



UNTERNEHMENS
GRUPPE

POMMERSCHE
DIAKONIE

*Lebensfelder
bestellen*

ICH DU WIR

Jahresbericht 2021



JAHRESBERICHT
2021



BERICHT DES VORSTANDS UND ORGANIGRAMM	06
BERUFSBILDUNGSWERK	14
NORDDEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR BILDUNG UND SOZIALES	20
WIRTSCHAFTSAKADEMIE NORD	34
GESCHÄFTSBEREICH ARBEITEN	38
GESCHÄFTSBEREICH ASSISTIEREN	54
GESCHÄFTSBEREICH PFLEGEN	62
BÜRGERHAFEN	70
BÜRGERSTIFTUNG VORPOMMERN	76
ZÜSSOWER SERVICE & CATERING GMBH	78
IMPRESSUM	83

WIR

Diese drei Buchstaben, zu einem Wort zusammengefasst, bringen auf den kürzesten Nenner, worum es in der Gesellschaft geht: Um das Verständnis, dass die Glieder einer Gesellschaft untrennbar zusammengehören; sich sowohl einzeln als auch gemeinschaftlich als ein „Wir“ verstehen. Dieses Wir, das über Einzelne und Gruppen hinausgeht, steht für Solidarität, für Zusammenhalt und gegenseitigen Respekt.

Die Entwicklung des Sozialstaats, des Bildungs- und Gesundheitswesens sind eng mit der wirtschaftlichen Kraft der Gesellschaft im Sinne einer funktionierenden sozialen Marktwirtschaft verbunden. Dem WIR kommt in diesem Kontext eine mindestens ebenbürtige Rolle zu. Je stärker das WIR ausgeprägt ist, desto stärker ist die Gesellschaft insgesamt.

Der Zusammenhang von gesellschaftlichem Selbstbewusstsein und gemeinsamer Stärke prägt seit Jahrzehnten die Entwicklung moderner Gesellschaften (einschließlich der darin enthaltenen Gefahr der kollektiven Selbstüberschätzung). Die Corona-Pandemie hat die Notwendigkeit des WIR-Gefühls insofern nicht neu erschaffen, sie verstärkt die Sicht auf die Elemente der Zusammengehörigkeit aber nochmals spürbar.

Der Staat hat zur Bewältigung der Pandemiefolgen enorme Summen an finanziellen Mitteln zur Verfügung gestellt. In einigen gesellschaftlichen Bereichen konnten beeindruckende Leistungen (Forschung) und Fortschritte (Digitalisierung) erreicht werden. Jedoch sind auch diese Stärken auf das Fundament des gesellschaftlichen Zusammenhalts angewiesen bzw. bauen darauf auf.

ICH. DU. WIR.

Folgerichtig rückte der Ruf nach mehr gesellschaftlichem Zusammenhalt in der Coronazeit zunehmend in den Vordergrund politischer Botschaften. In der Osteransprache von Bundespräsident Steinmeier (03.04.2021) hieß es dazu: „Raufen wir uns alle zusammen, liebe Landsleute! Holen wir raus, was in uns steckt! Empören wir uns nicht nur über die anderen oder über die da oben. Zeigen wir doch nicht ständig, was nicht geht, sondern dass es geht, wenn alle ihren Teil tun.“

Das waren dramatische Worte, mitten in der herausfordernden Zeit der so genannten dritten Welle der Pandemie. Sie waren nicht als ein Hinweis auf eine uns innewohnende „Tugend“ des Zusammenhalts gemeint, sondern als ein vehementer Appell, sich angesichts verschärfender Spaltungstendenzen, Interessenkonflikte und schwindenden Zusammenhalts wieder auf das WIR zu besinnen – ja, dieses WIR in neuer Weise als Gesellschaft zu erschließen.

Ob es tatsächlich dazu gekommen ist oder noch kommen wird, wird erst die Zukunft zeigen: dann, wenn sich genauer abzeichnet, ob auch unser Land dauerhaft mit zunehmenden Spaltungen fertigwerden muss oder die Herausforderung der Coronazeit dazu genutzt werden konnte, neuen gesellschaftlichen Zusammenhalt wachsen zu lassen. Genau dies ist die eigentliche Dimension der Krise (Krise = Zuspitzung, Entscheidung, Wendepunkt), in der wir pandemiebedingt stecken.



Die Herausforderung besteht insofern darin, die gesellschaftlichen Bindekräfte zu stärken, während der gewachsene Zusammenhalt zugleich zu bröckeln droht. Dieses wahrnehmbare Bröckeln ist einerseits ein Indiz für radikal entgegengesetzte Entwicklungen und Einstellungen. Der Verlust gesellschaftlichen Zusammenhalts vollzieht sich andererseits jedoch auch unbewusst und unbeabsichtigt. Denn die Pandemie fordert uns nicht nur gemeinsam, sie fordert auch jedem und jeder Einzelnen etwas ab. Das ICH fordert sein Recht – nicht im Sinne von Selbstverwirklichung, sondern von eigenständiger Bewältigung der Pandemiesituation im persönlichen Umfeld.

