

Uberbick

Die Unternehmenszeitung



Tannenhof Ulm

Attraktive Angebote in den Vordergrund stellen Aufbruch zu neuen Zielen stand im Fokus der Mitarbeiterversammlung

Ein finanziell wieder ausgeglichenes Ergebnis für den Ulmer Tannenhof ist das erklärte Ziel, das der Geschäftsführer der LWV.Eingliederugshilfe GmbH, Joachim Kiefer, auf einer Mitarbeiterversammlung im Juni ausgegeben hat. Neben den "sehr guten Angeboten, die es verdienen, in den Vordergrund gerückt zu werden", bedarf es laut Kiefer dafür auch einer Neuausrichtung am regionalen Bedarf (siehe nebenstehendes Interview).

Das sich abzeichnende Defizit im laufenden Jahr schaffe eine Situation, die man "so nicht stehen lassen kann", erläuterte Kiefer vor knapp 100 Mitarbeiter(inne)n die Ausgangslage. Zugleich zeigte er sich aber zuversichtlich, dass es mit einer gemeinsamen Kraftanstrengung gelingen werde, eine dauerhaft solide Grundlage für die Einrichtung zu schaffen: "Mitarbeiter, die mit den Schwierigsten umgehen können, können auch andere Zielgruppen für sich einnehmen."

Kiefer appellierte an die Beschäftigten, ihre Ideen und ihr Engagement in den Diskussionsprozess einzubringen. "Der Erfolg braucht Ihre Mitwirkung", betonte der Geschäftsführer. "Der Schlüssel zum Erfolg ist die Belegung",

erläuterte

Norbert Peichl, Bereichsmanager Wohnen. Während die Belegung in den vergangenen beiden Jahren rückläufig gewesen sei, habe man beim Personalstand diese Entwicklung nicht rechtzeitig nachvollzogen. Deshalb seien künftig ein effizienterer Personaleinsatz, flexiblere Arbeitszeitmodelle und die interne Kompensation von krankheitsbedingten Ausfällen unverzichtbar. Maximilian Fechter versicherte als Bereichsmanager Arbeiten seine Unterstützung: "Wohnen und Arbeiten sind getrennte Bereiche, aber zusammen ergeben sie den Haushalt des Tannenhofs."

Neben kritischen Fragen, die sich auf Managemententscheidungen in der Vergangenheit und die Sorge um die Qualität von Pflege und Betreuung bei sinkenden Personalzahlen bezogen, signalisierten viele Mitarbeiter ihre Bereitschaft, sich den neuen Herausforderungen zu stellen und diese aktiv mitzugestalten. "Ich sehne mich nach dem Gefühl, dass das, was ich mache, auch wirklich gut ist", sagte eine Mitarbeiterin. Für seine Aussage, dass er nichts vom freiwilligen Verzicht auf tariflich vereinbarte Leistungen seitens der Mitarbeiter halte, erntete Kiefer ebenfalls Zustimmung.

Er machte aber auch deutlich, dass die Lösung für den Tannenhof von innen heraus gefunden werden müsse: "Wir dürfen nicht mehr damit rechnen, dass wie in früheren Zeiten Defizite durch den Gesellschafter oder den Kostenträger bereinigt werden". Grund zur Resignation bestehe dennoch keinesfalls. "Es ist ein großer Bedarf für das vorhanden, was wir anbieten können", so Kiefer. An einer verbesserten Außen-

> auf die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen abgestimmten neuen Angeboten werde gerbeitet.

I Stephan Gokeler



Tannenhof Ulm

Gemeinsam über Lösungen nachdenken



Joachim Kiefer

Herr Kiefer, auf einer Mitarbeiterversammlung im Tannenhof Ulm haben Sie kürzlich über unbefriedigende wirtschaftliche Ergebnisse der Einrichtung gesprochen. Sind dort nun Arbeitsplätze in Gefahr?

Kiefer: Wir planen derzeit keinerlei betriebsbedingte Kündigungen. Allerdings haben die bereits vorliegenden Zahlen für das laufende Geschäftsjahr und die daraus abgeleiteten Prognosen ganz klar einen Handlungsbedarf aufgezeigt. Der bezieht sich – unter anderem – auch auf die Personalkosten, so dass wir auslaufende befristete Arbeitsverhältnisse nicht mehr verlängert haben und auf absehbare Zeit auch durch Fluktuation frei werdende Stellen nicht neu besetzen werden. Überstundenabbau, Versetzungen und Teilzeitangebote sind hier weitere stützende Maßnahmen.

Schon im Wirtschaftsplan war ein Defizit im laufenden Jahr für den Tannenhof eingeplant. Hätte die LWV.Eingliederungshilfe GmbH nicht früher reagieren müssen?

