

Selbstbestimmter werden:
Felix Schurat leidet unter
Epilepsie und arbeitet in
der Küche unter Anleitung
von Christian Prüß. Wie
das funktioniert, lesen Sie
ab Seite 34.

Werden

Leistung ermöglichen
Die Neustrukturierung
der Beruflichen Bildung
Seite 22

Entwicklung fördern
Das Teilhabe-Gestaltungs-
System in der Eckernförder
Werkstatt **Seite 34**

Verantwortung übernehmen
Neue Erziehungsaufgaben
in der Kindertagesstätte
Sonnenschein **Seite 44**



Liebe Leserinnen und Leser,

Sein bedeutet Stillstand und Stillstand bedeutet Rückschritt. Insbesondere in einer Welt, die sich zunehmend schneller zu drehen scheint und in der auch unantastbar geglaubte Eckpfeiler immer häufiger infrage gestellt werden. Egal, ob es dabei um gesellschaftliche oder persönliche, um rechtliche oder moralische Fragen geht: Um bei dieser Entwicklung nicht nur mitzuhalten, sondern bei den wichtigen Themen ganz vorne dabei zu sein, braucht es innere Beweglichkeit, Vertrauen in die eigene Stärke und Freude an der Veränderung.

In der NGD-Gruppe pflegen, fördern und leben wir diese Tugenden bereits seit vielen Jahren. Dabei geht es für uns immer auch darum, nicht Getriebener einer Entwicklung zu sein, sondern aus Überzeugung selbstbestimmt zu handeln. Mit wachem Blick sind wir immer auf der Suche nach Entwicklungsmöglichkeiten in sämtlichen Bereichen unserer diakonischen Aufgabenbereiche. Wir wollen nicht verharren, sondern wir wollen

werden – besser in unserer Leistung, präziser in unseren Angeboten, hilfreicher für unsere Klienten und vieles andere mehr.

Genau auf diesen Weg des Werdens bezieht sich das Titelthema unseres diesjährigen Jahresberichts. Auf den folgenden Seiten können Sie unter anderem erfahren, in welchen vielfältigen Ausprägungen sich der Gedanke des Werdens in unserer täglichen Arbeit manifestiert: zum Beispiel in Veränderungen unserer Organisationsstruktur, in neuen Aufgaben für unsere Einrichtungen und natürlich in den Menschen, die mit unserer Unterstützung wachsen und ihre vermeintlichen Grenzen überschreiten. Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre und ein erfüllendes Werden.

Ihr Georg Kallsen

Vorsitzender der Geschäftsführung der NGD-Gruppe

Alles muss klein beginnen

„Alles muss klein beginnen, lass etwas Zeit verrinnen. Es muss nur Kraft gewinnen, und endlich ist es groß.“

So heißt der Kehrvers eines Liedes von Gerhard Schöne. Noch zu DDR-Zeiten hatte er 1988 dieses Lied auf einer Langspielplatte veröffentlicht. Obwohl es auf den ersten Blick ein unpolitisches Kinderlied war, hörten doch viele Menschen heraus, was mit den Friedensgebeten in Leipzig gerade klein begonnen hatte und immer größer wurde. Gerhard Schöne hatte selbst auch diese Erfahrung gemacht. Klein musste er beginnen. Als Pastorensohn in Sachsen groß geworden, waren ihm Abitur und Studium verwehrt worden. Seine Liedermacherkarriere musste der Wehrdienstverweigerer und ehemalige Bausoldat Ende der 1970er-Jahre mit kleinen Konzerten in Kirchen, in Studenten- oder Jungen Gemeinden beginnen. Aber sein Bekanntheitsgrad stieg und stieg, und so durfte er 1981

seine erste Langspielplatte veröffentlichen: „Spar deinen Wein nicht auf für morgen“. Er wurde schnell zu einem der erfolgreichsten DDR-Künstler. Am bekanntesten geworden ist Schöne vor allem durch seine Sammlung von Kinderliedern aus aller Welt und aus eigener Feder. Bis heute hat er über 30 LPs und CDs veröffentlicht, dazu Hörspiele und Bücher für Kinder. Heute gibt Gerhard Schöne Jahr für Jahr fast 100 Konzerte, die eigentlich immer ausverkauft sind. Mit virtuosem Gitarrenspiel und wunderschönen Melodien und mit seiner warmen, einfühlsamen Stimme begeistert er wie kaum ein anderer Kinder und Erwachsene gleichermaßen. Seine Texte sind einfach und bildhaft. Sie sind von seinem christlichen Glauben geprägt und zugleich häufig gesellschaftskritisch. Aufgrund seines unermüdeten Engagements für Kinder wurde er zum UNICEF-Botschafter ernannt. Er erhielt für sein Wirken viele Kunstpreise und Auszeichnungen. Gerhard Schönes Lieder gehören zum Allerbesten, was hierzulande Kinder (aber



Pflanzen und säen auf dem Marienhof

nicht nur sie) hören und erleben können. Was man aus diesen wunderbaren Liedern immer wieder heraushört, ist zum einen: Werden und Wachsen braucht Zeit, dazu Neugier, Staunen und Ehrfurcht. Und zum anderen: Die Welt wird nicht dadurch besser, dass die „Großen“ das sagen oder anordnen. Sondern, dass die „Kleinen“ im Kleinen immer wieder damit anfangen, und wenn es sein muss, auch im Widerspruch zu den „Großen“.

**„Manchmal denk ich traurig:
Ich bin viel zu klein!
Kann ja doch nichts machen!
Und dann fällt mir ein:
Erst einmal beginnen.
Hab ich das geschafft,**

**nur nicht mutlos werden,
dann wächst auch die Kraft.**

**Und dann seh' ich staunend:
Ich bin nicht allein.
Viele Kleine, Schwache stimmen mit mir ein:**

**Alles muss klein beginnen,
lass etwas Zeit verrinnen.
Es muss nur Kraft gewinnen,
und endlich ist es groß.“**

Pastor Karsten Struck



Gruppe
Norddeutsche
Gesellschaft
für Diakonie

Inhalt

- 02 **Editorial:** Werden
- 03 Diakonisches Profil
- 06 Die NGD-Gruppe im Jahr 2016
- 08 **Runder Tisch:** Jahresbilanz der Geschäftsführung

- 18 **Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe**
- 20 News
- 22 **Reportage:** „Neue Perspektive für die Berufliche Bildung“ – Umstrukturierung eines Geschäftsbereichs

- 30 **Arbeiten und Wohnen mit Assistenz**
- 32 News
- 34 **Reportage:** „Felix will mehr“ – Das Teilhabe-Gestaltungssystem in der Eckernförder Werkstatt

- 40 **Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten und Sozialpsychiatrie**
- 42 News
- 44 **Reportage:** „Kindheit à la Sonnenschein“ – Erziehungsarbeit in der Kindertagesstätte in Kisdorf

- 50 Dienstleistungszentrum
- 53 Bilanz
- 54 Organigramm und Übersichtskarte
- 56 Aufsichtsgremien
- 57 Mitgliedschaften
- 58 Impressum

Selbstbestimmung:
Mithilfe des Teilhabe-Gestaltung-Systems fördert die Eckernförder Werkstatt die Entwicklung von Menschen mit Behinderungen.

34



Selbstverständnis:
In der Kindertagesstätte Sonnenschein stellen erhöhte Betreuungsbedarfe Erzieherinnen und Erzieher vor neue Herausforderungen.

44



Selbstbewusstsein:
Bei der Perspektive Bildung gGmbH geht es nach einem längeren Prozess der Umstrukturierung wieder aufwärts.

22

Die NGD-Gruppe im Jahr 2016



365 Mio. Euro
Umsatz erzielte die NGD-Gruppe im Jahr 2016.



120 Mitarbeitende
nahmen an drei Gesundheits-
fachtagen teil.

5.324

Mitarbeitende
hat die NGD-Gruppe in diesem
Jahr beschäftigt.

2.678

von ihnen arbeiteten
in Vollzeit.

80

erhielten das Kronenkreuz
für ihre 25-jährige Tätigkeit
in der NGD-Gruppe.

55

sind in Rente gegangen.

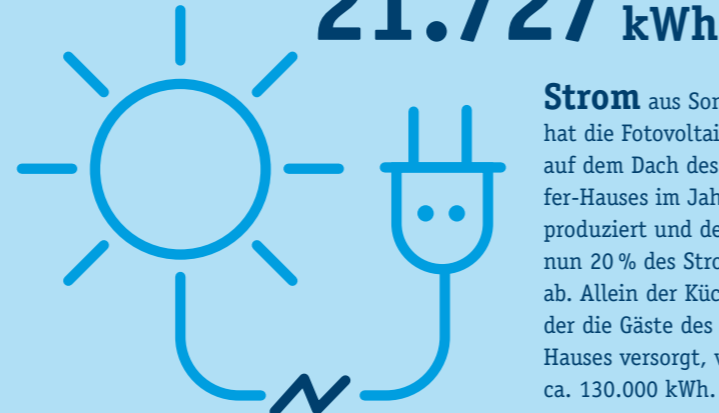
23

haben ihre Ausbildung in
der NGD-Gruppe abgeschlossen.



46,4

Jahre betrug das
Durchschnittsalter aller
Mitarbeitenden.



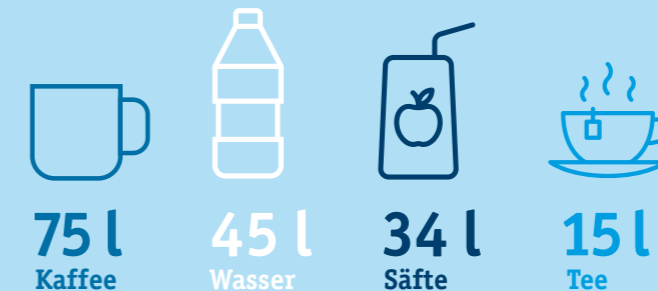
20 %

Strom aus Sonnenlicht
hat die Fotovoltaikanlage
auf dem Dach des Bonhoeffer-Hauses im Jahr 2016
produziert und deckt damit
nun 20 % des Strombedarfs
ab. Allein der Küchenbetrieb,
der die Gäste des Bonhoeffer-
Hauses versorgt, verbraucht
ca. 130.000 kWh.



186 Mitarbeitende in Leitungspositio-
nen nahmen an der Veranstaltung „NGD zukunfts-
sicher“ teil. In 20 Arbeitsgruppen beschäftigten
sie sich mit Zukunftsperspektiven des Unterneh-
mens. Dabei wurden ca. 370 Moderationskarten
mit Ideen beschrieben.

Während der Veranstaltung wurde Folgendes getrunken:



An den **Special Olympics Deutschland** nahmen 2016
4.800 Athleten/-innen teil. Die 84
Athleten/-innen aus Werkstätten der
NGD-Gruppe gewannen 65 Medaillen:
25-mal Gold, 24-mal Silber und
16-mal Bronze.



Rund
720
Beschäftigte

aus den Einrichtungen der NGD-Gruppe
demonstrierten in Kiel gegen den
Entwurf des Bundesteilhabegesetzes (BTHG).



12.787

Nutzeranfragen
an die IT-Hotline mit der Bitte um
Unterstützung wurden 2016
bearbeitet. 4.320 PCs sind in der
NGD-Gruppe im Einsatz.

MARTIN SEEHASE
Geschäftsführung Arbeiten
und Wohnen mit Assistenz



HENRIK MEYER
Geschäftsführung Berufliche
Bildung und Förderung,
Alten- und Suchthilfe



VOLKER SCHÜTZ
Geschäftsführung
Dienstleistungszentrum



CLAUDIA LANGHOLZ
Geschäftsführung Kinder- und
Jugendhilfe, Kindertagesstätten
und Sozialpsychiatrie



„Wollen wir als Organi-
sation zukunftsfähig
bleiben, gilt es, den
Menschen Lust auf Ver-
änderung zu machen
und deren aktive Mitge-
staltung zu fördern.“

Georg Kallsen

GEORG KALLSEN
Vorsitzender der Geschäftsführung
der NGD-Gruppe



Lust auf Veränderung

Alles in Bewegung? Die Geschäftsführung der NGD-Gruppe blickt auf ein veränderungsreiches Jahr 2016 zurück und zieht Bilanz – wirtschaftlich, menschlich und emotional, aus dem Blickwinkel der Organisation und aus der Perspektive einzelner Mitarbeitender und Klienten. Dabei geht es um kleine und große Erfolgserlebnisse und um die Haltung der NGD-Gruppe als diakonischer Dienstleister, der seine Pflege, Betreuung und Begleitung immer wieder modernisiert und anpasst – und für den Veränderungen Teil seiner Kultur sind.

Herr Kallsen, wie war 2016 für die NGD-Gruppe?

Georg Kallsen:

Wir blicken auf ein bewegtes Jahr zurück, in dem wir uns in eine sehr günstige Ausgangsposition hineingearbeitet haben. In fast allen Bereichen der NGD-Gruppe konnten wir positive Impulse setzen: Wir haben den Bereich der Beruflichen Bildung umstrukturiert, haben defizitäre Einrichtungen modernisiert oder veräußert, einen Großteil unserer Tarifstrukturen vereinheitlicht und viele unserer Angebote zeitgemäß umgestaltet. Das alles ist natürlich nicht erst in den letzten Monaten passiert, sondern ist das Ergebnis eines Veränderungsprozesses, an dem wir schon deutlich länger arbeiten und den wir auch in Zukunft weiter fortsetzen werden.

Was stand in den einzelnen Geschäftsbereichen im Mittelpunkt?

Claudia Langholz:

In meinem Geschäftsbereich standen im vergangenen Jahr zwei Themen im Vordergrund: die stark rückläufige Anzahl der unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge und die politische Diskussion im Zusammenhang mit der Schließung der Jugendhilfeeinrichtung Friesenhof. Die ist zwar keine Einrichtung der NGD-Gruppe, aber im Verlauf der Berichterstattung wurde die Kinder- und Jugendhilfe zum Teil sehr pauschal und ungerecht kritisiert. Offensichtlich gibt es immer wieder Vorfälle, denen man selbstverständlich gewissenhaft nachgehen und aus denen man entsprechende Konsequenzen ziehen muss. Das sind meiner Erfahrung nach aber zum Glück tatsächlich seltene Ausnahmen.

Martin Seehase:

Das beherrschende Thema in meinem Geschäftsbereich war eindeutig die Entwicklung des Bundesteilhabegesetzes als neue, zentrale Grundlage der Arbeit in der Eingliederungshilfe. Sowohl die Leistungsberechtigten als auch die verantwortlichen Mitarbeitenden der NGD-Gruppe haben sich im Rahmen zahlreicher

Veranstaltungen und Termine in die Diskussion eingebracht, Forderungen und Befürchtungen formuliert und gegen drohende Fehlentwicklungen protestiert. Ein weiterer Schwerpunkt war die intensive interne Befassung mit der Qualität der vereinbarten Angebote – auch als Vorbereitung für anstehende Qualitätsprüfungen durch externe Institutionen.

Volker Schütz:

Für das Dienstleistungszentrum war die zunehmende Digitalisierung der Sozialwirtschaft eines der zentralen Themen des vergangenen Jahres. In diesem Bereich werden wir uns mit einer neuen IT-Strategie positionieren: IT-Beratung und operatives Geschäft waren bisher in der zentralen IT zusammengefasst und werden in Zukunft getrennt – auch räumlich. Dazu wird eine Stabsstelle IT direkt an die Geschäftsführung angegliedert, die die Geschäftsführung und sämtliche Einrichtungen der NGD-Gruppe berät. Darüber hinaus wird die Einheit für Installation, Wartung und Support an das Dienstleistungszentrum angebunden.



»
„Unser ICF-basiertes Teilhabegestaltungs-System haben wir bereits vor Jahren selbstständig etabliert. Jetzt sind wir dem Bundesteilhabegesetz an dieser Stelle mindestens einen Schritt voraus.“

Martin Seehase



Henrik Meyer:

Im Bereich der Beruflichen Bildung hat sich im vergangenen Jahr viel auf die Umstrukturierung der Ausbildungsverbände konzentriert. Nach einem über mehrere Jahre andauernden Prozess sind unsere Einrichtungen seit dem 1. Oktober 2016 in der Gesellschaft „Perspektive Bildung“ zusammengeführt. Damit haben wir einen wichtigen Meilenstein erreicht, aber wir müssen und werden natürlich weitermachen. Wenn wir weiterhin wettbewerbsfähig bleiben und wirtschaftliche Stabilität erreichen wollen, gilt es, die neu entwickelten Denkprozesse zu integrieren und weiter zu kultivieren.

Veränderung braucht also auch Durchhaltevermögen?

Henrik Meyer:

Durchhaltevermögen und Überzeugung. Insbesondere die Umsetzung grundlegender struktureller Veränderungen, die direkte Auswirkungen auf den Arbeitsalltag vieler Menschen haben, ist kein Sprint, sondern ein Langstreckenlauf. Wenn man solch eine große Anstrengung über einen langen Zeitraum auf sich nimmt, dann sollte man sich nicht nur von Anfang an sicher sein, dass man auf dem richtigen Weg ist, sondern das unterwegs auch immer mal wieder überprüfen.