In dieser besonderen Situation ist es wenig hilfreich, den Ruf nach dem WIR, d. h. nach mehr gesellschaftlichem Zusammenhalt in einen polarisierenden Gegensatz zum ICH zu setzen. Menschen, deren individuelle Sorgen und Nöte vordringlich sind, fehlt die Freiheit dafür, ihre Kraft für die gemeinschaftlichen Anliegen einzusetzen.

Das WIR integriert sowohl starke als auch schwache Individuen. Und die Stärke der Individuen trägt zur Stärke des WIR bei. In der Stärkung des ICH und des WIR liegt eine win-win-Situation.

Wie wichtig das ICH für das Wachstum von Beziehungen und gesellschaftlichen Bindungen ist, kommt schon im biblischen Gebot der Nächstenliebe zum Ausdruck: „Liebe deinen Nächsten wie dich selbst“ – so steht es im Lukasevangelium (Kap. 10). Wer Liebe, Vertrauen und Hoffnung weitergeben will, muss selbst ansatzweise davon erfüllt sein. Solch eine grundlegende Orientierung auf das ICH stellt keinen Egoismus dar, sondern ist die Grundlage dafür, dass Beziehungen auf Augenhöhe gelingen.

An dieser Stelle wird deutlich, warum das DU ein wichtiges Bindeglied zwischen dem WIR und dem ICH darstellt. Beziehungen, die der oder die Einzelne aufnimmt, gehen nicht direkt vom ICH zum WIR über.

Beziehungen suchen nach dem direkten Bezugspunkt des DU. Das WIR gründet auf ganz vielen ICH-DU-Beziehungen. Das DU ist die Brücke zwischen dem ICH und dem WIR.

Die Beziehung zwischen dem ICH und dem DU ist der Kern der sozialen Dienstleistung. Alles, was in der Unternehmensgruppe Pommersche Diakonie geschieht, zielt direkt oder indirekt darauf ab, dass gelingende Beziehungen zwischen einem ICH und einem DU stattfinden können:

- Die Dienstleistung für pflegebedürftige Menschen realisiert sich in der je einzelnen Begegnung zwischen dem Personal und den pflegebedürftigen Menschen.
- Die soziale Dienstleistung für Menschen mit Behinderungen basiert auf einer personenzentrierten Bedarfsermittlung, die in eine individualisierte Leistungserbringung überführt wird.

- Die Begleitung von Kindern und Jugendlichen findet in unterschiedlichen Kontexten (z. B. ambulant oder in Wohngruppen) statt. Auch diese Begleitung ist primär auf die Beziehung zum jeweiligen Kind bzw. Jugendlichen angelegt.

- Ähnlich ist es in der Berufsausbildung: Auch wenn die Ausbildungsbereiche in Gruppen zusammengefasst werden, bleibt die Bildungsdienstleistung in ihrem Kern eine hoch individualisierte. Das multiprofessionelle und interdisziplinäre Arbeiten erfordert ein hohes Maß an interner Abstimmung. Die koordinierte Bildungsdienstleistung differenziert sich schließlich in viele einzelne Schritte, in denen die ICH-DU-Beziehung ein entscheidender Faktor ist.

So unterschiedlich die ICH-DU-Beziehungen in den verschiedenen Dienstleistungsbereichen im Einzelnen geprägt sein mögen, ein wesentliches Merkmal kennzeichnet sie gemeinsam: Sie sind darauf angelegt, dass zwei Menschen sich als ICH und als DU auf Augenhöhe begegnen. Das Entscheidende in diesen Dienstleistungsbeziehungen ist also, dass es kein „Gefälle“ zwischen den Leistungsberechtigten und den Leistungserbringern gibt, und der eigentliche Wert des Beziehungsgeschehens nicht vorrangig in der Leistung gesehen wird. Der „Wert“, der materiell nicht zu erfassen ist, liegt vielmehr darin, dass die Erfahrung von gleicher Würde und jeweils unterschiedlichen Persönlichkeiten sich in der konkreten ICH-DU-Beziehung immer wieder neu personalisiert.

Die ICH-DU-Beziehung wird damit in der konkreten Situation zum erfahrbaren Ausdruck dessen, was wir mit Humanität meinen: die echte Beziehung zwischen Menschen, die sich in all ihrer Vielfalt gegenseitig achten und respektieren. In unserem christlichen Glauben verstehen wir dieses Beziehungsgeschehen als eines, das über uns hinausweist: Wir glauben, dass Gott uns nicht nur als Individuen erschaffen hat, sondern unser Menschsein darauf angelegt hat, dass wir als ICH Beziehungen zum DU eingehen. Dieses Menschenbild steckt in dem Satz aus dem Alten Testament, wonach „Gott den Menschen zu seinem Bilde geschaffen hat“ (1. Mose, 26). Der jüdische Religionsphilosoph Martin Buber hat die Bedeutung des DU für die Entwicklung des ICH besonders herausgestellt: Für ihn wird der Mensch erst am DU zum ICH. Die bloße Individualexistenz des ICH hat in diesem Menschenbild keine herausgehobene Bedeutung.