Kiefer: Sicher hätten manche Einschnitte, die wir nun vornehmen müssen, durch eine vorausschauendere Geschäftspolitik abgemildert werden können. Aber die Ursachen, die dies vor meinem Amtsantritt offenbar verhindert haben, sind Schnee von gestern. Wir müssen uns der Situation stellen, dass aus verschiedenen Gründen das Defizit in diesem Jahr deutlich höher auszufallen droht, als im Wirtschaftsplan vorgesehen. Es ist nun an allen verantwortlichen Führungskräften, langfristig tragfähige Lösungen zu finden.

Welche Gründe liegen denn dem Defizit zugrunde?

Kiefer: Da kommt einiges zusammen. Die notwendige Änderung der Struktur von einer überregionalen Zuweisungseinrichtung zum regional vernetzten Anbieter ist noch nicht abgeschlossen. Belegungsrückgänge als Auswirkung von laufenden Sanierungsarbeiten auf dem Heimgelände konnten über dezentrale Angebote bisher noch nicht aufgefangen werden. Hinzu kommen verschärfend Tarifabschlüsse, die im laufenden Jahr allein für die Personalkosten des Tannenhofs Mehrausgaben in Höhe von 550.000 Euro verursachen. Der zweite Teil der Tariferhöhung mit zusätzlich 2,8 Prozent im kommenden Jahr steht bereits fest. Ein Ausgleich auf der Einnahmenseite ist bisher ebenso wenig erfolgt, wie ein entsprechender Personalabbau. Wohlgemerkt, das Defizit der Vergangenheit lag insgesamt nicht an zu geringen Pflegesätzen.

Ich will aber ganz deutlich sagen, dass daran nicht die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schuld sind, die in ihrem beruflichen Alltag hervorragende Arbeit leisten. Deswegen war es mir auch wichtig, den Dialog mit den Mitarbeitern zu suchen und gemeinsam über Lösungsansätze nachzudenken.

Interview

Interview

Welchen Beitrag können die Beschäftigten des Tannenhofs Ihrer Meinung nach leisten?

Kiefer: Mir sind in diesem Zusammenhang die Stichworte Flexibilität und Dienstleistungsorientierung wichtig. Es wird in den nächsten Monaten immer wieder vorkommen, dass durch frei werdende Stellen die vorhandene Arbeit neu verteilt werden muss. Wenn hier die Mitarbeiter – immer unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Situation – bereit sind, neue Wege mitzugehen und sich an den Bedürfnissen der Bewohner und der Einrichtung zu orientieren, wäre das bereits eine große Hilfe. Außerdem haben wir ausdrücklich angeboten, Wünschen nach einer freiwilligen Reduzierung des Stellenumfangs unbürokratisch nachzukommen. Nicht zuletzt geht es aber auch darum, sich im Wettbewerb mit anderen Anbietern zu positionieren und nach außen hin die ausgezeichneten Angebote, die wir machen, positiv sichtbar werden zu lassen.

Ich sehe auch hier den Betriebsrat in der Pflicht, die notwendigen Maßnahmen konstruktiv mitzutragen und an einer nachhaltigen Veränderung mitzuwirken. Positive Signale gibt es dazu bereits.

Und welche Anstrengungen unternimmt die LWV.Eingliederungshilfe zur Zukunftssicherung des Tannenhofs und seiner Arbeitsplätze?

Kiefer: Zunächst einmal müssen wir durch belastbare Planungen und Vorgaben eine Sicherheit herstellen, auf die sich die Mitarbeiter verlassen können. Im Übrigen werden wir auch den Sachkostenbereich intensiv nach Einsparpotenzialen durchforsten. Vor allem aber arbeiten wir an den konzeptionellen Voraussetzungen, die vorhandenen Plätze in der Einrichtung (künftig verstärkt dezentral) wieder betriebswirtschaftlich optimal auslasten zu können. Wenn dazu die Entwicklung neuer Angebotsformen oder Kooperationen erforderlich sind, werden wir die entsprechenden Schritte in die Wege leiten. Die Ergebnisse der Teilhabeplanungen der Stadt Ulm und des Alb-Donau-Kreises werden wir hier zugrunde legen. Zusätzlich sind wir alle gefordert, im Hinblick auf die Außendarstellung und die Werbung für unsere Angebote weitere Anstrengungen zu unternehmen. I Interview: Stephan Gokeler





Tannenhof Ulm

Einmal jemand anderes sein Ein "sympathisches Theater" hat sich in die Herzen gespielt

In Ulm und um Ulm herum kommt es mitunter vor, dass sich der stärkste Mann der Welt mit Lucky Luke und Pippi Langstrumpf zum gemeinsamen afrikanischen Tanz trifft. Es wundert sich im Tannenhof Ulm auch niemand, wenn eine Schneekönigin höchstpersönlich mit ihrem gesamten Hofstaat vor Ort gastiert. Spätestens dann ist im Tannenhof allen klar, dass hier die Theatergruppe "Teatro Sympatico" mit im Spiel ist.