„Veränderung war schon immer Teil unseres Handelns. Was sich massiv gewandelt hat, sind die Halbwertzeit der Rahmenbedingungen und die gesellschaftlichen Anforderungen.“

Henrik Meyer



Martin Seehase:

Wenn wir aus eigener Überzeugung selbst neue Entwicklungen anstoßen, werden wir davon in den meisten Fällen profitieren – wie mein Geschäftsbereich in diesem Jahr in Bezug auf die Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes: In der Behindertenhilfe fördern wir Engagement und Beteiligung unserer Klienten bereits seit Jahren sehr aktiv. Als wir damit begonnen haben, unser ICF-basiertes Teilhabe-Gestaltungssystem zu etablieren, war noch nicht abzusehen, dass dieses Thema irgendwann einmal gesetzlich geregelt werden würde. Jetzt sind wir dem Bundesteilhabegesetz an dieser Stelle mindestens einen Schritt voraus – wir als Geschäftsbereich und unsere Klientinnen und Klienten in ihrer persönlichen Entwicklung.

Das konnte man insbesondere im Rahmen der Auseinandersetzungen um das inzwischen verabschiedete Gesetz beobachten: Da haben unsere Werkstatträter ihre Standpunkte und Anliegen wie selbstverständlich vertreten. In Gesprächen mit Landes- und Bundespolitikern oder auch im Rahmen von Protestveranstaltungen als Rednerinnen und Redner vor über 3.000 Menschen.

Georg Kallsen:

Das war für mich übrigens einer der Momente, die mich im vergangenen Jahr besonders berührt haben: Gemeinsam mit Tausenden von Menschen mit Behinderungen in Kiel bei nasskaltem Regenwetter zu sehen, wie Menschen aus unseren Einrichtungen sich auf einer Bühne für ihre eigene Sache stark gemacht und ihre Position zum Bundesteilhabegesetz ausgedrückt haben, das hat mich sehr stolz gemacht. Auch, weil es ein Beleg dafür ist, dass wir unserer Aufgabe gerecht werden: Wir befähigen unsere Klientinnen und Klienten, selbst für ihre Interessen eintreten zu können.

Martin Seehase:

Fast die Hälfte aller Demonstrierenden bei dieser Veranstaltung stammte aus unseren Einrichtungen. Das war auch für uns eine Bestätigung, auf dem richtigen Weg zu sein. Mit dem selbstbestimmten öffentlichen Engagement unserer Klientinnen und Klienten verändert sich allerdings auch die Außenwahrnehmung der NGD-Gruppe. Je stärker unsere Klientinnen und Klienten in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung rücken, desto mehr werden wir als Dienstleister gesehen.

Claudia Langholz:

Gleichzeitig gewinnen wir auf verschiedenen Ebenen an politischem Einfluss. Ein gutes Beispiel aus dem vergangenen Jahr ist der vom Sozialausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtags initiierte „Runde Tisch zur Situation der Heimerziehung in Schleswig-Holstein“. Dabei wurde die Politik in insgesamt sieben Veranstaltungen direkt darüber informiert, was in der Jugendhilfe gut läuft und wo es Verbesserungsbedarf gibt – von Verbänden und Trägern, Jugendämtern, der Kinder- und Jugendpsychiatrie und anderen Akteuren. Nüchtern betrachtet haben wir da nichts

anderes gemacht als Politikberatung – und ich glaube, das wird auch in Zukunft eine immer wichtigere Aufgabe sein.

Volker Schütz:

Das sehe ich auch so. Dabei ist es wichtig, dass die NGD-Gruppe in der Zusammenarbeit mit Verwaltungen und Politik, Kostenträgern und Partnern unbequem bleibt, aber auch berechenbar. Bei allen Veränderungen ist Verlässlichkeit ein hohes Gut und Teil unserer Kultur und Philosophie. Im vergangenen Jahr ist mir übrigens besonders aufgefallen, dass es für uns in vielen Bereichen absolut selbstverständlich geworden ist, sich der Notwendigkeit zur Veränderung aktiv zu stellen – um als Organisation zukunftssicher zu bleiben.

Henrik Meyer:

Um das zu erreichen, müssen wir in allen Bereichen so weit wie möglich vorausdenken. Für mich als Einzelperson bedeutet Zukunftssicherheit, dass ich das Gefühl und die Sicherheit habe, für jede zukünftige Herausforderung eine Lösung entwickeln zu können. Eine Organisation wie die NGD-Gruppe muss vorausschauend sein: Wir müssen auf viele



Eventualitäten vorbereitet sein, damit wir unsere Energie einsetzen können, um aktiv zu gestalten.

Claudia Langholz:

Auch dafür ist es hilfreich, eine moderne Veränderungskultur innerhalb der NGD-Gruppe

zu etablieren. Daran arbeiten wir gerade. Um auf Management-Ebene ein Grundverständnis für Veränderungsprozesse zu schaffen, haben wir im vergangenen Jahr zum Beispiel die Konferenz „NGD zukunftssicher“ durchgeführt, an der rund 200 Führungskräfte teilgenommen haben. Dabei wurden unter anderem beispiel-

hafte Veränderungsprozesse aus den Geschäftsbereichen präsentiert und analysiert – mit allen positiven und negativen Aspekten.

Martin Seehase:

Dabei haben wir natürlich im Blick, dass zu diesem Thema innerhalb der NGD-Gruppe schon große Kompetenz vorhanden ist. Jede Führungskraft hat schon gute und schlechte Erfahrungen mit Veränderungsprozessen gemacht und kann zu unseren Prozessen etwas beitragen. Darüber hinaus haben die Kolleginnen und Kollegen das zum Großteil auch in ihren Ausbildungen oder während ihres Studiums gelernt. Dieses vorhandene Wissen zu kanalisieren und daraus etwas Neues zu entwickeln, in dem ganz viel NGD steckt – das ist unsere Aufgabe.

Welche weiteren Maßnahmen sind in dieser Richtung geplant?

Claudia Langholz:

Der nächste Meilenstein ist 2018. Bis dahin wollen wir unsere Führungskräfte zum Thema Change-Management schulen. Dazu haben wir ein Tagungskonzept entwickelt, in dem das

Grundlagen-Know-how noch einmal vermittelt wird und mit dem wir auch die Haltung gegenüber Veränderungen innerhalb der NGD-Gruppe weiter positiv verändern wollen. Dieser Kulturwandel wird allerdings nicht in den nächsten ein bis zwei Jahren abgeschlossen sein, sondern ist ein langfristiges Projekt.

Martin Seehase:

Auch generell ist deutlich zu spüren, dass überall in der NGD-Gruppe viel Bewegung herrscht. Zum Teil, weil elementare Grundlagen unseres Handelns von außen infrage gestellt werden, aber häufig auch von innen heraus, weil wir feststellen, dass in bestimmten Bereichen inhaltliche Weiterentwicklungen oder Angebotsveränderungen nötig sind. Dazu kommt der wachsende Wettbewerbsdruck, der sich weiter verstärken dürfte. Trotz alledem bin ich sicher, dass wir mit den Dynamiken, die sich zukünftig daraus entwickeln, sehr gut umgehen werden.

Georg Kallsen:

Das sehe ich auch so. Wir verfügen über große Erfahrung mit Veränderungsprozessen und arbeiten immer daran, uns weiterzuentwickeln.



„Wir arbeiten daran, in der gesamten NGD-Gruppe eine moderne Veränderungskultur zu etablieren. Das wird nicht in ein bis zwei Jahren gelingen, sondern ist ein langfristiges Projekt.“ Claudia Langholz



Dabei sind Veränderungen kein Selbstzweck, sondern sollten immer ein klares Ziel haben. In unserem Fall lautet die zentrale Frage: Wie können wir als NGD-Gruppe und wie kann ich persönlich besser werden?

Volker Schütz:

Das zu vermitteln, ist auch eine elementar wichtige Aufgabe für uns als Geschäftsführung: Häufig sehen Mitarbeitende die Notwendigkeit von Veränderungen nicht, aber wir müssen diese Situationen möglichst frühzeitig erkennen. Und dann liegt es in unserer Verantwortung, Veränderungen nicht nur zu fördern und zu ermöglichen, sondern auch aktiv anzustoßen und zu unterstützen.

Ist Ihnen das im vergangenen Jahr gelungen?

Volker Schütz:

Eindeutig. Wir haben im letzten Jahr viele Voraussetzungen geschaffen, um heute so aktiv und konstruktiv mit diesen ganzen Themen umgehen zu können. Dazu gehört neben einer ausreichenden Anzahl an Mitarbeitenden mit den nötigen Kompetenzen und Qualifikationen

auch eine angemessene Organisationsstruktur. Die Art und Weise, wie an diesen Punkten in der NGD-Gruppe schon seit Jahren vorausschauend gearbeitet wird, empfinde ich als etwas ganz Besonderes.

Georg Kallsen:

Natürlich benötigt die Planung und Umsetzung zukunftsprägender Maßnahmen auch Fachlichkeit und bindet Kapazitäten. Wenn wir die aber dazu aufwenden müssen, Problemfelder zu bearbeiten, die wir aus der Vergangenheit mitgenommen haben, dann ist der Blick nicht nach vorne gerichtet, sondern in erster Linie nach hinten. Durch die Veränderungen der letzten Jahre haben wir viele solcher Kapazitäten freigesetzt und können jetzt richtig durchstarten.

Henrik Meyer:

Das stimmt und ich würde dies gerne erweitern: Bewegung innerhalb der NGD-Gruppe ist ja kein neues Phänomen. Wir waren noch nie eine statische Organisation und verstehen uns auch nicht als Verwalter. Veränderung war und ist elementarer Teil unseres Handelns. Was sich in den vergangenen Jahren tatsächlich massiv

verändert hat, sind die Halbwertzeit der Rahmenbedingungen und die gesellschaftlichen Anforderungen.

Wozu führt das?

Henrik Meyer:

Auf der einen Seite wird es immer schwieriger vorherzusagen, wie lange bestimmte Entscheidungen überhaupt noch gültig sind. Auf der anderen Seite sind wir natürlich Spiegelbild einer Gesellschaft, die neue Anforderungen an uns stellt – in Form von Aufgabenträgern und Klienten von außen und in Form von Mitarbeitenden von innen. Das Thema Familienfreundlicher Arbeitsplatz ist heute zum Beispiel deutlich wichtiger als noch vor wenigen Jahren. Weil wir heute Aspekte zu berücksichtigen haben, die bis vor einiger Zeit noch gar nicht aktuell waren, gilt es, neue Denkmodelle zu entwickeln und auch nachhaltig zu etablieren.

Claudia Langholz:

Beide Aspekte sehe ich ganz genauso: Natürlich wirken sich gesellschaftliche Veränderungen unmittelbar auf alle Felder der sozialen Arbeit aus. Und ich finde auch, dass wir uns als Organisation schon immer verändert



„Die NGD-Gruppe muss unbequem bleiben, aber auch berechenbar. Bei allen Veränderungen ist Verlässlichkeit ein hohes Gut und Teil unserer Kultur und Philosophie.“

Volker Schütz

haben. Allerdings fanden diese Veränderungen immer innerhalb verlässlicher Koordinaten statt. Es gab immer Eckpfeiler, die Bestand hatten. Heute müssen wir in immer kürzeren Abständen auf neue Anforderungen reagieren und neue Angebote entwickeln. Das ist meine subjektive Wahrnehmung und ich höre das auch immer wieder aus den Einrichtungen.

Martin Seehase:

Meiner Erfahrung nach sind alle Beteiligten mit großem Einsatz dabei, wenn es gelingt, Notwendigkeit und Sinn zu vermitteln. Um

angemessen auf die anstehenden Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitsprüfungen vorbereitet zu sein, haben sich zum Beispiel einrichtungs- und bereichsübergreifend Hunderte Mitarbeitende zusammengetan und Qualitätszirkel und Audit-Teams gegründet – von Einrichtungsleitern über Qualitätsmanager bis zu pädagogischen Fachkräften. Auch wenn einige vielleicht manchmal denken: Schade, dass ich meine Energie jetzt da reinstecken muss, sagt niemand: Das ist Quatsch, warum müssen wir das machen?

Georg Kallsen:

Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit gehören einfach dazu, um als Organisation zukunftsfähig zu bleiben. Wir wollen und müssen die Menschen an den anstehenden Prozessen beteiligen, ihnen Lust auf Veränderung machen und deren aktive Mitgestaltung fördern. Wenn das alle Beteiligten als Chance annehmen, um Arbeitsbedingungen und Leistungsangebot der NGD-Gruppe aktiv zu gestalten, dann sehe ich absolut positiv in die Zukunft.



Die Geschäftsführung der NGD-Gruppe traf sich für die Fotoaufnahmen auf dem Marienhof in Rendsburg. Der Marienhof bietet rund 140 Menschen mit körperlicher, geistiger und seelischer Behinderung individuelle Förderung, berufliche Bildung und Arbeit. Zum Beispiel in der Garten- und Landschaftspflege, der Landwirtschaft, Hauswirtschaft, auf der Reitanlage, in der Baumschule oder im Gemüsebau. Angeschlossen ist eine Wohnstätte mit 13 Wohneinheiten.

Zum Marienhof gehören neben der Reitanlage direkt auf dem Hof der Wohnmobilhafen an der Untereider in Rendsburg und der Naturerlebensraum Kolonistenhof in den Hüttener Bergen.

In all diesen Bereichen arbeiten Menschen mit Behinderungen.

www.fnl-marienhof.de

Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe

Mit den Einrichtungen im Geschäftsbereich „Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe“ unterstützen und fördern wir Jugendliche, Menschen mit Behinderungen und Arbeitssuchende bei ihrem Weg in den Beruf. In unseren betreuten Wohnanlagen bieten wir Seniorinnen und Senioren ein neues Zuhause, helfen suchtkranken Menschen mit vielfältigen Angeboten zurück in ein selbstbestimmtes Leben. In einer Rehabilitationsklinik bieten wir Behandlungen für Menschen mit Atemwegserkrankungen oder Psychosomatik an.



Phillip Ulrich, 17 Jahre, lernte in der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) der Perspektive Bildung Ausbildungsverbund Kiel in Vorbereitung auf eine mögliche Ausbildung verschiedene Berufsfelder kennen. Dazu gehörten der Metall- und Holzbereich sowie der Bereich Hauswirtschaft und Küche.

Das Bugenhagen Berufsbildungswerk in Timmendorfer Strand, das Berufsbildungswerk Neumünster und das Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk in Husum bieten körper-, lern- oder psychisch behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen Ausbildungsmöglichkeiten in handwerklichen und kaufmännischen Berufen.

In der Perspektive Bildung gemeinnützige GmbH unterstützen wir Jugendliche und Erwachsene, ihren eigenen individuellen Einstieg in das Berufsleben zu finden. Wir fördern mit Erfolg in Maßnahmen der Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Ausbildung und Qualifizierung und der Jugendsozialarbeit. Zusätzlich werden Projekte im Auftrag der Europäischen Union, der Bundesregierung und der Landesregierung Schleswig-Holstein für benachteiligte Menschen angeboten.

Menschen im Alter bieten wir Perspektiven in modernen Wohnformen, aber auch Angebote der stationären und häuslichen Pflege.

Das Nordseesanatorium Marienhof auf Föhr ist spezialisiert auf Rehabilitationsbehandlungen.

Das Diakonische SuchtHilfeZentrum Flensburg leistet ambulante, teilstationäre und stationäre Hilfe. Weitere zielgruppenspezifische Angebote wie Straßensozialarbeit und eine Beratungsstelle für HIV/Aids gehören ebenfalls dazu.

Unsere Einrichtungen im Bereich Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe



News



Zahlreiche Ehemalige nutzen das Fest für ein Wiedersehen.

Bugenhagen Berufsbildungswerk Timmendorfer Strand In vier Jahrzehnten gewachsen und gereift

Das Bugenhagen Berufsbildungswerk Timmendorfer Strand (BBW) kann auf 40 erfolgreiche Jahre zurückblicken: Gestartet mit 68 Auszubildenden mit Lernbehinderung, bietet das BBW mittlerweile fast zehnmals so vielen jungen Menschen mit Beeinträchtigungen die Grundlage für ein erfolgreiches Arbeitsleben. Ursprünglich fünf Berufsfeldern stehen heute über 50 Ausbildungsgänge und vorberufliche Angebote gegenüber. Gefeiert wurde das Jubiläum mit einem Festakt und einem großen Ehemaligentreffen.



Reisten beim Jubiläum
spielerisch um die Welt:
Kinder beim Europatanz.

Perspektive Bildung gGmbH |
Ausbildungsverbund Stormarn-Lauenburg

20 Jahre Kita Quieselhaus

Die Kindertagesstätte wurde 1996 gegründet, um die Betreuung von Schulkindern und von Kindern bis zu 3 Jahren zu gewährleisten. Mittlerweile hat das Quieselhaus nicht nur vier Krippen-, zwei Familien- und eine Elementargruppe. Die Perspektive Bildung gGmbH organisiert darüber hinaus auch eine erweiterte Schulkinderbetreuung im Primarbereich. Den Jubiläumstag feierten Groß und Klein mit einem großen Sommerfest.

Perspektive Bildung gGmbH | Ausbildungsverbund Kiel

Burgbau auf der Krusenkoppel

Anlässlich der Kieler Woche bauten ehemalige Förderschüler unter Anleitung von Betreuer und Dachdeckermeister Thomas Bieler ein Ritterdorf mit allem Drum und Dran. Die 16- bis 17-jährigen Jugendlichen, die beim Ausbildungsverbund Kiel ein berufsvorbereitendes Jahr absolvierten, schufen damit eine Ritterwelt, die während der Veranstaltung bei über 300.000 kleinen und großen Besuchern für Begeisterung sorgte.