Gemeint ist also das Menschsein, das bereits im ICH angelegt ist, aber erst in der Beziehung zum DU sich erfüllt und das die Integrationskraft des WIR sowohl nutzen als auch stärken kann. In diesem Sinne gilt, dass soziale Anbieter durch die Vielfalt der im Rahmen sozialer Dienstleistungsangebote gestalteten ICH-DU-Beziehungen täglich einen wichtigen Beitrag zum sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft leisten, ohne dass dies immer offensiv zum Ausdruck gebracht wird. Soziale Anbieter stärken das WIR und tragen dazu bei, dass Integration und Inklusion zur gesellschaftlichen Realität werden.

So konnte auch die Unternehmensgruppe Pommersche Diakonie im bisherigen Verlauf der Corona-Pandemie durch die Gestaltung vielfältiger und kontinuierlicher ICH-DU-Beziehungen zur Stärkung der Bindekräfte in der Region und im Land beitragen. Diese gesellschaftliche Dimension ist ein „Mehrwert“, der sich aus der alltäglichen Arbeit ableitet. Zum Teil liegen erhebliche Anstrengungen dahinter, diese Kontinuität zu gewährleisten:

- **Vielfach mussten die direkten Kontakte zu den Kund*innen der Dienstleistungen pandemiebedingt unterbrochen bzw. mit erhöhtem Kompensationsaufwand sichergestellt werden. Die „flexible Leistungserbringung“ hat kreative und pragmatische Lösungsansätze erfordert.**
- **In der täglichen Arbeit war ein hohes Maß an Vorsicht und Disziplin notwendig, um den besonderen Anforderungen der Pandemie gerecht zu werden. Sich häufig ändernde Vorgaben zum Pandemieschutz machten eine intensive Kommunikation notwendig. Menschen mit kognitiven Einschränkungen mussten die Besonderheiten und Risiken der Situation verständlich gemacht werden.**
- **Alle Mitarbeiter*innen, die verlässlich in der Erbringung sozialer Dienstleistungen tätig waren, mussten die durch die Pandemie bedingten Herausforderungen selbst in ihrem privaten Umfeld meistern, um ihre Kraft in die alltägliche Arbeit einzubringen.**
- **Und schließlich waren schwere Covid-19-Erkrankungen, z.T. verbunden mit Todesfällen von Bewohner*innen tiefgreifende Einschnitte in seit langer Zeit bestehende ICH-DU-Beziehungen.**

Gerade die Schicksale der Menschen in den Pflege- und Wohneinrichtungen haben uns emotional stark betroffen. 22 Menschen verstarben im März/April 2021 durch Covid-19. Ohnmächtig haben wir erfahren müssen, dass die Macht der Pandemie nicht an jedem Ort aufzuhalten war. Zugleich war es eine tröstliche Erfahrung, dass in dieser Situation existenzieller Bedrohung in den betreffenden Teams ein starkes WIR-Gefühl entstanden ist.



UNTERNEHMENS
GRUPPE

POMMERSCHE
DIAKONIE

Lebensfelder
bestellen



Als Vorstand und Geschäftsführung der Unternehmensgruppe Pommersche Diakonie sind wir dankbar dafür, dass unter den besonderen Bedingungen der Pandemie ein so großes Maß an Kontinuität und Intensität in der Gestaltung der ICH-DU-Beziehungen im Rahmen der sozialen Dienstleistungserbringung möglich gewesen ist. Die stete Sorge um die Beziehungspflege war zum Teil ein Ringen um jede und jeden Einzelnen:

- **Kontaktabbrüche und Einsamkeit zu verhindern**
- **Gesundheitliche Risiken zu vermeiden**
- **Geborgenheit und Zuwendung zu geben**
- **Bildung und Assistenz weiterhin zu ermöglichen.**

Die Erfahrungen des zurückliegenden Jahres werden uns mit Sicherheit lange in Erinnerung bleiben. Wir danken allen Mitarbeiter*innen der Unternehmensgruppe Pommersche Diakonie für das besondere Engagement im zurückliegenden Jahr sowie für die große Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit in Krisensituationen. Mit Ihrer Tätigkeit haben Sie durchgängig dazu beigetragen, dass WIR vor Ort zu stärken.

Genau dies steht in Übereinstimmung mit dem Selbstverständnis der Unternehmensgruppe Pommersche Diakonie:

„Als Unternehmensgruppe stärken wir Beziehungen, damit individuelle Persönlichkeitsentwicklung gelingen und solidarische Gemeinschaft wachsen kann.“

Dr. Michael Bartels
Vorsteher

Steffen Jaeckel
Kaufmännischer
Vorstand



UNTERNEHMENS
GRUPPE

POMMERSCHE
DIAKONIE

VORSTAND/GESCHÄFTSFÜHRUNG

ZENTRALE DER UNTERNEHMENSGRUPPE
POMMERSCHE DIAKONIE

WIRTSCHAFTSAKADEMIE
NORD gGmbH

ZÜSSOWER SERVICE
UND CATERING GmbH

NORDEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR BILDUNG UND
SOZIALES gGmbH

DIAKONIEWERK
GREIFSWALD gGmbH



BERUFS
BILDUNGS
WERK
GREIFSWALD

POMMERSCHER
DIAKONIEVEREIN e.V.