Los ging alles im November 2003, als sich Cornelia Pfau gemeinsam mit einer Praktikantin dazu entschloss, im Rahmen des Freizeitprogramms ein Theaterprojekt anzubieten. Was zunächst im Kleinen mit vier interessierten Bewohner(inne)n des Tannenhofs begann, entwickelte sich im Laufe der Jahre zu einer konstanten Theatergruppe mit bis zu 15 Akteuren im Alter zwischen 20 und 82 Jahren.

Die Teilnehmer des Teatro Sympatico spüren bei den Auftritten deutlich den Zauber der Verkleidung: einmal jemand anderes sein und in eine ganz andere Rolle schlüpfen. Auf spielerische Weise treten bei den Auftritten oft Akteure in den Vordergrund, die sonst eher das Geschehen aus dem sicheren Hintergrund betrachten. Teilnehmer, die ansonsten gerne ihre Rolle im Mittelpunkt sehen, lernen, sich zurückzunehmen und finden ihren Platz im gleichberechtigten Team.







Die Stücke seit der Gründung des Teatro Sympatico

2004

- "Der stärkste Mann der Welt", "Elefanten und Seiltänzer", "Beim Essen spricht man nicht"
- "Superstars Lucky Luke trifft Pippi Langstrumpf , Asterix trifft Superman"
- "Herbergssuche"

2005

- "Bauchtanz"
- "Die Schneekönigin"
- "Krippenspiel"

2006

- "Fummi Fummi" Afrikanischer Tanz mit original Trommeleinlagen
- "Bubu, oder: Wie geht es hier nach Bethlehem?" Ein orientalisches Weihnachtsstück

2007

- "Feuertanz"
- "Wir sitzen alle im selben Boot"
- "Herbergssuche" neuzeitlich interpretiert

2008

"Tango-Tanzaufführung"



"Ich spiele gerne Theater, weil es Spaß macht und ich gerne in andere Rollen schlüpfe."

Hermann Böck, Schauspieler



"Am meisten Spaß macht mir das Tanzen. Vor den Aufführungen habe ich immer Lampenfieber und nach den Aufführungen freue ich mich und bin stolz!"

Gerda Wegerer, Schauspielerin



"Ich spiele gerne Theater, weil das Publikum es gut findet und ich mich freue, wenn sie Beifall klatschen."

Gerhard Preiß, Schauspieler



"Theater spielen macht mir Spaß, aber es ist auch anstrengend. Nach den vielen Proben und den Aufführungen mache ich immer Pause."

Anneliese Pöhlmann, Schauspielerin

Rabenhof Ellwangen

Nicht alltägliche Kooperation

Neue Außenarbeitsgruppe des Rabenhofs Ellwangen produziert für Osram



V.l.n.r.: Verbandsdirektor LWV i.A. Roland Klinger, Mitarbeiterin Gabriele Mai, Gesamtbetriebsratsvorsitzender Reiner Meyer.



Gäste und Mitarbeiter bei der Einweihungsfeier.

Mit der Eröffnung der "Werkstätte in der Aue" in Ellwangen am 30. Juni werden neue Wege beschritten. Zusammen mit der Firma Osram wurde ein Konzept erarbeitet, nach dem die komplette Logistik und die zugehörige Produktion von der WfbM übernommen wird. Zu diesem Zweck wurde eine gemeinsame Halle für den Lager- und Produktionsbereich angemietet.

Bereits Mitte Mai wurden die neuen Räumlichkeiten der Firma Schlagenhauf GmbH in Ellwangen bezogen. Damit ist ein weiterer Schritt zur Dezentralisierung von Arbeitsplätzen außerhalb des Rabenhofes verwirklicht. Für die behinderten Mitarbeiter der Werkstatt des Rabenhofs ist dies ein Beitrag zur Normalität in unserer Arbeitswelt.

"Mir war erst ganz bang, als ich erfahren habe, dass ich von meiner schönen alten Werkstätte im Rabenhof in eine Zweigwerkstätte in Ellwangen wechseln sollte – aber ich war dann von dem schönen Arbeitsplatz und dem angenehmen Ambiente überrascht", sagte Theresia Witte beim Festakt am 30. Juni. Roland Klinger, Verbandsdirektor des Kommunalverbands für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, zitierte Victor Hugo: "Die Zukunft hat viele Namen – für die Schwachen ist sie das Unerreichbare, für die Furchtsamen ist sie das Unbekannte, für die Tapferen ist sie die Chance."

Klinger hob die Lage des neuen Standorts der "Werkstätte in der Aue" mitten in Ellwangen mit seiner Nähe zu Bahnhof und Geschäften hervor. "So bieten sich vielfältige Möglichkeiten der täglichen Begegnung und damit der alltäglichen Teilhabe", sagte Klinger über die nicht alltägliche Kooperation zwischen einem Wirtschaftsunternehmen und einer Behinderteneinrichtung.