Nicolai Altmark, Einrichtungsleiter des Diakonischen
SuchtHilfeZentrums Flensburg (L), und Pastor Thomas Nolte

Diakonisches SuchtHilfeZentrum Flensburg

Eröffnung der Straßenstube

Seit 2016 findet Straßensozialarbeit in Flensburg nicht mehr unbedingt nur auf der Straße statt. Mit der Straßenstube in der Norderstraße 121 haben Menschen ohne festen Wohnsitz jetzt einen neuen Anlaufpunkt, in dem Deutsch, Englisch und Russisch gesprochen wird. Neben einem trockenen, warmen Platz und etwas zu essen erhalten Betroffene hier auch Unterstützung bei Behördenangelegenheiten.

Perspektive Bildung gGmbH |
Ausbildungsverbund Kiel

Bildungsministerium fördert „Handlungs- konzept PLuS“

Im Dezember übergab Bildungsministerin Britta Ernst einen Zuwendungsbescheid in Höhe von einer Million Euro an den Ausbildungsverbund Kiel. Gemeinsam mit der Europäischen Union, dem Europäischen Sozialfonds und der Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Nord fördert das Land Schleswig-Holstein damit das Projekt „Handlungskonzept PLuS (Praxis, Lebensplanung und Schule)“. Das Projekt des Ausbildungsverbundes Kiel unterstützt Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf.



Britta Ernst, Ministerin für Schule und
Berufsbildung, und Reinhard Arens, Geschäftsführer
Perspektive Bildung gGmbH.



Andrea Jennrich (L.) und
Birgit Lützen verkaufen im
„Schnüsterwinkel“.

Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk Husum

„Schnüsterwinkel“ lädt zum Stöbern ein

Der Name ist Programm: Im neuen Verkaufsraum des Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerks (TSBW) lässt es sich herrlich „schnüstern“ – plattdeutsch für „stöbern“. In dem kleinen, aber feinen Geschäft in der Siemensstraße 20 gibt es allerlei Waren „made by TSBW“ – vom Yogakissen bis zur Feuerschale. Von der Warenfertigung und Kalkulation über Marketing bis hin zur Raumausstattung ist der „Schnüsterwinkel“ ein gelungenes Gemeinschaftsprojekt der zahlreichen Abteilungen des TSBW.

Neue Perspektive für die Berufliche Bildung

A. Lohmann



„Dass diese
Umstellung ein
langer Prozess
wird, wussten
wir damals
noch nicht.“

Andrea Lohmann, Ausbilderin



Seit Oktober 2016 sind die Ausbildungsverbände der NGD-Gruppe in der „Perspektive Bildung gGmbH“ zusammengeführt. Die zentralen Ziele: Strukturen vereinheitlichen, Synergien zwischen den Verbänden schaffen und die eigene Leistung im Wettbewerb erfolgreicher präsentieren. Diese Neuordnung ist das Ergebnis eines gut zweieinhalb Jahre dauernden Prozesses, der Anfang 2014 gestartet wurde. Hinter Mitarbeitenden und Einrichtungsleitung liegt eine bewegte Zeit geprägt von Unsicherheit und Existenzängsten, aber auch von engem Zusammenhalt, starker Identifikation und ersten Erfolgen der neuen Unternehmensstruktur.



„Ich bin generell ein sehr positiver Mensch und habe keine Angst vor Veränderungen.“

Kirsten Heide, Ausbilderin



„Ich kann mich noch sehr genau an den Tag erinnern, an dem wir von der bevorstehenden Umstrukturierung erfahren haben“, sagt Kirsten Heide. Die 58-Jährige ist Ausbilderin im Bereich Hauswirtschaft im Ausbildungsverbund Flensburg, der mittlerweile mit den anderen Ausbildungsverbänden der NGD-Gruppe unter dem gemeinsamen Dach der Perspektive Bildung gGmbH firmiert. Diese Entscheidung wurde den Mitarbeitenden im Bereich der Beruflichen Bildung Anfang 2014 mitgeteilt. „Auf einer außerplanmäßigen

Mitarbeiterversammlung wurde uns verkündet, dass sich die Geschäftsleitung dazu entschlossen habe, einige Änderungen durchzuführen“, sagt Kirsten Heide. „Im Anschluss an die Veranstaltung bin ich dann ganz normal wieder arbeiten gegangen.“

Wie viele ihrer Kolleginnen und Kollegen brauchte auch die Expertin für Diätassistenten und Ernährungsberatung zunächst etwas Zeit, um diese Information zu verarbeiten. „Den meisten ist erst ein paar Tage später

bewusst geworden, was hier eigentlich gerade passiert“, erinnert sie sich. Die allgemeine Stimmung hat sie dennoch als nicht besonders gedrückt in Erinnerung: „Wahrscheinlich, weil viele schon etwas geahnt haben.“ Denn Zeichen für bevorstehende Veränderungen seien schon sichtbar gewesen: Neben einem Wechsel der Einrichtungsleitung hätten zum Beispiel auffällig viele Termine im Hauptsitz der NGD-Gruppe stattgefunden, an denen auch die Mitarbeitervertretung beteiligt war. „Gerade langjährige Mitarbeiter entwickeln

ein Gespür dafür, wenn etwas anders läuft als sonst“, ist Kirsten Heide überzeugt.

Andrea Lohmann hatte keine Vorahnung: „Für mich kam die Ankündigung damals wie aus dem Nichts“, sagt die Ausbilderin für Hauswirtschaft im Ausbildungsverbund Rendsburg-Eckernförde. „Ich war noch nicht so lange im Betrieb“, erinnert sich die 50-Jährige, „deshalb waren wahrscheinlich alle anderen geschockter als ich.“ Besonders relevant für die Mitarbeitenden am Standort Rendsburg-



„Wir haben uns bemüht, den gesamten Prozess für die Mitarbeitenden so reibungslos und transparent wie möglich zu gestalten.“

Wiebke Stengel-Muhl, Einrichtungsleiterin



Eckernförde: Die neue Dachorganisation ist in die Region Nord mit den Standorten Flensburg, Kiel und Rendsburg-Eckernförde und die Region Süd mit Neumünster und Stormarn-Lauenburg unterteilt. „In Neumünster hatte damals unsere Standortleitung ihren Sitz“, erklärt Andrea Lohmann. „Dass die dann mit sofortiger Wirkung nicht mehr für Rendsburg-Eckernförde zuständig war, hat uns schon sehr überrascht.“ Denn bis dahin wurden die Verwaltungsprozesse in Rendsburg-Eckernförde komplett über Neumünster abgewickelt: von einzelnen Kassenabrechnungen bis zur Urlaubsplanung. Plötzlich gab es also viele offene Fragen. „Dass diese Umstellung ein langer Prozess wird, wussten wir

damals noch nicht“, sagt Andrea Lohmann. „Zunächst hörte sich das alles sehr ad hoc an.“ Im Nachhinein gab es allerdings eine Übergangsfrist, während der viele der gewohnten Abläufe erst einmal beibehalten und schließlich Schritt für Schritt angepasst wurden.

„Wir haben uns bemüht, den gesamten Prozess für die Mitarbeitenden so reibungslos und transparent wie möglich zu gestalten“, sagt Wiebke Stengel-Muhl. Als eine von drei Geschäftsführern der Perspektive Bildung gGmbH ist sie verantwortlich für die Standorte Flensburg, Kiel und Rendsburg-Eckernförde. „Den Mitarbeitenden haben wir versucht, in vielen Einzelgesprächen ihre Ängste zu nehmen.“ Was kommt auf mich zu? Werde ich durch die Umstrukturierung finanzielle Einbußen haben? Verliere ich vielleicht sogar meinen Arbeitsplatz? Das waren die häufigsten Fragen, die die Menschen umtrieben.

Wiebke Stengel-Muhl verfolgte eine Strategie der offenen Tür und versuchte, für alle Mitarbeitenden eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen. „Ohne Vorbehalte über Sorgen, Wünsche und Bedürfnisse zu sprechen, macht das Miteinander leichter“, sagt die Einrichtungsleiterin und hat damit bei ihren Mitarbeitenden offenbar einen Nerv getroffen: „In den Gesprächen im Rahmen der Neuausrichtung habe ich eine Offenheit erlebt, die ich in

meinem Arbeitsumfeld vorher nicht gekannt hatte“, erinnert sie sich.

Für Kirsten Heide war ein persönliches Gespräch zur Umstrukturierung nicht nötig: „Ich fühlte mich über die offiziellen Kanäle gut informiert“, sagt sie und ergänzt: „Das ist aber sicher auch eine Typ-Frage. Ich bin generell ein sehr positiver Mensch und habe keine Angst vor Veränderungen.“ Verständnis für die Neuausrichtung haben beide Ausbilderinnen: „Natürlich kann ich nachvollziehen, dass sich etwas verändern muss, wenn die Berufliche Bildung der NGD-Gruppe wirtschaftlich unter Druck steht“, sagt Andrea Lohmann. „Der Versuch einer Neuausrichtung ist immer besser als die Schließung des Bereichs.“

Kirsten Heide sieht das ähnlich: „Ich denke, diese Umstrukturierung war absolut notwendig, um viele Arbeitsplätze erhalten zu können.“ Persönlich belastet hat sie die Entwicklung nicht. „Veränderungen gehören zum Leben dazu“, sagt sie und zuckt lächelnd mit den Schultern. „Und wenn es so weit ist, muss man sich eben entscheiden: Gehe ich den veränderten Weg mit oder orientiere ich mich neu?“ So entspannt waren nicht alle: „Ich weiß, dass sich viele Kolleginnen und Kollegen sehr schwergetan haben“, sagt die Ausbilderin aus Flensburg. „Aber wir haben uns alle gegenseitig unterstützt und Mut



„Ich glaube, dass die Jugendlichen in Flensburg von den Veränderungen weder direkt betroffen noch beeinträchtigt gewesen sind.“

Kirsten Heide, Ausbilderin



zugesprochen.“ Dass die Stimmung unter den Mitarbeitenden in dieser Phase nicht die beste war, hält Kirsten Heide für normal: „Das bringt jede Veränderung mit sich. Und wenn man mit Einsparungen rechnet, weckt das schnell persönliche Ängste.“

Wie zum Beispiel bei Andrea Lohmann: „Ich bin zwar auch grundsätzlich positiv eingestellt, aber ganz so locker wie Frau Heide habe ich die Situation nicht gesehen“, sagt die 50-Jährige ganz offen. „Ich hatte tatsächlich Ängste, wie es weitergehen soll.“

Anderen ging es ähnlich: „Bei Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen waren insbesondere eventuell drohende Lohneinbußen das beherrschende Thema“, erinnert sie sich. Verständlich vor dem Hintergrund, dass einige Mitarbeitende der Beruflichen Bildung bereits vor einigen Jahren finanzielle Einbußen hinnehmen mussten.

Entlassungen gab es zwar keine, aber einige Mitarbeitende nutzten die Umstrukturierung, um sich beruflich neu zu orientieren. Ein Kollege wechselte zum Beispiel den Arbeit-

geber, um näher an seinem Wohnort tätig zu sein. Andere übernahmen neue Aufgaben innerhalb der NGD-Gruppe. Und wieder andere wagten einen kompletten Neuanfang und verließen das Unternehmen auf eigenen Wunsch. Die Arbeitssituation von Andrea Lohmann und Kirsten Heide hat sich durch die Neuausrichtung nicht zum Negativen verändert. „Trotzdem hatte ich mir natürlich Gedanken gemacht, was im Fall der Fälle passieren könnte“, sagt Andrea Lohmann. „Ich hänge sehr an meiner Arbeit und auch die Kolleginnen und Kollegen sind mit großem Engagement und viel Herzblut dabei, damit das Angebot der Beruflichen Bildung innerhalb der NGD-Gruppe erhalten bleibt. Die schwierige Situation hat uns auch enger zusammengeschweißt.“

Auf die Ausbildung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen hatte die Neuausrichtung keine negativen Auswirkungen, sind sich die beiden Ausbilderinnen einig. „Ich glaube, dass die Jugendlichen in Flensburg von den Veränderungen weder direkt betroffen noch beeinträchtigt gewesen sind“, sagt Kirsten Heide. Und Andrea Lohmann pflichtet ihrer Kollegin bei: „In Rendsburg-Eckernförde gab es zwar auch Personalwechsel, die uns gegenüber den Jugendlichen schon manches Mal in Erklärungsnot gebracht haben“, sagt sie. „Aber die internen Veränderungen, die

dahinterstanden, haben den Unterrichtsbetrieb zu keiner Zeit gestört.“

Ein erster zarter Erfolg der Neuausrichtung deutet sich bereits an: „Wir bekommen zunehmend neue Aufträge“, freut sich Wiebke Stengel-Muhl. Das ist wahrscheinlich auch ein Verdienst des neu gegründeten speziellen Ausschreibungsteams. Das entwickelt unter anderem aussagekräftige Formulierungen, damit nicht nur die nackten Zahlen sprechen, sondern auch die besondere inhaltliche Qualität des Angebots der Perspektive Bildung stärker betont wird. Eine Herangehensweise, die offenbar immer mehr Auftraggeber zu schätzen wissen. Trotz aller positiver Vorzeichen bleibt die Einrichtungsleiterin vorsichtig: „Wir überprüfen regelmäßig sehr selbstkritisch, ob wir noch auf dem richtigen Weg sind.“ Wenn das weiterhin gelingt, hat die Berufliche Bildung in der NGD-Gruppe auch langfristig wieder eine gute Perspektive.



„Wir haben unterschiedliche Themen bearbeitet, um die Berufliche Bildung wirtschaftlich wieder auf solide Füße zu stellen.“ Henrik Meyer, Geschäftsführer

„Qualität wird sich durchsetzen“

Die Zusammenführung der Ausbildungsverbände in der Perspektive Bildung gGmbH stellt Mitarbeitende und Leitung des Bereichs Berufliche Bildung vor große Herausforderungen. Mitarbeitervertreter André Prösch und Geschäftsführer Henrik Meyer sprechen über schlechte Erfahrungen und neue Visionen, den Preis von Qualität und die Notwendigkeit von Lobbyarbeit. Dabei sind sie zwar nicht immer einer Meinung, haben aber viele gemeinsame Interessen und Ziele.

Herr Meyer, warum musste der Bereich der Beruflichen Bildung eigentlich neu geordnet werden?

Henrik Meyer: Im Bereich der Beruflichen Bildung existiert keine einheitliche tarifliche Bindung. Es gab und gibt zwar einen Mindestlohn, der liegt aber aktuell mit 14,60 Euro pro Stunde deutlich unter unserem Lohn-Niveau. Der Wettbewerb, in dem dieser Mindestlohn auch unterschritten wird, macht es uns schwer. Um bei Ausschreibungen wettbewerbsfähig zu bleiben, hat die NGD-Gruppe eine Zeit lang sehr niedrige Preise aufgerufen. Wir haben die Gehälter der Mitarbeitenden subventioniert, was wirtschaftlich natürlich nicht zielführend ist. Als wir dann im Jahr 2013 begannen, die Geschäftsbereiche der NGD-Gruppe neu zu strukturieren, mussten wir eine Korrektur vornehmen, um eine tragfähige Zukunftsperspektive für die Berufliche Bildung entwickeln zu können.

Herr Prösch, können Sie das nachvollziehen?

André Prösch: Natürlich. Obwohl die Mitarbeitervertretung manche Dinge anders sieht als die Geschäftsführung, haben wir doch viele gemeinsame Interessen: zum Beispiel, dass die Berufliche Bildung in der NGD-Gruppe erhalten bleibt und dass die Arbeitsplätze gesichert sind. Allerdings haben viele meiner Kolleginnen und Kollegen in den letzten Jahren schmerzhaft Einschnitte erleben müssen. Da sind wir natürlich vorsichtig, wenn wieder das Thema Umstrukturierung auf den Tisch kommt.

Das müssen Sie erklären.

André Prösch: Zwischen 2006 und 2013 mussten die Mitarbeitenden große finanzielle Opfer bringen: Sonderentgelte wurden gestrichen und längere Arbeitszeiten eingeführt. Statt 38,5 sind es nun 40 Stunden pro Woche. Wir haben

auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld und auf weitere Errungenschaften verzichtet, für die viele Kolleginnen und Kollegen lange gekämpft hatten. Immer verknüpft mit dem Versprechen der Geschäftsführung, dass sich das alles auch wieder ändern werde. Fairerweise muss man dazu sagen: Das lag damals nicht in der Verantwortung von Herrn Meyer.

Herr Meyer, Sie übernahmen die Leitung des Geschäftsbereichs erst vor 4 Jahren, welche Maßnahmen haben Sie angestoßen?

Henrik Meyer: Wir haben unterschiedliche Themen bearbeitet, um die Berufliche Bildung wirtschaftlich wieder auf solide Füße zu stellen. Zum Beispiel haben wir uns von teuren Mietobjekten getrennt, Werkstätten zusammengefasst und effizienter genutzt. Mittlerweile bieten wir unsere Leistungen im Rahmen von Ausschreibungen kostendeckend an. Damit steigt natürlich auch die Gefahr, dass wir einige Aufträge nicht bekommen. Aber das müssen wir aushalten.

Welche Rolle spielt Qualität für Sie?