POMMERSCHER
DIAKONIE
VEREIN



BÜRGER
HAFEN



WIRTSCHAFTS
AKADEMIE
NORD



ZÜSSOWER
SERVICE UND
CATERING



NORDEUTSCHE
GESELLSCHAFT
FÜR BILDUNG
UND SOZIALES

ORGANISATION DER
UNTERNEHMENSGRUPPE
POMMERSCHE DIAKONIE



WENN ZAHNRÄDER INEINANDERGREIFEN.

Berufliche Rehabilitation ist ein WIR

In Zeiten und bei Tätigkeiten, in denen das eigene Verhalten Auswirkungen auf das Umfeld hat und somit keine reine auf sich bezogene Entscheidung ist, zeigt sich, was und wie viel in jedem Einzelnen steckt. Dies ist eng mit der persönlichen Grundeinstellung verbunden – zu Mitmenschen, zu Aufgaben und zu Institutionen. Die berufliche Rehabilitation junger Menschen ist eine solche Aufgabe.

Eine Ausbildung dauert zirka drei Jahre – mal auch mehr, manchmal auch weniger. Eine Berufsvorbereitung hat mit ungefähr 11 Monaten sogar noch ein geringeres Zeitfenster. Mit Blick auf die Lebenszeit ist dies fast nur ein Wimpernschlag, der große Wirkung für das weitere Leben junger Menschen entfaltet. Daher müssen die Rahmenbedingungen und das Miteinander stimmen.

Im BerufsbildungsWerk Greifswald entwickeln Menschen unterschiedlichster Fachrichtungen gemeinsam mit Teilnehmenden berufliche Perspektiven und Chancen auf eine selbstbestimmte und gesellschaftliche Teilhabe. Auf dem Weg in die Berufswelt wird aus einem Ich und Du ein Wir.

Dominik Groth ist Autist und angehender IT-Systemelektroniker. Für Dominik gibt es eine spürbare Diskrepanz zwischen der eigenen Wirklichkeit und der Realität seiner Mitmenschen. Anwesend sein und Verständnis für seine Sicht der Umwelt zu erhalten, verlangt eine hohe Kompetenz in der Kommunikation untereinander.

„Wenn ich besser in der Gemeinschaft und damit auch in der Arbeitswelt zurechtkommen möchte, dann muss ich verstehen, was genau ich hier tue. Gemeinsam mit Herrn Behrendt arbeite ich täglich daran die Ausbildungsinhalte nachvollziehen zu können, und ja in meinem Fall auch die einen oder anderen Inhalte für mich zu übersetzen“, lächelt Dominik.

Robert Behrendt ist Ausbilder für IT Berufe, kein Dolmetscher. Er weiß aber, was für Dominik wichtig ist, um seine Umwelt und die Ausbildungsthemen zu verstehen. Unterstützt wird er dabei auch von Fanny Klaeske, einer von zwei Fachreferentinnen für Autismus im BBW Greifswald. „Unser gemeinsames Ziel ist es, die Qualifikation und Teilhabe von jungen Menschen regelmäßig zu verbessern, um ihnen den bestmöglichen Start ins Berufsleben zu ermöglichen“, unterstreicht die Diplompsychologin das Miteinander.

Qualifikation und Teilhabe von jungen Menschen



Fachreferentinnen für Autismus: Anja Weichelt & Fanny Klaeske

Wie können die Stärken der jungen Menschen mit Behinderung im Rahmen der Berufsausbildung hervorgebracht werden? Welcher besonderen Hilfestellungen bedarf es für eine nachhaltige Qualifizierung und Förderung? All diesen Fragen stellt sich das BBW Greifswald bereits seit 31 Jahren.



Dominiks Stärke: Er nimmt über bestimmte Sinneskanäle besonders intensiv Reize wahr. „Mir fallen viele kleine Details auf, welche mir gerade bei der Fehlersuche in der IT-Technik helfen Probleme zu lösen. Auch habe ich Spezialinteressen, gerade die Bereiche Biologie, Medizin und die IT-Technik genießen meine volle Aufmerksamkeit. Für mich ist außerdem wichtig, dass Personen sich in meiner Nähe wohlfühlen,“ erklärt der Auszubildende. Seine Sinneswahrnehmungen sind Teil seiner Weltanschauung und können auch zu Überforderung führen.

Ausbilder Robert Behrendt ist sehr empathisch und erkennt sofort den Moment, in dem der Stresspegel für Dominik zu hoch ist. Ihn einfach darauf hinzuweisen reicht nicht. „Gemeinsam mit der zuständigen Fachreferentin, zeigen wir Dominik verschiedene Möglichkeiten auf, seinen Stress zu reduzieren. Egal ob Tagespädagogen, Snoozelraum oder ein Spaziergang über das Gelände – es gilt gemeinsam sein Gleichgewicht wiederherzustellen,“ betont der Ausbilder. Falsches Licht oder zu viel Lärm können bereits zur Reizüberflutung beitragen. Es ist nicht immer einfach herauszufinden, was einem autistischen Menschen hilft.



Die Fachexpertise, die Robert Behrendt im Rahmen des Qualifizierungsprozesses als Autismusgerechtes BBW erlangt hat, hilft. Der Ausbilder hat aber auch eine innere Haltung zu seiner Tätigkeit und weiß, welche Verantwortung er im Entwicklungsprozess von seinem Schützling trägt. Dies bedarf einerseits Verständnis für Dominik und seine Situation, andererseits das Wissen um das gemeinsame Ziel. Das allein kann schon viel bewirken.