Josef Rettenmaier, Sozialdezernent des Ostalbkreises, verwies darauf, dass Arbeit zu haben mehr sei als nur Geld zu verdienen: "Arbeit zu haben ist ein Stück Selbstbewusstsein. Diese Werkstatt ist eine Tankstelle für das Selbstwertgefühl und ein wertvolles Stück Integration." Der Ostalbkreis sei gerne bereit, den weiteren Weg des Rabenhofs und seiner Einrichtungen mitzutragen.

Auch der kaufmännische Leiter der Firma Osram, Armin Goldmann, war zur Eröffnung gekommen. Die Firma Osram habe gleichermaßen Wirtschaftlichkeit wie soziale Verantwortung im Blick, versicherte Goldmann. Er erinnerte an die bereits bewährte langjährige Zusammenarbeit mit dem Rabenhof und betonte: "Es macht Spaß, mit Ihnen zusammenzuarbeiten."

Unter den rund 60 Gästen der Eröffnung waren neben den 18 Mitarbeiter(inne)n mit Handicaps auch der Erste Bürgermeister der Stadt Ellwangen, Karl Bux, Dekan Anton Eßwein sowie Vertreter des Kooperationspartners Samariterstiftung und der Stiftung Haus Lindenhof. Hans Löcher als Leiter des Arbeitsbereichs am Rabenhof zog eine positive Zwischenbilanz der Kooperation mit der Firma Osram, die bereits 1994 begonnen wurde. Neben der Herstellung von hochwertigen Haloparlampen erhielt die WfbM Aufträge über das Verpacken von



H4/H7-Lampen und T5/T10-Kleinlampen für die Autoindustrie. "Wir als Werkstatt sehen uns nicht als Almosenempfänger, sondern als wichtigen Partner unserer Auftraggeber. Es muss gelten: Qualität ist, wenn der Kunde wieder kommt und nicht die Arbeit", sagte Löcher.

Mitarbeiterin Rosa Bosch schilderte ihre ersten Eindrücke vom neuen Arbeitsplatz so: "Wir fühlen uns hier sehr wohl, die Arbeit macht Spaß. Der Rabenhof ist eine Einrichtung, die sich sehen lassen kann,

die mir sehr viele Vorteile gebracht hat." Auch Fritz Ailinger sieht für sich Positives: "Ich brauche nicht mehr an den Rabenhof hinausfahren, und das gute Essen vom Rabenhof bekomme ich auch hier weiterhin." Anfängliche Bedenken konnten auch bei Ursula Grundler zwischenzeitlich ausgeräumt werden: "Ich habe mich gefreut, dass ich meine Nähmaschine vom Rabenhof habe mitnehmen dürfen – mit der bin ich schon fast zwanzig Jahre verheiratet."

I Gregor Olschewski, Stephan Gokeler

V.I.n.r.: Sozialdezernent des Ostalbkreises, Josef Rettenmaier; Bürgermeister der Stadt Ellwangen, Karl Bux; Kaufmännischer Leiter der Firma OSRAM, Armin Goldmann; Verbandsdirektor Roland Klinger; Leiter Arbeiten Rabenhof Hans Löcher; Geschäftsführer der LWV.Eingliederungshilfe Joachim Kiefer. Vorne: die beiden Mitarbeiter Klaus Wagner und Gabriele Mai.



Rappertshofen Reutlingen

Neuer Leiter des Wohnbereichs in Rappertshofen Harald Uetz geht seine neue Aufgabe mit Elan und vielen Ideen an







Joachim Kiefer (links), Geschäftsführer der L.EH, und Norbert Peichl (rechts), Bereichsmanager Wohnen, gratulierten Harald Uetz (Mitte) zur neuen Position.

Am 16. Juni wurde Harald Uetz mit einer Feier als neuer Leiter des Bereichs Wohnen in Rappertshofen Reutlingen eingesetzt. Dass sich Uetz bereits bei seiner bisherigen Tätigkeit in der LWV.Eingliederungshilfe GmbH große Wertschätzung bei Kollegen, Klienten und Vorgesetzten erworben hat, kam in den Ansprachen und Grüßen zur Amtseinführung zum Ausdruck.

So betonte Joachim Kiefer, Geschäftsführer der LWV.Eingliederungshilfe GmbH (L.EH), dass Uetz den erforderlichen Mut zur Veränderung mitbringe und über die Fähigkeit verfüge, Menschen in seiner Umgebung zu motivieren. "Ihre Aufgabe ist nicht die eines Verwalters, sondern eines Gestalters", sagte Kiefer. Zu den Herausforderungen seiner neuen Tätigkeit gehörten die verstärkte Orientierung an den Bedürfnissen und Interessen der Bewohner/innen und deren Angehörigen sowie die Öffnung der Angebote für außenstehende Interessenten.

Norbert Peichl, Bereichsmanager des Geschäftsbereichs Wohnen bei der L.EH, erinnerte daran, dass Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen wichtige Leitziele der Einrichtung sind. "Es wird Ihre Aufgabe sein, Brücken für die Eingliederung zu bauen", gab Peichl dem neuen Leiter des Bereichs Wohnen mit auf den Weg. Peichl dankte außerdem Maximilian Fechter, der die Funktion kommissarisch und mit großem Engagement ausgeübt habe.

