

MITARBEITENDE
qualifiziert und professionell

HephataMagazin

EINBLICKE - ANSICHTEN - AUSBLICKE

Nr. 29
April / 12



Inhalt

HephataMagazin
Ausgabe 29 | April 2012



Editorial	01	Leute, das ist cool! junge Engagierte gesucht	14
Was sollte der perfekte Assistent können? Nachgefragt bei zehn Kunden der Hephata Wohnen gGmbH	02	Ein Beitrag zur Inklusion Ausbildungsmöglichkeiten im Hephata Berufskolleg	16
Mitarbeitende suchen - finden - halten Personalmanagement in einem modernen Dienstleistungsunternehmen	04	Namen und Neuigkeiten	18
Durch den Reifen „Hopp“ Sabine Hirte über Hephatas Führungskräfte-Training	07	Sichtweisen und Wünsche Texte aus dem Atelier Strichstärke	20
Hoher Anspruch – knappe Kassen, Besser und billiger? Klaus-Dieter Tichy zu scheinbar widersprüchlichen Begriffspaaren	08	Auf das MIT kommt es an Ein geistliches Wort von Klaus Eberl	21
Weiterqualifizierung Impulse von Prof. Dr. Erik Weber	10	„Man hat ja seine Visionen...“ über Mittendrin e. V.	22
Zwei Mitarbeiterportraits von Barbara Gieseler	12	Termine was liegt an - was ist wichtig was sollte man nicht verpassen	24

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

diesmal wechseln wir die Blickrichtung.

Galt unsere Aufmerksamkeit bisher unserer Kundschaft und damit den Menschen, die zur Gestaltung ihres Alltags individueller Assistenz bedürfen, so interessieren wir uns diesmal für diejenigen, die diese Assistenz leisten. Mehr als 2000 von ihnen bilden das „**Unternehmen Hephata**“. Ohne sie wäre diese Stiftung bloß eine Idee.

Über die soziale Arbeit herrscht in unserem Land eine markant geteilte Wahrnehmung.

Im persönlichen Gespräch überwiegen meist die Bewunderung und auch das ehrliche Interesse. Man erfährt, wenn man nur nachfragt, welche Hingabe für diese Arbeit erforderlich ist, wie erfüllend sie aber auch sein kann. Man hört erstaunt, wie viel Dienst zu Zeiten erfolgen muss, in denen andere ihre Freizeit genießen. Man ist beeindruckt vom Fachwissen, das in den Berufen des Sozialwesens steckt. Und nicht zuletzt: man kann ganz unmittelbar erkennen, welchen Sinn diese Arbeit macht.

Im politischen Diskurs hingegen mangelt es den sozialen Berufen, besonders in Deutschland, immer noch an der erforderlichen Wertschätzung. Wenn hierzulande „richtige Arbeit“ immer noch mit rauchenden Schloten und ratternden Fließbändern in Verbindung gebracht wird, dann gelten Dienstleistungen schnell als Tätigkeiten niederen Ranges, für die man außer ein wenig Geschicklichkeit nicht viel mitbringen muss. Soziale Dienstleistungen stehen zudem noch im Ruf, das Budget der Allgemeinheit zu belasten. Man kann aber schlecht junge Menschen für eine Branche gewinnen, deren Existenz fortwährend als ein gesellschaftliches Problem diskutiert wird.

In ihrer Mitteilung vom 25.10.2011 stellt die EU-Kommission fest:

„Sozialunternehmen reagieren mit sozialer Innovation auf bisher unerfüllte Bedürfnisse und leisten dadurch ihren Beitrag zu einem intelligenten Wachstum: Sie berücksichtigen die ökologischen Folgen ihrer Arbeit, verfolgen eine langfristige Strategie und tragen damit zu einem nachhaltigen Wachstum bei. Sie legen den Schwerpunkt auf die menschlichen Aspekte und die soziale Kohäsion und bilden das Herzstück des integrativen Wachstums. Ihre Daseinsberechtigung besteht also darin, den Anstoß für wirtschaftliche und soziale Veränderungen zu geben, die zur Verwirklichung der Ziele der Strategie Europa 2020 beitragen sollen. Aufgrund dieser Beobachtung hat die Europäische Union mittlerweile eine Konsultation zur gezielten Förderung des sozialen Unternehmertums gestartet.“

Darüber würde man in den Wirtschaftsteilen unserer Zeitungen gerne mehr zu lesen bekommen. Bekommt man aber nicht. Es wird Zeit, dass nicht nur der Blick, sondern auch das Denken die Richtung ändert.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen



HEPHATA. unternehmen mensch.

Ihr Vorstand der Evangelischen Stiftung Hephata

Pfarrer
Christian Dopheide

Dipl.-Kaufmann
Klaus-Dieter Tichy



Was sollte der perfekte Assistent können?

Nachgefragt bei zehn Kunden der Hephata Wohnen gGmbH

Die Befragung wurde durchgeführt von Sabine Indergrund und Vanessa Schäfer.
Fotos: Privat

Der perfekte Assistent soll gut helfen können, besonders in Notsituationen oder wenn es einem schlecht geht.
Er soll nett, zuverlässig und rücksichtsvoll sein.



Hagen von Tempelhoff (30), Swisttal-Odendorf

Ich finde es gut, wenn ein Mitarbeiter fröhlich und gelassen ist.



Frank Lichtenthäler (35), Euskirchen

Ich wünsche mir, dass meine Mitarbeiterin mich zum Arzt begleitet.



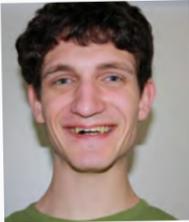
Maryvonne van Bernem (40), Mettmann

Von den Mitarbeitern wünsche ich mir eine gute Zusammenarbeit, Hilfe beim Zimmer machen und Begleitung beim Arztbesuch.



Reinhard Lenders (54), Mettmann

Der perfekte Mitarbeiter sollte auf jeden Fall pünktlich sein.



Julian Schell (21), Swisttal-Odendorf

Ein Assistent geht freundlich mit mir um und geht mit mir einkaufen.

Yasmine Kremerius (27), Mettmann

Der perfekte Mitarbeiter soll mir etwas beibringen können.



Natascha Nippoldt (23), Meckenheim

Ein guter Mitarbeiter ist jemand, der mit mir einkaufen geht und mich berät.



Manfred Buschmann (67), Mettmann

Yasmine & Manfred

Meine Bezugsbetreuerin soll für mich an unserem Tag Zeit haben.

Ingrid Brüggemann (46), Mettmann

Die Mitarbeiterin soll Zeit für mich haben und sich Zeit nehmen. Ich möchte mich auf sie verlassen können.



Bianca Eichholz (42), Mettmann

Mitbestimmung im Unternehmen

Die Mitarbeitervertretung

Im Alltag größerer Unternehmen ist der Betriebsrat ein fester Begriff. Der Betriebsrat in Kirche und Diakonie - und somit auch der Stiftung Hephata - heißt Mitarbeitervertretung (MAV). Die Aufgaben sind vergleichbar: Alle unternehmerischen Maßnahmen, von denen Mitarbeitende betroffen sind, unterliegen der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung. Ob es sich um die Arbeitszeit im Unternehmen, die Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung, der Einführung neuer Arbeitsmethoden, der Unfallverhütung, der Beurteilungsgrundsätze, Fragen der Fortbildung, des Urlaubs- oder des Stellenplans oder der Veränderung von Betriebsteilen handelt (um nur einiges zu nennen) - überall ist die Mitarbeitervertretung beteiligt. Über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und seine Personalplanung ist die Mitarbeitervertretung umfassend zu unterrichten. Neben diesen allgemeinen organisatorischen Fragen umfasst die Mitbestimmung aber auch die rechtlichen Gegebenheiten des einzelnen Arbeitsverhältnisses. Von der Einstellung mit der Eingruppierung, über die Beförderung oder die Versetzung bis zur Kündigung ist die Mitarbeitervertretung beteiligt.

MAV Mitarbeitervertretung

Natürlich haben die Mitarbeitervertreterinnen und -vertreter auch ein offenes Ohr für Nöte und Probleme am Arbeitsplatz.

Hephata hat für die Stiftung und ihre Gesellschaften jeweils eigene Mitarbeitervertretungen (also Stiftung, Wohnen gGmbH, Werkstätten gGmbH und Beschäftigungs- und Qualifizierungs gGmbH mit der NOAH). Diese werden alle 4 Jahre von den Mitarbeitenden gewählt.

Diese Vertretungen haben eine Gesamt-Mitarbeitervertretung gebildet, die für alle organisatorischen Angelegenheiten zuständig ist, die mehr als eine Gesellschaft betreffen.

Alle Vertretungen unterhalten ein gemeinsames Büro, das Mo.-Fr. von 8.30-13.30 Uhr unter der Nummer 02161 / 246-39 49 erreichbar ist.

Udo Schwalenbier ist Theologe in Hephata und Vorsitzender der MAV der Stiftung.

Mitarbeitende suchen - finden - halten

- Personalmanagement in einem modernen Dienstleistungsunternehmen -



„Wie sind Sie auf die Stelle aufmerksam geworden?“

„Was hat Sie motiviert, sich bei der Evangelischen Stiftung Hephata zu bewerben?“

Solche oder ähnliche Fragen werden von den Referenten der Personalabteilung und von mir in den Vorstellungsgesprächen gestellt, um zu erfahren, was den Reiz ausmacht, eine Anstellung bei Hephata zu finden. Und ein Feedback darauf zu bekommen, welche unserer Personalwerbestrategien greifen.

Heute im Wettbewerb der Sozialunternehmen um geeignete Mitarbeitende ist es bedeutsam, den Weg zum Bewerber und dann den für die jeweilige Arbeit geeigneten Bewerber zu finden. Denn von der Qualität des Mitarbeitenden hängt die Qualität der zu leistenden sozialen Arbeit ab und umgekehrt hat die Qualität der geleisteten sozialen Arbeit – oder genauer gesagt deren Image – Einfluss darauf, ob und welche Mitarbeitende sich bewerben.

Bei derzeit genau 2300 Mitarbeitenden, die die Evangelische Stiftung Hephata einschließlich ihrer Betriebsführungsgesellschaften beschäftigt, geht es darum jährlich 160 Personen zu finden, die in einer festen Anstellung ihren Berufsweg bei Hephata starten.

Darüberhinaus kommen etwa 25 Auszubildende, 70 Bundesfreiwilligendienstleistende und Absolventen des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJler) sowie 100 Praktikanten dazu. Insgesamt werden also jährlich etwa 355 neue Personen für die Arbeit im Sozialunternehmen Hephata gefunden.

Dass dies gelingt, in einer Zeit, in der das Schlagwort vom „Fachkräftemangel“ in der Sozialarbeit die Runde macht, in der unterschiedlichste Branchen um junge Talente konkurrieren und in der schlechte Arbeitsbedingungen in Sozialberufen Schlagzeilen machen, ist ein Erfolg.