Dies sieht auch Christin Lüdemann so. Der Teamleiterin des Reha-Teams ist nicht nur das Miteinander in ihrem Fachteam wichtig. „Eine berufliche Rehabaßnahme ist keine Einzelleistung. Das geht nur im Miteinander, in Summe aller Fachkollegen und gemeinsam mit dem jungen Menschen,“ unterstreicht die Sozialpädagogin. „Die Verantwortung aller Mitglieder im interdisziplinären Reha-Team für die Umsetzung passgenauer Unterstützungsleistungen sowie eine verlässliche Kommunikation in der Zusammenarbeit sind wichtige Bausteine, um unsere Rehabilitanden bestmöglich in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu begleiten,“ fügt sie an.

Zirka 190 Mitarbeiter*innen arbeiten derzeit gemeinsam mit und für Jugendliche mit unterschiedlichen Behinderungen. Es ist nahezu wie in einem Getriebe. Es bedarf vieler einzelner Bauteile und Zahnräder, um gemeinsam Voranzukommen.

„Jeder Einzelne trägt Verantwortung für sein Handeln und leistet einen wichtigen Beitrag in einer der entscheidendsten Lebensphasen junger Menschen,“ erklärt Stefanie Niemeyer.

„Ein gemeinsamer Sinn im täglichen Miteinander und ein gemeinsames Ziel sind dabei entscheidend – für unsere Jugendlichen und für unsere Mitarbeiter. Das gelingt nur, wenn einzelne Beteiligte ein Wir und ein Team sind,“ fügt die Bereichsgeschäftsführerin an.

Eigenverantwortung und Mitwirkung sind auch für die Teilnehmenden des BBW wichtige Anforderungen. Für eine Weiterentwicklung und somit ein Vorankommen sind Vertrauen und Förderung, aber auch Forderung und Zutrauen durch das Reha-Team und die Leistungsträger wichtige Faktoren. „Ich fühle mich hier sehr gut aufgehoben und begleitet. Ich habe gelernt, mehr Situationen in meinem Leben allein zu bewältigen und stehe nun kurz vor meiner Abschlussprüfung“, berichtet Dominik Groth.

Schlussendlich ist es eine Symbiose, eine Ergänzung aller Beteiligten im Berufsbildungswerk Greifswald und in unserer Gesellschaft, die eine erfolgreiche Teilhabe junger Menschen in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt ermöglichen und gemeinsam mit und für Menschen wie Dominik einen wichtigen Grundstein für die Zukunft legen.





NEUE BEREICHSGESCHÄFTS- FÜHRERIN DER NBS IM INTERVIEW – HEIKE BONDEUR

Redaktion:

„Frau Bondeur, zum 01.05.2021 haben Sie von Herrn Rössler, der sich in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet hat, den Staffelstab für die Bereichsgeschäftsführung in der NBS gGmbH übernommen. Was war Ihre Motivation die Stelle anzutreten?“

„Die Kinder- und Jugendhilfe selbst hat mich im Rahmen meines Studiums schon immer sehr interessiert und bewegt, und auch in meiner Arbeit in den Greifswalder Wohnstätten, dank der Therapeutischen Wohngruppe, nie verlassen. Sie ist für mich der wichtigste und bedeutendste Teil der Sozialen Arbeit, wenngleich auch der schwierigste.“

HB

Die Kinder und Jugendlichen dieser Welt bilden den Grundstein unserer Zukunft. Von ihnen wird es abhängig sein, wie sich unsere Gesellschaft und unsere Welt entwickelt. Daher bedarf es einer ganz besonderen Aufmerksamkeit und Achtsamkeit für diesen Personenkreis. Ich fühlte mich berufen meinen Beitrag dazu zu leisten.“

Redaktion: „Sie waren zuvor 10 Jahre im Pommerschen Diakonieverein e.V., davon 6 Jahre als Regionalleiterin der Greifswalder Wohnstätten, tätig. Sie haben also bereits viele Erfahrungen innerhalb der Unternehmensgruppe Pommersche Diakonie sammeln dürfen. Dennoch sind der PDV e.V. und die NBS gGmbH augenscheinlich zwei vollkommen verschiedene Arbeitsfelder. Sehen Sie dennoch Parallelen? Und welche Erfahrungen aus Ihrem bisherigen Wirkungsfeld helfen Ihnen bei Ihrer neuen Aufgabe?“

„Parallelen sehe ich in der Unternehmenskultur/-struktur sowie in den angebotenen Dienstleistungen (Wohngruppe, Tagesgruppe, ambulante Hilfen). Die Grundhaltung in der Begegnung, dem Miteinander und in der Arbeit mit Menschen bleibt aus meiner Sicht gleich. Sie ist unabhängig davon, ob es sich um Kinder, Jugendliche oder Erwachsene handelt. Und sie ist auch unabhängig davon, ob es Menschen mit oder ohne Behinderungen sind. Für die Herausforderungen an meine Stelle als Bereichsgeschäftsführerin finde ich es besonders hilfreich, an die wertvolle Zusammenarbeit mit bereits bekannten Mitarbeiter*innen der Unternehmensgruppe und Netzwerkpartnern anknüpfen zu können.“

