Fehler macht, muss sich korrigieren, vielleicht auch entschuldigen, dafür büßen oder gar bezahlen. Betrachten wir die einzelnen Optionen etwas genauer.

Ein Fehler bei der Verhütung lässt einen neuen Menschen entstehen, mit seiner Geburt eröffnet sich ein Strauß Leben – für das Kind, seine Eltern, Geschwister, Großeltern, für die Nachbarn und Freunde. Auf dem Weg des Babys zum Erwachsenen lernen alle Neues und „Neue“ kennen – Ärzte, Erzieher, Klassenkameraden, Lehrer, Sportfreunde und viele mehr. Den meisten dieser Menschen wären wir sonst gar nicht begegnet, Freundschaften wären nicht geschlossen worden, Tränen der Freude oder des Kummers wären nicht geflossen.

Ein Fehler in der Berufswahl kann korrigiert werden. Kaum jemand arbeitet heute ein Leben lang in dem ursprünglich erlernten Beruf. Und dann ist es so: Jedem (Neu) Anfang wohnt ein Zauber inne, es ergeben sich neue Chancen, die Entwicklung geht weiter. Natürlich auch immer mit der Option, dass einmal getroffene Entscheidungen erneut revidiert werden müssen. Davor Angst zu haben, ist natürlich verständlich, aber zu verharren, macht unzufrieden und klein.

Einen Freund zu Unrecht zu beschuldigen, ihm in einer schwierigen Lage nicht beizustehen oder gar zu verraten, ihm etwas zu neiden: Erfolg, Geld, das große Auto, einen neuen Job oder das schöne Haus – all diese Emotionen lassen etwas in uns zerbrechen, stellen vielleicht eine gewachsene Freundschaft in Frage und zwingen uns auf den Prüfstand. Manchmal kann eine Entschuldigung alles retten, schweißt zusammen, aber es kann sein, dass dieser Mensch für uns verloren ist. Er wendet sich ab, lässt uns betroffen und beschämt zurück.

Einen Fehler im Alltag zu machen – wem passiert das nicht? Bei rot die Straße zu überqueren – ein Fehler, besonders, wenn Kinder das beobachten und falsche

Schlüsse ziehen. Einmal, nur eine Station ohne Fahrschein zu fahren – kann „gut“ gehen, oder aber 60,- € Strafe kosten, eine herbe Summe für einen Moment der Unachtsamkeit oder des Leichtsinns. Fahrrad zu fahren ohne Beleuchtung, ein Fehler, der sofort Gefahr bedeutet und ggf. mit gesundheitlichen Einschränkungen „bezahlt“ werden muss. Unser Alltag ist geprägt von vielen, alltäglichen Situationen mit Fehlerpotenzial. Niemand ist davor sicher, aber nicht immer sind die Konsequenzen dramatisch.

Ein ärztlicher Fehler hingegen kann schwere gesundheitliche Folgen für den Patienten haben. Eine Fehldiagnose kann Kummer und Leid bringen, ein falsches Medikament schwere Nebenwirkungen haben, ein Moment der Überlastung oder Unaufmerksamkeit während einer Operation kann dazu führen, dass der Patient für immer darunter leidet und der Arzt dafür büßen muss.

Wie oft hören wir in den Verkehrsnachrichten, dass vor Falschfahrern auf der Autobahn gewarnt wird. Auch hier ist es in den meisten Fällen keine Absicht, sondern ein winziger Moment der Ablenkung – ein Fehler mit nicht selten tödlichem Ausgang. Mehrere Leben sind auf einmal zerstört, eine vom Richter ausgesprochene Strafe kann nichts davon wieder rückgängig machen.

Wir alle machen Fehler. Nicht alle sind schlimm oder bedrohlich, manche lassen uns wachsen, bringen uns vorwärts.

Ein Fehler im Diktat ist zwar ärgerlich, aber aufs Leben betrachtet ohne Bedeutung. Ein Fehler während einer Kür bei einer Meisterschaft im Eiskunstenlaufen lässt den Medaillentraum platzen – und führt vielleicht dazu, noch mehr Ehrgeiz zu entwickeln, es aber beim nächsten Mal besser zu machen. Einen Fehler beim Programmieren des Waschprogramms führt dazu, dass die Wäsche zwar sauber ist, aber nicht mehr passt – zu warm gewaschen, eingelaufen oder verfilzt.

Lasst uns Fehler machen! Ich bin überzeugt davon, dass sie uns voran bringen, neue Möglichkeiten eröffnen, uns wachsen lassen. Lasst uns die Fehler vermeiden, durch die anderen Menschen Schaden zugefügt wird! Hier heißt es, achtsam zu sein, den Fokus der Konzentration auf den Moment zu legen und uns nicht ablenken zu lassen von den Dingen, die gerade nicht wichtig sind oder aber doch, aber verschoben werden können, damit niemand zu Schaden kommt. Und dann brauchen wir alle noch das Quentchen Glück, um den Fehlern ausweichen zu können, die anderen unterlaufen und uns gefährlich werden können.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema /FEHLER/ hat mich lange beschäftigt und ließ mich anders als sonst, wenn die Redaktion der Unterwegs die Inhalte der nächsten Ausgabe bespricht, auch ein wenig ratlos zurück. Eigene Fehler im Alltag, eine Überreaktion in einem Gespräch, eine unfreundliche Ansprache oder die Falscheinschätzung einer Situation im Straßenverkehr – immer dachte ich, dies könnte ein Ansatz für meinen Artikel in unserer Zeitung sein. Und dann ist es so – der Text entsteht und plötzlich bin ich mir im Klaren, dass das Leben mit Fehlern spannend, unterhaltsam, einsam oder aber auch tragisch sein kann.

Der Fehler auf der Titelseite der letzten Ausgabe der Unterwegs ist „ein Dorn im Auge“ – frustrierend, aber bedeutungslos. Am 14.07. in Nizza auf der Uferpromenade gewesen zu sein, um friedlich ein Feuerwerk zu genießen, war für die vielen Opfer ein nicht kalkulierbares Unglück, ein Fehler, den sie mit ihrem Leben bezahlt haben.

Bleiben wir achtsam. Aber verstecken wir uns nicht aus Sorge, uns könnten Fehler unterlaufen. Denn wir leben.

■ Anke Lüth

## Fehler

Ein Sprichwort: „Fehler machen das Leben bunter.“  
Das bedeutet wenn man einen Fehler macht, ist das immer eine Möglichkeit etwas anders zu machen.

Jeder Mensch macht Fehler.

Fehler kann man berichtigen.

Für Fehler kann man sich entschuldigen.

Für Fehler kann man bezahlen. (zum Beispiel Strafgeld)

Es gibt verschiedene Fehler.

Nicht alle Fehler sind schlimm.

Wenn man einen Fehler bei der Verhütung macht:  
Wenn man einen Fehler bei der Verhütung macht bekommt die Frau ein Baby.

Das kann sehr schön sein.

Ein Baby ist für alle neu.

zum Beispiel:

- Neu für die Eltern.
- Neu für die Geschwister.
- Neu für die Oma und den Opa.

Mit einem Kind lernt man neue Menschen kennen.

Zum Beispiel:

- Neue Freunde.
- Neue Ärzte.
- Neue Lehrer.

Diese Menschen lernt man ohne Baby nicht kennen.

Wenn man einen Fehler beim Aussuchen der Arbeit macht:

Jeder Mensch sucht sich seine Arbeit selbst aus.

Vielleicht macht ihm die Arbeit keinen Spaß mehr.

Dann denkt man, dass man einen Fehler gemacht hat.

Dann sucht man sich eine neue Arbeit.

Manchmal hat man Angst sich eine neue Arbeit zu suchen.

Das ist normal.

Aber wenn man die Arbeit macht, die man nicht machen will macht das traurig.

Wenn man einen Fehler bei einem Freund macht:

Man kann einen Freund zum Beispiel:

- Falsch beschuldigen – das ist ein Fehler
- Neidisch sein, über tolle Dinge die der Freund hat – das ist ein Fehler

Dann kann man sich dafür entschuldigen.

Dann ist alles wieder gut.

Manchmal reicht eine Entschuldigung nicht.

Dann ist man nicht mehr befreundet.

Das ist dann traurig.

Wenn man einen Fehler im Alltag macht:

Im Alltag passieren Fehler.

Diese Fehler sind zum Beispiel:

- Bei Rot über die Ampel gehen,
- Fahrrad fahren ohne Licht,
- Zug fahren ohne Fahr-Schein,

Das alles sind schlimme Fehler.

Manchmal muss man dafür eine Strafe zahlen.

Manchmal kann man sich dabei verletzen.

Wenn ein Arzt einen Fehler macht:

Wenn ein Arzt einen Fehler macht ist das ganz schlimm.

Zum Beispiel:

- Kann er das falsche Medikament geben.
- Kann er Krankheiten falsch erkennen.
- Kann er bei einer Operation einen Fehler machen.

Das ist schlimm für die Patienten.

Wir alle machen Fehler.

Manchmal sind Fehler schlimm.

Manchmal sind Fehler nicht so schlimm.

Manchmal lernen wir etwas, wenn wir einen Fehler machen.