Harald Uetz kündigte an, vermehrt dezentrale Wohn- und Lebensangebote für Menschen mit Behinderungen "an Orten in der Mitte der Gesellschaft" schaffen zu wollen. Die damit verbundenen Veränderungen seien eine große Chance für die Zukunft der Behindertenhilfe, zeigte sich Uetz überzeugt – "auch dann, wenn dies gelegentlich auf Widerstände stößt".

Herzlich willkommen hießen auch die Menschen mit Behinderung in Rappertshofen den neuen Leiter des Wohnbereichs, indem sie Uetz mit einem selbst gestalteten Kunstwerk und den besten Wünschen begrüßten. "Ich bin sehr beeindruckt von der Freundlichkeit, mit der ich hier von den behinderten Menschen und von vielen Mitarbeitern empfangen wurde", freute sich Uetz.

Inzwischen hat er sich bereits in sein neues Aufgabenfeld eingearbeitet. Nach Gesprächen mit den Abteilungsleiter(inne)n und Besuchen in den Gruppen sagt er: "Der Wille, notwendige Verände-

Harald Uetz, geboren 1969 in Vogt/Allgäu, studierte in Tübingen Erziehungswissenschaften und ist darüber hinaus ausgebildeter Systemischer Berater und Sozialwirt (IHK). Bis zu seinem nun vollzogenen Wechsel als Bereichsleiter in Rappertshofen Reutlingen arbeitete der frisch gebackene Vater einer Tochter als Referent für Unternehmensplanung und Projektmanagement im Tübinger Unternehmenssitz der LWV.Eingliederungshilfe GmbH.





Großer Andrang herrschte beim Fest zur Amtseinführung von Harald Uetz.

rungen herbeizuführen, ist hier deutlich spürbar."
Die Lebensqualität der behinderten Menschen in
Rappertshofen weiter zu verbessern, individuelle
Hilfepläne zu erstellen und neue Arbeitszeitmodelle
einzuführen sieht Uetz neben einer weiteren Dezentralisierung als vordringlich an.

Das wird auch für die Mitarbeiter/innen neue Herausforderungen mit sich bringen: "Der Mitarbeiter der Zukunft wird sicher nicht mehr nur der reine Gruppenmitarbeiter sein, sondern der flexible "Netzwerker' oder "Streetworker', der die Hilfe dort erbringt, wo sie gerade gebraucht wird," ist Uetz überzeugt. Wichtig ist ihm auch eine bessere Außendarstellung der Einrichtung: "Wir haben hier in Rappertshofen großartige Angebote für behinderte Menschen in den Bereichen Wohnen, Tagesbetreuung, Arbeit, Freizeit und Pflege. Diese wurden in der Vergangenheit aber zu wenig "vermarktet"."

Als Beispiele nennt Uetz die Möglichkeit zum individuellen Wohnen in Einzelapartments in der Eingliederungshilfe sowie Angebote im Bereich der Tagesstruktur, in der Heilpädagogik oder Kunsttherapie und für Sport und Spiel. Auch die gute Zusammenarbeit der Wohnbereiche mit der Werkstatt auf dem Gelände sei ein großer Vorteil für die Bewohner. Ein Ergebnis der Vernetzung dieser Möglichkeiten mit dezentralen Angeboten und anderen Angeboten offener Hilfen ist Uetz besonders wichtig: "In Rappertshofen gibt es nicht nur einen Weg ins Heim, sondern auch wieder einen Weg hinaus."

I Stephan Gokeler





Helena Seifried ist die erste Praktikantin im neu eröffneten Postpoint im Tübinger Französischen Viertel.

Postpoint im Tübinger Französischen Viertel als WfbM-Betriebsstätte eröffnet

"Das ist hier mal was Neues"

Das Französische Viertel in Tübingen ist ein bundesweit beachtetes Projekt.
Früher von den französischen Streitkräften genutzt, wurde nach deren Abzug ein modellhaftes Konzept urbanen Wohnens umgesetzt. Seit dem 13. Juni ist das Französische Viertel um eine Attraktion reicher: Als neue Betriebsstätte der Rappertshofener Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) wurde ein Postpoint eröffnet.

Der Postpoint bietet unter anderem Brief- und Paketmarken aller Art, Päckchen und Packsets. Außerdem werden hier Briefe, Päckchen, Pakete und Retouren angenommen. Das Französische Viertel ist als Stadtteil der kurzen Wege konzipiert, das wissen die Bewohnerinnen und Bewohner zu schätzen. Eine Postannahmestelle fehlte allerdings bisher, und so hörte man am Tag der Eröffnung viele positive Kommentare der Anwohner/innen: "Endlich kann ich im Viertel Briefmarken kaufen!", hieß es. Oder: "Dann kann ich ja meine Päckchen in Zukunft hier abgeben!"