HB

Daraus ergibt sich für mich auch, Ziele gemeinsam zu verfolgen. Auf Basis einer offenen und transparent gelebten Kommunikation, fällt es leicht, Vertrauen in die Fähigkeiten jedes Einzelnen zu entwickeln und auch, wenn es mal nicht so rund läuft, ist eine gute Zusammenarbeit mit Hilfe unserer offenen Fehlerkultur gegeben. Ganz besonders wichtig ist mir unser gemeinsames Verständnis von Führung als Dienstleistung.“

Redaktion: „In Ihrer Funktion als Bereichsgeschäftsführung haben Sie nun auch die Aufgabe, die Kinder- und Jugendhilfeangebote innerhalb der NBS weiterzuentwickeln. Welche Impulse der Weiterentwicklung sehen Sie hier?“ (Anmerkung Redaktion: Gibt es ggfs. marktbestimmende Impulse, die sich auf die Entwicklung der Angebote der Kinder- und Jugendhilfe auswirken werden? Gibt es intern möglicherweise bereits Feststellungen zur Optimierung von bestehenden Angeboten? Etc.)

„Aktuell beschäftigen wir uns ganz intensiv mit der Entwicklung eines Eltern-Kind-Wohnens für Eltern mit psychischen Beeinträchtigungen. Das ist ein Projekt, das bereits vor meiner Zeit begonnen wurde und ich nun verantwortungsvoll weiterführen darf. Daneben steht momentan der Ausbau der Inklusionsassistenten (Integrationshilfen), insbesondere die fachliche Qualifizierung der I-Helfer ziemlich weit oben in der Prioritätenliste.“

HB

Ebenfalls ist der Ausbau der Hilfen für Familien mit Migrationshintergrund ein wichtiges Thema. Perspektivisch möchten wir uns auch an die Entwicklung eines Familienzentrums mit integrierter Kita wagen. Ganz persönlich träume ich von der Implementierung des Angebots „Reithof.“ mit einem selbst zu verantwortendem Reithof. Aber das ist Zukunftsmusik.“

Redaktion: „Es heißt immer `Kinder sind unsere Zukunft`. Das man in die Zukunft auch investieren muss, wird dann jedoch oft überhört. Auch die Angebote der Kinder- und Jugendhilfe können nur funktionieren, wenn sie kostendeckend arbeiten, die Finanzierung gesichert ist. Sie ahnen worauf ich hinaus möchte: Wie hart sind sie wirklich, die Kostensatzverhandlungen?“

„Kostensatzverhandlungen sind nicht hart aber mitunter schon herausfordernd. Es kommt darauf an, sowohl laufende Kosten zu refinanzieren als auch Voraussetzungen für eine Erwirtschaftung angemessener Überschüsse zu schaffen – nur dann ist die Sicherung von Innovations- und Investitionskraft möglich. Bei der Vorbereitung und Durchführung von Verhandlungen zu Leistungen, Qualitätsentwicklungen und Entgelten gilt es für uns, neben den konzeptionellen Überlegungen und monetären Kalkulationen auch den Blick dafür zu schärfen, wie Verhandlungssituationen und Verhandlungsatmosphären gestaltet werden müssen, um eine konkrete Leistung bestmöglich im Sinne der jungen Menschen und deren Familien verhandeln zu können und dabei die Wirtschaftlichkeit des eigenen Unternehmens nicht aus den Augen zu verlieren.“

HB

Die Richtlinien im Landkreis Vorpommern-Greifswald sind nicht mehr zeitgemäß, Richtlinien für Taschengeld und einmalige Beihilfen von 2012, der Rahmenvertrag Kinder- und Jugendhilfe Mecklenburg-Vorpommern vom 9. September 1999. Hier besteht dringender Überarbeitungsbedarf. Die Kosten sind gestiegen, aber die Rahmenbedingungen haben sich nicht angepasst. Der Spagat zwischen einem auskömmlichen Kostensatz und im Vergleich der direkten Konkurrenz wettbewerbsfähig zu bleiben ist groß. Aber ich bin positiv gestimmt, dass im gemeinsamen Miteinander und zum Wohle unserer Kinder und Jugendlichen immer eine gute Lösung gefunden wird.“

Redaktion: „Wenn Sie einen Wunsch für Ihren Neustart in der NBS frei hätten, welcher wäre das?“

„Zusammen den Weg gehen und im Miteinander aneinander wachsen.“

ICH GEHE MIT DIR DIESEN WEG.

Die Geschichte eines jungen Mannes der als unbegleiteter minderjähriger Flüchtling in Greifswald seinen Weg macht

Am 31. Oktober 2015 erreichte ich nach meiner Flucht aus dem Kriegsgebiet in Syrien die Erstaufnahmeunterkunft in Schwerin, ich war 17 Jahre alt. Dort lebte ich zwei Wochen, bis ich dann in der Clearingstelle der NBS in Greifswald, meiner jetzigen Heimatstadt, aufgenommen wurde. Es gab viele Schwierigkeiten. Mein sehnlichstes Ziel war es, die Schule wieder besuchen zu dürfen und die deutsche Sprache zu erlernen. Durch die Unterstützung der Mitarbeiter*innen der NBS konnte ich nach wenigen Tagen wieder beschult werden. Ich besuchte das Friedrich-Ludwig-Jahn-Gymnasium in Greifswald. Dort lernte ich Deutsch und beendete mein Abitur, welches ich in Damaskus begann.