Dann machen wir den Fehler nicht noch einmal.

Fehler machen heißt auch etwas zu lernen.

Man lernt vielleicht einen neuen Weg um etwas zu machen.

Man hat vielleicht eine andere Idee um etwas zu machen.

Man soll keine Fehler machen bei denen andere Menschen betroffen sind.

Wenn es um andere Menschen geht muss man besonders aufpassen.

Denn man möchte anderen Menschen nicht wehtun.

Frau Lüth sagt:

- Das Leben mit Fehlern ist spannend.
- Das Leben mit Fehlern ist unterhaltsam.
- Das Leben mit Fehlern kann einsam sein.
- Das Leben mit Fehlern kann traurig sein.
- Fehler machen heißt Leben.

# Fehler machen – aber richtig

## Fehler machen – aber richtig! Sollte das etwa eine Aufforderung sein etwas falsches, ja richtig falsches zu machen?

Ich denke, dass Fehler nicht gewollt sind. Keiner wird vorsätzlich etwas falsch machen und dafür die oft unangenehmen Konsequenzen tragen wollen. Also dann eher einen Fehler berichtigen, ihn richtig machen oder gleich alles richtig machen und damit Fehler vermeiden.

Geprägt durch unsere Erfahrungen im Leben wird uns deutlich gemacht, was richtig und was falsch ist. Manchmal können wir jedoch nicht genau zwischen richtig und falsch unterscheiden und müssen dann die Konsequenzen für unser Handeln tragen. Dann lernen wir aus diesem Fehler und werden ihn zukünftig vermeiden.

Wie stehen wir in der heutigen Zeit Fehlern gegenüber? Oft nutzen wir Fehler anderer zu unserem Vorteil aus. So hat sich bestimmt schon jeder einmal über einen falschen Preis im Supermarkt, über einen Rechenfehler an der Kasse zu seinen Gunsten gefreut. Weisen wir die Kassiererin auf ihren Fehler hin? Sie muss zum Feierabend den Fehler berichtigen, die Differenz in der Kasse ausgleichen und die Konsequenz für ihren Fehler tragen.

Dabei fängt es bereits im Kindesalter an. Eltern und Erzieher zeigen uns was richtig und falsch ist. In der Schule werden uns Fehler durch entsprechende Bewertung mit Zensuren von den Lehrern deutlich gemacht. Das tut dann schon mal weh, so eine 6 in Mathe oder gerade noch die 3 in Sport verfehlt. Natürlich können wir solche Fehler oft wieder richtig machen. Strengt man sich an, lernt für die nächste Klassenarbeit, dann kann man die schlechte Note wieder ausbügeln.

Stehen wir dann auf eigenen Beinen im Berufsleben, sind wir auf uns allein gestellt. Wir müssen in unserem Handeln selbst entscheiden, was richtig und was

falsch ist und die Konsequenzen für dadurch entstandene Fehler allein tragen. Allein sind wir ja eigentlich nicht, denn wir entscheiden ja aus unserem Wissen, auf Grundlage der Erfahrung des bisherigen Lebens. Aber können wir die Fehler richtig machen, sie wieder korrigieren? Das hängt dann wohl von der Schwere des Fehlers ab.

Bekommt beispielsweise ein Mitarbeiter zu wenig Gehalt gezahlt, kann das korrigiert werden und das fehlende Geld wird nachgezahlt. Werden falsche Steuern und Sozialabgaben abgeführt, Mitarbeiter nicht nach den gesetzlichen Vorschriften beschäftigt, muss es korrigiert werden und zieht empfindliche Bußgelder nach sich. Diese Fehler sind oft reparabel, wenn auch mit finanziellen Aufwand.

Passieren im Umgang mit Menschen, also in der Pflege und Betreuung, Fehler, dann wiegt es schwerer – können hier auch Menschenleben davon abhängen. Den uns anvertrauten Menschen wollen wir ein so angenehmes Leben wie möglich gestalten. Wir verhalten uns so, wie wir es gelernt haben bzw. so, wie wir auch behandelt werden wollen. Doch schleichen sich im Alltag auch Fehler ein. Man kann sich nicht immer mit dem Spruch „... Fehler sind menschlich...“ aus der Verantwortung ziehen. Eine falsche Medikation kann irreparable Schäden, sogar den Tod zur Folge haben. Wie

soll man so einen Fehler wieder richtig machen, ihn berichtigen?

Aber wie erwähnt, sind wir verantwortlich für das Leben der uns anvertrauten Menschen. Man kann auch einen Fehler darin sehen, wenn so manches falsche Verhalten von Kolleginnen und Kollegen einfach verschwiegen und der Fehler einfach „unter den Teppich“ gekehrt wird. Vielleicht erkennt der Betroffene seinen Fehler, sein Fehlverhalten dadurch gar nicht? Wie soll er es ändern, wenn er nicht darauf hingewiesen wird. Oder vielleicht wird es ihm bewusst, er vertuscht es absichtlich in der Hoffnung eventuellen Konsequenzen zu entkommen? Gemachte Fehler lassen sich nicht so leicht vertuschen.

Nun gibt es keine Lehrer wie in der Schule, die die Arbeit kontrollieren und dann mit Zensuren bewerten. Doch durch externe Prüfaufsichten wird die jeweilige Arbeit kontrolliert und auf Fehler geprüft. Statt Zensuren sind dann finanzielle Strafen und disziplinarische Maßnahmen die Folge.

Vielleicht hilft der offene Umgang mit Fehlern und Fehlverhalten eher dieses zu korrigieren, also richtig zu machen und sie für die Zukunft zu vermeiden.

Fehler machen – aber richtig! Fehler aber richtig machen!

■ Matthias Luban

**Man kann sich nicht immer mit dem Spruch „... Fehler sind menschlich...“ aus der Verantwortung ziehen.**



# die Bewohner-Seiten

Sommer 2016

## Gartenprojekt

Neue Gartengestaltung im Rosalgenhof  
Die Bewohner haben sich mit Hilfe  
von Frau Böhmert und Frau Erns  
einen Pflanzgarten gestaltet.  
Relax - Ecke Autogemess Trännung  
Kunst - Ecke malen Literatur lesen  
& Gemüse-Garten. Der Pavillon wurde  
auch neu gestaltet. Allen Bewohnern  
gefällt es ~~se~~ es sehr. gut!  
Günter Kaufmann



Bild von André Triebisch

Text von Günter Kaufmann



Bild von Günter Hausmann

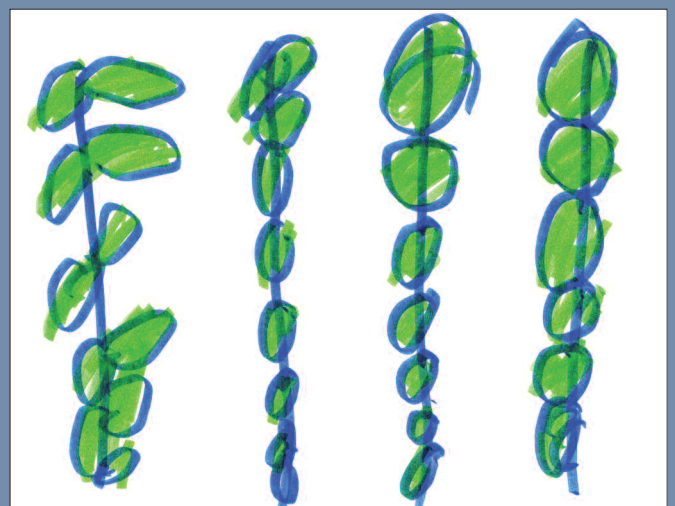


Bild von Renate Petzold

## Selbstständigkeit

2007 bin ich von Neuendorf nach, Rauen gezogen. Und bin Selbstständig geworden. Einkaufen zum Arzt, Taxi, dass mache ich alles selber, es ist sehr schön wenn man selbstständig ist.

Warum muss der Tetraspastiker Mensch in einer Einrichtung Leben, wenn er im Kopf klar ist. Die Menschen wollen auch draußen leben wie normale Menschen.

Martina-Lupitz

## Fehler

Fehler zu machen ist nicht schwer, dazu zu stehen schon sehr.

Fehler passieren nun mal jedem -

Mir selber schon Dutzende Male im Leben.

aus den Fehlern zu lernen - das ist richtig, denn sie machen mich zu der die ich bin - und das ist wichtig.

• Ich habe einen großen Fehler gemacht, darum habe ich keine Arbeit mehr, ich bin jetzt arbeitslos. Manchmal bin ich traurig, das ich jetzt nicht mehr zur Arbeit kann, aber eigentlich bin ich froh. Ich verdiene nun kein Geld mehr, aber bald bin ich Rentner, dann hab ich wieder welches. Manchmal kann man Fehler wieder gut machen, wenn ich mich entschuldige, dann ist wieder alles gut. Manchmal reicht eine Entschuldigung nicht aus. Auf Arbeit will ich meinem Chef als Wiedergutmachung kaffee und Kuchen besorgen, oder für alle in der Werkstätte. Aber ob die alle die Entschuldigung annehmen, weiß ich nicht, aber alle will ich nicht entschuldigen. Aus Fehlern kann man lernen.