2007 sah die Welt da noch ganz anders aus – ein Blick zurück:

Vor fünf Jahren hat man die tariflichen Arbeitsrechtsregelungen, dem öffentlichen Dienst folgend, so umgestaltet, dass die langfristigen Einkommensperspektiven sogar abgesenkt wurden. Diese Branchenentwicklung hatte das Ziel, in der Bundesrepublik die Kosten für die sozialen Dienstleistungen zu senken, weil man glaubte, für solche Maßnahmen seien die Bedingungen am Arbeitsmarkt gegeben. Mit älteren Mitarbeitern wurden Altersteilzeitvereinbarungen geschlossen. Servicegesellschaften mit Niedriglöhnen, prekäre Arbeitsverhältnisse, alles das schien geeignet, um dem Preisdruck der öffentlichen Hand auf die Leistungsentgelte im Sozialbereich zu begegnen.

Zu dieser Zeit standen in der Tat noch mehr Mitarbeitende zur Verfügung, auf eine in der Zeitung ausgeschriebene Stelle bewarben sich durchschnittlich 40 bis 60 Personen.

In den folgenden fünf Jahren bahnte sich unaufhörlich der Begriff „Fachkräftemangel“ den Weg in die Öffentlichkeit.

Zeitgleich haben die Reformen am Arbeitsmarkt, eine veränderte demografische Entwicklung und der Erfolg „Made in Germany“ die Arbeitslosenzahlen deutlich reduziert. So kommen aktuell auf eine ausgeschriebene Stelle lediglich 10 - 20 Bewerberinnen.

Die positive Entwicklung der Hephata Wohnen gGmbH, ihre Assistenzdienstleistungen inzwischen in 30 Orten in NRW – von der Zentrale in Mönchengladbach aus gesehen in einem Umkreis von bis zu 200 Kilometern – anzubieten, macht das Personalmanagement nicht einfacher. Denn an vielen neu hinzugekommenen Orten ist Hephata als Dienstleister noch nicht so bekannt und entsprechend als Arbeitgeber noch nicht etabliert.

Ein wesentliches Medium um Hephata in ganz NRW bekannter zu machen, ist der



Internetauftritt, in den seit 2010 auch ein **Online-Bewerberportal** integriert ist. Dieses Online-Bewerberportal nimmt bei der Ausschreibung von Stellen und im Bewerbermanagement inzwischen die zentrale Funktion ein. Jährlich besuchen 33.000 interessierte Personen dieses Portal, von ihnen bewerben sich ca. 4000 bei Hephata auf 279 Stellenausschreibungen.

Die neuen Medien ermöglichen erstmals auch eine systematische Analyse der Bewerbungen. Auch wenn sich bis heute viele Interessierte aus dem Raum Mönchengladbach bewerben, lässt sich doch belegen, dass das Interesse aus dem übrigen Rheinland und darüber hinaus aus ganz Deutschland zunimmt. Die Hephata-Stellen sind nämlich nicht nur über das unternehmens-

Ein Indiz dafür, dass die Mitarbeitenden das „eigene“ Unternehmen so positiv sehen, dass sie es weiterempfehlen.

Gründe liegen darin, dass die Angestellten ein großes Maß von Möglichkeiten der Mitgestaltung sehen und sich mit den von ihnen erbrachten Dienstleistungen identifizieren. Hinzu kommt, was wie selbstverständlich klingt, aber mittlerweile selten anzutreffen ist, die Evangelische Stiftung Hephata hat die Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts innerhalb ihres Leitbildes als Handlungsorientierung festgeschrieben. Tariftreue und das ständige Bestreben nachvollziehbare Arbeitsbedingungen im Unternehmen zu gestalten, haben unter vielen Beschäftigten den Eindruck geprägt, dass Hephata ein solider Arbeitgeber ist. In Mitarbeiterbefragungen antworteten 75 % der Befragten, dass der Arbeitgeber Hephata ein positives Image hat.

Ein ganzes Spektrum von Maßnahmen der Personalarbeit führt dazu, dass Mitarbeitende sich mit „ihrem“ Unternehmen Hephata positiv identifizieren. Angefangen vom Hephata-Exploring, einer jährlichen Veranstaltung für neue Mitarbeitende im Unternehmen, das sich in die Phasen „Informationen über das Unternehmen, Gespräche mit anderen neuen Kollegen, direkter Kontakt mit dem Vorstand und Geschäftsleitern“ – „Hospitation in einem anderen Unternehmen“ – „Auswertung der Erfahrungen in der ersten Zeit der Arbeit und während der Hospitation“ gliedert. Über ein breites Angebot von Bildungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel dem „Führungstraining“ (vgl. Seite 7). Bis hin zu den Hephata-TeaTimes, die die Möglichkeit bieten, dass Mitarbeitende über alle Unternehmens- und Hierarchiebereiche hinweg sich zu einem Thema bilden und dabei zugleich die Möglichkeit zu einem informellen Austausch haben.

Es wird daran gearbeitet, Bedingungen für eine nachhaltige und ausgleichende Arbeitsorganisation weiter zu entwickeln. Viele Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen von „Work-Life-Balance“ – Aktivitäten durch flexible Arbeitszeit oder Dienstplanungsmöglichkeiten bis hin zur Teamsituation - gestaltet. Neben einem aktiven Gesundheitsmanagement unterstützen Mitarbeiterbefragungen, regelmäßige Personalentwicklungsgespräche und Arbeitssituationsanalysen den ständigen Entwicklungs- und Veränderungsprozess jedes Mitarbeitenden.

Gerd Neumann leitet die Personalabteilung der Evangelischen Stiftung Hephata und ihrer Betriebsführungsgesellschaften.



Text: Sabine Hirte Fotos / Illustration: Udo Leist, Luftbildfotograf-fotolia

Nein, so läuft das nicht beim Führungskräftetraining der Stiftung Hephata. Durch einen Reifen muss niemand springen und „HOPP“ sagen wir auch nur selten. Das Führungskräftetraining hat mit Dressur gar nichts zu tun, und den richtigen Zeitpunkt zum Sprung muss jeder und jede selbst finden. Eigentlich geht es genau darum: selbst etwas finden.

Mit dem Führungskräftetraining bieten wir achtzehn leitenden Mitarbeitenden aus den Bereichen Werkstatt, Jugendhilfe und Wohnen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten als Vorgesetzte zu reflektieren, weiter zu entwickeln und Neues dazu zu lernen. Team- und Abteilungsleitungen aus den verschiedenen Bereichen haben für uns in der dezentralen und differenzierten Struktur unserer Angebote eine ganz wichtige Funktion. Sie sind nah dran an unseren Kundinnen und Kunden, sie sind Vorgesetzte vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sie pflegen die Kontakte hinein in das Gemeinwesen vor Ort, sie stehen mit ihrer Person und ihrem Namen in der jeweiligen Öffentlichkeit vor Ort für das, was Hephata ausmacht. Für Angehörige sind sie wichtige Ansprechpersonen, und fachlich sind sie verantwortlich für eine Reihe zentraler Prozesse in unserem Unternehmen.

Deshalb ist es uns wichtig, genau diese Menschen mit dem Führungskräftetraining bei den täglichen Anforderungen des Arbeitsalltags zu unterstützen.

Diese Maßnahme ist nicht neu und früher hieß sie „Talentschmiede“. **Neu aber ist in diesem Jahr, dass wir mit dieser Weiterbildung das Leitbild Hephatas für Mitarbeitende konkretisieren.** Ein paar Beispiele:

„Öffne dich für das Leben“, das bedeutet einen Blick auf den Menschen mit Behinderung im Spiegel der Zeit zu werfen. Von der „Irenpflege“ zur Inklusion.

„Wir achten den Menschen als Ebenbild Gottes“, das bleibt im Führungskräftetraining nicht für sich stehen, sondern wird gefüllt mit Impulsen zu Menschenbild und Gottesbild im diakonischen Arbeitsalltag.

„Wir arbeiten professionell“, dazu gehören Arbeitseinheiten zum Qualitätsmanagement genauso wie Fragen nach der Zusammenarbeit in der Stiftung zwischen ihren einzelnen Teilen. Wer macht eigentlich was?

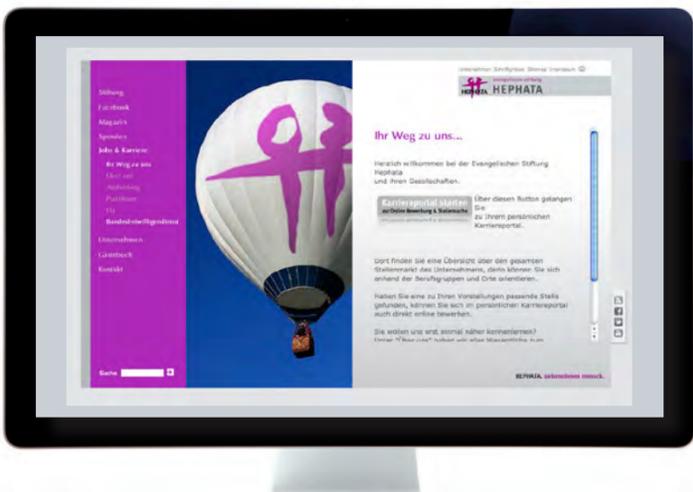
„Kundenorientierung zeichnet uns aus“. Erwartungen und Enttäuschungen, Akquise und Abgrenzung; unsere Führungskräfte lassen sich von Menschen mit Behinderungen, von Angehörigen und Kostenträgern ganz genau sagen, was diese von ihnen erwarten. Mit der konzeptionellen Umsetzung folgen wir dann der Leitbildaussage.

„Jeder Mensch kann einen Beitrag leisten“, das gilt für unsere Mitarbeitenden genauso wie für unsere Kundinnen und Kunden. Neue Methoden und Arbeitstechniken sollen es den Teilnehmenden erleichtern, für ihr Arbeitsfeld das richtige Handwerkszeug zu finden und zu nutzen.

„Wir sind Dienstgemeinschaft im Raum der Evangelischen Kirche“: langjährig leitende Führungskräfte coachen die Teilnehmenden in persönlichen Gesprächen über das ganze Jahr und begleiten den Lernprozess in aktiver Weise. So haben alle etwas davon.

Das Führungskräftetraining 2012 hat gerade begonnen, und wir sind gespannt auf die Lernerfahrungen, die die Teilnehmenden machen werden. Im Dezember werden wir im Abschlusskolloquium die Erfolge sehen und hören können. Sich selbst finden, sich selbst gut finden als Führungskraft, eigenen Stärken vertrauen und neue Ressourcen entdecken, das wäre ein tolles Ergebnis.

Sabine Hirte ist Diakonin und arbeitet seit 2010 als Geschäftsleitung der Hephata Wohnen gGmbH in der Stiftung.



Über das Bewerberportal werden alle Bewerbungen der jeweils bestimmten Stelle zugeordnet, zeitnah den beteiligten Vorgesetzten weiter geleitet und online im Dialog mit den zuständigen Personalreferenten bearbeitet. So sind zur Zeit alle 230 Vorgesetzten und Personalfachleute in Vernetzung miteinander tätig. Personalmanagement ist also bei weitem keine „One-man-show“, und bei der Entscheidungsfindung, fließen die Fachkenntnis des Berufsfeldes, die Kenntnis der regionalen Situation und die personalwirtschaftlichen Kompetenzen zusammen.

eigene Bewerberportal sondern inzwischen auch über zehn weitere Onlinestellenportale zugänglich. Anzeigen in Printmedien oder die frühere Werbung über die Arbeitsagentur haben damit deutlich an Bedeutung verloren.