"Der Shop ist schön sortiert und die Kunden sind nett."

Praktikantin Helena Seifried

Mit zahlreichen Gästen, Sekt und kleinen Leckereien und nicht zuletzt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der LWV.Eingliederungshilfe GmbH wurde die Eröffnung des Postpoints im Französischen Viertel gefeiert. Bis dahin gab es freilich vieles zu organisieren. Dabei war es sehr hilfreich, dass die Mitarbeiter/innen bereits von Erfahrungen mit den Buchläden und der Postagentur in Reutlingen profitieren konnten.



Manfred Sonntag, der den Buchladen der WfbM Rappertshofen in Rommelsbach führt, sorgte für das Sortiment und die Ausstattung der rollstuhlgerechten Arbeitsplätze. Im Postpoint können auch Menschen mit stärkeren motorischen Einschränkungen tätig sein, da die EDV-Unterstützung und der spezielle Warenscanner die praktische Handhabung erleichtern. Auch Moritz Bordt, der den Postpoint als Gruppenleiter betreut, avancierte bis zur Eröffnung zum Fachmann in Sachen Post, Versand, Kasse und Sortimentsorganisation.

Denn im Shop können auch Bücher gekauft oder bestellt werden und es gibt ein Sortiment für Bürobedarf und Geschenkartikel. Die Arbeits- und Praktikumsplätze sind schon sehr begehrt. Die erste Praktikantin, Helena Seifried, nahm ihre Arbeit am 23. Juni auf. "Das ist hier mal was Neues, mir gefällt es sehr gut", freut sie sich. "Der Shop ist schön sortiert und die Kunden sind nett." Außergewöhnlich findet Helena Seifried, dass sie mit ihren Essensmarken zum Mittagessen in ein Restaurant im Viertel gehen kann. Alles ist sehr nahe und mit Rollstuhl beguem erfahrbar.



Die Anwohner zeigten sich bereits bei der Eröffnung begeistert über das neue Serviceangebot im Viertel.

Mittendrin im Französischen Viertel freuen sich die Mitarbeiter/innen über die nette Nachbarschaft, gute Kontakte und einen weiteren Schritt zur Integration.

Behindertenheim Markgröningen

Den Alltagsstaub von der Seele waschen

Drei Tage voller Phantasie und Kreativität im Bildungszentrum Schloss Flehingen





Auf die Mischung kommt es an. (Rosemarie Held).

Eine theoretische Einführung zu "Wie wirkt sich Kunst auf unser Befinden aus", v. I. Ingrid Kößler, Katharina Lehmann, Wolfgang Matzka, Rosemarie Held.

Alle Menschen sind kreativ. Ob und wie sie diese Anlage nutzen, hängt von der jeweiligen Umgebung und von den Lebensumständen ab. Menschen mit Behinderung machen hier keine Ausnahme. Im Schloss Flehingen, Bildungszentrum des Kommunalverbands für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS), nahmen Anfang Juni vier Menschen mit Behinderung aus Markgröningen an einem Kunstseminar teil.

Eine Idee, die in einem Gespräch zwischen Hans Steinmaier vom KVJS und der Leiterin Wohnen des Behindertenheims Markgröningen, Antje Michaelis, entstanden war, konnte Anfang Juni verwirklicht werden: Das Schloss Flehingen in der Nähe von Bretten im Kraichgau wurde Schauplatz eines Kunstseminars für Menschen mit Behinderung. Schloss Flehingen bietet behindertengerechte Übernachtungsmöglichkeiten, die Seminarräume sind im Erdgeschoss barrierefrei zugänglich. Ein idealer Ort für ein Seminar mit Erholungswert.

Geleitet wurde das Seminar von Ingrid Kößler. Die Kunsttherapeutin, Kunst-Werkerzieherin, und selbstständige Kunstdozentin an einer Schule für Sozialpädagogik, war mit ihren eigenen Werken bereits mehrfach auf Kunstausstellungen vertreten. Mit viel Empathie, Geduld und Energie verstand sie es, die Seminarteilnehmer für die Sache zu begeistern.

Aus Markgröningen kamen Rosemarie Held, Christa Schwerdtle, Hans Glasz und Wolfgang Matzka in den Genuss der Seminarteilnahme. Als Betreuungspersonen und Assistenz begleiteten Katharina Lehmann und Anna Gutbrod die Seminarteilnehmer. Drei der vier Teilnehmer hatten bereits an einem Kunstprojekt zum 50-jährigen Bestehen Baden-Württembergs teilgenommen. Die seinerzeit entstandenen Kunstwerke sind in der Tagungsstätte Gültstein (Bildungs- und Erholungsheim des KVJS) ausgestellt und können dort bewundert werden.