Text von Margarete Rammelfanger

## Fehler

Text von Anneliese Patyna und Anja Dippe

Darf ich Fehler machen?

↳ ja  
- alle Menschen machen Fehler  
- es gibt große und kleine Fehler

Text von Günter Hausmann

Fehler machen - aber richtig!

Rot an der Ampel sehen bleiben  
andere amzherren  
Diebstahl  
andere für sich arbeiten lassen  
lügen  
drohen

Text von André Triebtsch

Welche Fehler habe ich schon gemacht?  
Andre und Mandy hatten Streit, Sie haben eine Weile nicht miteinander gesprochen.  
Dann hat Andre das Gespräch gesucht und sie haben sich wieder vertragen.  
Andre hat etwas Falsches erzählt.

Text von Holger Köbsch

## Thema Samariterfest

zum Samariterfest wird viel  
Kuchen gebacken und verkauft  
und es gibt auch ein Festgottesdienst  
auch Marktreiben am 11. September  
2016 ist das Samariterfest  
von 10:00 Uhr bis 16:00 Uhr.

auch schönes Wetter mit viel  
Sonnenschein. Und die  
Luftballons dürfen wieder  
in die Luft zum fliegen.  
Es gibt Blaue-Luftballons  
und Weiße-Luftballons  
und auch viel Essen und auch  
viel Trinken. mit freundlichen  
von din Alexander



## Samariterfest



Bild von Dieter Becker

Text von Alexander Teske,  
Luftballons von K.-D. Schwalbe

## Samariterfest

Zum 124. Samariterfest laden die Samariteranstalten  
ein.

Das Thema wird: "Fehler machen - aber richtig!" sein.

Ich freue mich schon sehr darauf,  
vor allem gehe ich gern zum Flohmarkt für einen  
kleinen Einkauf.

Der ganze Tag ist für mich eine Freude,  
Ein schöner Gottesdienst, gutes Essen und viele nette  
Leute.

Hoffentlich werden wir nicht wieder alle raus, selbst  
wenn.

Wünschen wir allen auf dem Samariterfest viel Spaß



## Samariterfest:

Da kommen ganz viele Leute, meine  
Schwester kommt und mein Betreuer.  
Da gibt es schönes Essen; Bouletten,  
oder Bockwurst. Dann hab ich auch  
bald Geburtstag Ende September, dann  
werde ich schon 60 Jahre alt, meine  
Schwester auch.

Text von Anneliese Patyna und Anja Dippe,  
Bild von André Triebtsch

Text von Margarete Rammelfanger

mittendrin

# Fußball



Bild von Thomas Kitzrow

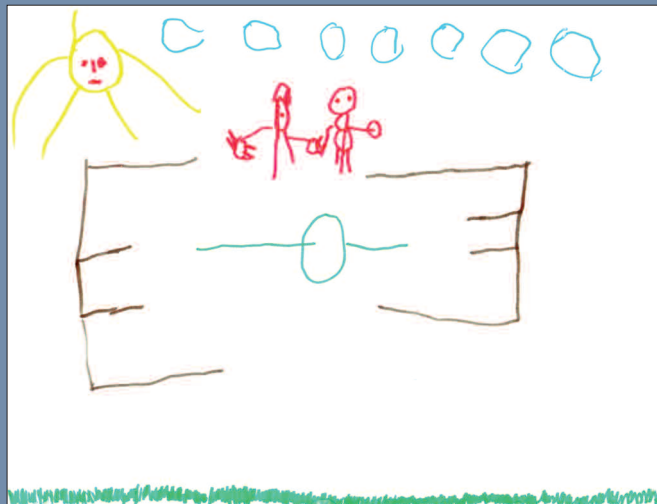


Bild von Waltraud Diehr

Am Dienstag, den 21. 6. 2016  
 haben wir Fußball gekuckt  
 Deutschland vs Nordirland  
 mit dem Tor schüss in der 30. minute  
 Treffer UND Siegtor durch  
 Mario Gomez  
 Steven conrad  
 WG 5 Hanemanns



Text und Foto von Steven Conrad



Collage von Christin Ruhland





Thomas Schoppe

## Über den Tellerrand geschaut

### Bericht über einen 6-wöchigen Ausflug ins Haus Emmaus.

Mein Name ist Thomas Schoppe, ich bin seit 7 Jahren im Haus Lydia in Lindenberg tätig. Als Mitarbeiter der „ersten Stunde“, hatte ich die Möglichkeit das Haus Lydia wachsen zu sehen. Das Haus Lydia ist im Vergleich zu den anderen Bereichen der Samariteranstalten schon weit weg. Man kennt die anderen Bereiche eigentlich kaum, da die Einrichtung doch sehr groß ist.

Nach 7 Jahren im Haus Lydia kennt man sich dort gut aus. Man kennt die Strukturen, die für die tägliche Arbeit wichtig sind. Man kennt die Bewohner und auch seine Kollegen. All das hat viele Vorteile, kann aber auch Nachteile mit sich bringen – Routinen oder besser gesagt, blinde Flecken.

Ich habe mich zuerst mit Herrn Stein zusammengesetzt und genau darüber gesprochen. Was kann man machen, dass man diese „blinde Flecken“ wieder sieht? Das Ergebnis war „einfach mal rauskommen“. So kam es dann auch ganz schnell zu einem Gespräch mit Frau Bley, Herrn Stein und mir. Wir beschlossen einen Wechsel für eine bestimmte Zeit. Ich habe mich dann im Intranet über die Bereiche schlau gemacht und habe mich dann relativ schnell für das Haus Emmaus entschieden.

In der Zeit vom 01.03.2016 – 10.04.2016 ging ich dann ins Haus Emmaus und war dort Mitarbeiter der WG2. Ich traf dort sofort auf offene und nette Kollegen. Alle meine Fragen wurden beantwortet, das Team war sehr hilfsbereit. Die Kollegen

waren sehr selbstbewusst und freundlich. Die Kollegen waren natürlich auch sehr neugierig und wollten viel aus dem Haus Lydia wissen. Ein kollegialer Austausch, über einen längeren Zeitraum. Ich hatte die Möglichkeit viel zu vergleichen, Ideen zu sammeln und auch Ideen weiter zu geben.

Einer der wichtigsten Eindrücke für mich, war die Erkenntnis, dass das Haus Lydia noch in den Kinderschuhen steckt. Im Vergleich zu dem Haus Emmaus, ist das Haus Lydia noch ein Kleinkind. Im Haus Emmaus sind Routinen, Abläufe und Koordination so abgestimmt, dass viele alltägliche Irritationen gut aufgefangen werden können. Im Haus Lydia können sich routinierte Arbeitsweisen ruhig noch ausbauen. Irritationen führen hier doch noch sehr viel schneller zur Unruhe auf allen Seiten.

Die kollegiale Unterstützung und das gruppenübergreifende Arbeiten haben mich sehr beeindruckt. Im Haus Emmaus ist ein höhere Arbeitsaufwand, schon allein dem geschuldet, dass die Wohngruppen natürlich viel größer sind als die im Haus Lydia. Der Pflege und Unterstüt-

zungsaufwand ist mit dem im Haus Lydia nicht zu vergleichen.

Es ist beeindruckend wie unterschiedlich die Arbeitsschwerpunkte der einzelnen Häuser sind, obwohl wir doch zu einem Bereich gehören. Die Arbeit im Haus Lydia ist dafür in anderen Bereichen eine große Herausforderung, der tägliche Umgang mit unseren Bewohnern, fordert und fördert auf eine ganz andere Art und Weise.

Ich freue mich aber auch sagen zu können, dass bestimmte Dinge in allen Bereichen gleich sind. Das Gruppenbuch und andere organisatorische Abläufe sind gleich. Dadurch war ein schnelles Einarbeiten möglich. Die Anrede der Bewohner, scheint in allen Bereichen eine „Herausforderung“ für alle zu sein.

Mein Fazit: Ich kann jedem Kollegen nur empfehlen, einen solchen Schritt zu wagen, über den Tellerrand zu schauen und etwas anderes kennen zu lernen, ohne Risiko. Denn es ist nur für eine befristete Zeit... und wer weiß, vielleicht kommt auch mal ein Kollege ins Haus Lydia.

■ Thomas Schoppe

Was kann man machen,  
dass man „blinde Flecken“ wieder sieht?  
Das Ergebnis war „Einfach mal rauskommen“.

# Angst einen Fehler zu machen

## Wie gehen wir mit Fehlern um und was macht es mit uns wenn wir Fehler machen?

### Wie gehen wir mit Fehlern um und was macht es mit uns wenn wir Fehler machen?

Fehler zu machen sollte gerade in unserer Branche nichts negatives sein, sondern immer als Chance gesehen werden sich persönlich weiterzuentwickeln. Permanenter Zeit- und Leistungsdruck gibt uns immer wieder die Gelegenheit Fehler zu machen. Das Schlimme ist nicht einen Fehler zu machen, sondern die Reaktion wie man mit solch einem umgeht. Nutze ich Fehler um auf Probleme oder Lücken im System hinzuweisen oder muss es immer gleich der Gang zum Chef sein um sich seinen Anranzer abzuholen? Auf die Frage hin wie gehen Mitarbeiter mit Fehlern um und wie schaffen wir es diese möglichst zu vermeiden, gibt es keine eindeutige Antwort.