Trotzdem hat bis heute die Face-to-Face-Beziehung ihre Bedeutung. Über Fachhochschul- oder Ausbildungsmessen in allen Regionen NRW tritt der Arbeitgeber Hephata gezielt mit relevanten Berufsgruppen in Kontakt. Dazu kommen die Möglichkeiten Mitarbeitende aus den Ausbildungsgängen



Online-Bewerbungen und deren interne elektronische Bearbeitung verkürzen die Reaktionszeit auf die eingegangene Bewerbung. Kurzfristig mit den Bewerbern in Kontakt zu kommen und zeitnahe Antworten schaffen einen positiven Eindruck. Auch die vielschichtigen Möglichkeiten vom Gespräch vorab bis zu Hospitationen, um die Arbeitssituation kennenzulernen, werden gerne genutzt. Sie bilden gute Ausgangssituationen, um geeignete Bewerber vom Unternehmen zu überzeugen, auch wenn es nicht in jedem Fall zur Einstellung kommt.

des Hephata-Berufskollegs – mit derzeit über 350 Studierenden – oder aus Praktikumskontakten, die sich bei Absolventen der Hochschule Niederrhein ergeben, zu rekrutieren.

Komme ich zurück auf die eingangs genannten Fragen **„Wie sind Sie auf die Stelle aufmerksam geworden?“** und **„Was hat Sie motiviert, sich bei der Evangelischen Stiftung Hephata zu bewerben?“** wird deutlich, dass die eigenen Mitarbeiter des Unternehmens Hephata zu den ganz wichtigen Quellen für die Bewerbungsinitiative zählen.



Hoher Anspruch – knappe Kassen

Besser und billiger?



Diese scheinbar widersprüchlichen Begriffspaare beschreiben äußerst zutreffend das Spannungsfeld, in dem sich die Eingliederungshilfe zurzeit befindet. Und die Herausforderungen, die sich aus dieser Situation ergeben, werden in Zukunft noch zunehmen. Fachlicher und politischer Weiterentwicklung stehen nur knappe Ressourcen gegenüber, hinzu kommen die Auswirkungen der demografischen Veränderungen.

Seit einigen Jahren gibt es in Nordrhein-Westfalen das Wohn- und Teilhabegesetz, das Menschen, die in einer Betreuungseinrichtung leben, mehr Rechte und Schutz gewähren soll. Das ist gut und richtig so. Die Menschen sollen möglichst nicht in Abhängigkeiten geraten, sondern ihr Leben soweit es geht nach eigenen Vorstellungen gestalten. Die Betreuungseinrichtungen müssen sich stärker mit den Wünschen ihrer Kunden auseinandersetzen und mehr Mitwirkung realisieren. Zudem bedarf es intensiver Abstimmungen mit den Prüfbehörden, die ordnungspolitisch den Schutz der Menschen in den Betreuungseinrichtungen zu gewähren haben. Auch das ist gut und richtig so, aber nach den praktischen Erfahrungen der letzten Jahre auch mit nicht unerheblichem zusätzlichem Aufwand verbunden – im Interesse der Menschen. Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die ja bekanntermaßen auch von der BRD ratifiziert wurde, stellt alle Akteure vor gewaltige Herausforderungen. An dieser Stelle geht es aber gar nicht einmal um den fernen Zustand einer inklusiven Gesellschaft, der sich vielleicht nach jahrzehntelangen

Prozessen erreichen lässt, sondern um ganz handfeste, operative Notwendigkeiten, die sich aus dem Recht auf Inklusion einerseits und dem fachlichen Anspruch nach Inklusion andererseits in der vor uns liegenden Zeit ergeben.

Zwei kleine Beispiele mögen dies erläutern. Eltern von Schülern und Angehörige unserer Kunden verlangen mit durch die UN-Konvention gestärktem Selbstbewusstsein und berechtigtem Anspruchsdenken inklusivere, wenn nicht inklusive Angebote. Dadurch stehen unsere Dienstleistungen auf dem Prüfstand. *Nicht nur:* entsprechen sie den Kundenwünschen, *sondern auch:* erfüllen sie die gesellschaftlich implizierte Anforderung zu mehr Inklusion beizutragen? Und dieses trifft nicht nur die Angebote der Leistungserbringer, sondern auch die Modelle der Sozialleistungsträger, denn **die UN-Konvention kennt zwar das Recht auf inklusive Bildung und freie Wahl der Wohnform, aber keine Klausel, die sagt, dass dieses nur zu erschwinglichen Preisen zu gewähren ist. Leider aber auch keine Klausel, die sagt wie zur Inklusion zusätzlich benötigte Infrastruktur zu finanzieren ist.**

Zu den bislang genannten extern bedingten Weiterentwicklungsperspektiven gibt es natürlich auch interne. In der inhaltlichen, fachlichen und unternehmerischen Auseinandersetzung mit den Kundenwünschen, den Angehörigenerwartungen, Gesetzesentwicklungen, politischer Willensbildung und auch mit der UN-Konvention entsteht natürlich auch interne Motivation an der Entwicklung mitzuarbeiten. Zurzeit finden in unserem Unternehmen aufgrund bevorstehender größerer organisatorischer Veränderungen Gespräche mit vielen leitenden Mitarbeitern statt, die in Zukunft Leitungsverantwortung in anderer, weiterentwickelter Form wahrzunehmen haben. Interessant ist das in diesen Gesprächen durchtragende **Mitarbeitermotiv: Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen und inklusive Gemeinwesenorientierung!** Das sind hohe Ansprüche an die Qualität der personenzentrierten Dienstleistungen und damit an die Qualität und Motivation der Mitarbeiter.

Wir wollen die geeignetsten Mitarbeiter für unsere Arbeit gewinnen und müssen und wollen einiges tun, um dieses zu erreichen, denn aufgrund der sich wandelnden Demographie werden in Zukunft immer mehr Menschen Assistenz benötigen, mindestens relativ gesehen **immer weniger werden diese Arbeit leisten können.** Wir werden es tendenziell mit einem Arbeitskräftemangel zu tun bekommen, der von anderer Qualität sein wird als der zum Teil schon heute

befürchtete Fachkräftemangel. Die Konkurrenz um Arbeitskräfte mit anderen Branchen wird zunehmen. Potentielle Mitarbeiter müssen frühzeitig angesprochen und auf unsere Branche orientiert werden.

Dazu wird es verstärkte Bemühungen im Bereich Freiwilliges Soziales Jahr, Bundes-Freiwilligen-Dienst und in der Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten geben müssen. Soweit scheint klar, dass große Herausforderungen vor uns liegen, um auch langfristig mit motivierten und geeigneten Mitarbeitern gute Assistenzdienstleistungen für unsere Kunden zu erbringen.

Der Attraktivität als Arbeitgeber wird in dieser Marktsituation eine zunehmende Bedeutung zukommen. Diskussionen über untertarifliche Bezahlung scheinen in diesem Kontext eher absurd. Auf der anderen Seite wird aber auch dem Ehrenamt eine andere und größere Bedeutung erwachsen. Hier gilt es, auch unter Inklusionsgesichtspunkten, ganz neue Ansätze zu entwickeln.

Bei den bislang skizzierten Herausforderungen darf man nicht aus dem Auge verlieren, dass es ja immer jemanden geben muss, der das alles bezahlt. In der Eingliederungshilfe ist das überwiegend mittelbar oder unmittelbar die Kommunale Familie, die verständlicherweise unter der Last der Ausgaben stöhnt, die jährlich anwachsen. Auch hier fordert die Demografie ihren Tribut: immer

mehr Menschen bedürfen Eingliederungshilfe, ohne dass sich die kommunalen Finanzen entsprechend mehren. Das finanzielle Problem wird also von Jahr zu Jahr größer, selbst wenn sich die Preise der Anbieter gar nicht erhöhen würden.

Die Anbieter ihrerseits sehen sich mit Tarif- und Sachkostensteigerungen konfrontiert, deren Refinanzierung sie sichern müssen. In NRW bieten die Sozialleistungsträger den Leistungserbringern eine Vergütungserhöhung an, die die zu erwartende Tarifierung nicht vollständig refinanziert, sondern quasi einen Selbstbehalt vorsieht, der durch Rationalisierung erwirtschaftet werden müsste.

Nun ist es aber so, dass im stationären Bereich an 365 Tagen 24 Stunden betreut wird. Das dauert genau ein Jahr, das kann man nicht schneller machen.

Das kleine Beispiel ist nicht polemisch gemeint, es soll aufzeigen, dass es quantitative Notwendigkeiten gibt, die gewisse Grenzen setzen. Es soll nicht ausschließen, dass in manchen Bereichen Optimierungen noch möglich sind. Vieles ist in der Praxis bereits umgesetzt worden, sei es in der Verschlankung und Automatisierung von Unterstützungs- und Nebenprozessen oder der Optimierung der Dienstplanung. Aber jedes dieser Vorhaben hat Effekte und führt an Grenzen.

Es soll aber explizit auch nicht gesagt werden, dass jede Verbesserung auch automatisch zu höheren Kosten führt. Teilweise genau im Gegenteil. „Billiger und besser“

ist deshalb gar keine so schlechte Zielrichtung. Es muss einem nur klar sein, dass es nicht überall geht. Das zu akzeptieren, hilft vielleicht die Erkenntnis, dass Eingliederungshilfe nicht nur Kostenfaktor, sondern auch Wirtschaftskraft in den Regionen ist, die tausende Arbeitsplätze schafft und sichert.

Dennoch: auch bei wechselseitigem Verständnis für die Situation des anderen werden die Verhandlungspartner das Problem allein nicht lösen. Es bedarf politischer Entscheidungen zu einer grundsätzlichen Reform der Eingliederungshilfe, einer Weiterentwicklung des Leistungsrechts in Anbetracht der UN-Konvention und finanzieller Unterstützung der Kommunen aus anderen Ebenen.

Aber eines sollte man sich, glaube ich, auch klar machen: wenn man Leistungen qualitativ und quantitativ ausweitet, zusätzliche Infrastruktur vorhalten muss und noch mehr Rechtsansprüche zu erfüllen hat, dann spricht nicht viel dafür, dass es unter dem Strich billiger wird.

Klaus-Dieter Tichy ist Dipl. Kaufmann und kaufmännischer Vorstand der Evangelischen Stiftung Hephata.

Weiterqualifizierung

– DIES FORDERT DIE INKLUSION!

