



# Neues von der Stiftung Leben und Arbeiten

Ausgabe 11

Ostern 2014

Liebe Leserin, lieber Leser,

wie im vergangenen Jahr waren wir vom Vorstand (Jutta Raffold, Karsten Kahler, Norbert Stegemann, Dietmar Winter) auch Ende 2013 wieder an den drei Lebensorten, um allen Bewohnern/innen und Kollegen/innen Gelegenheit zu geben, unseren Jahresbericht über die Vorstandsarbeit 2013 entgegenzunehmen und darüber ins Gespräch zu kommen. Anders als im Vorjahr hatten wir jeweils zuerst einen Austausch mit den Bewohnern/innen bzw. Beschäftigten und anschließend mit den Kollegen/innen. Die Einladungen zu diesen Treffen waren übrigens von Jutta in ‚Leichter Sprache‘ mit Piktogrammen gestaltet.

Worum geht es uns dabei?

len, dieses Nichtgelingen wahrzunehmen und Methoden zu finden, die helfen sollen, Kommunikation gelingen zu lassen und uns besser zu verstehen – als wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche gemeinsame Arbeit an unseren Zielen.

Unsere Jahresberichte an den Lebensorten sind ein Versuch, solch ein gegenseitiges Verstehen zu fördern. Und wir probieren dabei verschiedene Formen aus: Plenumsgespräch, Kartenabfrage zu Wünschen und Kritik, Werteskala zur Zufriedenheit, Ball zur Überwindung der Redeschwelle, Kleingruppen. Dies alles soll natürlich nicht Selbstzweck sein, sondern wirksam werden. Deshalb berichten wir in ‚Neues von der Stiftung‘ darüber – und nehmen Anregungen in unsere Agenda auf.

Unsere persönlich gehaltenen Berichte können an dieser Stelle nicht wiederholt werden. Hier wollen wir nur auf die (wenigen) schriftlichen Äußerungen, die uns mitgegeben wurden, sowie auf grundsätzliche Themen eingehen – und am Schluss dann noch das Ergebnis auf die Frage nach der Zufriedenheit mit dem Vorstand vorstellen.

Was entscheidet und verantwortet eigentlich der Vorstand – hier verweisen wir immer wieder auf die Verantwortung und den großen

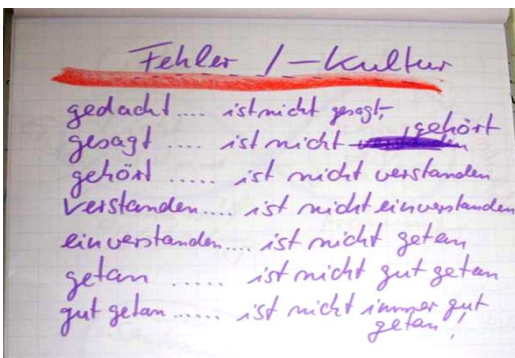
Gestaltungsspielraum der Lebensorte, z. B. bei den geplanten Bauprojekten. Ein weiteres Thema auch in diesem Jahr: Die vielen verschiedenen Hüte, die einige von uns aufhaben und wie da Rechenschaft und angstfreies Feedback gewährleistet sein können.

Kollegen am JH stören sich an der dünnen Personaldecke und unterschiedlicher Wirtschaftlichkeit der Lebensorte. Dies war auch Thema im Budgetprozess und half mit, die unterschiedliche Ertragskraft der Lebensorte laut Plan weiter anzunähern.

Gerne haben wir berichtet, dass wir einige der Anregungen vom vergangenen Jahr aufgegriffen haben, zum Beispiel das Jahresgespräch mit den Bewohnervertretern/innen und den Werkstatträtern, das Anfang Dezember 2013 stattgefunden hat.

Hier die schriftlichen Äußerungen, die wir erhalten haben:

„Innovationsförderung – gibt es die?“ Jede gute Idee sollte im Interesse aller gefördert werden. Und wir hoffen, dass unsere Strukturen der Selbstverwaltung auch hierbei hilfreich sind. Jede/r ist aufgerufen, seine/ihre Impulse an den/die Verantwortliche/n heranzutragen und nötigenfalls nachzufragen, was aus den Vorschlägen geworden ist. Also auch hier: Nur Mut!



Sie sehen: Viele, viele Klippen machen den Weg vom Denken zum Tun und von Mensch zu Mensch zu einem Prozess, der auch immer wieder nicht gelingt. Und so bemühen wir uns in der Stiftung an vielen Stel-

„Nach dem Audit ist vor dem Audit (AZAV)! Kontinuierliches Dranbleiben“ Wir stimmen zu und bauen auf Kollegen/innen, die in ihrem Werkstattbereich das ihre tun, um den Dokumentationskram möglichst kontinuierlich und schlankweg abzuarbeiten. Das erspart Stress vor dem nächsten Audit.