### Warum werden Fehler nicht immer direkt angesprochen?

Befragt man Mitarbeiter hat dies oft mannigfaltige Gründe. So äußern einige, dass sie sich nicht trauen, aus Angst die Harmonie und das Betriebsklima zu stören. Einige haben Angst vor Konfrontationen mit Kollegen, vor Repressalien oder Angst von anderen verletzt zu werden oder sie zu verletzen. Es ist immer schwierig wenn einem Fehler auffallen. Sie haben dann 2 Möglichkeiten, den Fehler offen ansprechen und auf eine Lösung drängen oder den Mund halten und die vorhandene mögliche Störung aushalten. Zu viele Mitarbeiter wählen dabei leider einen faulen Kompromiss: Es werden Probleme nicht angesprochen, aber

damit leben möchte auch keiner. Daher führt dies zu einem inneren Konflikt der unter Umständen zu noch mehr Unzufriedenheit führt.

Eine Folgeerscheinung solch ungeklärter Konflikte ist, dass die betroffenen Mitarbeiter häufig und sehr ausführlich über das Problem reden – aber leider nie mit dem der Auslöser für das Problem war. Da sich logischerweise dadurch aber das Problem nicht lösen lässt, verschaffen dem Mitarbeiter diese Lästereien lediglich eine vorübergehende Entlastung.

### Wie sieht in ihrer Wohngruppe die Fehlerkultur aus?

Auf diese Frage bekommt man oft als Antwort zu hören „Wenn ich ein Problem habe dann spreche ich mit meinem Kollegen/meiner Kollegin“. Die Realität sieht aber oftmals anders aus, Fehler und

Probleme werden totgeschwiegen oder werden mit anderen ausgewertet und nicht mit den Betroffenen. Dies führt bei vielen oft zu Frust und Unsicherheit. Die Angst Fehler zu machen erzeugt dadurch noch mehr Fehler. Menschen die ihre Fehler als Bestätigung ihrer Unzulänglichkeit empfindet und vor anderen verbergen wollen, werden alles tun, um Fehler zu vertuschen, abzustreiten oder anderen in die Schuhe zu schieben. Zugleich werden diese Menschen besonders streng und unnachgiebig mit Fehlern anderer umgehen. Für diese Menschen ist es tröstlich, Fehler auch bei anderen zu entdecken, sie zu dramatisieren oder aufzubauschen.

### Aber wie kann eine angemessene Fehlerkultur entstehen?

Die Frage ist, wie sieht mein persönlicher Umgang mit Fehlern aus. Versuche ich es

Setze ich andere zu sehr unter Druck oder überfordere ich jemanden permanent, werden diese Menschen zukünftig weniger freiwillig machen. Frei nach dem Motto: „Ich mache lieber gar nichts als etwas Falsches“.

zu vermeiden Fehler zu machen, ist es mir egal wenn ich Fehler mache oder versuche ich sogar Fehler zu vertuschen. Häufig führt eine negative Fehlerkultur zu Stress und Leistungsdruck. Eine positive Fehlerkultur hingegen führt erfahrungsgemäß zu mehr Eigeninitiative und Engagement. Es sollte daher für jeden Mitarbeiter und jede Führungskraft erstrebenswert sein an einer positiven Fehlerkultur zu arbeiten.

Setze ich andere zu sehr unter Druck oder überfordere ich jemanden permanent, werden diese Menschen zukünftig weniger freiwillig machen. Frei nach dem Motto: „Ich mache lieber gar nichts als etwas Falsches“.

Für Menschen die ihre Aufgaben ernst nehmen ist es so schon schlimm genug einen Fehler zu machen, diese benötigen nicht noch Sanktionen. Das ist allerdings kein Freibrief alles durchgehen zu lassen. Es ist immer ein schmaler Grad zwischen Fehler akzeptieren und Sanktionieren. Das A und O ist das ansprechen eines Fehlers. Wichtig ist festzustellen, wie ist es zu einem Fehler gekommen und wie können wir es in Zukunft vermeiden, dass es wieder passiert. Jeder von uns sollte sich trauen Fehler anzusprechen, nicht nur leise schimpfen. Schwerer ist es, dass auch jeder lernt nicht immer alles gleich persönlich zu nehmen, weil einem ein Fehler passiert ist.

Reflektieren sie sich selbst und ihre Handlungen, reflektieren sie andere. Denken Sie darüber nach was habe ich/ andere richtig gemacht was hätte ich/hätten andere besser machen können, wie habe ich/der andere in der Situation gehandelt und wie kam es dazu.

Vor geraumer Zeit habe ich einen interessanten Artikel gelesen wie eine bekannte Autofirma mit Fehlern ihrer Mitarbeiter umgeht und finde es eine geniale Lösung. Fehler sind dort zwar unerwünscht, aber sie sind

leider trotzdem nicht völlig zu vermeiden. Was dort aber absolut inakzeptabel ist, ist Fehler zu vertuschen. Denn dadurch würde der Mitarbeiter, sein Unternehmen der Chance berauben, aus dem gemachten Fehler zu lernen. Zugespitzt lautet dort die Forderung: Wenn du uns durch deinen Fehler schon Mehrkosten einbrockst, wollen wir wenigstens einen Nutzen von diesen Mehrkosten haben und daraus etwas lernen!

Trösten sie sich, gerade in unserem Arbeitsfeld ist es einfach Fehler zu machen. In dem tagtäglich so viele individuellen und situationsbezogenen Entscheidungen getroffen werden müssen und nicht immer alles klar definiert ist. Denken sie immer dran, wir alle machen Fehler wir sind alle nur Menschen. Jeder hat seine persönlichen Erfahrungen sein eigenes Richtig und Falsch, seine eigenen Normen und Wertvorstellungen. Also haben sie Verständnis für ihre Kollegen, reden sie miteinander. Ich persönlich finde es ist nicht schlimm Fehler zu machen, da ich auch genug mache, es ist wichtig daraus zu lernen und sie nicht noch einmal zu machen.

■ Sven Birkholz

Wie sehen Bewohner die Tatsache Fehler zu machen? Was stellen sie sich darunter vor? Wenn ich über eine rote Ampel gehe, 2x hintereinander Blumen gieße oder auf der Toilette vergessen werde.

- Haben sie Fehler schon einmal angesprochen?  
Ja habe ich und danach hat sich das verbessert. Das habe ich schon immer so gemacht.
- Wie haben die betroffenen Mitarbeiter darauf reagiert?  
Manche gut und manche nicht so gut. Manche sehen das ein und manche reagieren gar nicht, aber wir müssen uns hier wohlfühlen.
- Was wünschen sie sich wenn sie einen Fehler machen?  
Sag es mir ins Gesicht aber nicht hinterm Rücken, dass kann ich nicht leiden.

Frau Lupitz

## IMPRESSUM

„Unterwegs“

Die Zeitschrift der Samariteranstalten

**Herausgeber:**

Samariteranstalten  
August-Bebel-Str. 1-4  
15517 Fürstenwalde

**Geschäftsstelle:**

Langewahler Straße 70  
15517 Fürstenwalde

**Redaktionskreis:**

Paul-Gerhardt Voget, Mario Stein, Petra Kruschinski, Reinhard Weiß, Anja Röhl, Matthias Luban, Heike Bley, Anke Lüth, Frank-Michael Würdich  
Redaktionskreis „mittendrin“ –  
Bewohner der Samariteranstalten

**Layout:** Petra Kruschinski

Tel.: 03361 / 567-198  
p.kruschinski@samariteranstalten.de

**Druck:** Druckerei Oehme

**Spendenkonten:**

- Sparkasse Oder-Spree  
IBAN: DE 96 1705 5050  
3010 1349 66  
BIC: WELADED1LOS
- KD-Bank eG  
Die Bank für Kirche und Diakonie  
IBAN: DE 73 3506 0190  
1550 1130 11  
BIC: GENODED1DKD

## Umgang mit Fehlern

„Ein Fehler ist die Abweichung eines Zustands oder Vorgangs, der bezüglich der zu erfüllenden Aufgaben festgelegt ist.“  
Diese Definition finden Sie bei Wikipedia zum Thema Fehler.

In der Psychologie unterscheidet man nach Denkfehler, Planungsfehler und Handlungsfehler, diese Unterscheidung dient als Grundlage zur Erklärung von menschlichen Fehlern in technischen und sozialen Systemen.

Soweit die Theorie. Aber wie sieht es in der Praxis aus? Welche Folgen kann z.B. das Nichtbeachten einer roten Ampel haben? Keine, Bußgeld, Blechschaden, Verletzung der eigenen und/oder der Gesundheit anderer Menschen, Verursachen eines schweren Unfalls mit Todesfolge, Strafverfahren, Entzug der Fahrerlaubnis... Ein Fehler mit sehr unterschiedlichen Folgen, für denjenigen der den Fehler begangen hat und für die, die unter Umständen von der Auswirkung des Fehlers mitbetroffen sind.

Wie gehen Menschen mit Fehlern um? Ich behaupte, viele verschweigen sie, weil sie die Konsequenzen fürchten, im privaten wie im beruflichen Umfeld.