Die Behindertenhilfe verändert sich. Sie verändert sich nicht nur aktuell, sondern hat dies im Laufe ihrer eigenen Geschichte stetig getan. Dass wir seit einiger Zeit von sogenannten Paradigmenwechseln oder Perspektivwechseln sprechen, hat vielleicht mit der Tatsache zu tun, dass sich das Tempo der Veränderungen beschleunigt hat. Nach den menschenverachtenden Ereignissen und Ermordungen von Menschen mit Behinderungen vor circa siebzig Jahren (also vor nicht einmal einer Generation!), haben sich die Leitbegriffe und institutionellen Bedingungen für Menschen mit Behinderungen stetig und grundlegend erneuert. Zunächst in einem enormen Ausbau von Sondereinrichtungen, später dann durch die Impulse des Normalisierungsprinzips, die Erfahrungen der italienischen demokratischen Psychiatrie, die bundesdeutsche Psychiatriereform und einer immer stärker wahrgenommene Selbsthilfe (zumindest in Kreisen, in denen man auf die Belange der Selbsthilfe, beispielsweise der sog. ‚Krüppelbewegung‘, auch wirklich hören wollte). Nach ersten Erfahrungen der Entospitalisierung und Deinstitutionalisierung haben sich viele Träger der Behindertenhilfe, nicht zuletzt auch die Evangelische Stiftung Hephata, auf den Weg der Veränderungen begeben, ein Prozess der, wenn er einmal begonnen hat, eigentlich nie zu Ende gebracht werden kann, da ein solchermaßen gestalteter Prozess ein dynamischer ist, der immer wieder neu reflektiert und kritisch begleitet werden will.

Die oben skizzierten Veränderungsprozesse in der Behindertenhilfe gehen aber nicht mit bloßen verwaltungstechnischen und institutionsbezogenen Veränderungen ein-

her, sondern erfordern auch ein Bewusstsein dafür, die Beteiligten in diesem Prozess ‚mitzunehmen‘. Der Fokus dieses Beitrages soll demnach auf den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe liegen. Es soll der Frage nachgegangen werden, was Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen, können sollten und womit sie sich auseinandersetzen hätten, wenn die zentralen Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention nach einer Gestaltung inklusiver Strukturen und der Verhinderung von Ausschluss umgesetzt werden sollen.

Weiterqualifizierungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wären auch ohne die UN-Behindertenrechtskonvention ein wichtiges Thema, jedoch erscheint im Spiegel der Konvention die Richtung einer solchen Forderung nach Weiterqualifikation klarer: Die Gestaltung inklusiver Strukturen und die Verhinderung von Ausschluss erfordert ein verändertes Profil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Behindertenhilfe und dieser Prozess hat gerade erst begonnen.

Um die in der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschriebenen Rechte einzufordern und beispielsweise das elementare Bedürfnis nach Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderung umzusetzen, benötigen diese eine kompetente Unterstützung und Begleitung durch professionelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Veränderte fachliche Anforderungen in der Begleitung von Menschen mit Behinderung erfordern Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen von Mitarbeitenden, die auch in Weiterqualifikationen Eingang fin-

den müssen. Vor diesem Hintergrund sollten die Veränderungen der beruflichen Qualifikation an die Anforderungen für das berufliche Handeln angepasst werden, um den Anspruch auf Selbstbestimmung und Teilhabe in inklusiven Strukturen gemeinsam mit den Menschen mit Behinderung umsetzen zu können. Ein solches Weiterqualifizierungsangebot sollte ein Lernspektrum zur Integration des Konzeptes der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung in den beruflichen Alltag von Fachkräften in der ambulanten und stationären Behindertenhilfe anbieten.

Eine Weiterqualifizierung, die sich an den oben genannten Leitbegriffen zu orientieren hätte, sollte wesentliches Fachwissen aus der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion zur Begleitung von Menschen mit Behinderung und Erfahrungswissen vermitteln. Darüber hinaus muss immer auch Raum zur Reflexion eigener Grundhaltungen und Einstellungen, die in Arbeitsfeldern der Behindertenhilfe unverzichtbar sind, gegeben sein.

Eine Weiterqualifizierung im Kontext von Inklusion, Selbstbestimmung und Teilhabe sollte u.a. folgende Ziele in den Mittelpunkt rücken:

- Erweiterung und Vertiefung von Fachwissen;
- Reflexion der beruflichen Identität durch die Klärung des eigenen beruflichen Standortes und der eigenen Rolle im alltäglichen beruflichen Handeln;
- Förderung der eigenen Kompetenzen und Möglichkeiten / Erkennen der eigenen Grenzen;
- Weiterentwicklung von Handlungskompetenzen zur Lösung von Problemlagen;
- Vertiefung der Fähigkeiten zur Fremd- und Selbstwahrnehmung / Reflexion und gegebenenfalls Veränderung der Beziehungen zu Klientinnen/Klienten und zu Kolleginnen/Kollegen;
- Erweiterung der sozialen, personalen und Methoden-Kompetenzen.

Die möglichen Inhalte einer solchen Weiterqualifizierung können hier nur skizziert werden, müssen aber Aspekte der folgenden Themenschwerpunkte umfassen:

- Auseinandersetzung mit dem Konzept der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung;
- Auf- und Ausbau professioneller Haltungen, Werte und Normen im Kontext der Gestaltung inklusiver Strukturen;
- Auf- und Ausbau professioneller Kompetenzen (Schlüsselqualifikationen) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- Aneignung von Grundlagen kommunikativer Prozesse: bspw. Kompetenzen in Beratung und Gesprächsführung;
- Auseinandersetzung mit den Konzepten Empowerment und Netzwerkarbeit;
- Aneignung von Fähigkeiten zur Gestaltung von Beteiligungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung am Teilhabe-/ Hilfeplanverfahren;
- Auseinandersetzung mit dem Konzept der sozialräumlichen Orientierung bei der Gestaltung von Hilfen für Menschen mit Behinderungen.

Das klingt nach hohem Anspruch und zweifelsohne ist dies auch ein hoher Anspruch. Dies sollte keinesfalls so aufgefasst werden, dass dies alles sofort und gleichzeitig zu geschehen hätte. Vielmehr ist es zunächst unerlässlich, dass solche Kompetenzerweiterungen nicht bloß von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gefordert werden, sondern dass diese auch Gelegenheiten, Möglichkeiten und konkrete Angebote der Weiterqualifizierung erhalten, um sich mit den oben genannten Veränderungsprozessen aktiv auseinandersetzen zu können.

Ein Träger der Behindertenhilfe muss diese Ziele und die Notwendigkeit von Weiterqualifizierungen auch erkennen und mittragen, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ständig mit neuen Anforderungen konfrontiert werden, sondern auch Gelegenheiten und ganz konkrete Angebote dazu erhalten, dies auch in ihre ganz eigene und persönliche (Weiter-)Professionalisierung „einzubauen“. Dies geschieht alles in einer Zeit, in der einerseits die Forderungen aus der UN-Behindertenrechtskonvention einzulösen sind, andererseits das Feld der Behindertenhilfe mit unsicheren ökonomischen Rahmenbedingungen konfrontiert ist (Stichwort: Zukunft der Eingliederungshilfe). Dazu gesellt sich eine gesellschaftliche Realität, die sich eben noch nicht durch das Vorhandensein eines inklusiven Gemeinwesens auszeichnet, sondern durch (auf vielen Ebenen beobachtbare) Spaltungsprozesse gekennzeichnet ist, die die Gestaltung inklusiver Strukturen behindern und Ausschluss nicht immer verhindern können. In diesem enormen Spannungsfeld wäre eine oben skizzierte Weiterqualifikation zu denken und diese Spannungen müssen thematisiert, ausgehalten und immer wieder neu angegangen werden.

Prof. Dr. Erik Weber lehrt „Integrative Heilpädagogik/Inclusive Education“ an der Evangelischen Hochschule Darmstadt.

„Ich lass mich gerne herausfordern!“



Text: Barbara Gieseler Fotos: Udo Leist

Dieter Köllner: Ein Mann, der sich bei Hephata verwirklichen konnte

„Es gibt keine größeren Herausforderungen als unsere Kids“, sagt Dieter Köllner, Leiter der Jugendhilfe bei Hephata seit 1996. Es passt, dass an einer Wand das Foto der Boxerin Ina Menzer und knallrote Boxhandschuhe hängen. Dieter Köllner ist kein Schreibtischtäter, und dennoch strategisch denkend.

Es kann sein, „dass ich in einer Wohngruppe Frühdienst, anschließend mit Vertretern von Landschaftsverband und Landesjugendamt spreche, eine Krisenintervention mache, wo ein jugendlicher aggressive Durchbrüche hat“, beschreibt Dieter Köllner einen typischen Arbeitstag. Ihm und seinen Stellvertretern ist es wichtig, dass „wir noch ein Standbein in der Praxis haben. Natürlich managen wir die Hephata Jugendhilfe, die Führung braucht und bekommt.“ Doch „die Einsätze in der operativen Einheit büße ich abends oder am Wochenende am Schreibtisch ab“. Dieses Jahr ist der 56jährige, jugendlich wirkende Dieter Köllner 30 Jahre bei Hephata. Immer wieder wurde er gefragt, ob er Häuser neu strukturieren könne.

Er wuchs bei Wegberg auf, war als Kind Messdiener, arbeitete in der katholischen Jugend, bei den Pfadfindern. Die Wurzeln seiner Liebe zu Kindern. Zunächst aber besuchte Dieter Köllner die höhere Handelsschule und wurde Industriekaufmann. Als Zivi baute er bei Hephata einen Abenteuerspielplatz aus, kündigte den Kaufmannsjob - und blieb. Nach dem Studium der Sozialpädagogik kehrte er zurück: Hephata bot ihm an, Mitarbeiter in einem Wohnheim für geistig behinderte Erwachsene zu werden. Später übernahm er eine besonders schwierige Wohngruppe und wieder handelte er innovativ: Er brachte Männer, die noch nie alleine das Hephata-Gelände verlassen hatten, dazu, in Kleingruppen Bus zu fahren, aus einer Telefonzelle anzurufen und sicher zurückzukommen: „Ich fand am besten, wie die Männer sich gefreut haben“, erinnert er sich, aller Risiken bewusst.

1989 wurde er stellvertretender Leiter im damaligen Lernbehindertenbereich, übernahm ein Haus mit mehreren Wohngruppen. Er fand viel Gewalt vor: Jugendliche bedrohten Mitarbeiter mit dem Messer. Dieter Köllner öffnete das Haus für Frauen und Mädchen, gründete Sport- und Beschäftigungsgruppen. Mit einem äußerst schwierigen Jungen strampelte er eine dreitägige „Grenztour“ auf dem Fahrrad ab. Was treibt ihn an? „Die Not! Wenn eins meiner Kinder oder Enkel in so eine Einrichtung müsste, dann möchte ich, dass sie es so gut haben wie jetzt!“ Daher „sollten wir anstreben bei Hephata, dass die Wohn- und Lebensverhältnisse so normal wie möglich sind.“ Inklusion nennt man es heute, für Köllner schon immer eine Selbstverständlichkeit. Vor 12 Jahren machte er eine Zusatzausbildung zum Boys- und Box Instructor, nutzt das Boxen seither als pädagogisches Medium. „Wir arbeiten mit hoch traumatisierten Kindern, die sexuell missbraucht wurden, mit massiven Gewalt Erfahrungen oder Vernachlässigungen“. Diese Kinder profitieren vom Box-Sport: Sie lernen „Nehmer-Qualitäten“, sagt Dieter Köllner, „zielgerichtetes Handeln, taktisch vorzugehen, sich zuschützen“. Da riskiert er auch schon mal selbst ein blaues Auge.