Henrik Meyer: Ich bin von der fachlichen Qualität unserer Mitarbeitenden und vom guten Niveau unserer Arbeit absolut überzeugt. Die Alternative wäre gewesen, sich dem Wettbewerb anzupassen und Leistungen auf niedrigerem Niveau für weniger Geld anzubieten. Das hätte aber nicht der Kultur

der NGD-Gruppe entsprochen. Als diakonisches Unternehmen dreht sich bei uns nicht alles nur einzig und allein um die wirtschaftliche Dimension, wie bei vielen anderen Anbietern in der Beruflichen Bildung. Die wollen und müssen am Ende des Jahres möglichst viel Geld übrig haben. Dagegen steht bei uns die Unterstützung der Menschen im Vordergrund: Welche Angebote brauchen sie? Welche Begleitung? Welche Lehrstoffvermittlung, um den Schritt ins berufliche Leben zu gehen? Trotzdem können wir natürlich nur Gelder ausgeben, die wir auch einnehmen. Also müssen wir kostendeckend arbeiten.

André Prösch: Qualität kostet Geld. Auch die Kostenträger gewinnen ja nichts, wenn sie Aufträge an Leistungserbringer vergeben, die nicht gut arbeiten. Die Mitarbeitenden in der Beruflichen Bildung zeigen trotz schlechterer Bezahlung seit 2006 nach wie vor den gleichen hohen Einsatz, leisten qualitativ hochwertige Arbeit und sorgen so dafür, dass sich die NGD-Gruppe von Billiganbietern unterscheidet. Es ist doch klar, dass wir uns dabei nicht unter Wert verkaufen wollen.

Henrik Meyer: Wenn es nach mir ginge, würde ich immer tariflich gebundene Löhne im Bereich der Beruflichen Bildung bezahlen – und dafür setze ich mich ein. Leider hat soziale Arbeit in unserer Gesellschaft keinen besonders hohen Stellenwert und die Öffnung des Marktes hat es möglich gemacht, dass andere Anbieter Niedriglöhne zahlen.

Welche Rahmenbedingungen benötigt die Berufliche Bildung?

Henrik Meyer: Klare Regulierungen, die tarifvertragliche Entlohnung nicht benachteiligt. Wenn Leistungsträger Unternehmen bevorzugen, die schlechte Gehälter zahlen, kann das kurzfristig vielleicht sogar funktionieren. Aber mittel- bis langfristig werden die guten und engagierten Mitarbeiter diese Unternehmen und das Arbeitsfeld der beruflichen Bildung verlassen, weil sie woanders mehr Geld bekommen. Das Ergebnis erleben wir zurzeit bei privaten Anbietern, bei denen die Leistungsberechtigten aufgrund der Personalfuktuation innerhalb eines Jahres zum Teil drei oder vier unterschiedliche Ansprechpartner haben. Wie soll da Qualität entstehen?

André Prösch: Weitere Einschnitte sind allerdings auch keine Lösung. Wir sind an einem Punkt angelangt, an dem es nicht weiter nach unten gehen darf. Wenn sich das Niveau von Lohn und Arbeitsbedingungen in Zukunft bewegt, dann nach oben.

Henrik Meyer: Da sind wir uns vollkommen einig: Das Lohnniveau darf nicht weiter sinken. Und in Bezug auf die Entwicklungen der Vergangenheit, die Sie angesprochen haben, kann ich nur sagen: Da ist vieles nicht gut gelaufen, sodass ich die aktuelle Skepsis der Mitarbeitenden und der Mitarbeitervertretung gut verstehen kann.

Das heißt, Sie müssen auch verlorenes Vertrauen zurückgewinnen?

Henrik Meyer: Diese Zeit, in der bei den Mitarbeitenden das Gefühl entstanden ist, dass man nicht aufrichtig mit ihnen umgeht, ist bei vielen noch präsent. Ich bin überzeugt, dass wir die Zukunft nur gestalten können, wenn wir uns gegenseitig Zeit geben, offen und ehrlich miteinander reden und verlässlich und nachvollziehbar handeln.

André Prösch: Ich sehe das ähnlich. Die Mitarbeitenden haben in der Vergangenheit viel hingenommen. Leider hat sich durch jahrelangen Verzicht wenig bis nichts zum Positiven entwickelt. Dadurch schwindet Vertrauen.

Herr Meyer, was haben Sie also unternommen, um die Berufliche Bildung wieder auf einen guten Weg zu bringen?

Henrik Meyer: Der erste Punkt war eine ausgiebige Analyse der aktuellen Situation. Das ist sehr viel Arbeit gewesen, die allerdings unbedingt notwendig war. Anschließend mussten wir eine Vision entwickeln, wohin die Reise gehen kann und wie wir die Zukunft gemeinsam gestalten können. Für mich war es dabei wichtig, immer mit der größtmöglichen Transparenz vorzugehen und die Kommunikation mit den Mitarbeitenden zu suchen.

Was bedeutet das konkret?

Henrik Meyer: Ich war noch nie an so vielen Gesprächen und Mitarbeiterversammlungen beteiligt wie in den letzten Jahren. Dass bis jetzt in den Einrichtungen der Beruflichen Bildung sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen geherrscht haben, hat die Gespräche und das gegenseitige Verständnis nicht gerade erleichtert. Aber das ist ja eines unserer Ziele, dass wir mit der Zusammenführung in der Perspektive Bildung erreichen wollen: die Einführung gleicher Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden in der Beruflichen Bildung der gesamten NGD-Gruppe. Darüber hinaus hoffe ich darauf, dass der Mindestlohn zum 1. Januar 2018 angehoben wird. Aber ob das tatsächlich so kommt, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch unklar.

Sie hoffen auf eine Erhöhung des Mindestlohns, weil sich die Wettbewerber dann auch daran halten müssten?

Henrik Meyer: Genau. Und weil auch die Leistungsträger schon signalisiert haben, dass sie sich an dieser Regelung orientieren würden. Das heißt, wenn wir mit einem Gebot an einer Ausschreibung teilnehmen, das sich bei den Personalkosten am aktuellen Mindestlohn orientiert, dann wird das anerkannt. Natürlich werden einige Anbieter immer kreative Wege finden, solche Regelungen zu unterlaufen, aber das kann nicht der Maßstab der NGD-Gruppe

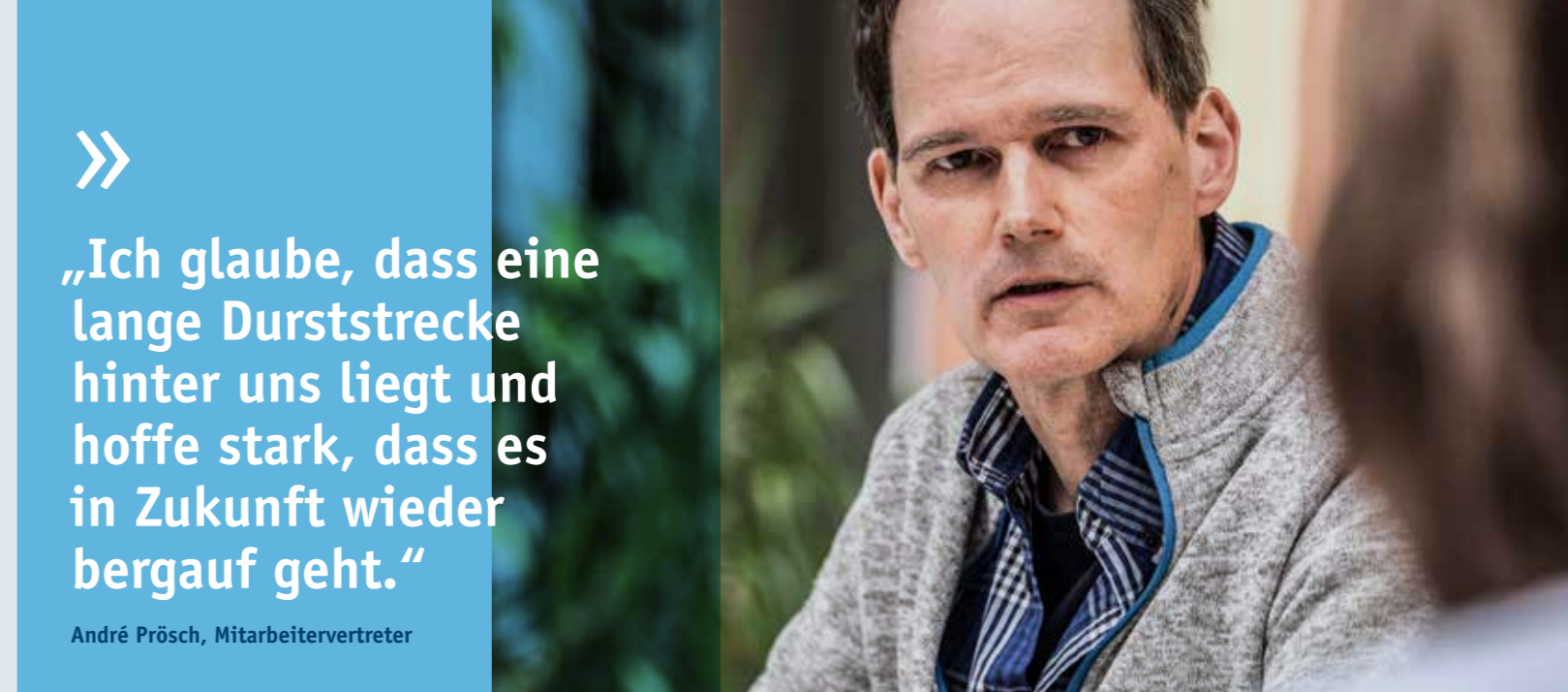
sein. Wenn wir mit unserer Haltung allerdings nicht am Markt bestehen können, dann müssten wir uns in letzter Konsequenz aus diesem Geschäftsfeld zurückziehen – so schmerzhaft das auch wäre. Denn dann ginge es um betriebsbedingte Entlassungen und möglicherweise um die Schließung ganzer Standorte.

Gäbe es denn Möglichkeiten, die Rahmenbedingungen zu beeinflussen?

André Prösch: Das ist eine zentrale Forderung der Mitarbeitervertretung: Wir müssen gemeinsam politisch aktiver werden und auf den gesellschaftlichen Nutzen unserer Arbeit aufmerksam machen. Denn letztendlich bedeutet jeder junge Mensch, den wir ins Berufsleben begleiten können, einen wirtschaftlichen Nutzen für Staat und Gesellschaft. Und jeder junge Mensch, der nicht in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden kann, kostet langfristig eine Menge Geld. Das ist ein grundlegendes Problem der sozialen Arbeit: Eigentlich wissen alle um die Notwendigkeit und den langfristigen gesellschaftlichen Nutzen, aber kurzfristig will niemand die nötigen Mittel in die Hand nehmen.

Henrik Meyer: Das hat auch etwas mit Lobbyarbeit zu tun.

André Prösch: Richtig. Außerdem bin ich der Meinung, dass unsere Teilnehmer viel zu selten auf die Straße gehen, um sich selbst für ihre Anliegen einzusetzen. Wenn es um Kinder-



» „Ich glaube, dass eine lange Durststrecke hinter uns liegt und hoffe stark, dass es in Zukunft wieder bergauf geht.“

André Prösch, Mitarbeitervertreter

gärten oder Schulen geht, sind Eltern sehr engagiert und schnell zu aktivieren. In diesen Bereichen gibt es eine starke Lobby. In der Beruflichen Bildung ist das leider anders.

Wie blicken Sie in die Zukunft?

André Prösch: Ich glaube, dass eine lange Durststrecke hinter uns liegt und hoffe stark, dass es in Zukunft wieder bergauf geht.

Henrik Meyer: Ich bin grundsätzlich positiv gestimmt und setze mich ja auch dafür ein, dass wir uns als NGD-Gruppe weiter in diesem Bereich engagieren – weil ich davon überzeugt bin, dass sich die sehr gute Qualität unserer Arbeit langfristig durchsetzen wird.

Gibt es dafür schon Anzeichen?

Henrik Meyer: Allerdings. Viele Auftraggeber haben erkannt, dass sich der Weg des geringsten finanziellen Aufwands für sie als Sackgasse herausgestellt hat, und legen wieder mehr Wert auf Qualität. Ich bin sicher, dass sich diese Entwicklung in den nächsten Jahren weiter fortsetzen wird.

Herr Prösch, sind die Mitarbeitenden von diesem Weg überzeugt?

André Prösch: Diese Frage kann ich natürlich nicht stellvertretend für alle Kolleginnen und Kollegen beantworten. Bei allem Verständnis für den wirtschaftlichen Druck im Wettbewerb

und für die schwierigen Entscheidungen von Herrn Meyer: Für die Mitarbeitenden ist ein angemessener Lohn elementar wichtig – und den haben sie auch verdient. Ich glaube, dass viele die Situation deutlich optimistischer beurteilen werden, sobald ein erster Aufwärtstrend erkennbar ist.

Arbeiten und Wohnen mit Assistenz

Mit unseren Einrichtungen und Mitarbeitenden im Geschäftsbereich „Arbeiten und Wohnen mit Assistenz“ ermöglichen wir Menschen mit Behinderungen die Teilhabe an der Arbeitswelt und am gesellschaftlichen Leben. Wir bieten individuelle Möglichkeiten zur beruflichen Bildung, eine große Auswahl unterschiedlicher Arbeitsplätze und ein breites Spektrum an unterstützten Wohnformen. Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung nicht oder noch nicht in der Werkstatt arbeiten können, fördern und unterstützen wir in unseren Tagesförderstätten.

In zwölf Werkstätten für Menschen mit Behinderungen bieten wir eine angemessene berufliche Bildung und Arbeitsplätze, die den individuellen Fähigkeiten der hier Beschäftigten entsprechen. Zudem haben die Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit, an sogenannten ausgelagerten Arbeitsplätzen in Betrieben zu arbeiten. Dazu knüpfen spezialisierte Mitarbeitende Kontakte zu Betrieben in der Region, beraten sie bei der Schaffung ausgelagerter Arbeitsplätze und coachen die Menschen mit Behinderungen, die in der freien Wirtschaft arbeiten.

Insgesamt acht der zwölf Werkstätten der NGD-Gruppe bieten Plätze in den Tagesförderstätten für Menschen mit schwersten Behinderungen. Die Nachfrage nach diesen Plätzen ist in den letzten Jahren ständig gestiegen. Sieben Einrichtungen verfügen über Wohnformen für Menschen mit Behinderungen. Sie reichen von der ambulanten Betreuung in der eigenen Wohnung über Wohngemeinschaften bis zu Angeboten für Menschen mit schwersten Behinderungen und Pflegebedarf sowie alte Menschen mit Behinderungen.

Zum Geschäftsbereich Arbeiten und Wohnen mit Assistenz gehören außerdem eine Therapieeinrichtung, in der ergotherapeutische, physiotherapeutische und logopädische Angebote organisiert werden, sowie vier Integrationsfirmen. Diese Integrationsbetriebe bieten Menschen mit Handicap Entfaltungsmöglichkeiten im Rahmen von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen beispielsweise in den Bereichen Autopflege, Hotellerie und Lebensmittelhandel.

Unsere Einrichtungen im Bereich Arbeiten und Wohnen mit Assistenz



Vorstand und Beirat des ISC:
Paul Hamacher, Jan-Henrik
Schmidt, Stefan Jähde, Kai Radke,
Felix Olejnick, Stefan Günther,
Katja Herber, Sandra Kunze,
Monika Dohmen.

News

Eckernförder Werkstatt

Rösterei Café in der imland Klinik

Am 13. Januar 2016 eröffnete die Eckernförder Werkstatt ein neues Inklusionsprojekt: das Rösterei Café in der imland Klinik. Besucher und Patienten können hier künftig selbst gerösteten Kaffee aus der hauseigenen Kaffeerösterei, Kuchen, Getränke, Zeitschriften und vieles mehr bekommen. Darüber hinaus bietet das Rösterei Café Menschen mit Handicap eine interessante und arbeitsmarktnahe Tätigkeit.



Das Team vom Rösterei Café



Schleswiger Werkstätten

Inklusiver Sportclub Schleswig e. V.

Seit Januar 2016 gibt es in Schleswig einen neuen Sportverein. Egal ob mit oder ohne Handicap: Im Inklusiven Sportclub (ISC) steht der gemeinsame Spaß im Vordergrund. Denn im ISC geht es nicht vorrangig um sportliche Höchstleistung, sondern um die Freude an der Bewegung und um den Abbau von Berührungsängsten und Vorbehalten gegenüber Menschen mit Behinderungen.

Sylter Werkstätten

Fotoausstellung zum Thema Barrieren

„Barrieren begreifen – Brücken beschreiten“ ist der Titel einer außergewöhnlichen Fotoausstellung, die 2016 in den Sylter Werkstätten präsentiert wurde. Die großformatigen Schwarz-Weiß-Fotos von Johannes Dohl lenken die Aufmerksamkeit auf ganz alltägliche Barrieren, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind. Nach der persönlichen Geschichte des ersten Bildes eröffnen jeweils korrespondierende Fotos von Marco Boehm durch Nahaufnahmen einen Blick in die Seelen der Portraitierten. Entstanden sind ästhetische Foto-Paare, die Empathie und Sensibilität deutlich spüren lassen.



Demonstration gegen das Bundesteilhabegesetz in Berlin

Bundesteilhabegesetz

So nicht!

Unter diesem Motto protestierten Menschen mit Behinderungen und Mitarbeitende aus Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege in ganz Deutschland gegen das geplante Bundesteilhabegesetz (BTHG). Unter ihnen waren auch zahlreiche Beschäftigte und Mitarbeitende aus der NGD-Gruppe. Mit dem BTHG werden die Leistungen für Menschen mit Behinderungen neu festgelegt. Zwar sollen damit Teilhabe und Selbstbestimmung gestärkt werden, im Gesetzentwurf standen jedoch zahlreiche Regelungen, die aus Sicht vieler Fach- und Betroffenenverbände zu Verschlechterungen für die Betroffenen führen würden. Dank des vehementen Protests wurde der Gesetzentwurf überarbeitet.