Nun mal zu uns in den Betrieb. Wie gehen wir mit Fehlern um? Gibt es so etwas wie eine Fehlerkultur in den Samariteranstalten? Sind wir uns der Fehler und deren Folgen, die bei der Arbeit passieren können bewußt und sprechen wir darüber? Ich sag nein, denn es ist ein schwieriges Thema, deshalb wird nicht oder nur selten offen darüber gesprochen. Vielmehr hat man den Eindruck, dass die Einordnung, ob es ein Fehler oder nur ein Versehen war, stark davon abhängt, wer den Fehler begangen hat.

Ein Schritt in diese Richtung war die Bekanntmachung der Überlastungsanzeige durch uns. Es gab in der Vergangenheit Kollegen, die eine Überlastungsanzeige gestellt haben. Der Umgang der Vorgesetzten mit den gestellten Überlastungsanzeigen war nicht immer zielführend in der Sache. Wir werden in der nächsten Zeit dazu noch einen Handlungsfaden erarbeiten. Nach wie vor sehen wir die Überlastungsanzeige als ein Instrument, dem Arbeitgeber zu signalisieren hier ist Handlungsbedarf, Hilfe wird benötigt um Arbeitspflichten nachzukommen und um Fehler zu vermeiden.

Wir machen alle Fehler, das liegt ganz klar daran, dass wir keine programmierten Roboter sondern Menschen sind.

Ein Tippfehler hat kaum Auswirkungen, die meisten von uns lesen das Ganzwort und das Gehirn kompensiert den Tippfehler, im schlimmsten Fall, wird der Sinn nicht klar oder es entstehen missverständliche Aussagen.

Passiert ein Fehler in der Buchhaltung, sind die Auswirkungen schon gravierender, der Lohn wird dadurch vielleicht nicht korrekt abgerechnet, das könnte man noch klären, im schlimmsten Fall entsteht ein wirtschaftlicher Schaden in unterschiedlicher Höhe.

In der Betreuung und Pflege passieren auch Fehler, da am und mit Menschen gearbeitet wird, können die Auswirkungen die Gesundheit und das Leben bedrohen. Im schlimmsten Fall endet der Fehler vor dem Staatsanwalt und es droht das berufliche Aus.

In einem großen Krankenhausverbund in Berlin hat man vor einigen Jahren angefangen, die Mitarbeiter aufzufordern Fehler zu melden, dies geschieht anonym. Mitarbeiter sollen nicht angeprangert werden sondern es soll daraus gelernt werden um die benannten Fehler zukünftig zu minimieren oder ihnen vorzubeugen. Das System nennt sich CIRS, sammelt alle Daten anonym, arbeitet sie

**Fehlerkultur: „Damit wird die Art und Weise beschrieben, wie soziale Systeme mit Fehlern, Fehlerrisiken und Fehlerfolgen umgehen.“**

auf und macht eine Fehleranalyse, die anderen Krankenhäusern im Internet zur Verfügung steht und genutzt werden kann. Im Internet steht dazu: Fehlerkultur: „Damit wird die Art und Weise beschrieben, wie soziale Systeme mit Fehlern, Fehlerrisiken und Fehlerfolgen umgehen. Es wird davon ausgegangen, dass die in einem sozialen System bestehenden Einstellungen und Verfahrensweisen im Umgang mit Fehlern großen Einfluss darauf ausüben, wie jeder einzelne Mitarbeiter mit Fehlern umgeht. Haben die Mitarbeiter Angst vor negativen Konsequenzen, wenn sie einen Fehler machen, werden sie eher dazu neigen, den Fehler zu vertuschen.“

Am Anfang dieser Ausgabe steht das Zitat, „Vertrauen kann da wachsen, wo Fehler nicht verschwiegen werden“. Ein großes Zitat, aber in der Praxis sind wir noch weit davon entfernt. Alle, in allen Ebenen. Wir sollten uns das System anschauen, denn Vertrauen, Loyalität, der Umgang mit Konflikten, Fehlern, Transparenz und Streitkultur sind Teile des Systems.

In einem Klima in dem sachliche Kritik von den meisten persönlich aufgefasst wird, in dem Kontrolle und Autokratismus dem Vertrauen und Teamwork vorgezogen wird. Fehler verschwiegen oder vertuscht werden oder die Verantwortung auf andere abgewälzt wird. In einem Klima in dem Probleme nicht gehört werden wollen, sondern sofort die persönliche Kompetenz des Problemaufzeigers angezweifelt wird. In dem Konflikte nicht gelöst, sondern nur verschoben werden.

Wird doch mal ein Fehler benannt, wird zuerst nach Strafe geschrien und es ist selten von Interesse was die Ursache oder die Umstände waren. Es sollte grundsätzlich nochmal geschaut werden, wie gehen wir miteinander um und welche Werte sind uns wichtig.

Die Arbeit ist in den Jahren, was Hilfsmittel betrifft einfacher geworden, die Klienten sind schwieriger geworden. Die meisten arbeiten gern hier, aber was immer schwieriger wird ist das soziale System in dem wir uns bewegen und in dem die Werte nicht klar sind oder neu definiert werden sollten.

■ Birgit Kampczyk

## WIR BEGRÜSSEN

### in der Korczak-Schule

Nadja Kreutzer, Anja Rudolph

### im Katharina von Bora-Haus

Doreen Lüke, Robert Poeschel,  
Ronny Kelm-Schneider, Ilona Kühn,  
Markus Stephan

### in der Wichern-Schule

Frank Starick

### in der Wichern-Wohnstätte

Martin Jelsch, Sören Schallschmidt

### in der Burgdorf-Schule

Matti Esser, Christian Mahlkow

### im Haus Bethesda

Jason Thinius, Bianka Dahlitz,  
Maria Woldt, Patrick Koblenz

### in Haus Jona

Maria Asweh

### im Christoffelhaus

Janine Busse, Justine Dorau

### im Haus Lydia

Patrick Blum, Orlando Helisch,  
Kunigunde Haase

### in Bereich EmMaRo

Anett Winkelmann,  
Karl-Heinz Radtke

### im Lindenhof

Torsten Rahn, Maria Halama,  
Niels Härchen, Mathias Bauer,  
Eric Labod

### im Wilhelminenhof

Alfons Schulz

### im Bereich Posen/Bethanien

Juliane Miethchen

### in der Kindertagesstätte

Maxi Waske

### in der Verwaltung

Hans-Christoph Maurer,  
Bettina Brandt

## WIR VERABSCHIEDEN

### im Katharina von Bora-Haus

Vanessa Grund, Angelika Hahn,  
Carola Scheweleit, Martha Larski

### in den Christophorus-Werkstätten

Ines Hoffmann, Kristin Bauch,  
David Böhme

### in der Korczak-Schule

Anja Neumann

### in der Wichern-Schule

Sarah Löwenberg

### in der Wichern-Wohnstätte

Ricardo Wenzel, Sebastian Wiese

### im Autismus-Zentrum

Olga Uhlisch

### in der Burgdorf-Schule

Kevin Krüger, Vivien Kreuchauf,  
Jasmina Husmann, Sibylle Kohls,  
Christina Kaube, Kathrin Hofmann

### in Haus Jona

Heike Steinborn, Nadine Werner,  
Britta Hildebrandt

### im Christoffelhaus

Maria Brunnert, Doreen Dräger

### im Haus Bethesda

Erika Drews

### im Wilhelminenhof

Sebastian Hennig, Leroy Freyer,  
Christian Linke

### im Lutherhaus

Eveline Preuß

### im Bereich EmMaRo

Edward Kapusta, Christian Franke

### im Haus Lydia

Vincent Teichmann

### im Lindenhof

Michel Bannert, Zaneta Bannert,  
René Kursawe

### im Bereich Posen/Bethanien

Keven Richter, Birgit Katzwinkel

### in der Küche

Charleen Schulz, Stefanie Lange

### in der Verwaltung

Nicole Apitz, Christine Krause

### in der Kindertagesstätte

Justin Brust, Maria Haase



die Stiftungskirche zu Turgenewo von Süden

## Was wird aus dem Kreuz?

So mancher stellte diese Frage, vom ersten Gedanken an eine Veränderung in der Samariterkirche und noch heute: Was wurde nun aus dem Kreuz?

Ein würdiger Platz sollte es sein. Dafür war es – wo auch immer in unserer Kirche – zu groß.

Seit vielen Jahren pflegen (auch ehemalige) Mitarbeitende der Samariteranstalten eine Verbindung zum Freundeskreis Kaliningrader Gebiet – zu den Menschen, den Kirchen und diakonischen Einrichtungen der dortigen Probstei. So kam Herr Voget auf die Idee, zu fragen, ob die Kirchen dort ein Kreuz dieser Größe gebrauchen könnten.