Durch den von der Praxis her kommenden Führungsstil, aufgeschlossen neuen Ideen und Konzepten gegenüber steht die Hephata Jugendhilfe heute für Innovation und Weiterentwicklung.

Als Dieter Köllner sich einst als Zivi bei Hephata vorgestellt hatte, ist er rausgegangen mit dem Gefühl **‘So einen Job willst Du mal haben’**. Heute ist er Leiter der Jugendhilfe: „Ich habe genau das und noch viel mehr bekommen. Das, was ich heute mache, ist schon die Erfüllung meines Jugendtraums“.

Barbara Gieseler



Text: Barbara Gieseler Fotos: Britta Schmitz



„Kein Tag ist wie der andere“

Nadja Sanders: Eine Chefin mit Herzenswärme



„Da haben Sie genau dasselbe Empfinden wie ich auch damals hatte“, freut sich Nadja Sanders, als ich ihr sage, wie hell und freundlich ich die Atmosphäre hier empfinde. Sie zeigt mir die Werkstatträume an der Freiligrathstraße in Mönchengladbach. Erst ein halbes Jahr ist sie hier, aber es wirkt, als hätte sie nie etwas anderes gemacht.

Man spürt ihre Freude über das, was hier geschaffen wird. Nadja Sanders ist Chefin von zwei Werkstätten mit Arbeitsplätzen für etwa 190 psychisch kranke Menschen und 30 Angestellte von Hephata.

Hier an der Freiligrathstraße werden sehr unterschiedliche Tätigkeiten ausgeführt: Im Lettershop kuvertieren die Menschen Post, nebenan falten sie Präsentationsmappen oder prüfen Kosmetikartikel auf Fehler. „Sämtliche Parfümerien aus Deutschland und Österreich schicken ihre Retouren von L’Oréal-Produkten zu uns“, erklärt Nadja Sanders. Außerdem gibt es noch eine Druckerei und Computerarbeitsplätze. Zettel weisen auf die wöchentlichen Gruppengespräche hin. „Klare Tagesabläufe und feste Zeiten sind ganz wichtig für unsere Mitarbeiter“, sagt Nadja Sanders, „die Anforderungen hier sind etwas anders als in anderen Werkstätten, denn hierhin kommen auch studierte Leute, die psychisch erkrankt sind und auf dem ersten Arbeitsmarkt schon Berufserfahrungen hatten.“

Der Wunsch nach Teamarbeit zieht sich durch Nadja Sanders Berufsweg wie ein roter Faden: Nach dem Abitur hat sie Sozialpädagogik studiert. Die Arbeit mit alten und behinderten Menschen liegt ihr: „Meine Eltern hatten ein Altenpflegeheim.“

Nach dem Studium war sie in der stationären Alten- und Behindertenhilfe selbständig; ab 2009 als Auditorin, hat sie Einrichtungen und Kliniken zertifiziert. Aber die Arbeit im Team hat ihr sehr gefehlt.

So bewarb sie sich 2010 bei Hephata als Abteilungsleiterin einer Werkstatt für geistig und körperlich behinderte Menschen. Im November hat sie angefangen. Seit August 2011 ist sie nun sogar Betriebsstättenleiterin. Das ging schnell und Nadja Sanders ist dankbar für den Vertrauensvorschuss. „Ich bin von Anfang an auf Kollegen gestoßen, die immer für mich da waren. Das ist total schön.“

Wichtig ist ihr, dass die Mitarbeiter sich wohl fühlen! Ihre eigene Rolle sieht sie darin, auf manches einen anderen Blickwinkel zu richten, ihren Mitarbeitern Vertrauen zu geben. Führung versucht die 41jährige demokratisch umzusetzen. „Aber es gibt auch Situationen, in denen man Orientierung geben muss“, sagt sie, klare Ansagen sind kein Problem für sie.

Nadja Sanders schätzt ebenso wie Dieter Köllner ihren großen Entscheidungsspielraum. Und: „Wir haben ein gutes Besprechungswesen, so dass Informationen auch immer dahin kommen, wo sie hin müssen“.

Nadja Sanders liebt ihre Arbeit! Solche besonderen Momente wie diese berühren die warmherzige Frau tief: „Ein Mann, der noch relativ neu ist, spricht nicht. Jedenfalls nicht außerhalb seiner Familie.“ Es sei schwer, mit ihm in Kontakt zu treten, erzählt sie. Doch „eines Morgens kommt der junge Mann zu mir rein, schließt die Tür hinter sich und sagt: ‘Guten Morgen, Frau Sanders!’ Das war schon sehr ergreifend“.

Barbara Gieseler arbeitet seit 26 Jahren als freie Journalistin und lebt in Krefeld.

Leute... ...das ist cool!

Text: Sarah Rinnert Fotos: fotolia



Max (19 Jahre) absolviert seit dem 1. Oktober 2011 ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) als Integrationshelfer für Kinder mit Behinderung im Ambulanten Unterstützungsdienst der Stiftung Hephata. Er begleitet den 12-jährigen körperbehinderten Klaus an einer Regelschule in Mönchengladbach. Max begleitet und unterstützt Klaus bei der Bewältigung des Schulalltages.

Das FSJ ist eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit, in der die Freiwilligen eine Vergütung in Höhe von ca. 350 Euro im Monat erhalten. Die Beiträge zur Sozialversicherung übernimmt die Einsatzstelle vollständig.

Dieses Jahr ab Juli stellt Hephata ca. 80 Praxisplätze für ein Freiwilliges Jahr zur Verfügung. Es besteht neben dem **FSJ** auch die Möglichkeit, den **Bundesfreiwilligendienst** oder ein **Jahrespraktikum** zu absolvieren. Je nach persönlichem Interesse und Belangen wird die geeignete Vertragsform gewählt.

Für Max ist jetzt schon eines klar: Das FSJ hat ihn persönlich entwickelt, sein Selbstbewusstsein und seine Kommunikationsfähigkeit gestärkt. Dazu kommt, dass er im FSJ viele junge Menschen kennengelernt hat, interessante Seminartage bei der Diakonie verbringt, eine Vergütung erhält und einfach Spaß an der Arbeit und im Umgang mit Menschen hat.

Sarah Rinnert ist Personalreferentin der Evangelischen Stiftung Hephata und hat einen Aufgabenschwerpunkt in den Bereichen Freiwilliges Soziales Jahr und Bundesfreiwilligendienst.

Wie kommt ein junger Mann auf die Idee, sich nach seinem Abitur freiwillig sozial zu engagieren?

Max wollte das Freiwillige Soziale Jahr nutzen, um sich beruflich zu orientieren und prüfen, ob der soziale Bereich seinen Vorstellungen entspricht. Häufig wird ein Freiwilliges Jahr genutzt, um Zugang zu Berufen im sozialen Bereich zu erhalten. Jungen Menschen wird ermöglicht, Einblicke zu erhalten, etwas Neues auszuprobieren und Erfahrungen zu sammeln. Ein Freiwilliges Soziales Jahr wird auch als Wartesemester an den Universitäten anerkannt.

Max ist sich noch unschlüssig, für welchen Berufsweg er sich entscheiden wird. Er ist sich aber sicher, dass ihm das FSJ in seinen sozialen Kompetenzen stärkt. Dazu zählen Kommunikations-, Kooperations-, Kritik-, Konflikt- und Teamfähigkeit.

Viele Arbeitgeber in der freien Wirtschaft setzen bei ihren Auszubildenden und Uni-

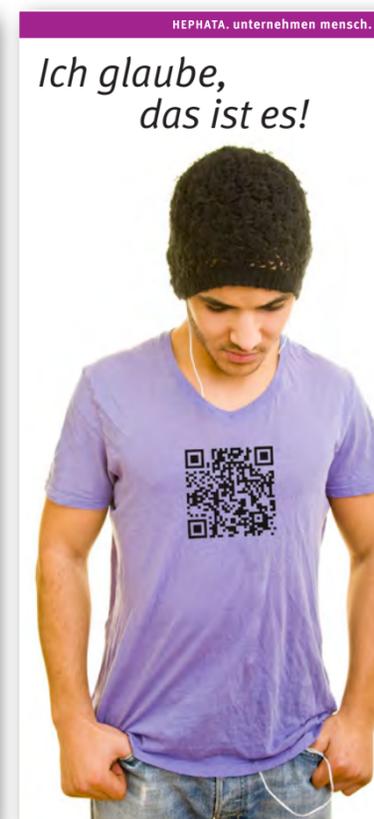
versitätsabsolventen soziale Kompetenzen voraus, ohne diese speziell zu fördern.

Nicht nur im Ambulanten Unterstützungsdienst werden FSJler eingesetzt, weitere Einsatzstellen sind zum Beispiel die Werkstätten für Menschen mit Behinderung und Wohngruppen. Dort werden Menschen mit Behinderung in ihrem Arbeitsumfeld bzw. Lebensalltag begleitet. Auch besteht die Möglichkeit, das FSJ in einer anderen Region wie zum Beispiel Mettmann, Meerbusch oder dem Rhein-Erft-Kreis zu absolvieren.

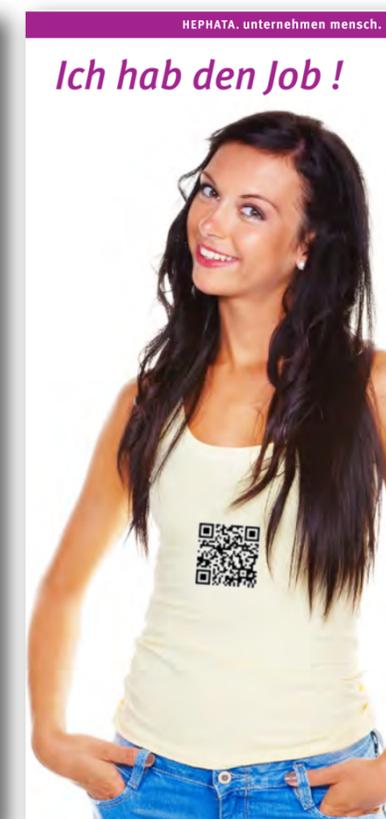
Das **FSJ** und der **Bundesfreiwilligendienst** (BFD) werden von Hephata in Kooperation mit dem Diakonischen Werk angeboten. Hephata ist die Einsatzstelle und die Diakonie organisiert neben den Bildungstagen (25 Bildungstage im Jahr) die administrativen Aufgaben (Verträge, Abrechnung, Unfallversicherung, Sozialversicherung, Zeugnisse, Bescheinigungen etc.).



Ich freu mich drauf!



Ich glaube,
das ist es!



Ich hab den Job!