Special Olympics Deutschland

Medaillenregen

Rund 4.800 Sportlerinnen und Sportler aus ganz Deutschland traten bei den Special Olympics 2016 in Hannover in 18 Sportarten gegeneinander an. Mit dabei waren auch 84 Athleten und Athletinnen aus den Werkstätten der NGD-Gruppe. In den Disziplinen Leichtathletik, Schwimmen, Basketball und Fußball konnten sie ihr Können mit großem Erfolg unter Beweis stellen und brachten insgesamt 65 Medaillen mit nach Hause – darunter 23 Goldmedaillen.



Michaela Harder (Schwimmerin)



Stormarner Werkstätten Ahrensburg

Ruhe- und Gedenkstätte für Menschen mit Handicap

Am 8. Juli 2016 wurde auf dem Ahrensburger Friedhof eine Ruhe- und Gedenkstätte für bedürftige Menschen mit Behinderungen feierlich eingeweiht. Das neue Begräbnisareal ist auf Initiative der Beschäftigten der Stormarner Werkstätten Ahrensburg entstanden, von denen viele keine Angehörige mehr haben. Bislang wurden die Urnen in solchen Fällen anonym in Armenbegräbnissen bestattet. Ein Ort des Gedenkens fehlte. Zukünftig können verstorbene Beschäftigte, Bewohnerinnen und Bewohner mit Handicap auf dem Gemeinschaftsgrabfeld würdevoll und christlich beigesetzt werden.

Der 23-jährige Felix Schurat packt in der Küche überall mit an – wie auch hier beim Vorbereiten des Nachtischs.

Felix will mehr



„Zunächst analysieren wir, was nötig ist, um das genannte Ziel zu erreichen, und dann begleiten und unterstützen wir den Beschäftigten auf dem Weg dorthin.“

Evelyn Alder, Sozialpädagogin

Das Teilhabe-Gestaltungs-System (TGS) ist ein Instrument zur Entwicklungsförderung von Menschen mit Behinderung und hat das Leben des an Epilepsie leidenden Felix Schurat bereits nachhaltig verändert. Aus seinem Wunsch, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, entwickelten sich erst ein Praktikum und anschließend ein fester Arbeitstag pro Woche in der Mensa-Küche des Schulzentrums Eckernförde. Sein Küchenchef ist zufrieden und die Kollegen sind nett, die Arbeit macht Spaß und seine Erkrankung ist kein Problem – sodass Felix schon bald den nächsten Schritt in ein selbstbestimmtes Leben machen will.

„Nachtisch fertig?“, fragt Christian Prüß. „Jawoll!“, antwortet Felix Schurat wie aus der Pistole geschossen, wirft aber sicherheitshalber noch einen schnellen Kontrollblick auf den mannshohen Rollwagen, in dem er Schälchen mit Fruchtquark in mehreren Etagen fein säuberlich aufgereiht und abgedeckt hat. Küchenchef Prüß nickt zufrieden und Felix Schurat wendet weiter Bratkartoffeln in einer badewannengroßen Pfanne. Um ihn herum huschen Köche und Küchenhilfen mit schnellen Schritten ins Lager, wieder an ihren Arbeitsplatz und zurück. Es ist später Vormittag und in der Mensa-Küche des Schulzentrums Eckernförde wird eifrig gebrutzelt und gebacken, portioniert und angerichtet. In gut einer Stunde gehen rund 500 warme Mittagessen über den Ausgabebetresen und weitere 250 werden ausgeliefert.

Felix Schurat leidet unter Epilepsie, ist in der Eckernförder Werkstatt im Bereich Hauswirtschaft beschäftigt und hat in der Küche von Christian Prüß seit gut drei Jahren einen ausgelagerten Arbeitsplatz. Jeden Montag von 8 bis 13 Uhr

heißt es für ihn: Salate vorbereiten und anrichten, Nachspeisen portionieren und beim Kochen unterstützen, Behälter reinigen, Arbeitsplätze sauber machen und Essen ausfahren. Seine Spezialität: Dressings für die Rohkost-Salate. „Manchmal dauert's auch etwas länger – so bis halb zwei“, sagt der 23-Jährige, der sich hier sichtlich wohlfühlt und voll akzeptiert ist. „Felix ist sehr ordentlich und gründlich“, lobt der Chef und auch mit den Kollegen stimmt die Chemie: „Wir haben viel Spaß zusammen“ sagt einer im Vorbeigehen und knufft Felix freundschaftlich an die Schulter. Der lächelt nur und konzentriert sich weiter voll auf die Bratkartoffeln.



Die zentrale Aufgabe der Eckernförder Werkstatt besteht darin, Menschen mit körperlicher oder geistiger Behinderung in das Arbeitsleben einzugliedern – durch Maßnahmen der beruflichen Bildung, Übernahme in den Arbeitsbereich der Werkstatt und Vermittlung in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Damit das nicht nur in möglichst vielen Fällen gelingt, sondern die Beschäftigten dabei auch selbstbestimmter werden und sich entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse persönlich entwickeln können, arbeiten die Fachkräfte hier nach den Richtlinien des Teilhabe-Gestaltungs-Systems (TGS). Von der NGD-Gruppe und vier weiteren Trägern des Norddeutschen Diakonie Netzwerks (NDN) im Jahr 2008 als Modellprojekt initiiert, ist das TGS heute ein wichtiges Instrument zur Entwicklungsförderung von Menschen mit Behinderung – und das Produkt eines Paradigmenwechsels in der Behindertenhilfe.

Denn während es vor einigen Jahren noch allgemeiner Konsens war, dass Menschen mit Behinderung in erster Linie geschützt und behütet werden müssen, soll ihnen heute eine selbstständige Gestaltung des eigenen Lebens und persönliche Entwicklung ermöglicht werden. „Auf dem Weg dorthin tragen die klaren Strukturen und Methoden des TGS dazu bei, dass die Bedürfnisse der Menschen



„Felix hat in seiner Entwicklung in jedem Fall einen deutlichen Sprung nach vorn gemacht.“

Christel Scheer, Leiterin der Hauswirtschaft

konkret sichtbar werden“, sagt Sozialpädagogin Evelyn Alder vom Sozialen Dienst der Eckernförder Werkstatt. „Und es öffnet den Blick dafür, inwiefern auch das Umfeld dazu beitragen kann, diesen Bedürfnissen gerecht zu werden.“ Es geht also nicht mehr nur darum, was Menschen mit Behinderung können oder eben nicht, sondern auch darum, wie man Hindernisse aus dem Weg räumen kann, die die Betroffenen in ihrer Entwicklung hemmen.

Jeder Beschäftigte führt regelmäßige Teilhabegespräche mit Fachkräften für Arbeits- und Berufsförderung und Sozialpädagogen – standardmäßig einmal pro Jahr und darüber hinaus bei individuellem Bedarf. Dort können und sollen dann Wünsche zur persönlichen Entwicklung geäußert und konkrete Ziele genannt werden. Anschließend wird geprüft, welche Fähigkeiten nötig sind, um das Gewünschte zu erreichen, welche notwendigen Voraussetzungen der Beschäftigte schon

mitbringt und was er selbst oder das Umfeld zum Gelingen beitragen kann. Häufig werden dann erst einmal Teil- und Zwischenziele ins Auge gefasst, denn der Weg zum Ziel ist in den wenigsten Fällen kurz und direkt, sondern verläuft in der Regel in Etappen und über mehrere Zwischenstationen.

„Wenn jemand sagt, er möchte gerne Koch werden, dann wird er nicht morgen in eine Küche gestellt“, bringt es Evelyn Alder auf



„Natürlich war mir klar, dass Felix besonders zu Beginn etwas mehr Aufmerksamkeit braucht, aber er macht das wirklich toll und ist eine große Hilfe.“

Christian Prüß, Küchenchef

den Punkt, die mit ihren Kolleginnen und Kollegen auch an den Teilhabegesprächen teilnimmt. „Zunächst analysieren wir, was nötig ist, um das genannte Ziel zu erreichen, und dann begleiten und unterstützen wir den Beschäftigten auf dem Weg dorthin.“ Das wichtigste Werkzeug dabei ist Empathie. Denn um den individuell besten und gangbarsten Weg zu finden, müssen sich die Fachkräfte so gut wie möglich in die Bedürfnisse der Menschen mit Handicap einfühlen. Um beim Beispiel Koch zu bleiben: Was gefällt an diesem Beruf besonders? Ist es vielleicht die Zubereitung der Speisen oder eher die lebendige Arbeitsatmosphäre in der Küche? Und welche Fertigkeiten muss der Beschäftigte noch erwerben, bevor er in die Praxis einsteigen kann?

Für Felix Schurat sind diese Gespräche zwar „immer aufregend und deshalb sehr anstrengend“. Allerdings hätte er ohne TGS den Schritt aus der geschützten Umgebung der Werkstatt vielleicht bis heute nicht gewagt. „Er hat in seiner Entwicklung in jedem Fall einen deutlichen Sprung nach vorn gemacht“, sagt Christel Scheer, Leiterin der Hauswirtschaft in der Eckernförder Werkstatt und Felix' Betreuerin an seinem ausgelagerten Arbeitsplatz. „Die formale Gestaltung des TGS macht den ganzen Prozess weniger diffus“, ergänzt sie. „Alle Beteiligten sind dazu angehalten, sich ganz bewusst und intensiv Gedanken zu machen

und die Ergebnisse konkret zu benennen und zu dokumentieren – von Entwicklungsmöglichkeiten und Zielen bis zu den einzelnen Schritten, die es zur Umsetzung braucht.“ Felix Schurat hatte ursprünglich gar nicht den Wunsch, unbedingt in einer Küche oder Mensa zu arbeiten. Für ihn war es in erster Linie wichtig, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt zu sein. Der erste Versuch, ihm ein Praktikum bei einer Supermarktkette zu organisieren, scheiterte, weil die Filialleitung dort Vorbehalte gegenüber seiner Krankheit hatte. Als Alternative hatte dann jemand die Idee mit der Mensa. Bevor das Praktikum dort allerdings beginnen konnte, war eine intensive Vorbereitung durch eine Fachkraft notwendig. Dabei wurde nicht nur Felix Schurat auf sämtliche Eventualitäten dieser neuen Situation vorbereitet, sondern auch Küchenchef Christian Prüß.

Der ging mit Felix Schurats Handicap allerdings von Anfang an sehr gelassen um, was auch an seiner Vorgeschichte liegen könnte: „Ich habe 20 Jahre Erfahrung mit der Ausbildung von Menschen mit Lernbehinderung“, sagt er. „Natürlich war mir klar, dass Felix besonders zu Beginn etwas mehr Aufmerksamkeit braucht, aber er macht das wirklich toll und ist eine große Hilfe“, sagt Prüß und nickt anerkennend. Hat er keine Bedenken, dass Felix bei der Arbeit einen Anfall bekommen

könnte? „Das haben wir gut im Griff“, winkt der Küchenchef ab. Schon bei der Aufgabenverteilung könne man eventuelle Risiken möglichst gering halten: kein Hantieren mit heißen Flüssigkeiten, wenn Messer eingesetzt werden, dann eher kleine, und so weiter. Epileptische Anfälle sind für Felix Schurat keine Seltenheit: „Och, die habe ich öfter“, sagt er ganz selbstverständlich. Wann, wo und wie oft genau, hängt stark von der jeweiligen Situation ab. Häufige Auslöser sind intensive Gefühle wie Stress, große Freude oder ganz allgemeine Aufregung. Deshalb möchte Felix Schurat zum Beispiel auch nicht an der Essensausgabe arbeiten: „Auf keinen Fall“, sagt er bestimmt. Dabei flattern die Hände und die Augen wandern rastlos hin und her. „Da gibt es einfach zu viele Kinder. Die gucken alle so komisch. Das macht mir Angst.“



Die Arbeit hinter den Kulissen liegt ihm eher – und scheint auch keine belastenden Gefühle auszulösen. „Felix ist jetzt drei Jahre bei uns“, sagt Christian Prüß, „und in dieser Zeit kann ich mich lediglich an einen Anfall erinnern.“ Da nicht abzusehen war, wie Felix Schurat auf die neue Umgebung in der Küche reagieren würde, war die Begleitung durch seine Fachkraft zu Beginn sehr eng: Obwohl die Mensa nur wenige Minuten Fußweg von der Eckernförder Werkstatt entfernt ist, wurde Felix auf dem Hinweg begleitet. Seine damalige Betreuerin blieb dann einige Zeit vor Ort und zog sich erst zurück, wenn klar war, dass alles gut geht. Im nächsten Schritt legte Felix Schurat den Weg zur Arbeit alleine zurück und seine Fachkraft sah lediglich einmal pro Tag nach dem Rechten. Mittlerweile läuft das alles weitgehend selbstständig. Auch ein Indiz dafür, wie gut ihm die Arbeit in der Küche gefällt. So gut, dass er sich in seinem letzten Teilhabegespräch einen zweiten Arbeitstag pro Woche gewünscht hat. „Wir haben daraufhin Rücksprache mit dem Arbeitgeber gehalten und dort eventuelle Anforderungen oder Wünsche abgefragt“, sagt Christel Scheer. Der Küchen-

chef hatte keine Bedenken und so wurde die Idee mit dem zweiten Arbeitstag einen Monat lang getestet. Dabei hat sich allerdings gezeigt, dass die zusätzliche Belastung im Moment doch noch ein wenig zu hoch ist.

„Am zweiten Tag hing Felix immer ziemlich durch“, erinnert sich Christian Prüß. Hintergrund könnte sein, dass Felix Schurat gerade seinen Umzug aus einer Wohngruppe in eine Wohngemeinschaft plant. Das ist natürlich aufregend und belastend, sodass ihm viele andere Dinge durch den Kopf schwirren und die Konzentration bei der Arbeit begrenzt ist. „Deshalb haben wir vereinbart, in ein paar Monaten einen neuen Anlauf zu unternehmen“, sagt Christel Scheer. Dann ist der Umzug vorbei und in Felix Schurats Alltag ist wieder etwas mehr Normalität eingekehrt. Bis dahin bleibt es bei einem Tag pro Woche in der Eckernförder Mensa-Küche. „Bratkartoffeln fertig!“, ruft Christian Prüß. „Jawoll!“, antwortet Felix Schurat und schwingt weiter pflichtbewusst den Pfannenwender.



„Wir haben daraufhin Rücksprache mit dem Arbeitgeber gehalten und dort eventuelle Anforderungen oder Wünsche abgefragt.“

Christel Scheer, Leiterin der Hauswirtschaft



Anja von Keller
Einrichtungsleiterin der
Eckernförder Werkstatt

„Wir sind es, die das TGS zu einem guten Instrument machen.“

Die Eckernförder Werkstatt unterstützt Menschen mit Behinderungen mit einem vielfältigen Angebot auf dem Weg ins Arbeitsleben. Dabei besteht die Rolle der Werkstatt längst nicht mehr darin, ihre Beschäftigten zu beschützen und zu behüten. Stattdessen geht es darum, individuelle Entwicklung zu ermöglichen und zu fördern. Eine wichtige Rolle spielt dabei das Teilhabe-Gestaltungs-System (TGS). Ein Gespräch mit Einrichtungsleiterin Anja von Keller über Probleme mit dem Loslassen, den TGS-Stammtisch und überraschende Erfolge im Kindergarten.

Frau von Keller, warum ist das TGS eine gute Sache?

Durch den Paradigmenwechsel in der Behindertenhilfe haben sich die Aufgaben der Mitarbeitenden in der Werkstatt weiterentwickelt. Mit dem TGS steht ein Instrument zur Verfügung, das es allen Beteiligten ermöglicht, Teilhabeprozesse klar strukturiert, transparent und auf Augenhöhe umzusetzen. Das gilt übrigens nicht nur für uns, sondern auch für alle anderen Werkstätten.

Welche Aufgaben sind denn neu?

Bis vor einigen Jahren haben Werkstätten sich als schützende und behütende Instanz verstanden. Heute wollen wir unseren Beschäftigten so viel wie möglich persönliche Entwicklung ermöglichen und ihnen dabei unterstützend zur Seite stehen.

Wie wirkt sich das auf Ihre Arbeit aus?

Während wir unseren Beschäftigten früher zahlreiche Alltagsaufgaben abgenommen haben, rücken wir heute mehr in den Hintergrund und unterstützen die Menschen, diese Aufgaben im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst zu bewältigen. Das ist allerdings kein Zurücklehnen, sondern bedeutet viel Arbeit – oft sogar deutlich mehr als zuvor.

Erster Schritt ist dabei immer das persönliche Gespräch?

Genau. Jeder Beschäftigte führt regelmäßig Teilhabegespräche, in denen unsere Fachkräfte individuelle Wünsche, Möglichkeiten und Perspektiven ermitteln. Aus den Ergebnissen werden dann realistische Möglichkeiten und eventuelle Zwischenziele abgeleitet. Diese Analyse und die Transformation in Handlungsoptionen sind Kernprozesse des TGS – und alles andere als trivial.

Werden die Mitarbeitenden dafür speziell geschult?

Es gibt zahlreiche Schulungsangebote der NGD-Gruppe zum TGS, die unsere Mitarbeitenden sehr intensiv und regelmäßig nutzen. Darüber hinaus haben wir als Einrichtung eigene Angebote entwickelt: zum Beispiel einen wöchentlichen TGS-Stammtisch, bei dem der Soziale Dienst mit den Mitarbeitenden konkrete Fälle durchspricht. Auch begleitete Teilhabegespräche mit dem Sozialen Dienst werden von den Fachkräften gerne angenommen.