Malerische Kulisse für Kunstwerke

Ziel des Seminars war es, den behinderten Menschen eine Umgebung zu bieten, in der sie, fernab von Alltagsstress und täglichen Sorgen, ihrer Kreativität freien Lauf lassen konnten. Durch die richtige Mischung aus schöpferischem Schaffen und Freizeitangeboten gelang dies sehr gut. Die malerische Kulisse des Flehinger Schlosses hatte eine entspannende und inspirierende Wirkung und ließ den Aufenthalt zu einer Art "Kurerlebnis" werden.

Die Seminartage waren ausgefüllt mit dem Kennenlernen verschiedener Techniken. Zunächst übten sich die Teilnehmer in Aquarelltechnik. Breite Pinsel und Schwämme dienten als Arbeitsmaterial. Der Umgang mit der "Nass in Nass"-Technik bildete den nächsten Schritt. So entstanden erste Ergebnisse, die später gemeinsam betrachtet wurden. Am zweiten Tag folgte das Zeichnen mit verschiedenen Materialien wie Kohle, Kreide, weichen Bleistiften und Pinsel. Als Vorlage dienten von den Teilnehmern gesammelte Blätter, Blumen, Zweige und sonstige Naturmaterialien.

Die Grundfarben rot, gelb und blau – aus ihnen lassen sich beliebig viele Farbkombinationen mischen.

Hans Glasz konzentriert

sich auf die Nass in

Nass"-Technik.



Die Natur bietet die schönsten Kunstmotive. V. I. Rosemarie Held,

Katharina Lehmann, Wolfgang Matzka, Ingrid Kößler, Hans Glasz.

Am letzten Seminartag bot Ingrid Kößler noch eine kurze theoretische Einführung in die Kunsttherapie. Anhand der von den Teilnehmern erstellten Kunstwerke erläuterte Frau Kößler den Teilnehmern Farbund Formmerkmale, Farbwirkungen, Farbharmonie und Farbkontraste. Danach wurde die Aquarelltechnik noch vertieft. Die Teilnehmer lernten alles über kühle/warme, leuchtende/trübe und schwache/ intensive Farben sowie über Farbveränderungen durch Licht- und Schattenwirkung.

Hilfreich und sehr anregend wirkte auch die Ausstattung des Seminarraums. Die Seminarleiterin hatte den Raum mit Kunstwerken verschiedener Künstler dekoriert, darunter auch eigene Bilder. Es lagen Kunstbücher zu unterschiedlichen Kunstrichtungen aus, die ebenfalls inspirierend wirkten.

Warum dieses Seminarangebot für Menschen mit Behinderung?

Das Ergebnis des Kunstseminars lässt sich mit den Worten von Pablo Picasso zusammenfassen, die Ingrid Kößler bereits in ihrer Ausschreibung zitierte: "Kunst wäscht den Alltagsstaub von der Seele." Gerade bei behinderten Menschen gilt es, die

"Alle Menschen sind kreativ, Menschen mit Behinderung machen hier keine Ausnahme."

> verborgenen Schätze freizulegen, indem ein entsprechender Rahmen geboten wird, manchmal sind diese Anlagen auch verschüttet.

Kunst von Menschen mit Behinderung hat es noch immer schwer, als Kunst akzeptiert zu werden. Die Behinderung beherrscht unsere Wahrnehmung und verdeckt den Blick auf das Werk. Die künstlerische Arbeit von behinderten Menschen wurde in diesem Workshop in ihren verdienten Rang gesetzt. Die Behinderung wird hier nicht als Einschränkung des künstlerischen Werts, sondern als Bereicherung der Welt der Kunst verstanden. Die Grenzen der körperlichen, geistigen und seelischen Beweglichkeit sind keine Grenzen für den künstlerischen Ausdruck.

I Anna Gutbrod



Ihre Meinung zählt

Das Ideen- und Beschwerdemanagement in der LWV. Eingliederungshilfe

Mit einer Beschwerde verbindet man zumeist etwas Negatives wie Probleme, Ärger, Frust oder quengelnde Kundschaft. Nicht so in der LWV.Eingliederungshilfe GmbH (L.EH), denn hinter einer Beschwerde können auch gute Vorschläge, neue Ideen, wertvolle Anregungen und natürlich auch Hinweise auf Schwachstellen stecken. Die LWV.Eingliederungshilfe versteht daher Beschwerden als etwas Positives, als Chance zur Verbesserung ihrer Dienstleistungen.

In der LEH legt man Wert darauf, alle Beschwerden und die dahinter stehenden Menschen mit Behinderung sowie ihre Angehörigen und Freunde als Kunden ernst zu nehmen. Die Impulse, die in einer Beschwerde stecken können, macht sich die L.EH nutzbar für ihre unternehmerischen Planungen.

Das Ideen- und Beschwerdemanagement, das seit Beginn 2008 im Bereich Wohnen in allen Einrichtungen der LWV.Eingliederungshilfe praktiziert wird, setzt diesen Ansatz in die Tat um. Erarbeitet wurde das Ideen- und Beschwerdemanagement von einer Projektgruppe, die sich aus je einem Vertreter/ einer Vertreterin der vier Einrichtungen und der Geschäftsstelle Tübingen zusammensetzte und die sich im April 2007 erstmals traf.