„Spannungsfeld: Ziele der Lebensorte, Ziele der Stiftung“ Das ist so und gehört dazu. Spannend ist ja, wie wir diese Spannung erträglich halten und für unsere Ziele nutzbar machen. Wichtig ist es, diese Spannung wahrzunehmen und die Balance zwischen Stiftung und Lebensorten immer wieder neu zu finden, nicht statisch, sondern dynamisch.

„Vertrauensfrage ☺1–8–10☺“ Eine Rückmeldung, die besagen soll, dass dem Vorstand trotz der vielen Hüte großes Vertrauen entgegengebracht wird. Danke!

„Wunsch: Pflege des gesellschaftlichen Lebens, mehr Verbindung, Begegnung zwischen Lebensorten, Mitarbeiter-Fest! (Reise!)“ Solche Initiativen würden wir begrüßen und auch für finanzielle Unterstützung sorgen. Der gleiche Wunsch wurde übrigens auch von den Bewohnervertretern/innen und Werkstatträtern geäußert. Und umgesetzt: Zwischenzeitlich gab es das erste lebensortübergreifende Faschingsfest! Also: Wer kümmert sich? Noch eine Anregung von den Ottersberger

Manufakturen: Gegenseitige lebensortübergreifende Hospitationen.

„Wie geht es mit Heimleitung vom Parzival-Hof weiter, wenn Stefan Bürgermeister werden sollte???“ Es wurde zwischenzeitlich mit dem Kollegium beraten, wie die Suche nach einer neuen Heimleitung vorstatten gehen kann, wenn Stefan gewählt wird.

„Sabbatjahr für langjährige Mitarbeiter?“ Ein berechtigtes Anliegen, für dessen Umsetzung entsprechende finanzielle Ressourcen nötig sind. Ermuntern wollen wir dazu, die Personalverantwortlichen sowie die Kolleginnen vom MitarbeiterInnenfonds anzusprechen, um gemeinsam Lösungen zu finden.

Und nun noch die Ergebnisse unserer Abfrage (an der separat gestellten Flipchart) unter den anwesenden Kollegen/innen nach der Zufriedenheit mit dem Vorstand auf einer Skala von ☺1 bis 10☺: Johannishag 7,8, Niels-Stensen-Haus 7,6, Parzival-Hof 8,3, ergibt im Schnitt 7,9.

Für den Vorstand  
Dietmar Winter

### Entwicklung durch Konflikt

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Vertrauenskreis der Stiftung Leben und Arbeiten, der mit je zwei – vom Kollegium für die Kolleginnen und Kollegen – gewählten Vertrauenspersonen pro Lebensort arbeitet, möchte sich vorstellen. Wir, das sind zurzeit: Ragnit Wallbaum-Zscherpe und Fritz Winterberg für das Niels-Stensen-Haus, Dories Wilgenroth und Marina Dreyer für den Johannishag und Martin Rein-

hold und Gelaga Böger für den Parzival-Hof.

In unserem Arbeitskonzept aus 2011 haben wir unseren Leitsatz als Präambel formuliert:

*„Wertschätzung und gegenseitige Anerkennung sind Quellen eines lebendigen und entwicklungsfreudigen sozialen Klimas und einer inspirierenden Arbeitsatmosphäre. Ebenso können Konflikte entwicklungsfördernd sein – vorausgesetzt, sie werden als solche begrüßt und bearbeitet. Der Vertrauenskreis der Stiftung engagiert sich für diese Aufgabe.“*

Unsere Aufgaben sind u.a.: Aktives Zuhören zur Klärung von Fragestellungen, Begleitung zu Gesprächen zwischen Kollegen/innen und/oder Vorgesetzten, Moderation von Gesprächen zwischen Konfliktpartner/innen, Koordination/Vermittlung von externen Berater/innen für Supervision oder persönlichem Coaching, Einzelgespräche im Sinne einer kollegialen Beratung.

Wie der Name „Vertrauenskreis“ sagt, ist unsere Arbeit vertraulich: Die mit uns behandelten Themen bleiben unter uns; es sei denn, ihr beauftragt uns zu einem Folgegespräch (z. B. mit dem Konfliktpartner).

In den letzten Jahren führten wir – unserem Auftrag entsprechend – eine Vielzahl von Gesprächen. Teilweise standen wir über einen längeren Zeitraum begleitend zur Verfügung.