Und tatsächlich: etwa 40 km nordöstlich des früheren Königsberg, in der Gemeinde Turgenewo/Groß Legitten - steht eine Anfang des 14. Jahrhunderts errichtete Stiftskirche. Schon seit 1525 wurden in dieser Kirche evangelische Gottesdienste gefeiert. Von 1945 bis 1990 aber ist die Kirche immer mehr verfallen, wurde zweckentfremdet und brannte aus. Angesichts der Ruine an der Hauptstraße zwischen Kaliningrad/Königsberg und Pollesk/Labiau nahm sich eine Professorin, Dr. Margarete Pulver, welche in diesem Ort geboren worden war und heute in Pulheim bei Hannover lebt, der Kirche an. Sie suchte Förderer um dieses Kulturdenkmal zu sanieren. Am 20. Juni 2004 wurde das Gotteshaus wieder in

Dienst genommen als Filialkirche der Probstei Kaliningrad. Die Kirche hat im Innenraum zwischen Kirchenschiff und Chorraum eine Triumphbogengruppe aus barocker Zeit. Für gewöhnlich besteht eine solche aus einem Triumphbogen und einem Querbalken, auf dem nach mittelalterlicher Tradition ein monumentales Kruzifix befestigt ist. Zur Einweihung fehlte dieses noch. Seit langem hielten deshalb Freunde der Gemeinde nach einem passenden Kreuz Ausschau. Als die Anfrage aus den Samariteranstalten kam, war das sehr unverhofft und umso erfreulicher für die Gemeinde und ihre Freunde. Und so trat das Kreuz der Samariterkirche im April 2015 seine Reise nach Turgenewo an. Am Donnerstag, dem 2. Juni 2016, im Rahmen einer von Pfr. Thomas Passauer organisierten Reise sollte das Kreuz (nach dem Einbau) in einem Gottesdienst offiziell der Gemeinde übergeben werden.

In Fürstenwalde fand sich eine kleine Delegation, die für diesen Tag nach Russland reisen sollte: Herr Franze, als Vorsitzender des Kuratoriums der Sama-

riteranstalten, Frau Kurth mit Herrn Eulitz, Menschen, die viele Jahre unter diesem Kreuz Gottesdienste gefeiert und (mit)gestaltet haben und Frau Kampf als Mitarbeiterin für Pastorale Dienste. Im Gepäck hatten wir Grußworte, Gebete und ein Bild unseres neuen Altars.

Wir reisten am Mittwoch an und am Freitag zurück. Den Donnerstag verbrachten wir mit der Reisegruppe, so dass wir gemeinsam den Gottesdienst am Ende des Tages feiern konnten.

Von dieser Reise wollen wir nun aus den je eigenen Perspektiven berichten. Es begannen Frau Kurth und Herr Eulitz:

Was bleibt, ist das Kreuz  
Nur ein Tag – und doch so viele bleibende Eindrücke und Gedanken: Am Morgen stehen wir unter dem Kreuz in der Auferstehungskirche in Kaliningrad. Das Kreuz ist ein großes, buntes Glasfenster. Danach im staatlichen (Bezirks-)Krankenhaus, (früher ein diakonisches „Krankenhaus der Barmherzigkeit“) begegnet uns eine Skulptur vom barmherzigen Sa-

mariter. Der barmherzige Samariter – wie bei uns in Fürstenwalde, sagt Herr Eulitz. Und am frühen Nachmittag im Dom von Kaliningrad ein Orgelkonzert. Wie bei uns – nur anders: Wir sitzen und sehen die große Orgel mit Engeln, die Trompete und Trommel spielen. Obwohl es mitten in der Woche ist, sind viele Zuhörer, auch viele junge Menschen, hier. Und dann ist es soweit. Wir betreten die Kirche in Turgenewo. Unser Kreuz – hoch oben, unter dem Gewölbe – ein guter Platz!

Was bleibt ist der Gedanke

Dieses Kreuz ist Zeichen und Erinnerung zugleich. Zeichen für unseren Glauben und Erinnerung an Gottes Gnade. Was bleibt ist der Wunsch, auch in der Samariterkirche wieder ein Kreuz (auf dem Altartisch) als Zeichen und Erinnerung zu haben. Was bleibt, ist das Kreuz.

Herr Franze berichtet von seinen Eindrücken, die er auf dieser Reise gewonnen hat.

Als ich von Pfr. Voget von der Möglichkeit und dem Zweck der Reise erfuhr, habe ich sofort zugesagt. Auch wenn mir das neue Altarbild in der Samariterkirche gefällt – irgendwie lag mir auch das „alte“ Kreuz aus der Samariterkirche am Herzen. Und – ich war neugierig auf diesen Teil Russlands, das frühere Ostpreußen. Meine Erwartungen in die Reise wurden erfüllt. Ich sah und erlebte das weite Land und auch die Stadt Kaliningrad mit vielen deutschen Bezügen aus der Vergangenheit und der Gegenwart, mit dem Grabmal Kants, dem ehemals deutschen Krankenhaus, mit fröhlichen und interessierten Gästen aus Deutschland usw. Wir wurden von der Kirchengemeinde und von Probst Ronge sehr herzlich empfangen. Als ich die über 600

Jahre alte Kirche aus Feldsteinen erwartungsvoll betrat und das Kreuz aus der Samariterkirche an zentraler Stelle sah, war ich zu Tränen gerührt. Wegen des mir bekannten Kreuzes aus Fürstenwalde fühlte ich mich in der mir bislang unbekannt Kirche sofort heimisch und das Grußwort war kein Problem. Die weite Reise des Kreuzes aus Fürstenwalde hat ein gutes und schönes Ende gefunden – ein Dank an alle Beteiligten aus Russland und Deutschland!

Frau Kampf hatte unsere Reise perfekt organisiert, sie sollte den Titel „Guide h.c.“ („honoris causa“) verliehen bekommen. Frau Kurth und Herr Eulitz waren ideale Mitreisende. Wir hatten viele interessante und auch humorvolle Gespräche. Ich habe einiges gelernt und denke gern daran zurück. Wenn die Samariteranstalten wieder einmal eine Auslandsmission zu erledigen haben ... ich bin nach diesem schönen Erlebnis „mit dem Kreuz“ gern dabei.

Frau Kampf berichtet:

Neben vieler neuer Erfahrungen wird wohl mein tiefster Eindruck der Reise bleiben, dass ich Gottes Wirken auf besondere Weise erlebt habe: Im Vorfeld habe ich mich auf ein Grußwort vorbereitet und war dabei auf der Suche nach einer Bibelstelle. Immer wieder schoß mir dabei 1. Korinther 1,18 durch den Kopf: „Das Wort vom Kreuz ist eine Torheit denen, die verloren werden. Uns aber, die wir selig werden, ist's eine Gotteskraft.“ – Kein einfaches Wort. Nichts, worüber man mal eben in 2 Minuten in einem Grußwort sprechen kann. Also habe ich

weiter gesucht – aber nichts gefunden. Als gäbe es in der dicken Bibel keine anderen Worte, die passten. Immer wieder aber dieses eine Wort in meinem Kopf: Das Wort vom Kreuz ist eine Gotteskraft. Am Ende habe ich kapituliert und mich des Wortes angenommen. Etwas formuliert, was ich der Gemeinde mitgeben wollte: Dass das Kreuz heute nicht mehr für sich spricht. Dass es ein Zeichen ist, das uns Menschen erinnert, woher unsere Kraft kommt: Von Christus, der den Tod besiegt hat, dem Gott, der menschliches Leid erlitten und überwunden, darüber triumphiert hat und uns deshalb in Leiden trägt. Menschen, die aus der Kraft dieses Kreuzes leben, erfahren dadurch Heilung, Hilfe, Trost und Kraft – und sollten mutig davon reden, es erklären und nicht verschweigen. Das Wort vom Kreuz ist eine Gotteskraft. Mit diesen Gedanken im Gepäck betrat ich am Nachmittag des 2. Juni diese Kirche und traute meinen Augen nicht: Auf dem Triumphbalken, der „unser“ Kreuz trägt, neu angebracht, in russischer und deutscher Sprache: 1. Kor 1,18: Das Wort vom Kreuz ist eine Gotteskraft! Wenn da nicht eine Gotteskraft am Werke war – wir Menschen wussten ja nichts voneinander, als ich hier schrieb und die Gemeinde dort diese Buchstaben in Auftrag gab!



v. l. Frau Kurth, Herr Franze, Herr Eulitz und Frau Kampf



Das Wort vom Kreuz ist eine Gotteskraft



Demonstration gegen das Bundesteilhabegesetz in Potsdam



## Laut sein in Potsdam

**Fehler machen ist einfach, das kann jeder. Auch Politiker machen welche, nur manchmal geben sie es nicht so gern zu.**

Wenn die Fehler in einem Gesetzentwurf stehen, sollte man die Verantwortlichen darauf hinweisen. Dann müssen sie sich die Frage gefallen lassen, warum sie die Interessen der Menschen, für die die Gesetze beschlossen werden, nicht berücksichtigen. Ob sie den betroffenen Menschen nicht zugehört haben. Oder ob sie mit dem neuen Gesetz einfach nur sparen wollen.

Damit das neue Bundesteilhabegesetz nicht wie geplant in Kraft tritt, ist es nötig, dass Betroffene deutlich ihren Protest anmelden. Denn das Bundesteilhabegesetz (BTHG) in seiner jetzigen Form schränkt Menschen mit Behinderung in ihrer Freiheit auf Selbstbestimmung ein. Der Grundsatz „ambulant vor stationär“ soll dem Grundsatz „billiger ist besser“ untergeordnet werden.