Mit 18 Jahren zog ich in das Betreute Wohnen „Brücke“ der NBS um. Dort wohnte ich in einem 1-Zimmer Appartement. Hier lernte ich selbstständig zu leben und meinen Alltag in Deutschland zu meistern. Heute lebe ich in einer eigenen Wohnung in Greifswald.



Beeindruckt und dankbar für die Unterstützung durch die Mitarbeiter*innen der NBS, welche mir zu jeder Zeit sicher war, wollte ich etwas zurückgeben. Ich hatte das Ziel, Menschen zu helfen, welche sich in einer ähnlichen Lage wie ich damals befanden. So fing ich an, ehrenamtlich Familien zu unterstützen. Ich begleitete diese bei wichtigen behördlichen Terminen und übersetzte. Einzelne Familien habe ich nicht einmal gekannt, aber ich wollte ihnen einfach helfen. Da sein für sie, weil sie die Sprache nicht konnten.

Besonders wenn man sieht, wie sich andere darüber freuen. Und man macht das, weil man einfach helfen will, nicht, weil man irgendwas erwartet. Als ich meine freiwillige Arbeit begann, habe ich den Leuten einfach gesagt: Ich war auch mal da, wo du jetzt bist. Ich kenne deine Lage. Schau nach vorne.“

AUSZUG AUS EINEM PERSÖNLICHEN STATEMENT:

„Ich bin vor einigen Jahren nach Deutschland gekommen. Alles war neu für mich. Ich musste jedes Wort lernen. Ich wollte alles schnell haben, aber stattdessen habe ich gelernt, langsam zu sein und Geduld zu haben. Mein Betreuer hat immer die Worte gesagt: „langsam, langsam“ – aber ich konnte es nicht. Ich komme aus einem Land, in dem man alles so schnell kriegen kann.“

Ich musste lernen, geduldig zu sein. Ich habe zum Anfang das Gefühl gehabt, wenn ich langsam gehe, dann schaffe ich es nicht. Aber so ist es nicht. Ich habe gesehen, wie schön es ist, Geduld zu haben. Ich habe meine Schritte und meinen Prozess im Leben gesehen, wie ich immer ein Stück weiter gegangen bin. Mein Betreuer hat mir die richtigen Worte gesagt. Ich bin froh, hier zu sein.“

Adel absolviert seit August 2018 eine Ausbildung zum Erzieher an der staatlich anerkannten Fachschule Seminar für Kirchlichen Dienst in Greifswald. In einem Praktikum im ambulanten Team der NBS zeigte Adel ganz besonderes Geschick bei der Unterstützung von Familien mit Fluchterfahrungen, sicher auch aus dem eigenen Erlebten heraus.

Neben seiner beruflichen Ausbildung ist Adel seit März 2021 als Sprach- und Kulturmittler im ambulanten Team der NBS angestellt und engagiert sich nun als Mitarbeiter der NBS für die Familien, welche Unterstützung in besonderen Lebenssituationen benötigen.

Wir freuen uns, dass Adel sich in seiner Berufswahl für die Ausbildung zum Erzieher entschieden hat, und es macht uns ein bisschen stolz, einen kleinen Anteil dazu beigetragen zu haben.

Jana Erdtling,
Fachbereichsleitung

„Mein Name ist Adel Omar und ich lebe seit 5 Jahren in Deutschland. Mein Heimatland ist Syrien“.

SUCHTPRÄVENTION IN DER STATIONÄREN JUGENDHILFE

Die NBS nahm von 2016-2021 mit verschiedenen anderen Trägern an dem Bundesmodellprojekt „Qualifizierte Suchtprävention in der stationären Jugendhilfe“ (QuaSiE) teil.

QuaSiE
Qualifizierte Suchtprävention
in Einrichtungen der stationären Jugendhilfe



ZUM HINTERGRUND DES PROJEKTS:

Untersuchungen haben gezeigt, dass der Konsum psychoaktiver Substanzen bei Jugendlichen in stationären Jugendhilfeeinrichtungen deutlich höher ist, als bei der Vergleichsgruppe der 12 bis 17-Jährigen in der Allgemeinbevölkerung. Die Zielgruppe bündelt zudem besonders viele Risikofaktoren für riskanten Suchtmittelkonsum und leidet häufig unter besonderen psychosozialen Belastungen. Der überwiegende Teil der betreuten Jugendlichen stammt aus sozial schwachen Familien. Hinzu kommen Gewalterfahrungen, problematischer Konsum von Alkohol und anderen Drogen im Elternhaus, Missbrauch, Misshandlung, Vernachlässigung, Schulversagen, ein geringes Selbstwertgefühl, ein weniger enges Verhältnis zu den Eltern sowie deviante Freunde.