Ist denn die Arbeit am TGS jetzt abgeschlossen?

Schon vor dem Hintergrund des Bundesteilhabegesetzes müssen wir unsere Version des TGS immer wieder überprüfen: Werden wir den künftigen Anforderungen gerecht? Oder müssen wir bestimmte Aspekte anders entwickeln? Das ist auch ein Indiz dafür, dass das TGS keine Modeerscheinung ist, sondern ein langfristig angelegtes Konzept.

Das heißt, das TGS ist nicht starr, sondern variabel?

Genau genommen ist das TGS ja lediglich ein Leitfaden für einen Prozess – und den können die Einrichtungen unter Beachtung der Qualitätsstandards den kulturellen und örtlichen Gegebenheiten anpassen. Dort wo es sinnvoll war, haben wir in der Eckernförder Werkstatt zum Beispiel Module zusammengefasst oder Begrifflichkeiten verändert – auch, um den Beteiligten Anwendung und Dokumentation zu erleichtern.

Sind das Kritikpunkte?

Einige beklagen, dass ihnen durch die umfangreiche Dokumentation nicht genug Zeit für die Arbeit am Menschen bleibe. Allerdings übersehen sie dabei, dass es beim Paradigmenwechsel, aufgrund dessen das TGS entwickelt wurde, genau darum geht: sich als Betreuer zurückzunehmen und selektiv aus dem Hintergrund zu unterstützen. Ich weiß, dass sich diese Denk- und Handlungsweisen nicht von heute auf morgen verändern lassen, sondern dass dies ein Lernprozess ist.

Auch für die Beschäftigten?

Absolut. In den ersten Teilhabegesprächen war noch viel Unsicherheit zu spüren. Mittlerweile haben die Beschäftigten gelernt, dass ihnen mehr zugetraut wird, dass sie Entwicklungsmöglichkeiten haben und dass sie Erfahrungen machen dürfen und sollen. Für viele war das ein völlig neuer Gedanke. Der lässt sie wachsen und führt immer wieder auch zu überraschenden Entwicklungen.

Zum Beispiel?

Eine Beschäftigte wollte gerne in einem Kindergarten einer erzieherischen Tätigkeit nachgehen. Obwohl wir skeptisch waren, ob das ihrer sehr introvertierten Persönlichkeit entsprechen könnte, hat sie sich in diesem Kontext plötzlich öffnen können und hat heute einen ausgelagerten Arbeitsplatz in diesem Bereich.

Sie hatten die Wirkung des Umfelds unterschätzt.

Ganz genau. Und das gehört zu den großen Stärken des TGS: Es löst die Beschäftigten aus einem Hilfesystem, stellt ihnen stattdessen ein Unterstützersystem zur Verfügung und bindet das Umfeld stärker mit ein. Das kann eine Befreiung sein, aus der tolle Erfahrungen entstehen.

Das klappt aber nicht immer.

Natürlich nicht. Das ist aber nicht unbedingt negativ und schon gar kein Scheitern. Auch solche Erfahrungen sind wichtig, um persönliche Potenziale und Stärken besser einordnen zu können. Es ist ein gemeinsames Lernen und ein gemeinsames Wachsen.

Wo sind die Grenzen des TGS?

Die Grenzen definieren wir selbst. Es liegt in unserer Verantwortung, das TGS zu einem guten und erfolgreichen Instrument zu machen.

Das Teilhabe-Gestaltungs-System (TGS)

Im Jahr 2008 initiierte die NGD-Gruppe gemeinsam mit vier weiteren Trägern des Norddeutschen Diakonie Netzwerks (NDN) ein Modellprojekt mit dem Titel „Teilhabe-Gestaltungs-System“ (TGS). Ziel war es, ein Instrument für die effektive Entwicklungsförderung von Menschen mit Behinderung zu schaffen, mit dem Teilhabemaßnahmen nicht nur besser, individueller und bedarfsgerechter geplant, sondern auch möglichst nachvollziehbar dokumentiert und ausgewertet werden können. Eingeführt und im Alltag angewendet wurde das TGS zunächst im Wohnstättenbereich. Nachdem es sich dort bewährt hatte, wurden auch die Werkstätten mit einbezogen.



Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten und Sozialpsychiatrie

Unser Geschäftsbereich „Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten und Sozialpsychiatrie“ unterstützt mit seinen Einrichtungen und Mitarbeitenden im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe Familien und deren Angehörige und im Rahmen der Sozialpsychiatrie Erwachsene mit einer psychischen Erkrankung.

Alle Angebote zeichnet aus, dass sie sozialräumlich arbeiten und auf die individuellen Lebenslagen und Unterstützungsbedarfe der Menschen zugeschnitten sind. Gemeinsam mit den Betreuten entwickeln wir Perspektiven und setzen an den vorhandenen Stärken, Ressourcen und aktuellen Möglichkeiten an. Grundlage unserer Arbeit sind die Bestimmungen des Sozialgesetzbuches SGB VIII und SGB XII.

Die Heilpädagogische Integrationseinrichtung KiTa Nortorf bietet Plätze im Krippen- und Elementarbereich sowie ambulante Hilfen und teilstationäre Maßnahmen für Kinder mit und ohne Behinderungen. In der Kindertagesstätte Sonnenschein in Kisdorf und im Montessori-Kinderhaus mit der Waldgruppe in Kattendorf werden Kinder vom Krippen- bis ins Vorschulalter durch individuelle Bildung, Erziehung und Entwicklung gefördert.

Der Schwerpunkt der DASI Berlin gGmbH liegt in der Kinder- und Jugendhilfe. Zu ihren Angeboten zählen außerdem Kindertagesstätten und im Rahmen der Eingliederungshilfe Hilfen für Erwachsene mit geistigen und seelischen Beeinträchtigungen.

Die iuvo gGmbH arbeitet sozialräumlich im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, der Heilziehungspflege und Suchthilfe. Zu den Arbeitsfeldern der iuvo gGmbH zählt insbesondere die Inobhutnahme sowie stationäre Hilfen und Schulbegleitung.

Ein breites Spektrum an Hilfemöglichkeiten im ambulanten, teilstationären wie stationären Bereich bietet das JugendhilfeNetzwerk Nord-Ost: Im Rahmen des SGB VIII wird gemeinsam mit den Familien individuell zugeschnittene wirksame Hilfe entwickelt und zum Beispiel in Tagesgruppen, Jugendwohngruppen oder

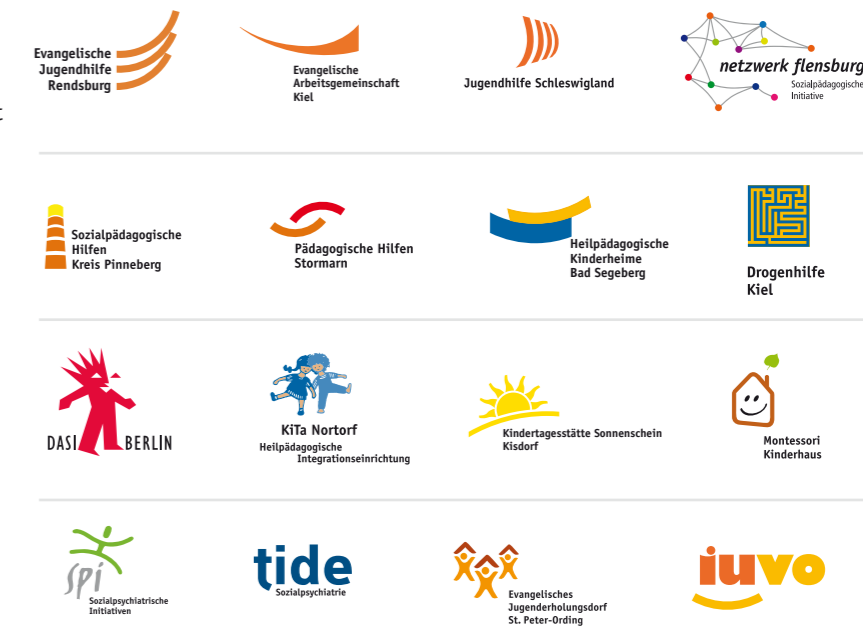
durch Sozialpädagogische Familienhilfe umgesetzt. Schulsozialarbeit und Schulbegleitung gehören ebenfalls zu den Angeboten.

Zum JugendhilfeNetzwerk Süd-West gehören die Heilpädagogischen Kinderheime in Stipsdorf und Bad Bramstedt. Die Einrichtungen mit ihren stationären Plätzen entwickeln ressourcen- und lebensweltorientierte Perspektiven gemeinsam mit den Kindern, Jugendlichen und ihren Familien.

Im Rahmen der Eingliederungshilfe bieten die Tide Sozialpsychiatrie und die SPI – Sozialpsychiatrische Initiativen – ambulante Betreuung, teilstationäre Wohngemeinschaften und vollstationäre Wohngruppen für Menschen mit psychischen Erkrankungen an und gewährleisten qualifizierte Unterstützung und Begleitung.

Direkt an der Nordsee liegt das Evangelische Jugenderholungsdorf St. Peter-Ording. In elf Häusern mit 490 Plätzen für Kinder und Jugendliche bietet es ideale Bedingungen für Familienurlaube, Klassenfahrten und Gruppenfreizeiten.

Unsere Einrichtungen im Bereich Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten und Sozialpsychiatrie



News



iuvo gGmbH

Besuch der Bürgerbeauftragten des Landes

Am 2. November 2016 besuchte die Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein, Samiah El Samadoni, die iuvo gGmbH in Neumünster. Vor Ort konnte sie sich einen Eindruck davon verschaffen, wie in Obhut genommene Kinder und Jugendliche bei der iuvo gGmbH untergebracht und am Hilfeprozess praktisch beteiligt werden. Im Bild: Silke Kuleisa, Geschäftsführerin iuvo gGmbH, Lars Wiegand, Bereichsleitung iuvo gGmbH, Volker Rüge, Bereichsleitung iuvo gGmbH, Eva Kohl, leitende Mitarbeiterin der Beschwerdestelle, Claudia Langholz, Geschäftsführung Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten und Sozialpsychiatrie, Samiah El Samadoni.



80 Mädchen und Jungen nahmen am 3. Landesjugendkongress teil.

Landesjugendkongress auf Schloss Noer

Beteiligung geht nur mit dir

Unter diesem Motto trafen sich im Juli 2016 über 80 Kinder und Jugendliche aus 26 stationären Jugendhilfeeinrichtungen in unterschiedlicher Trägerschaft zum 3. Landesjugendkongress auf Schloss Noer. Federführend organisiert und durchgeführt wurde die Veranstaltung wieder durch das JugendhilfeNetzwerk Nord-Ost. Unter anderem fanden dabei verschiedene Workshops statt, in denen Regeln für das Zusammenleben erarbeitet wurden. Die Jugendkongresse sind ein gutes Beispiel für Partizipation und positive Wirksamkeit im Bereich der Jugendhilfe.

Tide Sozialpsychiatrie

Türen öffnen – Gerechtigkeit leben

Teilnehmer des EinfallsReichs – eines handwerklich-kreativen Tagesstrukturangebotes der Tide – beteiligten sich an der Kampagne „Türen öffnen – Gerechtigkeit leben“ der Diakonie Deutschland. Unter dem Titel „Auf Augenhöhe“ gestalteten sie ein Türobjekt mit Gucklöchern, hinter denen sich modellhaft gestaltete Ansichten zum Thema Gerechtigkeit und gegenseitiger Respekt verbergen.



KiTa Nortorf

30 Jahre Integration und Miteinander

Die KiTa Nortorf ist schon etwas Besonderes: Seit 30 Jahren setzt sich die heilpädagogische Integrationseinrichtung für das Miteinander von Kindern mit und ohne Behinderung aus Nortorf und Umgebung ein. Dabei reicht das Angebot vom Krippenplatz über integrativ arbeitende Elementargruppen bis zur heilpädagogischen Tagesgruppe für Schulkinder. Das Jubiläum feierten die Kinder gemeinsam mit Betreuern, Betreuerinnen und Eltern am 24. April mit einem großen Fest.



Erzieherin Stefanie Naumann mit Laura auf „Schröder“.



Interne Fachtagung

Impulse für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe

Am 20. September 2016 fand für 80 pädagogische Fachkräfte der Jugendhilfeeinrichtungen der NGD-Gruppe die Veranstaltung „Kinder und Jugendliche, die uns herausfordern und uns an unsere Grenzen bringen – Erklärungsansätze, Methoden und Konzepte“ statt. Eingeladen waren Prof. Dr. Christian Schraper, Universität Koblenz, und Prof. Dr. Menno Baumann, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Beide vermittelten mit ihren Impulsreferaten interessante Erklärungsansätze für herausforderndes, sogenanntes „systemsprengendes“ Verhalten sowie Methodenkompetenzen für den Umgang damit.

SPI – Sozialpsychiatrische Initiativen

25 Jahre „Dat Brückenhus“ in Kiel

„Dat Brückenhus“ ist eine vollstationäre Wohneinrichtung für psychisch erkrankte Erwachsene in Kiel. Seit 25 Jahren bietet hier ein interdisziplinäres Team aus den Bereichen Erziehung, Sozialpädagogik und Ergotherapie Hilfestellungen zur eigenständigen Lebensführung und Angebote zur Tagesstrukturierung. Bei schönstem Wetter feierten Freunde, Nachbarn, Bewohner, Bewohnerinnen und Mitarbeitende das Jubiläum mit einem Grillfest.

Emma ist eines von 137 Kindern in der Kindertagesstätte Sonnenschein, die täglich auf dem großen Außengelände auf Entdeckungstour geht.

Kindheit à la Sonnen- schein



„Für die Kinder ist es wichtig, einen geregelten Tagesablauf mit festen Ritualen zu erleben.“

Doreen Biehl, Erzieherin

Immer mehr Kinder unter drei Jahren werden tagsüber nicht mehr von einem Elternteil oder von anderen Familienmitgliedern betreut, sondern von Tagesmüttern oder in Krippen – einige vom frühen Morgen bis in den späten Nachmittag. Die Folge: Zu Hause gehen nicht nur oft wichtige familiäre Rituale verloren, auch die Erziehungsverantwortung verlagert sich in vielen Bereichen und stellt Kitas, Erzieherinnen und Erzieher vor neue Herausforderungen. Ein Besuch in der Kindertagesstätte Sonnenschein in Kisdorf.



Sind auf eine verlässliche Ganztagsbetreuung angewiesen: Anika und Ronny Krausche mit Sohn Benjamin.

Benjamin gibt Gas: Auf Socken rast er quer durch das Krippenhaus der Kindertagesstätte Sonnenschein in Kisdorf, quietscht dabei vor Freude und setzt mit Anlauf einen Purzelbaum in einen Kissen-Berg. Fauchend wie ein Löwe kriecht er sofort wieder heraus und ist schon mit ein paar Sätzen in einer hölzernen Spiel-Burg verschwunden. Mit drei Jahren gehört Benjamin hier zu den Großen. Die beiden Jungs an der Marmorbahn und das Mädchen, das gerade eine Sitzzecke mit knallbunten Kindermöbeln umdekoriert, sind deutlich jünger. Es ist kurz nach 14 Uhr. Bis vor ein paar Minuten war hier noch allgemeine Mittagsruhe und innerhalb der nächsten Stunde wird ein Großteil der Krippenkinder abgeholt.

Erzieherin Doreen Biehl sitzt mit einer Kollegin gelassen neben einer Kiste mit Bauklötzen und behält das wilde Treiben genau im Auge. Draußen auf dem Gang schlurfen noch ein paar verschlafene Nachzügler an der Garderobe vorbei, die sich über den gesamten Flur erstreckt. Hier hat jedes Kind einen Kleiderhaken voller Regenjacken, Anoraks oder Rucksäcke und ein eigenes Fach, das mit Namen versehen und mit Halstüchern, Mützen oder Hausschuhen bestückt ist. Darüber hängen mit persönlichem Kleinkram gefüllte Blecheimer und gerahmte Portraitfotos der jeweiligen Besitzerinnen oder Besitzer. An einer gespannten Wäscheleine sind kleine laminierte Hinweiszettel für die Eltern angebracht: „Bitte neue Windeln!“ steht da, „Bitte Wechselkleidung mitbringen!“ oder „Bitte neue Feuchttücher!“

Insgesamt 137 Kinder werden in der Kindertagesstätte Sonnenschein betreut: 107 im Elementarbereich und 30 im Krippenhaus. Das wurde 2012 eingeweiht und steht nur wenige Meter neben dem Haupthaus, in dem sich die älteren Kinder ab drei Jahren tummeln. Der Tag beginnt hier morgens um



„Tischmanieren sind nur ein Beispiel dafür, dass die Erziehungsverantwortung zunehmend aus den Familien in die Kitas wandert.“

Doreen Biehl, Erzieherin

sieben, wenn die ersten Eltern-Kind-Gespanne vor der Tür warten. „Dann kann es hier schon mal etwas hektisch werden“, sagt die Erzieherin. Viele Eltern arbeiten in Hamburg oder im Umland und müssen morgens zügig auf die Autobahn – entsprechend fallen oft die Abschiedsrituale aus.