Neun gute Gründe für ein Freiwilliges Soziales Jahr

- Soziales Engagement:
„Ich möchte anderen helfen und Verantwortung übernehmen.“
- Persönlicher Gewinn:
„Ich möchte meine persönlichen Fähigkeiten testen und meine Kompetenzen weiterentwickeln. Mein Engagement bringt mir etwas für mein späteres Leben.“
- Lust auf Neues:
„Ich will etwas Neues kennenlernen, meine Grenzen testen.“

- Berufliche Orientierung:
„Ich weiß noch nicht, was ich werden will und möchte mich im sozialen Bereich ausprobieren, soziale Berufe kennenlernen und meine Chancen verbessern.“
- Freiwilligkeit:
„Ich tue es, weil ich es will, und nicht, weil es mir jemand vorschreibt. Ich bestimme selbst, wann, wie lange und wo ich etwas mache.“
- Spaß und Gemeinschaft:
„Ich möchte mit anderen zusammen etwas erleben. Die Arbeit muss abwechslungsreich und interessant sein.“

- Bildung:
„Ich entwickle mich mit anderen zusammen weiter. Ich lerne Neues kennen – über meine Tätigkeit hinaus. Ich bekomme Anregungen, die meinen Horizont erweitern. Ich lerne meine Stärken kennen und teste meine Grenzen aus.“
- Begleitung:
„Bei Problemen werde ich nicht allein gelassen.“
- Gesellschaftliche Anerkennung:
„Ich werde gebraucht, mein Engagement wird positiv gesehen und ist etwas wert.“

Weitere Informationen finden Sie unter www.hephata-mg.de.



Ein Beitrag zur Inklusion – Weiter durch Bildung

Das Hephata Berufskolleg



Derzeit wird das Hephata Berufskolleg an der Schwalmstraße um ein Gebäude erweitert.

Am Berufskolleg der Evangelischen Stiftung Hephata nehmen Projekte zur Leitidee der Inklusion seit einiger Zeit breiten Raum ein. So beschäftigte sich ein Projekt mit einem gemeinsamen Sportangebot für Kinder mit und ohne Behinderung. Dazu wurden in Düsseldorf eine Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung und eine Grundschule gesucht, die mit jeweils einer Klasse an dem Angebot teilnehmen. Die Schüler erlebten sich dabei als Teil eines Sozialgefüges. Dieses Projekt hat, wie viele andere auch, Folgewirkungen. Die beteiligten Schulen wollen das Projekt im nächsten Schuljahr wiederholen. Damit tragen die Projekte im Rahmen der Ausbildung zum Heilerziehungspfleger zu nachhaltigen Veränderungen bei.

Das **Hephata Berufskolleg** an der Schwalmstraße in Mönchengladbach umfasst eine Fachschule des Sozialwesens mit der Fachrichtung Heilerziehungspflege, eine zweijährige Berufsfachschule im Berufsfeld Sozial- und Gesundheitswesen und das Angebot einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation mit dem anerkannten Abschluss „geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“.

Das Angebot des Berufskollegs umfasst:

...die Ausbildung zum anerkannten Heilerziehungspfleger

Die Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/ zum Heilerziehungspfleger erfolgt berufsbegleitend über drei Jahre.

Berufsfeld: Staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerinnen sind die sozialpädagogischen und pflegerischen Fachkräfte in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen.

Arbeitsfeld: Als Heilerziehungspfleger kann man in unterschiedlichen Arbeitsfeldern tätig sein, beispielsweise in der Frühförderung, in integrativen und Sonderkindergärten, in Förderschulen, Wohngruppen oder Werkstätten für Menschen mit Behinderung und in der ambulanten Betreuung. Die Arbeitsfelder beziehen sich auf die gesamte Lebenswelt und umfassen die Bereiche Wohnen, Arbeit, Bildung und Freizeit.

Abschluss: Staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerin mit der Möglichkeit zum Erwerb der Fachhochschulreife.

Anerkennung als Pflegefachkraft, mit einer praktischen Berufserfahrung von zwei Jahren, wenn in ambulanten Pflegeeinrichtungen, in denen überwiegend behinderte Menschen gepflegt und betreut werden, gearbeitet wird.

...den Aufbaubildungsgang „Beratung und Anleitung in der Pflege“ (geplant)

Im kommenden Schuljahr beabsichtigt das Berufskolleg den Aufbaubildungsgang „**Fachkraft zur Beratung und Anleitung in der Pflege**“ ergänzend in das Schulangebot aufzunehmen. Der Aufbaubildungsgang richtet sich dabei an Absolventen einer Fachschule für Heilerziehungspflege. Der Aufbaubildungsgang wird in zwei Phasen angeboten.

In Phase 1 ist das Wahlpflichtmodul 1 für alle Teilnehmenden verbindlich, die ihre Ausbildung im Bildungsgang Heilerziehungspflege absolviert haben. Hier werden umfassende fachwissenschaftliche und fachpraktische Kenntnisse in der Pflege vermittelt.

In Phase 2 werden in vier aufbauenden Modulen (im 4. Modul Projektarbeit) die notwendige Beratungskompetenz, die sowohl von beratenden und anleitenden Pflegefachkräften in der Eingliederungshilfe nach § 54 SGB XII als auch von Pflegeberatern nach § 7a SGB XI nachzuweisen sind, vermittelt. Die Ausbildung umfasst insgesamt 600 Unterrichtsstunden. Der Unterricht soll berufsbegleitend an einem Schultag pro Woche über den Zeitraum von eineinhalb Jahren im Berufskolleg stattfinden.

...die Ausbildung zur staatlich geprüften Heilerziehungshelferin

Die Ausbildung zur Heilerziehungshelferin/ zum Heilerziehungshelfer dauert zwei Jahre und ist ebenfalls praxisorientiert ausgerichtet.

Berufsfeld: Staatlich anerkannte Heilerziehungshelfer sind sozialpädagogisch und pflegerisch ausgebildete Mitarbeiter der Behindertenhilfe. Sie wirken überwiegend in der assistierenden Begleitung, Beratung, Förderung und Pflege von Menschen mit Behinderung mit.

Arbeitsfeld: Die Arbeitsfelder der Heilerziehungshilfe beziehen sich auf die gesamte Lebenswelt von Menschen mit Behinderung und umfassen die Bereiche Wohnen, Arbeit, Freizeit und Bildung.

Abschluss: Staatlich geprüfte Heilerziehungshelfer. Bei dem Bildungsgang Heilerziehungshilfe handelt es sich um eine landesrechtlich geregelte schulische Ausbildung an der Berufsfachschule des Berufskollegs mit der Möglichkeit, zusätzlich den mittleren Bildungsabschluss (FOR) zu erlangen. Nach erfolgreichem Abschluss des Bildungsganges besteht die Möglichkeit, die dreijährige Fachschule für Heilerziehungspflege zu besuchen.

...die integrierte Ausbildung zum staatlich geprüften Heilerziehungshelfer und zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (FAB)

Berufsfeld: Die Anerkennung einer jeden Werkstatt für Menschen mit Behinderung hängt unter anderem auch von dem Nachweis ab, dass die angestellten Mitarbeiter entsprechend qualifiziert sind (Werkstättenverordnung). Heilerziehungshelfer sind sozialpädagogisch und pflegerisch ausgebildete Mitarbeiter in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung. Die integrierte Ausbildung richtet sich an Gruppenleiterinnen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, die eine fundierte sonderpädagogische Zusatzqualifikation erwerben wollen.



- **Fachschule des Sozialwesens**
Fachrichtung Heilerziehungspflege
- **Berufsfachschule für Heilerziehungshilfe**
Staatlich anerkannt - Telefon 0 21 66 - 92 42 93

Kontakt: Berufskolleg der Evangelischen Stiftung Hephata, Schwalmstraße 206, 41238 Mönchengladbach
Tel: 0 21 66 - 92 42 93 -94; Fax: 0 21 66 - 92 42 95
annette.recker-metz@hephata-mg.de
www.hephata-bildung.de

Perspektivisch wird sich das Berufskolleg noch breiter aufstellen. Nachdem im Sommer 2012 die Eröffnung des Erweiterungsbaus ansteht und dadurch ein für die steigenden Schülerzahlen notwendiges Raumangebot geschaffen wird, soll bald auch ein weiterer Bildungsgang folgen.

„Um dem Fachkräftemangel in der Jugendhilfe entgegenzuwirken, wollen wir zusätzlich zum bestehenden Angebot einen Bildungsgang ‚Sozialpädagogik‘ errichten. Die Inhalte sollen dabei schwerpunktmäßig auf die Arbeit in der Jugendhilfe ausgerichtet sein“, gibt Schulleiterin Annette Recker-Metz einen Ausblick auf die Zukunft des Berufskollegs im Unternehmen.

Karsten Bron ist Jurist und stellvertretender Leiter des Berufskollegs der Evangelischen Stiftung Hephata.

Quartier am Vituspark – 3. Bauabschnitt hat begonnen

Dass sich das Quartier am Vituspark zu einem belebten neuen kleinen Stadtteil entwickelt – davon konnten sich am 30. März dieses Jahres interessierte Bürger, alte und neue Bewohner und die lokale Presse bei einer urigen Baustellenfeier überzeugen. Die „projektentwickler wohnen 2030“ hatten eingeladen, um bei Grillwürstchen, Kartoffelsalat und kühlem Bier die Baufortschritte zu präsentieren.

Hier die verschiedenen Haustypen:

Gartenhofhaus (eingeschossig oder zweigeschossig, Wohnfläche zwischen 105 und 165 Quadratmeter), Patiohaus (Einfamilienbungalow, Wohnfläche 125 Quadratmeter), Campushaus (Wohnungen zwischen 53 und 132 Quadratmeter) und das Reihnhaus (vollunterkellerte Wohnfläche bis zu 143 Quadratmeter).

Sonja Zeigerer

Sie haben Interesse an einem neuen Zuhause im Quartier am Vituspark? Dann melden Sie sich gerne bei Achim Händelkes: Tel.: 0 21 61 - 246 - 2730 oder achim.haendelkes@hephata-mg.de



3. Bauabschnitt am Vituspark

Ein Projekt, das Schule machen sollte

Die dm-Drogerie-Märkte schicken ihre Auszubildenden in Unternehmen, die nachhaltig arbeiten. So hospitierte Michelle Finken (20) im Hephata Garten-Shop, Dahler Kirchweg. Dort zeigte ihr Mitarbeiter Andreas Bülbring (29) u. a. wie Pflanzenabfälle kompostiert werden. Jetzt machte er einen Gegenbesuch im dm-Markt an der Stresemannstraße. Dort wurde über das Projekt informiert und Kinder konnten Pflanztpöfe einsäen und mitnehmen.