So kann es dazu führen, dass Menschen mit Behinderung zukünftig ihren Wohnort und ihre Wohnform nicht mehr frei wählen können. Auch der Zugang zu Leistungen der Eingliederungshilfe soll erschwert werden. Es muss nach dem BTHG nachgewiesen werden, dass in fünf von neun Lebensbereichen Unterstützungsbedarf besteht. Das bedeutet, Menschen mit leichten Einschränkungen

in der Alltagskompetenz erhalten dann keine Leistungen der Eingliederungshilfe mehr. Darüber hinaus sollen Leistungen zunehmend von Pflegekassen übernommen werden, was den notwendigen heilpädagogischen Ansatz in der Betreuung ausschließt.

All diese Maßnahmen sind mit den Inhalten der Behindertenrechtskonvention nicht vereinbar. Vor allem Menschen mit geistiger Behinderung werden durch diesen Gesetzentwurf nicht gestärkt, sondern in ihren Möglichkeiten beschnitten. Das BTHG kann nur mit Zustimmung des Bundesrates, also mit der Ja-Stimme der Landesregierung von Brandenburg, beschlossen werden.

Gemeinsam haben sich deshalb Mitarbeiter und Klienten der aufwind gGmbH aus Frankfurt und Fürstenwalde am 14. Juli 2016 auf den Weg gemacht, um vor dem Landtag ihre Meinung zum Gesetzentwurf laut und deutlich zu sagen. Unterwegs gab es viele Fragen zu dem neuen Gesetz. Es wurde besprochen, warum es wichtig ist, sich jetzt lautstark zu Wort zu melden. Aufbruchstimmung herrschte unter den Teilnehmern und das gute Gefühl, die eigenen Rechte zu verteidigen. Schon am Bahnhof trafen sich

viele Demonstranten mit Transparenten und Schildern, die dasselbe Ziel hatten. Kollegen aus der Werkstatt, Bewohner und Mitarbeiter der Wohnstätten, Klienten der Psychosozialen Hilfen... Der Zug war so voll, dass der Zugbegleiter die Fahrscheine gar nicht sehen wollte.

In Potsdam wurden wir immer mehr und schließlich hatten sich auf dem Platz vor dem Landtag fast tausend Menschen eingefunden. Mit Transparenten und Sprechchören zeigten wir alle gemeinsam, dass man uns zuhören muss. Auf dem Platz wurde ein Hindernislauf durch die Instanzen aufgebaut, den man nur mit viel Glück überwinden konnte. Abgeordnete kamen aus dem Sitzungssaal und hörten zu. Einige von ihnen nutzten die Gelegenheit, um ihre Meinung zum BTHG zu äußern. Sie versprachen, das Gesetz im September bei der Ausschusssitzung genau zu prüfen. Dass wir die Einlösung dieses Versprechens beobachten werden, steht schon fest. Denn alle, die da waren, hatten ein Ziel: die Rechte für Menschen mit Behinderung zu stärken und die Politiker an ihre Pflicht zu erinnern: Fehler zu korrigieren, bevor andere unter ihren Folgen leiden. Dafür muss man manchmal laut sein.

■ Rita Klemt



## Freitags in der Domgasse

### Der Ausklang der Woche ist seit etwa anderthalb Jahren nun immer die Handarbeitsrunde

Eigene Handarbeiten selber herzustellen, macht einfach Freude. Viele Frauen, die von Mitarbeitern der aufwind gGmbH ambulant betreut werden, haben schon in frühester Jugend gelernt zu stricken, zu häkeln oder auch zu nähen. Damals haben die Diakonissen oder Mitarbeiter, die in der Arbeitstherapie beschäftigt waren, viel Mühe darauf verwendet, ihren Schützlingen diese handwerklichen Fähigkeiten beizubringen.

Grundkenntnisse waren also vorhanden und das Interesse, mit den eigenen Händen schöne Dinge herzustellen war bei vielen da. Deshalb überlegten sich einige interessierte Frauen, dass es doch gut wäre, sich regelmäßig zu treffen, um miteinander zu reden, gemütlich Kaffee zu trinken und natürlich kreativ zu sein. Der Ausklang der Woche ist seit etwa anderthalb Jahren nun immer die Handarbeitsrunde dreimal im Monat am Freitagnachmittag.

Meistens bringt jede Teilnehmerin ihre Handarbeiten mit und macht das, was ihr am meisten Freude bereitet. Zu besonderen Anlässen, z.B. für Ostern und Weihnachten, sammeln wir Ideen und setzen diese gemeinsam um. Dann geht es vor allem darum, unseren Treffpunkt in der Domgasse hübsch auszugestalten.

Auch das Samariterfest ist solch ein Anlass, etwas ganz Besonderes herzustellen und anderen damit Freude zu bereiten. Wir bemühen uns seit einigen Wochen schon darum, Artikel herzustellen, die wir dann an unserem Stand verkaufen können. Auf den Fotos kann man ein paar der Werke schon sehen, die wir mit Liebe und Geduld angefertigt haben.

An einem Freitag, der den Handarbeiten gewidmet war, meinten die Frauen, dass das Thema des Samariterfestes in diesem Jahr doch recht schwierig sei. „Fehler machen – aber Richtig!“, was hat das denn mit unseren Handarbeiten zu tun? Lange mussten wir nicht grübeln, denn Christel Olszowa hatte die passende Idee: „Bei Handarbeit darf man auch mal einen Fehler machen, denn schließlich soll man sehen, dass es Handarbeit ist.“

In diesem Sinne freuen wir uns auf das Samariterfest, bei dem wir den Gästen zeigen können, welche schönen Dinge bei uns in der Domgasse entstanden sind. Und wir hoffen, dass viele Besucher an unserem Stand vorbeischaun.

■ Regina Geithe

### 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](mailto:d.krueger@aufwind-assistenz.de)  
Internet: [www.aufwind-assistenz.de](http://www.aufwind-assistenz.de)



schöne Dinge, die in der Domgasse entstanden sind



Anke Ullrich

## ... Anke Ullrich

### Lehrerin an der Korczak-Schule der Samariteranstalten

**Frau Ullrich, gibt es eine kompetentere Gesprächspartnerin, um über Fehler zu reden, als eine Lehrerin? Welche Erfahrungen haben Sie mit Fehlern gemacht?**

Erfahrungen mit Fehlern? Erfahrungen beginnen zumeist in der Kindheit! So wurden meine Erfahrungen mit Fehlern geprägt durch die Erziehung in der DDR, da waren Fehler etwas, was man lernen sollte zu vermeiden. Deshalb habe ich Angst gehabt, Fehler zu machen. Wenn einem diese vorgehalten wurden, fühlte man sich klein, empfand, nichtgenug zu sein, irgendwie abgewertet.

**Und das Gegenteil?**

Ziel war es, stets alles richtig zu machen und den Erwartungen anderer gerecht zu werden, praktisch fehlerfrei zu handeln. Und wenn man in einer Lehrerfamilie aufwuchs, wurde das ja vielleicht noch potenziert. Über Fehler habe ich mich stets geärgert, in der Schule, beim Leistungssport, beim Klavierspiel... Und weil Sie Erfahrungen angesprochen haben: Damals habe ich die Erfahrung gemacht, häufig denselben Fehler zu machen, immer der falsche Ton beim Klavier üben! Wieder und wieder. Spiele ich das Stück heute, muss ich lächeln: Wieder der gleiche falsche Ton. Ich habe

aber gelernt mit Fehlern umzugehen, dazu zu stehen. Ich habe gelernt, Dinge, die nicht perfekt sind, anzunehmen.

**Ist es gleichgültig, ob ich wie beim Musizieren, einen Fehler für mich mache oder ob andere das wahrnehmen?**

Öffentlich und privat – das habe ich früher schon als deutlich getrennt erlebt. Nicht öffentlich durften Fehler sein: Beim Camping, beim Angeln oder Wandern. Wir Kinder konnten in der Natur rumstromern, Ruinen entdecken oder in verwilderten Gärten spielen. Da gab es übrigens sinnvolle Fehler, aus denen man für sich lernt. Wenn ich am Muschelstrand spiele, ohne Schuhe, kann ich mir die Füße blutig schneiden. Oder wenn ich mein Zelt nicht imprägniere und es kommt ein ordentlicher Regenschauer, habe ich Wasser im Zelt. Das, finde ich, sind Fehler, die einfach dazu gehören, das sind wichtige Erfahrungen. Und manche solcher Fehler können auch richtig Spaß machen!

**Sind also persönliche „Fehler-Erfahrungen“ etwas anderes als „öffentliche Fehler“?**

Meine Erfahrung im gesellschaftlichen Rahmen: Hier konnten und durften Fehler

keinen Spaß machen! Vielmehr entstand da doch ganz schnell Angst, weil Sanktionen drohten. Wenn ich das Zelt nicht imprägniere und nachts nass werde, ärgere ich mich vielleicht und kann doch auch drüber lachen. Es ist die Konsequenz meines Handelns. Wenn ich öffentlich gegen Regeln verstoße, handelt die Gesellschaft an mir. Lachen – eher selten!