Die ganze Bandbreite der Möglichkeiten war erlebbar: Es gab erfreulicherweise Konflikte, die sich auflösten und friedlich beigelegt werden konnten. Dann gab es

Konflikte, die sich kurz beruhigten, nur um anschließend wieder in die Luft zu gehen. Es kam auch vor, dass eine gütliche Lösung – trotz größter Anstrengung – nicht zu finden war. Diese Fälle zeigten uns ernüchternd unsere Grenzen auf.



Der Vertrauenskreis in Aktion

In der Reflexion können wir jedoch ganz deutlich sagen, welche die begünstigenden Faktoren für einen positiven Verlauf von Konflikten sind:

**Die eigene Haltung:** Konflikte gehören dazu! Wenn ich echtes Interesse an der Beilegung des Konflikts habe, gehe ich mit mir selbst, als auch mit meinem Konfliktpartner, viel wertschätzender um. Das macht ein Aufeinander-Zugehen leichter.

**Der möglichst frühe Zeitpunkt** der Einleitung von konfliktlösenden Maßnahmen begünstigt in einem starken Maße einen Ausgang, der alle an dem Konflikt beteiligten Menschen zufriedenstellt. Eine lange bereits schwelende Auseinandersetzung wird mit fortschreitender Zeit immer schwerer aufzulösen.

Daher möchten wir euch einladen und ermutigen, bei sich anbahnenden Konflikten frühzeitig das Gespräch mit uns – den Vertrauenspersonen – zu wagen. Gemeinsam können wir daran arbeiten, eine zufriedenstellende Lösung zu finden.

Was wir erfahren, ist: Wer sich selbst und seinem kolle-

gialen Umfeld etwas Gutes tun möchte, nimmt Konflikte bereits im Entstehungsprozess ernst und macht sich die Mühe, diese zu bearbeiten. Psychische Belastungen, die von ungelösten Konflikten ausgehen, können die Freude an der Arbeit derartig einschränken, dass Leistungsfähigkeit und Gesundheit Schaden nehmen. Die daraus entstehenden Folgen belasten das ganze „Betriebs-System“ in erheblichem Maße.

Übrigens: Hilfe anzunehmen ist ein Zeichen von Stärke. Konflikte rechtzeitig und aktiv anzugehen, beinhaltet große Chancen der Weiterentwicklung.

In diesem Sinne: bis bald!

### Aus der Arbeitsgruppe „Alter“

Jeder Mensch wird älter – auch unsere Betreuten werden älter, ermüden schneller, schaffen den Arbeitstag in den Werkstätten nur noch mit Mühe – wir sehen, dass psychische Probleme sich verstärken können, dass das Leben in den Gruppen belastend werden kann.

Deshalb musste ein wichtiges Thema des **Zukunftstages 2011** sein: was können wir tun, um den Problemen des Älter-Werdens gut zu begegnen und bei ihrer Lösung zu helfen.

Es bildete sich eine Arbeitsgruppe: Jutta Raffold, Helga Köster-Wais, Hans-Wilhelm Kufferath machten den Anfang, dazu kamen bald Karsten Kahlert, Almuth Conrades und aus der AG Pflege Johanna Wolfram.

Wir nahmen Kontakt auf zu anderen norddeutschen Einrichtungen und erfuhren, dass es schon eine Arbeits-

gruppe gab aus Mitarbeitern von Vogthof, Bahrenhof und Birkenhof, der wir uns dann anschlossen. Wir besuchten diese Einrichtungen, die Gruppe kam auch zu einem Treffen im Stensen-Haus.

Es war klar, dass wir vor allem natürlich auch von unseren Betreuten am Johannisshag, Stensen-Haus und Parzival-Hof erfahren wollten, ob und welche Vorstellungen und Wünsche sich für sie mit dem Thema „Älter-Werden“ verbanden.

Ein Fazit aller unserer „Forschungen“ ist – und das ist nicht einmal überraschend: es gibt für das Problem nicht die eine Lösung, sondern jeder Fall braucht das Bemühen, eine individuelle Lösung zu finden.

Die Idee eines „Senioren- oder Pflegeheimes“ kann man nicht nur aus finanziellen Gründen verwerfen –



auch die Betreuten haben in der Mehrheit den Wunsch, in der gewohnten Umgebung zu bleiben, solange es der Gesundheitszustand zulässt. Dass das für die Teams in den Einrichtungen viel zusätzliche Zeit und Arbeit bedeuten wird, ist deutlich: Möglichkeiten und Grenzen der Hilfestellung müssen erkannt werden, damit am Ende alle – Betreute und Betreuer – eine hoffentlich gefundene Lösung bejahen können.