NAMEN UND NEUIGKEITEN

Neues Wohnhaus in Oberhausen

Frisches Grün

„Dieses Wohnhaus ist in meinen Augen ein Vorzeigebispiel für Wohnen nach Wunsch“



12 Damen und Herren sind im November 2011 in das neue Hephata-Haus an der Johann-Tombes-Str. 2 in Oberhausen eingezogen. Am 31. März 2012 feierten sie mit vielen Gästen ihr Einzugsfest. Im Rahmen dieses Festes führte Bürgermeisterin Elia Albrecht-Mainz aus:

„(...) Das Richtfest im Mai letzten Jahres, meine Damen und Herren, durfte ich bereits mitfeiern. Insofern war ich natürlich interessiert und sehr gespannt, wie es denn ausschaut, Ihr fertiges, neues Zuhause. Schön ist es geworden – so jedenfalls mein erster Eindruck. (...) Menschen mit Behinderungen sind Persönlichkeiten mit den gleichen Gefühlen und Erwartungen wie alle anderen auch. Hinzu kommt: Den Alltag selbstbe-

stimmt gestalten zu können, stärkt sie sicherlich in ihrem Selbstbewusstsein und fördert zudem bestimmt auch vielerlei Kompetenzen, wie Kommunikation, Wahrnehmung und Motorik. Die Evangelische Stiftung Hephata trägt diesem Grundsatz Rechnung, indem sie die Menschen mit ihren individuellen Bedürfnissen und Wünschen in den Mittelpunkt stellt. Sie macht passgenaue Angebote, wie auch mit diesem Wohnprojekt hier in Holten. Dieses Wohnhaus, verehrte Anwesende, ist in meinen Augen ein Vorzeigebispiel für Wohnen nach Wunsch, mit den Hilfen, die die Bewohnerinnen und Bewohner brauchen, und zugleich ist es ein Bekenntnis auf dem Weg zum normalen Miteinander von behinderten und nichtbehinderten Menschen. Ich gratu-



Bürgermeisterin Elia Albrecht-Mainz

liere dem Stiftungsvorstand und allen Projektbeteiligten nochmals sehr herzlich im Namen der Stadt Oberhausen zur erfolgreichen Realisierung und bedanke mich ebenso herzlich für die stets offene und verlässliche Zusammenarbeit.“

Ein neuer Fußballplatz für alle

Das Düsseldorfer Unternehmen Audicon spendet 2000 Euro für eine Kunstrasenanlage.

Kleine Ursache – große Wirkung: bei einem sommerlichen Fußballturnier in Hardt, an dem Hephatas Fußballerinnen teilnahmen, stellten Spielerinnen und Betreuerin fest: „Wir brauchen ein Tor.“ Auf dem Stiftungsgelände wurde nämlich bisher draußen nur auf einer Wiese ohne feste Tore trainiert. Der Wunsch stieß auf viel Zustimmung und aus den Toren wurde in der Planung dann ein ganzer Fußballplatz mit Kunstrasen, festen Toren und Banden. **Inklusiv, nicht exklusiv:** ein Fußballplatz für alle, den Menschen mit und ohne Behinderung, Bewohner, Mitarbeiter und Gäste nutzen können.

Das ist allerdings nicht ganz billig: 65.000 Euro kostet ein solcher Platz alles in allem. Deshalb werden schon seit einiger Zeit Spenden für dieses Projekt gesammelt. Die Düsseldorfer Firma Audicon, ein Unternehmen, das Softwarelösungen für prüfende Berufe wie Steuer- oder Wirtschaftsprüfer anbietet, hat jetzt einen Scheck über 2000 Euro überreicht, mit dem die geplante Fußballarena ein gutes Stück voran kommt.

Es ist eine Weihnachtsspende: die Mitarbeiter verzichteten auf die üblichen Geschenke, stattdessen ging das Geld an Hephata. Audicon hat Hephata ausgewählt, weil es durchaus eine persönliche Beziehung zwischen Unternehmen und Stiftung gibt: die Tochter einer inzwischen leider verstorbenen Vertriebsrainerin lebt in einem Hephata-Wohnhaus.

Franka Janßen und Henning Mettge von der Firma Audicon überbrachten die Spende und konnten den für die Fußballanlage ausgeguckten Platz in Augenschein nehmen: eine Wiese im Herzen des Kerngeländes, auf der bis vor zwei Jahren eines der Anstaltsgebäude aus den 1930er Jahren stand. Auch Teamkapitän Nicola Brings war dabei und freut sich schon auf die Eröffnung des Platzes. „Draußen zu spielen ist viel besser“, meint sie und zeigte mit Teamkollegin Nathalie ihr Können beim gemeinsamen Kicken.



Bis zum 24. Juni soll der neue Fußballplatz fertig sein, auch wenn die Spenden die Gesamtkosten noch nicht abdecken. „Die Stiftung wird den Rest übernehmen, denn ein inklusiver Fußballplatz ist ein wichtiges Anliegen für uns“, stellt Joachim Händelkes, Leiter der Hephata-Bauabteilung fest. Neben dem Fußballplatz wird übrigens ein Bouleplatz angelegt – für abwechslungsreiche Pausen wird ab Sommer gesorgt sein.



Korrektur zur Ausgabe 28, November 2011, Seite 18

Sehr geehrte Leserinnen und Leser, in die Notiz „Prof. Dr. Johannes Degen feierte 70 Geburtstag“ hatte sich leider ein Fehler eingeschlichen. Eine Textzeile war beim Layout versehentlich entfallen. Dies bitten wir zu entschuldigen.

Richtig musste es im Text heißen:

(...) Er gab wesentliche Impulse zur Konversion der Stiftung, förderte den Prozess der Dezentralisierung und Regionalisierung und stand mit seiner ganzen Person für die **These: „Die Zeit der Anstalten ist vorbei.“** In Degens Amtszeit wurde am 1. Juli 1997 die „gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Hephata mbH“ als Betriebsführungsgesellschaft gegründet. (...)

Sichtweisen und Wünsche

– aufs Papier gebracht im Atelier Strichstärke

Mein Mitarbeiter soll

- helfen, wenn ich etwas nicht kann
- was Leckeres kochen
- sonntags das Frühstücksei mit Senf füllen
- gute Laune haben
- mit mir Blödsinn machen

Gabriele Göhring

Mein Traummitarbeiter

- soll mir nicht in die Freizeitgestaltung rein reden (manchmal möchte ich auch ohne Erzieher was machen)
- soll seine schlechte Laune nicht an mir auslassen (ich möchte reden, ohne unterbrochen zu werden)

Marcel Römer

Mein Traummitarbeiter

- hat vier Pfoten und eine kalte Schnauze
- er steht bei mir, so werde ich nicht verurteilt
- er nimmt mich so wie ich bin
- er hört mir zu – ich kann ihn streicheln
- ich kann viel mit ihm unternehmen
- er beschützt mich vor bösen Menschen
- ich hätte jemanden zum Schmusen, was ich mit Menschen nicht kann
- das Vertrauen zu Menschen ist nicht mehr vorhanden
- das ist vor Jahren verschwunden

Sarah Römer

Ich als Mitarbeiter

- dem Klienten zuhören
- Lösungen finden für Probleme
- Ratschläge geben, wie es einfacher geht
- ihm keine Befehle geben, sondern ihm helfen
- ihm einfach die Hilfe zukommen lassen, die er braucht
- ihn motivieren, seine Aufgaben zu erledigen

Sarah Römer

Ich als Mitarbeiter

- Was würde ich mit meinem Klienten machen?
- Mein Klient sollte mit mir das bereden, was ihm auf dem Herzen liegt. Aber nur, wenn er Vertrauen zu mir hat.
- Sollte alles in Ordnung sein und ich könnte mit meinem Klienten gut zusammenarbeiten, würde ich mit ihm einen Termin machen, um seine Vier-Wände anzuschauen.
- Dann würde ich mit ihm bereden, was er in der Wohnung besser machen will oder ob ich ihm helfen kann, in handwerklichen Sachen.
- Ich würde ihm aber nicht reinreden wollen, nur Vorschläge machen.

Helmut Schneider

→ AUS DER SCHREIBWERKSTATT

STRICHSTÄRKE



Auf das MIT kommt es an

Text: Klaus Eberl Foto: Frog 974 - fotolia

Arbeit, das ist, wenn Frau Schmitz morgens das Frühstück bereitet.
Arbeit, das ist, wenn Kinder Sandburgen bauen oder Puzzles zusammenlegen.
Arbeit, das ist, wenn ein FSJler einem Mitglied der Wohngruppe beim Abendessen hilft.
Arbeit, das ist, wenn sich eine Schülerin auf die Klausuren im Hephata Berufskolleg vorbereitet.
Arbeit, das ist, wenn die Geschäftsführung die Investitionen kalkuliert.
Arbeit, das ist, wenn ein Spiel vorbereitet wird, oder wenn geputzt oder gesät wird.
Arbeit, das ist, wenn der Assistent nichts tut, bis nach quälend langer Zeit Herr Müller, der eine schwere Körperbehinderung hat, sich selbstständig angezogen hat oder ...

Arbeit ist vielfältig. Alles, was wir tun, ist Arbeit.

Manchmal arbeiten wir, um Geld zu verdienen.

Manchmal arbeiten wir im Ehrenamt.

Manchmal arbeiten wir einfach, weil es nötig ist.

Die Bibel erzählt, dass auch Gott arbeitet. Mit der Erschaffung der Welt wird der Grund allen Lebens gelegt. Gott arbeitet. Er gibt sich Mühe, um alles gut zu ordnen. Am Ende seiner Arbeit steht die Freude an dem, was geschaffen wurde: die Welt, in der wir leben; Menschen, die Gemeinschaft haben; der Auftrag an Männer und Frauen, Verantwortung für die Welt zu übernehmen. Der Anfang, ist zugleich die Perspektive, in der wir leben: neue Schöpfung. So gut könnte alles sein, was uns zuweilen durcheinander gerät! Denn zu der Wirklichkeit jenseits von Eden gehört, dass Arbeit manchmal schön, oft aber auch schrecklich und vergeblich ist. Nicht ohne Grund wird schon in den biblischen Anfangskapiteln vom Fluch der Arbeit gesprochen. Das kennen wir: wir strengen uns an – es gelingt nicht. Wir bewältigen ein langes, anspruchsvolles Studium – der Beruf verlangt von uns ganz andere Kompetenzen. Wir mühen uns um ein harmonisches Miteinander – Konflikte am Arbeitsplatz lähmen alle Kräfte. Wir planen gewissenhaft – sinkende Budgets belasten alle Akteure.

Auch wenn unsere Kraft klein ist – für Gott ist sie groß genug. Er will unsere Mitarbeit in und an seiner Schöpfung. Durch Arbeit soll die Erde bebaut und bewahrt werden für das Leben. Deshalb ruft Jesus einfache, unvollkommene Leute in seine Mitarbeiterschaft, um den Menschen zu dienen und ihnen gute Nachricht zu bringen. Niemand ist perfekt. Niemand lebt für sich allein. Niemand ist eine Insel, auf der er ohne die Hilfe anderer überleben könnte.

Das Leben gelingt immer nur in Gemeinschaft, in der Arbeit und Aufgaben in großer Selbstverständlichkeit übernommen werden. Auf das MIT kommt es an! Du mit mir, ich mit dir! Das Leben gelingt, wenn unterschiedliche Begabungen ineinander greifen und das Projekt Leben als gemeinsame Herausforderung begriffen wird. Dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür qualifizieren und in ihrer Arbeit hohe professionelle Standards verfolgen, gehört zu ihrer Würde als Mitarbeiter Gottes. Wenn sie dabei dennoch nie die „Augenhöhe“ verlieren, haben sie verstanden: auf das MIT kommt es an, am Arbeitsplatz, in der Wohngruppe, im Leitungsteam. „Denn Gott ist's, der in euch wirkt beides, das Wollen und das Vollbringen, nach seinem Wohlgefallen.“ (Phil 2,13)

Klaus Eberl ist Oberkirchenrat der Evangelischen Kirche im Rheinland und Vizepräsident der EKD-Synode. In der russischen Stadt Pskow hat er das Heilpädagogische Zentrum gegründet. Seit 2008 ist er Mitglied des Kuratoriums der Evangelischen Stiftung Hephata.