Die Projektgruppe verfolgte die Fragestellung, wie die Wünsche, Meinungen, Vorstellungen und individuellen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung noch mehr in den Mittelpunkt rücken, vermehrt Vorschläge und Beschwerden professionell aufgegriffen und die Qualität der Dienstleistungsangebote gesteigert werden können. Ziel war es, gemeinsam ein Ideen- und Beschwerdemanagementsystem zu entwickeln und in den Einrichtungen umzusetzen, das den kundenorientierten Ansatz weiter voran bringt.

Das Ergebnis entspricht den Gegebenheiten vor Ort und basiert auf verschiedenen Säulen. Hauptmerkmal ist die konsequente Einbeziehung der Menschen mit Behinderung bei der Lösungsfindung:

 Alle Mitarbeiter der L.EH sind Ansprechpartner vor Ort und achten auf einen professionellen Umgang mit Beschwerden. Durch ihr Verhalten sollen die Kunden dazu angeregt werden, Ihre Meinung zu äußern und Rückmeldung zur ausgeführten Dienstleistung zu geben. Die Mitarbeiter nehmen Beschwerden wohlwollend entgegen und bearbeiten sie zunächst direkt, zeitnah und lösungsorientiert mit dem Kunden. Falls es zu keiner einvernehmlichen Lösung kommt, können sich Kunden und Mitarbeiter an die Beschwerdestelle richten.

An allen vier Standorten wurde eine zentrale
Beschwerdestelle gegründet, die sich neutral
den Anliegen der Kunden annimmt und mit den
Beschwerdeführern und weiteren beteiligten Personen das Thema rasch bearbeitet. Beschwerden
werden dort dokumentiert und am Ende des Jahres innerhalb eines Qualitätszirkels ausgewertet.
Die Evaluation ist Grundlage für die Erarbeitung
von Verbesserungsstrategien auf Leitungsebene.

 Der Heimbeirat arbeitet eng mit der Beschwerdestelle zusammen. Auf Wunsch des Kunden werden gemeinsam mit der Beschwerdestelle Lösungen gesucht.

• Der Beschwerdebriefkasten befindet sich an einer für alle Kunden gut zugänglichen Stelle. Hier kann man zu jeder Zeit auch anonym seine Beschwerden loswerden. Die dort eingehenden Beschwerden werden vom Heimbeirat und der zentralen Beschwerdestelle gemeinsam bearbeitet.





- Organisierte Gruppen/Veranstaltungen in den Einrichtungen, bei denen Probleme, Vorschläge, Wünsche zum Thema gemacht werden können:
 - Veranstaltungen für Angehörige
 - Sprechstunden mit der Leitung Wohnen
 - Austausch des Heimbeirats mit der Leitung Wohnen
 - Bewohnerversammlungen

Die Themen und Lösungswege werden der Beschwerdestelle zur Jahresauswertung übergeben.

 Mit der Kundenbefragung im Herbst 2008 wird die L.EH noch einen Schritt weitergehen und aktiv die Zufriedenheit mit dem Dienstleitungsangebot untersuchen.

Ansprechpartner der zentralen Beschwerdestelle in den Einrichtungen:

Wenn Sie unzufrieden sind, eine Idee zur Verbesserung haben oder eine Dienstleistung der L.EH loben möchten, sagen Sie es uns, wir haben ein offenes Ohr für Sie. So können Sie die zentralen Beschwerdestellen erreichen:

Behindertenheim Markgröningen:

Isabell Zeller

Telefon 07145 91-2529 isabell.zeller@lwv-eh.de

Rabenhof Ellwangen:

Gregor Olschewski

Telefon 07961 873-204 gregor.olschewski@lwv-eh.de

Rappertshofen Reutlingen:

Gerti Weigner

Telefon 07121 629-303 gerti.weigner@lwv-eh.de

Tannenhof Ulm:

Franz Schweitzer

Telefon 0731 4013-261 franz.schweitzer@lwv-eh.de

Oder kommen Sie einfach direkt bei der Beschwerdestelle zu den Sprechzeiten (siehe Aushang) vorbei. Zur Verbreitung und Bekanntmachung des Systems wird die LWV.Eingliederungshilfe weitere Veranstaltungen für ihre Kunden und Mitarbeiter sowie Schulungen durchführen. Das Ideen- und Beschwerdemanagement lebt durch Ihre Beteiligung, daher freuen wir uns auf Sie und sind gespannt auf die erste Jahresauswertung.



Herausgeber:

LWV.Eingliederungshilfe GmbH Konrad-Adenauer-Straße 13 72072 Tübingen

Telefon: 07071 97559-0 Telefax: 07071 97559-29 info.gmbh@lwv-eh.de

ViSdP. Joachim Kiefer, Geschäftsführer Amtsgericht Stuttgart HRB 382496

Juli 2008