Dabei könnte eine Idee hilfreich sein, die zuletzt in der Arbeitsgruppe entstand und



entwickelt wurde: Wir stellen uns in der Person eines „Ruhestandsberaters“ jemanden vor, der sich mit den Mitarbeitern – und diese unterstützend – für die Entwicklung von individuellen Lösungen für unsere älter werdenden Menschen zur Verfügung stellt. Johanna Wolfram für den Johannishag und das Stensen-Haus und Hans-Wilhelm Kufferath für den Parzival-Hof haben sich bereit erklärt, eine solche Aufgabe zu übernehmen. Aber es wird auch klar, ohne zusätzliche Hilfen von außen durch freiwillige, ehrenamtliche Unterstützung, werden die notwendigen, gewünschten und von allen bejahten Lösungen nur schwer zu realisieren sein.

So geht schon jetzt an jeden der Aufruf, mit dabei zu sein und zu helfen: schon so einfache Dinge wie Zeit zum Vorlesen, einen Spaziergang oder einen Einkauf zu begleiten, sind eine große Unterstützung.

Wir sollten an diese Aufgaben so positiv gestimmt herangehen, wie ein Betreuer das Thema „Alter“ ansieht: „Wir sind nicht alt, wir werden nur älter!“

*Hans-Wilhelm Kufferath*

Anmerkung: Das erarbeitete Konzept und der Biographiebogen sind auf dem Tauschordner/Stiftung L&A/AG alt werden abgelegt.

### Ein großes Projekt: Datenschutz in der Stiftung Leben und Arbeiten

Es ist eine gesetzliche Auflage, dass Einrichtungen in der Größe, die die Stiftung hat, einen Datenschutzbeauftragten stellen müssen.

Seit Anfang 2014 bin ich daher vom Vorstand zum Da-

tenschutzbeauftragten der Stiftung bestellt worden. Markus Lippeck, mit dem ich die Fortbildung und inzwischen auch einen Workshop absolviert habe, ist der stellvertretende Datenschutzbeauftragte und betreut das Projekt unter dem Aspekt der IT-Sicherheit.

Die Hauptaufgabe des Da-



tenschutzes besteht darin, dafür zu sorgen, dass Dokumente oder Dateien, die persönliche Angaben oder Daten besitzen (personenbezogene Daten), vor einem unsachgemäßen Umgang geschützt werden. Das sind hier in erster Linie die Daten der Bewohner/innen und Mitarbeiter/innen der Stiftung Leben und Arbeiten.

Eine weitere Aufgabe besteht darin, die Kolleginnen und Kollegen der Stiftung über den Datenschutz zu informieren. Dafür werden wir an die Lebensorte kommen und berichten, um alle auf dieses Thema einzustimmen, denn letztendlich sind wir alle Datenschützer.

So bleiben wir in gespannter Erwartung, wie sich dieses Projekt entwickelt und werden darüber in dieser Ausgabe weiter berichten.

*Fritz Winterberg*

Richtig wichtig: Stiftungstag mit Mitgliederversammlung am **29.06.2014** im Niels-Stensen-Haus, schriftliche Einladung folgt.

Einladung von Christiane Döring für erwachsene Geschwister von Menschen mit Behinderung am 14.6.2014, 10.30 bis 18 Uhr, Bahrenhof/Kreis Segeberg, Mail geschwisterseminar@beziehungsweise.de

Nun wollen wir Ihnen noch **Frohe Ostern** wünschen und einen passenden Text von Joseph Beuys ans Herz legen:

*„Die Christuskraft, das Evolutionsprinzip kann nun aus dem Menschen quellen, es kann hervorbrechen, denn die alte Evolution ist bis heute abgeschlossen. Das ist der Grund der Krise. Alles, was an Neuem sich auf der Erde vollzieht, muß sich durch den Menschen vollziehen... Wer mit dem inneren Auge zu sehen*



*sucht, der sieht, dass der Christus längst wieder da ist. Nicht mehr in einer physischen Form, aber in der bewegten Form einer für das äußere Auge unsichtbaren Substanz. Das heißt, er durchweht jeden einzelnen Raum und jedes einzelne Zeitelement substantiell. Also er ist ganz nah da... Die Form, wie diese Verkörperung Christi sich in unserer Zeit vollzieht, ist das Bewegungselement schlechthin. Der sich Bewegende... Es ist also das Auferstehungsprinzip: die alte Gestalt, die stirbt oder erstarrt ist, in eine lebendige, durchpuls- te, lebensfördernde, seelenfördernde, geistfördernde Gestalt umzugestalten. Das ist der erweiterte Kunstbegriff.‘*