Wenn die heiße Bring-Phase gegen 9 Uhr abgeschlossen ist, verläuft das Leben im Krippenhaus der Kindertagesstätte Sonnenschein in ruhigeren und durchorganisierten Bahnen. „Für die Kinder ist es wichtig, einen geregelten Tagesablauf mit festen Ritualen zu erleben“, sagt Doreen Biehl. Dazu gehört zum Beispiel der Morgenkreis mit gemeinsamem Frühstück oder das gemeinsame Mittagessen. Für eine Horde Ein- bis Dreijähriger läuft das in erstaunlich geregelten Bahnen ab: Während zwei der Erzieherinnen den gelieferten Hackbraten, das Gemüse und die Kartoffeln in der angrenzenden Küche auf Platten und in Schüsseln füllen und anschließend im Essraum auf den Tischen verteilen, sitzen schon alle auf ihren Plätzen – vor sich einen Porzellanteller, Besteck und ein Glas für Getränke. Es wird zwar angeregt geschwätzt, gelacht und auch mal vor Vergnügen gequitscht, aber nicht rumgelaufen und auch nicht mit dem Essen gespielt. Jeder füllt sich seine Portion auf, wartet bis alle versorgt sind und dann gibt es noch ein sehr kurzes und moder-

nes Tischgebet, um die ungeduldigen Mägen nicht allzu sehr zu strapazieren: „Lieber Gott, du weißt Bescheid: Wer Hunger hat, hat keine Zeit.“ Dann kann es losgehen. „Ich möchte bitte den Ketchup“, hört man noch von links. „Bitte.“ – „Danke.“ Davon könnte sich mancher Erwachsene noch eine Scheibe abschneiden.

„Tischmanieren sind nur ein Beispiel dafür, dass die Erziehungsverantwortung zunehmend aus den Familien in die Kitas wandert“, sagt Doreen Biehl. Kein Wunder: Wenn Kinder bis zu 50 Stunden in der Woche hier verbringen, dann bleibt zu Hause kaum noch Zeit, um Regeln oder gemeinschaftliche Rituale zu etablieren. Das übernehmen zwangsläufig die Erzieherinnen und Erzieher. Ein weiteres Beispiel dafür ist die Fähigkeit des Nachwuchses, sich selbst anzuziehen. „Das lernen viele Kinder erst bei uns in der Krippe“, sagt die Erzieherin. Denn wenn zu Hause in der morgendlichen Hektik jede Minute zählt, dann legen Mama oder Papa lieber selbst schnell Hand an und streifen Hose und Jacke mal eben über. Das geht dann zwar flott, lernen kann ihr Kind dabei allerdings nichts.

Benjamin hat seine Burg inzwischen wieder verlassen, sitzt jetzt neben Doreen Biehl und durchforstet die Kiste mit den Legos nach geeignetem Baumaterial. Er ist seit zwei Jahren in der Kindertagesstätte Sonnenschein: in der

ersten Zeit für 6 Stunden am Tag, jetzt ganztags bis 16 Uhr. Beide Eltern sind berufstätig, der Vater Vollzeit, die Mutter nach einem Jahr Pause noch in Teilzeit – ein klassischer Fall. Während er die einzelnen Etagen seines Turms fertigstellt, sucht er zwischendurch immer wieder die Nähe seiner Erzieherin. „Wenn er Zuwendung braucht, kann er ein richtiger Charmeur sein“, schmunzelt sie. „Manchmal halten wir sogar beim Mittagessen Händchen.“

Das wird Benjamin jetzt doch zu viel und er macht sich auf die Suche nach einer anderen Beschäftigung. Dabei wird er spürbar immer aufgekratzt: Er weiß, dass gleich seine Eltern kommen, und außerdem ist seine mentale Energie für den Tag langsam erschöpft – Mittagsschlaf hin oder her. Kein Wunder: „Acht Stunden in der Kita sind für die Kinder genauso anstrengend wie ein langer Arbeitstag für die Eltern“, sagt Doreen Biehl. Um den Kleinsten eine Pause von dieser Anstrengung zu gönnen, schreibt der Gesetzgeber vor, dass sie zwei Wochen pro Jahr aus der Betreuung herausgenommen werden. „Zwei Wochen Urlaub pro Jahr“, runzelt die Erzieherin die Stirn. „Welcher Erwachsene würde so einen Arbeitsvertrag unterschreiben?“

Fühlt sie sich als Familienersatz für einige Kinder? Da schüttelt Doreen Biehl energisch den Kopf. „Bezugsperson ja“, sagt sie, „aber

Kindertagesstätte Sonnenschein

Die Kindertagesstätte Sonnenschein gibt es seit 1975. Nach stetigem Wachstum ist sie im Jahr 2003 in das aktuelle Gebäude gezogen, das 2012 um ein separates Krippenhaus erweitert wurde. Aktuell werden hier 137 Kinder betreut – 107 in Elementargruppen und 30 in der Krippe. Zu den fest angestellten Fachkräften gehört auch eine Heilpädagogin, die gruppenübergreifend mit Kindern arbeitet, die zum Beispiel Entwicklungsverzögerungen im sozial-emotionalen Bereich zeigen. Zur Kindertagesstätte Sonnenschein gehören auch das Montessori-Kinderhaus in Kattendorf mit 22 Elementar- und 10 Krippenkindern und die Waldgruppe in Winsen mit 15 Plätzen.

sonnenschein.ngd.de

kein Ersatz. Eher eine Erweiterung der Familie.“ Gerade für die ganz Kleinen ist es sehr wichtig, sich in einem vertrauten Umfeld zu bewegen und mit „ihren“ Erzieherinnen und Erziehern eine enge emotionale Bindung einzugehen. Aus dieser Sicherheit heraus können sie dann selbst die Welt entdecken. Damit das gelingt, wird jede Gruppe von zwei festen Erzieherinnen betreut. Und selbst im Krankheitsfall springt nicht einmal die eine und einmal die andere Vertretung ein, sondern in jeder Gruppe immer dieselbe.

Viele vertraute Gesichter sorgen für ein Umfeld, in dem sich die kleinen Persönlichkeiten entfalten können, und das die Erzieher mit möglichst vielen familiären Situationen füllen: gemeinsam kochen und backen, gemeinsam essen, miteinander spielen, singen

KINDER- UND JUGENDHILFE, KINDERTAGESSTÄTTEN UND SOZIALPSYCHIATRIE



und basteln. Obwohl Doreen Biehl Basteln für überschätzt hält: „Ich finde nicht, dass in einer Krippe ständig gebastelt werden muss. Grundlegende Verhaltensweisen im Alltag zu etablieren, ist deutlich wichtiger – zum Beispiel Körperpflege, den respektvollen Umgang miteinander und Tischmanieren.“ Auch die Vermittlung christlicher Werte und des nötigen Hintergrundwissens gehört dazu: Warum werden überhaupt Ostern und Weihnachten gefeiert? Was bedeutet es zum Beispiel, barmherzig zu sein, und wie macht man das? Natürlich gibt es auch in der Kindertagesstätte

Sonnenschein Kinder mit Migrationshintergrund, für deren Familien der christliche Glaube eher fremd ist. Deren Eltern können dann entscheiden, ob ihr Nachwuchs zum Beispiel mit in die Kirche darf. Kita-Leiterin Sabine Asmussen verrät: „Verbote hat es bisher noch keine gegeben. Sämtliche Eltern waren in dieser Frage ganz entspannt.“ Mittlerweile sind die ersten Eltern eingetroffen, um ihre Kinder abzuholen. Durch die bemalten Fenster voller gelber Sonnen, blauer Wolken und bunter Blumen sieht man hauptsächlich Mütter mit schnellem Schritt vorbeihuschen.

Wenige Augenblicke später stehen auch Benjamins Eltern im Türrahmen und der Dreijährige vollführt erst einen kleinen Freudentanz und stürmt dann schon mal in Richtung Garderobe. Während er seine Sachen holt, haben Anika und Ronny Krausche einen Moment Zeit.

Mit der Betreuung hier seien sie sehr zufrieden, nicken beide. Ihr Sohn komme gern hierher und hätte mit Doreen Biehl eine tolle Erzieherin, bei der er sich merklich wohlfühle. „Ich finde, dass die Elterngespräche immer gut und hilfreich sind. Die könnten aber ruhig noch häufiger stattfinden“, wagt Anika Krausche sanfte Kritik. Benjamins Mutter arbeitet im Moment 24 Stunden pro Woche, muss viele Überstunden machen und braucht deshalb die verlässliche Ganztagsbetreuung. Sie holt ihren Sohn in der Regel am Nachmittag ab. „Wenn ich früher aus dem Büro rauskomme, natürlich auch schon früher“, sagt sie, während Benjamin an ihrem Hosenbein zieht – erst spielerisch dezent, mittlerweile zunehmend ungeduldig.

„Für uns war von vornherein klar, dass ich nach einem Jahr Elternzeit wieder arbeiten gehe und dass wir dann eine Betreuung für Benjamin brauchen“, sagt Anika Krausche und ihr Mann nickt dazu. Er arbeitet vorwiegend nachts und hat sehr unflexible Urlaubszeiten. „Eine Kita mit diesen langen Betreuungszeiten am Ort zu haben, entlastet uns im Alltag schon sehr“, sagt Anika Krausche, bevor sie dem Drängeln ihres Sohnes lächelnd



nachgibt und sich mit ihrem Mann verabschiedet, während Benjamin schon längst auf dem Weg in Richtung Parkplatz ist.

Das Kompliment mit der tollen Erzieherin hat Doreen Biehl sichtlich geschmeichelt. „Es ist schon ein tolles Gefühl, zu erleben, wie die Kinder sich freuen, wenn sie uns sehen“, sagt sie. „Und wenn die Eltern unsere Arbeit dann auch noch zu schätzen wissen, ist das umso schöner.“ Die Einschätzung von Familie Krausche entspricht übrigens den Ergebnissen der jährlichen Elternbefragungen, bei der regelmäßig hohe Zufriedenheitswerte gemessen werden. Trotz alledem, ergänzt Doreen Biehl noch schnell, sei die Krippe lediglich die drittbeste Betreuungsmöglichkeit für Kinder unter drei Jahren: „Für die Kinder wäre die beste Variante eine Betreuung durch die Eltern, auf Platz zwei kommen Oma und Opa oder andere Familienmitglieder und erst dann die Kita.“



Sabine Asmussen Einrichtungsleiterin der Kindertagesstätte Sonnenschein in Kisdorf

„Wir erziehen Kinder und unterstützen Eltern.“

Sabine Asmussen ist seit 1999 Einrichtungsleiterin der Kindertagesstätte Sonnenschein in Kisdorf. Sie erlebt jeden Tag hautnah, in welchen Bereichen sich das Leben junger Familien verändert – und wie sich das auf die Entwicklung der Kinder und die Erwartungen an eine moderne Kita auswirkt. Ein Gespräch über Eltern mit Schuldgefühlen, Erzieherinnen als Familien-Ergänzung und über die Frage, warum Krippenkinder heute selbstständiger sind als früher.

Frau Asmussen, wie genau arbeiten Sie in der Kindertagesstätte Sonnenschein?

Wir verfolgen in diesem Haus ein lebensbezogenes Konzept, das ein Mosaik aus vielen unterschiedlichen pädagogischen Ansätzen ist. Bei uns finden Sie zum Beispiel Elemente der Montessori- und der Naturspiel-Pädagogik. Dabei konzentrieren wir uns darauf, an den Basisfertigkeiten zu arbeiten, die junge Menschen unter den heutigen Lebensumständen brauchen.

Welche sind das?

Bei uns gibt es keinen Englischunterricht und keine Kreativ-Workshops. Stattdessen vermitteln wir ganz typische Alltagskompetenzen: Wir zeigen den Kindern, wie man zielorientiert handelt, sich selbst organisiert und in unterschiedlichen Lebenssituationen Lösungen findet.

Lernen die Kinder das nicht zu Hause?

Früher war das sicher einmal so. Da dauerte ein Kita-Aufenthalt aber auch nur von 8 bis 13 Uhr. Heute werden von unseren insgesamt 137 Kindern weniger als 20 in dieser klassischen Kita-Zeit betreut. Die meisten kommen morgens um 7 Uhr zu uns und werden zwischen 14 und 18 Uhr wieder abgeholt. Da bleibt dann in der Familie relativ wenig Zeit, um diese grundlegenden Alltagskompetenzen zu entwickeln. Die Aufgabenverteilung zwischen Kita und Familie hat sich also deutlich verschoben.

Mit welchen Folgen?

Diese Situation wirkt sich natürlich auf das familiäre Miteinander und die kindliche Entwicklung aus und sorgt auch für Stress bei den Eltern. Uns alle – Eltern, Erzieherinnen und Erzieher gleichermaßen – bewegt aktuell eine zentrale Frage: Was können Eltern in unserer heutigen Gesellschaft überhaupt noch leisten?

Was hat denn die Gesellschaft damit zu tun?

Im Normalfall werden Kinder unter drei Jahren ja in einer Krippe betreut, weil die Eltern arbeiten müssen oder wollen – häufig bedingt durch finanzielle Zwänge: Das Haus muss abbezahlt werden, mit Kind braucht man vielleicht ein größeres Auto und so weiter. Darüber hinaus sind Eltern aber auch gesellschaftlichen Zwängen ausgesetzt und bekommen von Freunden, Bekannten und vielleicht sogar von der eigenen Familie signalisiert: Was, du

bleibst wegen des Kindes zu Hause? Warum gehst du denn nicht arbeiten?

Und wie lautet Ihre Antwort? Was können Eltern leisten?

Darauf gibt es keine allgemeingültige Antwort. Stattdessen müssen wir die Lösung für jede Familie und für jedes Kind sehr individuell und immer wieder neu finden. Viel hängt dabei von der Grundhaltung und den Prioritäten der Eltern ab. Es gibt einige, die ganz bewusst nur halbtags arbeiten und sagen: Warum hätte ich sonst Kinder bekommen sollen? Aber viele können oder wollen das eben nicht.

Wenn Ihr erzieherisches Aufgabenspektrum wächst, ist dann auch der Austausch mit den Eltern intensiver?

Absolut. Vor zehn, fünfzehn Jahren fanden Entwicklungsgespräche einmal pro Jahr statt. Heute ist regelmäßige Elternarbeit mit drei oder mehr persönlichen Gesprächen jährlich und sehr häufigen „Tür-und-Angel-Gesprächen“ für uns ganz selbstverständlich. Das bedeutet natürlich zusätzlichen Aufwand für die Erzieherinnen und Erzieher. Aber die Kinder können sich nur gesund entwickeln, wenn Eltern und Kita zusammenarbeiten. Ich nenne das Erziehungs-Partnerschaft.

Wie gehen die Eltern mit dieser Rolle um?

Alle Eltern, die ich bisher kennengelernt habe, wollen natürlich das Beste für ihr Kind. Sie sind alle sehr bemüht und sehr interessiert. Allerdings macht die Langzeitbetreuung ihres Kindes vielen Eltern auch ein schlechtes Gewissen.

Zu Recht?

Ich kann und will das gar nicht bewerten. Ich nehme aber wahr, dass die Kinder bei uns in der Kita kompetenter sind als früher. Sie sind schneller selbstständig und können sich früher eigene Meinungen bilden. Insofern scheinen wir unseren Auftrag ganz gut zu erfüllen: Kinder zu bilden, zu fördern und weiterzuentwickeln. Dabei müssen wir eben das kompensieren, was in der modernen Familie nicht mehr geleistet werden kann.

Brauchen Ihre Mitarbeitenden dazu besondere Kompetenzen?

Unser Personal ist gut ausgebildet und wird darüber hinaus speziell gecoacht – unter anderem in Gesprächsführung. Denn die Gesprächsarbeit mit den Eltern ist mittlerweile genauso wichtig wie die Erziehungsarbeit am Kind.

Was bewegt denn die heutige Elterngeneration?

Die Themen sind breit gefächert. In unserem Elternarbeitskreis, in dem sich Elternvertreter, unser Förderverein und alle interessierten Eltern regelmäßig treffen, präsentiere ich

unter anderem immer einen aktuellen Bericht aus der Kita – zu kommunalen Sitzungen, Beratungssitzungen oder sozialpolitischen Veränderungen. Nach diesen Informationen fragen die Eltern auch ganz gezielt. Darüber hinaus geht es natürlich auch um Alltags-Probleme, aus denen sich oft eine pädagogische Diskussion entwickelt. Ich finde das toll. Denn so können wir nicht nur die Kinder erziehen, sondern auch den Eltern beratend und unterstützend zur Seite stehen.



Zentrale Dienste

In der NGD-Gruppe sind die Bereiche Betriebswirtschaft, Finanz- und Personalwesen im Dienstleistungszentrum (DLZ) gebündelt, das für die Geschäftsführungen der drei Geschäftsbereiche und deren Einrichtungen und Tochtergesellschaften tätig ist. Darüber hinaus ist das DLZ für das Finanz- und Rechnungswesen der Rechtsträger Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein, NGD e. V. und NGD mbH und ihre notwendigen Rahmenvorgaben innerhalb der NGD-Gruppe verantwortlich. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des DLZ bearbeiten die gesamte Personalabrechnung der NGD-Gruppe.



Im Jahr 2016 wurde im DLZ gemeinsam mit den Geschäftsführungen der Geschäftsbereiche und den Stabsstellen insbesondere an folgenden Themen gearbeitet:

Chancen- und Risikomanagement:

In der NGD-Gruppe wurde ein umfangreiches Chancen- und Risikomanagement eingeführt. Nach der Neubewertung der Unternehmensrisiken im Jahr 2015 wurde im Berichtsjahr festgestellt, dass sich die Risikowerte in den Bereichen Datenschutz und IT-Sicherheit erhöht haben. Grund dafür ist unter anderem die Einführung der EU-Datenschutzrichtlinie. Durch den Verkauf verschiedener Immobilien ist dagegen das Substanz-, Erhaltungs- und Instandsetzungsrisiko gesunken.