**Frau Ullrich, was Sie sagen ist persönlich, hat Tiefgang. Ich nehme einen weiteren Anlauf nehmen: Was ist das, aus Ihrer Sicht, für ein merkwürdiges Ungeheuer, der Fehler?**

Wie so oft, gibt es auch hier verschiedene Kategorien. Erst einmal geht es um das Einhalten von Regeln, um Zuverlässigkeit. Das gibt Halt, Schutz, Orientierung. Hier sind Korrekturen hilfreich und Beliebigkeit verunsichert. Ich hatte seinerzeit kein Problem mit Struktur und Natur meiner DDR-Ausbildung zur Grundschullehrerin, alles schien klar und logisch. Streben nach guten Leistungen! Positives hervorzuheben stärkt – aber Menschen werden abhängig von dieser Anerkennung, entwickeln keine eigene Zufriedenheit. Ich dachte damals, Noten motivieren. Dann zum Glück der gesell-

schaftliche Wandel, persönliche Erfahrungen und ich war sozialpädagogisch unterwegs: begleiten und beraten, aber keinesfalls bewerten! Das fühlte sich besser an.

**Fehler anzusprechen wird aber als Bewertung oder gar Abwertung erlebt, mitunter sogar von beiden Seiten, von dem, der es anspricht und von dem, der es hören muss.**

Ich unterscheide da zwischen Fehlern und Entwicklungsaufgaben. Für Fehler kann ich mich gerne entschuldigen, wenn ich den Sinn dahinter verstehe. Dann ist es schön, wenn ich wertschätzend darauf angesprochen werde. Ich platze etwa hier an der Schule plötzlich in ein Gespräch bei Frau Böse. Und Sie sagt freundlich „Anke, bitte nicht dazwischen reden.“ Da werde ich nicht abgewertet, sondern aufmerksam gemacht.

**Ein bedeutsamer Unterschied!**

Genau. Oder Fehler, die ich, wenn sie zu einer Erfahrung geworden sind, nicht als Fehler betrachte. Wenn es eher darum geht, das Leben zu meistern, sich auszuprobieren. Wenn ich etwa einen Job mache, später jedoch erkenne: Das ist auf Dauer nicht meins. Oder wenn ich mit jemandem zusammen bin und merke, diese Beziehung tut uns auf Dauer nicht gut. Oder ich kaufe ein Haus, renoviere das, stecke ganz viel Engagement und Energie rein – und doch verkaufe ich es wieder. Das sind doch keine Fehler; das sind Erfahrungen, die wichtig sind. Ich möchte etwas ausprobieren. Wenn ich dann später sagen kann: Das war spannend, da habe ich viel gelernt – dann sind das für mich keine Fehler!

**Ist das für eine Lehrerin an einer Schule umzusetzen?**

Noten gehören (noch) zum System Schule. Ich finde gute Noten zu verschenken, kann auch beschämend oder nicht wertschätzend sein. Schlechte Noten geben zu müssen, tut mir physisch weh. Die Schüler sehen das manchmal aber auch nicht so, wenn es fair ist, bere-

chenbar war. Dann höre ich auch: „Sie müssen sich für die Zensur nicht entschuldigen. Es ist meine Leistung.“ Und man braucht klare Kriterien, über diese sollte man nachdenken. Was ist wirklich wichtig? Engagement, Ideen, Kreativität, das wird gebraucht. Vor allem jedoch sich mit seinen individuellen Fähigkeiten einbringen zu wollen. Auch Selbstreflexion, um weiter zu lernen. Und keine Oberflächlichkeit! Natürlich braucht man auch Fachwissen und Kompetenzen. Doch gerade in der sozialen Arbeit zählt immer auch die eigene Persönlichkeit, die Fähigkeit eine authentische und wertschätzende Beziehung aufzubauen. Auch das muss gelernt werden.

**Ich verstehe Sie so, dass Ihnen ein ganzheitliches Lehren und Lernen wichtig ist.**

Wenn ich tagtäglich meinen Lehrerberuf lebe, dann denke ich nicht stets und ständig über alle Aspekte nach, und doch reflektiere ich selbstverständlich mein Tun. Wie sollte ich es sonst auch von anderen erwarten?! Ich stehe gerne vor der Klasse und leite zum Lernen an; ich schätze die Gruppenarbeiten, in denen individuelle Aufmerksamkeit anders möglich ist. Besonders liebe ich die Praxisbesuche, ist das doch wie persönliches, individuelles Coaching: also Stärken stärken, da kommt der „Aha-Effekt“ über erreichte und nicht erreichte Ziele und wir leiten persönliche Entwicklungsaufgaben ab – ohne Noten!!! Schließlich geht es um den Prozess im Ganzen der Aus-Bildung.

**Konsequenz: Fehler sind dann nicht mehr wichtig?**

Im Gegenteil: Wir brauchen Fehler, den Mut Fehler zu machen! In der DVD „Lob des Fehlers!“ von Reinhard Kahl wird eindrucksvoll gezeigt, wie Kinder lernen. Das ist ein besserer Ansatz der Pädagogik, den Reformpädagogen schon lange betonen. Es geht um den Prozess, die Entwicklung der Kinder angemessen zu begleiten. Der Neurobiologe Hüther sagt, wir sollen Kinder einladen, ermutigen und inspirieren. Dabei sind Bewertungen jedoch unangemessen, irreführend. Kin-

der und Jugendliche sollen ihre eigenen Lösungen finden und dabei auch lernen ihre Krisen auszuhalten, daran zu wachsen. Und ein wenig können wir das in der Schule pflegen, etwa in einer Lernwerkstatt, bei Projekten, in Gruppenarbeiten.

**Etwas aus der Kindheit retten?**

Ja, den Spaß und das unbeschwerte Miteinander, ohne Angst und Unsicherheit. Leider ist das ja bei den meisten Erwachsenen verloren gegangen. Soziale Spielregeln bringen Menschen dazu, Masken zu tragen und sich nicht selbst zu zeigen, um weniger angreifbar zu sein. Die Art und Weise, wie dann Fehler wahrgenommen werden, verstärken leider eben diese Angst. Ich mag den Satz: „Ich liebe dich nicht trotz deiner Fehler, sondern wegen deiner Fehler!“ Das ist ein gutes Ziel, braucht aber Vertrauen. Und Vertrauen ist niemals selbstverständlich. Es kann aber entstehen und wachsen, wenn Menschen gleiche Erfahrungen miteinander machen, wenn sie diese Erfahrungen miteinander teilen und sich untereinander die Möglichkeiten bieten, beim anderen anzudocken.

**Das ist für meine Ohren ein modernes, auf den Bildungsprozess orientiertes Bild von Schule. Haben Sie für sich eine wichtige Etappe erreicht?**

Ich habe schon viele Jobs gehabt und nie bleiben wollen, weil sich nichts veränderte. Schule, Bildung braucht stetige Entwicklung, braucht Veränderung. Hier kann ich Partizipation auf meine Art leben, darf und kann mich einbringen. Und was die Fehler betrifft: Bei den Menschen mit Beeinträchtigungen können wir mehr als deutlich erleben, wie sehr Fehler auf Konventionen beruhen. Ich freue mich einfach daran, wenn Fassaden fallen – und was sind Konventionen anderes als Fassaden? – wenn wir echt sind!

**Mit Musik?**

Für Musik brauche ich Raum im Kopf, leider habe ich den gerade nicht.

**Wir bräuchten jetzt mehr Raum (in der Unterwegs) um das zu vertiefen. Möglich, dass der Prozess weiter geht. Im Augenblick sehr herzlichen Dank für dieses persönliche, gehaltvolle Gespräch! Ich wünsche Ihnen und uns aufmerksame, nachdenkliche Leserinnen und Leser!**

■ Paul-Gerhardt Voget

**Ich mag den Satz: „Ich liebe dich nicht trotz deiner Fehler, sondern wegen deiner Fehler!“ Das ist ein gutes Ziel, braucht aber Vertrauen.**

# 124. Samariterfest

Unter dem Motto: „Fehler machen – aber Richtig!“ laden wir Sie ganz herzlich ein, am Sonntag, den **11. September 2016** von 10.00 bis 16.00 Uhr mit uns zu feiern!

- |           |   |
|-----------|---|
| 10.00 Uhr | Gottesdienst auf der Festwiese mit Bamba, Posaunen- und Samariterchor       |
| 11.30 Uhr | Vorstellung Archiv der Samariteranstalten (Verwaltung, Langewahler Str. 70) |
| 12.00 Uhr | Kinder- und Jugendkantorei im Katharina von Bora-Haus                       |
| 13.00 Uhr | Vorstellung Archiv der Samariteranstalten (Verwaltung, Langewahler Str. 70) |
| 13.00 Uhr | Kaffeemusik mit Kurt Limprich im Katharina von Bora-Haus                    |
| 13.30 Uhr | Volksliederblasen mit dem Posaunenchor, Giebelseite der Burgdorf-Schule     |
| 14.00 Uhr | offene Kirche mit Altarführung  |
| 15.00 Uhr | Abschlusskonzert mit Jörg Kokott auf der Festwiese                          |



**Wir wünschen Ihnen viel Freude und eine interessante Zeit auf dem Samariterfest 2016!**