„Man hat ja seine Visionen...“



Gabi Wirtz und Sabine Zass lachen, als sie sich an die Anfänge des organisierten Engagements für ihre Kinder erinnern. Denn der Plan sah vor, ein paar Spenden zu sammeln, davon ein Haus zu kaufen, es behindertengerecht umzubauen und dann von dem gesammelten Geld auch noch einen Betreuer einzustellen. Assistenten – wie man heute, viele Jahre später sagt. Und anfangs funktionierte es tatsächlich so. Da wurden die Begleiter noch aus der eigenen Tasche bezahlt, damit die Töchter und Söhne in ihrer Freizeit in einer größeren Gruppe auch mal zu einem Rockkonzert gehen konnten. Einige Eltern kannten sich schon aus der Grundschulzeit ihrer Kinder in Leichlingen. Doch was im Kleinen noch funktioniert hatte, entpuppte sich als die Jugendlichen älter wurden und ein möglicher Auszug näher rückte, schnell als bürokratische Riesenhürde. „Deshalb gründeten wir 2001 dann unseren Verein Mittendrin e.V.“ so Zass, Mitglied der ersten Stunde. Dass die Zukunft der jungen Menschen bei einem solchen Verein in den richtigen Händen liegt, dass merkt man der engagierten

Mutter direkt an. Lobbyarbeit? Ja klar. Ein enger Kontakt zum Spar- und Bauverein Leichlingen, zwei abgeschlossene und in den Jahren 2007 und 2011 bezogene Wohnprojekte, eine eigene Theatergruppe, in 2010 eine Auszeichnung des Rats der Stadt Leichlingen für integrationsfördernde Maßnahmen und zuletzt der Eintrag auf der Inklusionslandkarte des Bundesbehindertenbeauftragten. Um nur einige Lobby-Tätigkeiten zu nennen. Doch es sind nicht nur die großen Projekte, die den Verein ausmachen. Nein, auch der Nachbar der unermüdlichen Eheleute Wirtz, der die Erlöse des Firmenfestes spendet, oder die ältere nette Dame, die zu ihrem Geburtstag auf Geschenke verzichtet und um Spenden für den Verein bittet. Oder all die Firmen und Privatleute, die beim traditionellen Leichlinger Bratapfelfest diverse Produkte zum Verkauf spenden oder ganz einfach kaufen. All das macht die Seele des Vereins aus, all das

macht ihn zu dem, was er ist. Einem beeindruckenden Beispiel für hervorragende Lobbyarbeit. Und wenn Gabi Wirtz sich lachend an die vielleicht noch etwas naiven Anfänge erinnert „Man hat ja seine Visionen...“ – so zeigt sich an diesem Beispiel, wie schön es ist, wenn Visionen wahr werden.

Weitere Infos zum Verein finden Sie unter: www.mittendrin-leichlingen.de

Sonja Zeigerer ist Öffentlichkeitsreferentin der Evangelischen Stiftung Hephata.

AUS DEN
Fördervereinen und
Elterninitiativen

TERMINANKÜNDIGUNG

Lobbyarbeit pro Menschen mit Behinderung - Teilhabe und Einbindung in den Sozialraum

Freitag, 1. Juni 2012 von 17.00 bis 20.00 Uhr
im Hephata-Tagungszentrum, Gustav-Wagner-Weg, Mönchengladbach

Diese Tagung richtet sich an Angehörige und gesetzliche Betreuer. Spezielle Einladungen gehen Ende April per Post heraus. Da die räumlichen Möglichkeiten nur eine begrenzte Teilnehmerzahl erlauben, ist eine Anmeldung erforderlich. Für die Teilnahme ist die Reihenfolge der Anmeldung entscheidend.



Ort:
Kaiser Friedrich Halle
Hohenzollernstr. 15
41061 Mönchengladbach

Einlass: 14.30
Beginn: 15.30

Erwachsene € 12,-
Ermäßigt € 10,-

8. & 9. September 2012

Ein Rollschuh-Musical nach der Musik von Starlight Express
zugunsten der

Evangelische Stiftung Hephata Mönchengladbach

Vorverkauf

Online Ticket-Service: www.hephata-mg.de

Hephata Garten Shop, Künkelstr. 48a, 41063 Mönchengladbach
Hephata Garten-Shop, Dahler Kirchweg 48, 41069 Mönchengladbach



* für Kinder bis einschl. 14 Jahre, für Menschen mit Handicap, für Gruppen ab 10 Personen

Aktuelle Termine

was liegt an - was ist wichtig - was sollte man nicht verpassen

Mai 2012



Samstag, 12. Mai - ab 13.30 Uhr

15. Motorradgespannfahrertreffen

auf dem Hephata-Gelände, Mönchengladbach
mit Touren, Live-Musik, Essen und Trinken

Juni 2012



Sonntag, 24. Juni - ab 10.00 Uhr

Eröffnungsfeier des neuen Fußballplatzes

„Ein Fußballplatz für alle“ auf dem Hephata-Gelände,
Mönchengladbach
mit Damenfußball-Turnier, Musik und weiteren Highlights

Freitag, 29. Juni - 15.00 Uhr

Jubiläumsfeier 10 Jahre

Hephata-Haus Hunsrückstraße 10, Mönchengladbach

Juli 2012

Freitag, 13. Juli - 15.00 Uhr

Jubiläumsfeier 10 Jahre

Hephata-Haus Ruckes 120, Mönchengladbach

September 2012



Samstag, 8. September - 15.30 Uhr (Einlass 14.30 Uhr) und
Sonntag, 9. September - 15.30 Uhr (Einlass 14.30 Uhr)
in der Kaiser-Friedrich-Halle, Hohenzollernstr. 15,
Mönchengladbach

Sternenlicht-Revue - nach der Musik von Starlight-Express
Benefizveranstaltung zugunsten der Stiftung Hephata
(vgl. dazu Seite 23)

Weitere aktuelle Termine finden Sie im Internet:
www.hephata-mg.de

Die nächste Ausgabe des HephataMagazins
zum Thema „Sport“ erscheint im Juli 2012.

NEW'

NVV, Niederrheinwerke und Stadtwerke Tönisvorst
sind jetzt zusammen NEW.



Madlen D.
Kfm. Sachbearbeiterin

Wir kümmern uns um unsere Heimat.

Natürlich müssen wir als Unternehmen erfolgreich sein. Am liebsten kümmern wir uns aber um das Leben der Menschen vor Ort. Ihr Leben und Arbeiten, Ihre Mobilität und Ihr Zuhause - unsere Heimat.

Weitere Informationen erhalten Sie online unter www.new.de

Impressum

HephataMagazin

Einblicke - Ansichten - Ausblicke
11. Jahrgang

Herausgeber:

Evangelische Stiftung Hephata
Hephataallee 4
41065 Mönchengladbach
Direktor Pfarrer Christian Dopheide
Telefon: 0 21 61 / 246 - 0
Telefax: 0 21 61 / 246 - 212
E-Mail: post@hephata-mg.de
Internet: www.hephata-mg.de

Beirat:

Karsten Bron, Oberhausen
Oberkirchenrat Klaus Eberl, Wassenberg
Reinhard Lenders, Mettmann
Prof. Dr. Johannes Roskothen, Düsseldorf
Vanessa Schäfer, Düsseldorf
Prof. Dr. Erik Weber, Frankfurt

Redaktion:

Dieter Kalesse
Telefon: 0 21 61 / 246 - 199
E-Mail: dieter.kalesse@hephata-mg.de

Konzept / Grafik Design:

Udo Leist, Studio für Kommunikationsdesign,
41466 Neuss, Tel.: 0 21 31 - 74 54 88

Druck:

Druckerei CLASEN, Düsseldorf

Spendenkonto:

1112
KD-Bank, Dortmund
BLZ 350 601 90

Alle Freunde und Förderer der Evangelischen Stiftung Hephata erhalten das HephataMagazin kostenlos.

Copyright©

Evangelische Stiftung Hephata, Udo Leist - Kommunikationsdesign

Alle Rechte vorbehalten, fotomechanische oder elektronische Wiedergabe auch einzelner Teile, sowie Nachdruck nur mit Quellenangabe und Genehmigung des Herausgebers.

Die Evangelische Stiftung Hephata ist Mitglied in:

Diakonie

VdDD
Verband diakonischer Dienstgeber
in Deutschland

Brüsseler Kreis

BEB
Bundesverband
evangelische
Behindertenhilfe

Wenn Empfänger verzogen, bitte mit neuer Anschrift zurück an Absender:
Evangelische Stiftung Hephata
Hephataallee 4 - 41065 Mönchengladbach



INFOPOST
Ein Service der Deutschen Post

P  PREMIUMADRESS
BASIS
INFOPOST

Anzeige

HEPHATA. unternehmen mensch.

Zukunft und Perspektive an der Seite von mehr als 2600 Menschen mit Behinderung und über 2300 Kolleginnen und Kollegen **an 30 Orten in NRW.**



Schule geschafft und was jetzt?



Freiwilliges Soziales Jahr Bundesfreiwilligendienst oder Praktikum - ab Sommer 2012

- **Aufgabe:** Sie assistieren Menschen mit Behinderung im Alltag, begleiten sie im Schulunterricht oder unterstützen sie an deren Arbeitsplätzen.
- **Anforderung:** Wir setzen eine beendete Schulpflicht (mittlere Reife, Fachabitur, Abitur) voraus sowie die Bereitschaft, sich auf einen kontinuierlichen Begleitungsprozess von Menschen mit Behinderung einzulassen.

Vorabinformationen erteilt
Herr Christoph Schnitzler 0 21 61 - 246 268

jetzt
online
bewerben

Zeit für Veränderung?

Elektriker / Elektroniker
Sozialarbeiter
Heilpädagogen
Schreiner
Sozialhelfer
Erzieher
Heilerziehungspfleger
Dipl.-Ing.
Kranken- und Gesundheitspfleger
Arbeitspädagogen
Heilerziehungspfleger
Garten- und Landschaftsbauer
Sozialpädagogen
Industriekaufleute
Krankenpflegehelfer
Lehrer
Floristen
Altenpfleger
Techniker
Systemadministratoren
Sonderpädagogen
Schlöffer
Logopäden
Bürokaufleute
Altenpfleger



In unserem **Karriereportal** finden Sie jederzeit unsere ausgeschriebenen Stellen in unterschiedlichen Berufsfeldern und Arbeitsgebieten.
Schauen Sie einfach mal rein!

jetzt
online
bewerben



www.hephata-mg.de/karriereportal.html

facebook

Die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche setzen wir voraus.