Leistungs-, Preis- und Vergütungsvereinbarungen:

Jährlich wird in den Leistungs-, Preis- und Vergütungsverhandlungen zwischen den Kostenträgern und der NGD-Gruppe vereinbart, in welcher Höhe die zu erbringenden Leistungen vergütet werden. Wenn in diesen Verhandlungen keine Einigungen erzielt werden können, entscheidet die Schiedsstelle. Im Jahr 2016 wurden zwei Schiedsstellenverfahren zugunsten der NGD-Gruppe entschieden.

Im Bereich der Berufsbildungswerke wurde das neue Preismodell der Bundesagentur für Arbeit noch nicht umgesetzt. Die Vorlage des Entwurfs wird für 2017 erwartet. Für die Kureinrichtung der NGD-Gruppe konnte nach langjähriger Verhandlung ein neuer Versorgungsvertrag mit den Krankenkassen abgeschlossen werden.

Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitsprüfungen und Prüfungen des Landesrechnungshofs:

Nachdem der Landtag in Schleswig-Holstein im Juni 2016 dem Landesrechnungshof ein Prüfrecht in den Einrichtungen der Eingliederungshilfe eingeräumt hat, bereiten auch die Landkreise und kreisfreien Städte eigene, flächendeckende Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitsprüfungen vor. Die Prüfungen verschiedener Einrichtungen sollen Anfang 2017 beginnen.

Wir gehen davon aus, dass zunächst die Qualität der Leistungen anhand der abgeschlossenen Leistungsvereinbarungen geprüft wird. Wir haben uns deshalb mit einer Analyse der Leistungsvereinbarungen und des Landesrahmenvertrages darauf vorbereitet.

Anschließend werden interne Qualitäts-Audits zwischen den Einrichtungen der NGD-Gruppe durchgeführt.

Zentrale IT:

Im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Sozialwirtschaft, der Auswahl einer neuen Sozialsoftware innerhalb der NGD-Gruppe und der steigenden internen Nachfrage nach IT-Dienstleistungen hat die Geschäftsführung im Herbst 2016 einen Organisationsentwicklungsprozess zur Überprüfung der bestehenden IT-Organisationsstruktur initiiert.

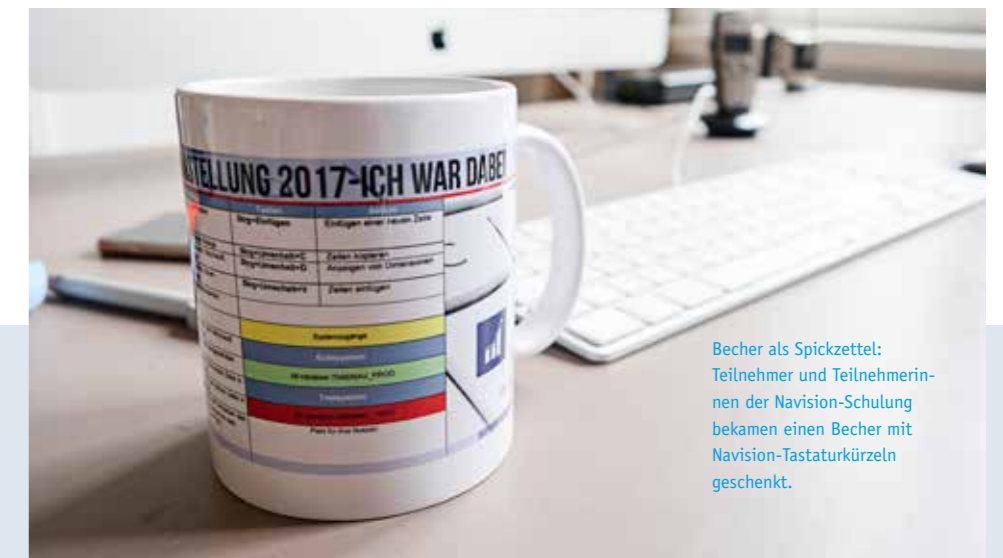
Mit Unterstützung eines internen Beraters wurde eine Organisationsanalyse durchgeführt, um die Ziele einer zukünftigen IT-Organisationsstruktur festzulegen. Wesentliche Erkenntnisse der Analyse betreffen zukünftige Grundsätze einer IT-Strategie für die NGD-Gruppe, Optimierung und Standardisierung von Prozessen durch den Einsatz von Sozialsoftware, Anforderung an das Datenmanagement, Kapazität und Intensität für den Datenschutz und die IT-Sicherheit sowie eine klare Aufgabenteilung innerhalb der IT. Der Organisationsprozess wird Mitte 2017 abgeschlossen sein.

Im Geschäftsjahr hat sich sowohl die Nachfrage nach IT-Produkten als auch die Zahl der bearbeiteten Servicecalls erneut erhöht.

Die Zahl der im zentral administrierten Verwaltungsnetz gemanagten PCs stieg im Zeitraum von Mitte 2014 bis Mitte 2016 um 20 % auf 1.759 Geräte. Mit 78 % fiel die Steigerung bei den Thinclients noch deutlicher aus. Die Zahl stieg auf 629 Geräte. Neben den im Verwaltungsnetz zentral gemanagten 2.388 Endgeräten werden weitere 1.604 PCs und 170 Thinclients in separaten Einrichtungsnetzwerken eingesetzt. Sämtliche Geräte und die

darauf installierte Software werden über ein zentrales Desktopmanagement laufend aktuell inventarisiert und mit dem ebenfalls zentral betriebenen Lizenzmanagement abgestimmt. Die Gesamtzahl der Endgeräte in allen Netzen der NGD-Gruppe beläuft sich damit auf 4.162.

Die steigende IT-Intensität zeigt sich auch an der 13 %igen Erhöhung der bearbeiteten Servicecalls auf 12.787. Die sogenannte Erstlösungsrate konnte mittlerweile auf 45 % gesteigert werden, das heißt, bei diesem Anteil war eine Störungsbehebung bzw. Problemlösung beim Erstkontakt möglich.



Becher als Spickzettel: Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Navision-Schulung bekamen einen Becher mit Navision-Tastaturkürzeln geschenkt.

NGF mbH

Microsoft Navision Update:

Die NGD-Gruppe arbeitet im Bereich Finanzbuchhaltung, Warenwirtschaft und Adressverwaltung mit der Software Microsoft Navision. Im Sommer 2016 wurde mit einem umfangreichen Update begonnen. Es waren verschiedene individuelle Anpassungen notwendig, um die Anforderungen der NGD-Gruppe zu erfüllen. Die Programmierungsarbeiten dazu waren Ende 2016 abgeschlossen, erste Schulungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Einrichtungen haben begonnen.

Die NGF mbH erbringt im Wesentlichen Dienstleistungen für eigenständige diakonische und kirchliche Institutionen im Bereich Finanzbuchhaltung und Personalverwaltung sowie die Leistungsabrechnung ambulanter und stationärer Dienste gemäß Sozialgesetzbuch XI und XII.

Zum Angebotsportfolio zählen auch:

– Beratungsleistungen für kirchliche und diakonische Institutionen zur Implementierung der kaufmännischen Buchführung

– Rechenzentrumslösungen zur Personalabrechnung und Finanzbuchhaltung

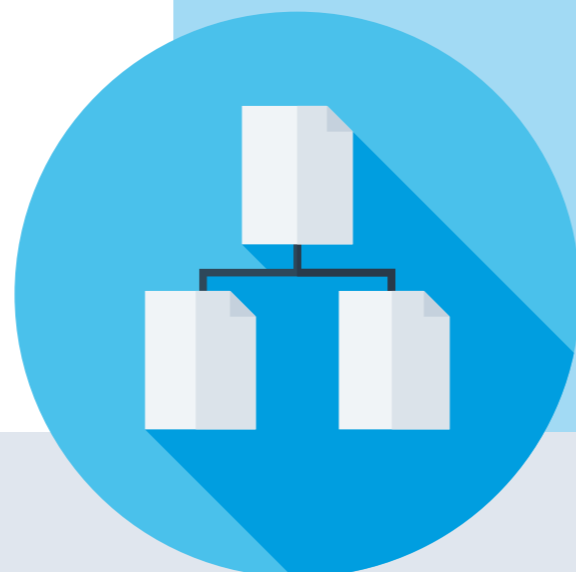
– Fahrdienste für Menschen mit Behinderungen

Die Anzahl der Kunden im Bereich Finanzbuchhaltung und Personalwesen ist gegenüber dem Vorjahr rückläufig, weil Kunden nach Erreichen einer entsprechenden Unternehmensgröße eine eigenständige Finanzbuchhaltung bzw. Personalabrechnung umgesetzt haben. In dem Zusammenhang erbringt die NGF mbH zunehmend auch Dienstleistungen für die Einrichtungen und Gesellschaften der NGD-Gruppe.

Die Wagen der Fahrdienste wurden 2016 weiter modernisiert, sodass weniger Aufwendungen für Instandsetzungen notwendig waren.

Im Rahmen der stetigen Qualifizierung der Fahrdienstleitungen und der Fahrerinnen und Fahrer ist eine erste Kooperation mit capito Schleswig-Holstein begründet worden, um auch in den Fahrdiensten das Thema Barrierefreiheit in Form von Workshops und anderen Angeboten noch stärker in den Vordergrund zu rücken.

Der Fahrdienst konnte 2016 einen weiteren Auftrag für die Heilpädagogischen Kindertagesstätten im Kreis Schleswig-Flensburg akquirieren.



Bilanz

Die Bilanzsumme hat sich um 5.039 T€ bzw. 1,9 % auf 274 Mio. € erhöht. Die erweiterte Eigenkapitalquote (Eigenkapital inklusive Sonderposten für Investitionszuschüsse) ist gegenüber dem Vorjahr unverändert und beträgt 56,0% der Bilanzsumme. Die Umsatzerlöse haben sich insgesamt um 13 Mio. € bzw. 5 % auf 276 Mio. € erhöht. Die Erhöhung resultiert im Wesentlichen aus zusätzlichen Belegungstagen im Zusammenhang mit Pflegesatzvergütungssteigerungen

aufgrund von Tarifsteigerungen der Personalkosten. Hinzu kommen Steigerungen in den Produktionserlösen, aber auch rückläufige Miet- und Pächterlöse.

Innerhalb der NGD-Gruppe wurde im Wirtschaftsjahr 2016 insgesamt ein positives Betriebsergebnis erzielt.

Die Tochter- und Beteiligungsgesellschaften sind nicht berücksichtigt.

AKTIVSEITE	31.12.2016 in Tausend Euro	PASSIVSEITE	31.12.2016 in Tausend Euro
A. Aufwendungen für die Ingangsetzung und Erweiterung des Geschäftsbetriebs	0	A. Eigenkapital inklusive Sonderposten für Investitionszuschüsse zum Anlagevermögen	152.541
B. Anlagevermögen		B. Langfristige Verbindlichkeiten	96.412
I. Immat. Vermögensgegenstände	249	C. Kurzfristige Verbindlichkeiten	14.265
II. Sachanlagen	205.569	D. Sonstige Verbindlichkeiten	5.607
III. Finanzanlagen	3.651	E. Rechnungsabgrenzungsposten	5.414
C. Umlaufvermögen	64.587		
D. Rechnungsabgrenzungsposten	183		
	274.239		274.239

Aufsichtsgremien

Mitglieder Hauptausschuss NGD e. V. Stand: 31.12.2016

Vorsitzender des Hauptausschusses
Dr. Dieter Radtke | Bankdirektor i. R.

1. stellv. Vorsitzender des Hauptausschusses
Heiko Naß | Landespastor, Sprecher des Vorstandes
des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein

2. stellv. Vorsitzender des Hauptausschusses
Roland Reime | Vorstand Provinzial Nord i. R.

Pierre Gilgenast | Bürgermeister Stadt Rendsburg

Cord Plesmann | Rechtsanwalt und Notar

Christoph Westrich | Geschäftsführender
Gesellschafter Westrian Group

Roland Schlerff | Vorstand des Diakonischen
Werkes Schleswig-Holstein i. R.

Mitglieder Hilfswerkausschuss Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein

Vorsitzender des Hilfswerkausschusses
Heiko Naß | Landespastor, Sprecher des Vorstandes
des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein

1. stellv. Vorsitzender des Hilfswerkausschusses
Dr. Dieter Radtke | Bankdirektor i. R.

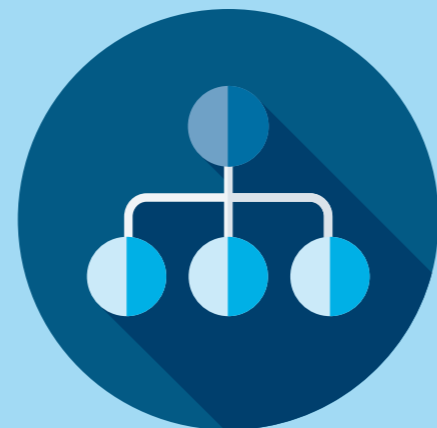
2. stellv. Vorsitzende des Hilfswerkausschusses
Merle Fromberg | Mitglied der Kirchenleitung,
Landessynode der Nordkirche

Christian Ferchland | Vorstandsmitglied
Evangelische Bank eG

Dr. Cordelia Andreßen | Landessynode der Nordkirche

Matthias Krüger | Propst des Ev.-Luth. Kirchenkreises
Rendsburg

Prof. Dr. Mathias Nebendahl | Fachanwalt für
Verwaltungsrecht, Arbeitsrecht und Medizinrecht



Mitgliedschaften

AG Evangelische Schulträger in der Nordkirche

AFET Bundesverband für Erziehungshilfe e. V.

Beirat der Evangelischen Bank eG (EB)

Beratungsstelle für Hilfen zur Erziehung bei Kindern und
Jugendlichen mit besonderem Erziehungs- und Betreuungs-
bedarf des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Familie und
Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein

Betriebswirtschaftlicher Ausschuss (BWA)

Brüsseler Kreis e. V.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW)

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen
(BAG I-Firmen)

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte
Menschen e. V. (BAG WfbM)

Bundesverband evangelischer Behindertenhilfe e. V. (BeB)

Bundesverband deutscher Pressesprecher

Bundesverband für stationäre Suchtkrankenhilfe e. V. (buss)

Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Pflege
e. V. (DEVAP)

Deutsche Gesellschaft für Qualitätsmanagement in der
Suchttherapie e. V. (deQus)

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge

Deutsches Institut für Normung, Ausschuss für die Norm
„Betreutes Wohnen“

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische
Oberlausitz e. V.

Diakonisches Werk Hamburg

Diakonisches Werk Schleswig-Holstein

Evangelischer Erziehungsverband e. V. (EREV)

Evangelischer Fachverband für Arbeit und soziale
Integration (EFAS)

Fachausschuss Jugendberufshilfe der Bundesarbeitsgemein-
schaft evangelischer Jugendsozialarbeit (BAG EJSA)

Fachverband für Sonderpädagogik e. V. (vds)

Fachverband Informationstechnologie in Sozialwirtschaft und
Sozialverwaltung e. V. (FINSOZ e. V.)

Forum diakonische Unternehmensleitungen im EREV

Förderverein IFW

Genossenschaft der Werkstätten für Behinderte eG
(GDW-Nord)

Gesellschaft für Konformitätsbewertung mbH DIN CERTCO,
Zertifizierungsausschuss „Betreutes Wohnen“

hilfe für das autistische kind, Vereinigung zur Förderung
autistischer Menschen, Landesverband Schleswig-Holstein e. V.

Jugendaufbauwerk Schleswig-Holstein

Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte
Menschen Schleswig-Holstein (LAG-WfbM)

LAG – Landesgemeinschaft Arbeit Schleswig-Holstein e. V.

Stiftung Spar- und Leih-Kasse in Rendsburg

Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen in Schleswig-
Holstein (LAG-IF SH)

Landesjugendhilfeausschuss (LJHA) des Landes
Schleswig-Holstein

Landesstelle für Suchtfragen Schleswig-Holstein e. V. (LSSH)

LERNEN FÖRDERN – Bundesverband zur Förderung von
Menschen mit Lernbehinderungen e. V.

Unternehmensverband Mittelholstein e. V.

Unternehmensverband Nord e. V.

Unternehmensverband-NORD: Geschäftsführer-Konferenz

Unternehmensverband Ostholstein-Plön e. V.

Unternehmensverband Unterelbe-Westküste e. V.

Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e. V. (VDSI)

Verband Kirchlicher und Diakonischer Anstellungsträger in
Norddeutschland (VKDA-Nordkirche)

Impressum

Herausgeber:

Gruppe Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie
Aalborgstraße 61, 24768 Rendsburg
T 0 43 31 | 125 - 0, F 0 43 31 | 125 - 25 99
info@ngd.de, www.ngd.de

Redaktion:

Kerrin Schöne, Ilka Hinrichs

Text:

Henning Krönigkeit

Fotos:

Eigenes Archiv, Nathalie Schreiber, Manuel Weber, Pepe Lange,
Michael Staudt, Florian Sötje, Sonja Wenzel, Dr. Claudia
Kleimann-Balke, Johannes Dohl, Marco Boehm

Gestaltung:

boy | Strategie und Kommunikation, Kiel

Herstellung:

Glückstädter Werkstätten

Papier:

Amber Graphic FSC-zertifiziert

Rendsburg 2017