Aufgrund dieser vielfältigen Risikofaktoren der Jugendlichen in der stationären Jugendhilfe stellt diese Gruppe in Bezug auf den problematischen Rauschmittelkonsum eine Hochrisikogruppe dar, weshalb der Prävention eine hohe Bedeutung zukommen muss. Suchtprävention gehört daher ohne Zweifel mit zu dem Aufgabenbereich der Jugendhilfe und ein offener, fachlich fundierter Umgang mit Substanzkonsum muss integraler Bestandteil des pädagogischen Alltags sein.

DAS MODELLPROJEKT:

Dies ist eine Herausforderung für die Fachkräfte in den Einrichtungen und stellt hohe Anforderungen an ihre Professionalität. Daher war uns die Beteiligung an diesem Modellprojekt sehr willkommen, um Ansätze zu finden, professioneller im Bereich Suchtprävention aufgestellt zu sein.

Sechs Einrichtungen der stationären Jugendhilfe haben sich gemeinsam mit der LWL-Koordinationsstelle Sucht auf den Weg gegeben, um Suchtprävention in ihren Strukturen zu verankern, mehr Handlungssicherheit zu erlangen und einen verhältnispräventiven Rahmen für ihre Einrichtungen zu schaffen. Praxisrelevanz und Machbarkeit waren dabei handlungsleitend.

Koordiniert wurde das Projekt von der Koordinationsstelle Sucht beim Landesverband Westfalen-Lippe (LWL) in Münster und begleitet wurde es durch FOGS – der Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich.



DIE UMSETZUNG IN DER NBS:

Die NBS gGmbH bildete zur Durchführung des Projektes eine QuaSiE-Arbeitsgruppe. Sie bestand aus 6 pädagogischen Fachkräften, einer Koordinatorin sowie einem Mitarbeiter aus der Geschäftsleitung.

Zu Beginn des Projektes wurden diese Fachkräfte umfangreich durch den LWL qualifiziert. Fortbildungsinhalte waren u.a.:

- Wirkweisen von Substanzen
- Suchtentstehungsmodelle und Suchtdynamik
- Grundhaltung in der Arbeit mit konsumierenden jungen Menschen
- Grundlagen zu Motivations- und Veränderungsprozessen
- Gesprächsführung in Theorie und Praxis auf Basis des Motivational Interviewing nach Miller & Rollnik

In regelmäßigen Abständen traf sich danach die Arbeitsgruppe und plante, in Abstimmung mit der Koordinationsstelle Sucht und den für uns zuständigen Coaches, Projektvorhaben.

Einige Meilensteine des Projektes waren: die Etablierung von Leitlinien zum Umgang mit Suchtmitteln, die Umsetzung der „Rau(s)chfreiheit“ auf den Geländen der Einrichtungen der NBS, die Intensivierung der Netzwerkarbeit, ein Präventionsfachtag für Jugendliche der NBS oder auch die Erarbeitung eines Methodenkoffers zur Umsetzung von Suchtprävention in den Einrichtungen der NBS.

Besonders herausfordernd war für uns die Multiplikation der neuen Haltung zur „Rau(s)chfreiheit“ und der erlernten Methoden in die Breite und die nachhaltige Verankerung des Ganzen in den vorhandenen Strukturen auch über das Projektende hinaus. Daran arbeiten wir noch.

Wir haben gelernt, dass sich Suchtprävention in Verhältnis- und Verhaltensprävention aufsplittet. Während verhaltenspräventive Maßnahmen darauf zielen, das Verhalten des Individuums zu beeinflussen, zielt Verhältnisprävention vielmehr darauf, die Umwelt und Strukturen so zu verändern, dass Gesundheitsrisiken kontrolliert, reduziert oder beseitigt werden. So ist Suchtprävention nur dann wirksam, wenn sie sowohl Maßnahmen der Verhältnis- als auch der Verhaltensprävention sinnvoll miteinander verbindet.

Zur Verhältnisprävention gehören Haltung und Leitbild, Regelwerk, Maßnahmen, Interventionen, Aufnahmeverfahren, Netzwerke intern und extern, Mitarbeitende und Risikoeinschätzung. Zur Verhaltensprävention gehören Erprobung und Implementierung selektiver/indizierter Präventionsmaßnahmen, Gruppenarbeit in den Wohngruppen mit Indikationsgruppen und Einzelfallhilfe.



Wir mussten und müssen also immer an beiden Grundpfeilern ansetzen, um die Suchtprävention nachhaltig wirksam zu gestalten.

Das Projektende war im Februar 2021. Die Aufgaben führt seitdem die AG Suchtprävention weiter. Nun müssen wir sie alleine bewerkstelligen. Aber durch die gelungene Netzwerkarbeit haben wir gute Ansprechpartner in der Region gefunden, die uns tatkräftig unterstützen.

Im Rahmen des Projektes sind zwei lesenswerte Wegweiser entstanden, die kostenfrei bei der LWL-Koordinationsstelle Sucht bestellt werden können: Nah dran! Und Dranbleiben!

Weitere umfangreiche Informationen gibt es unter: <https://www.lwl-ks.de/de/projekte/quasie/quasie-downloads/>

Eva Braunschweig, Referentin
Thomas Bohn, Fachbereichsleitung

GEHÖRT WERDEN ...

Partizipation in der Jugendhilfe

Mitsprache und Selbstbestimmung sehen wir als gutes Recht unserer Kinder und Jugendlichen an. Zugleich eröffnen die positiven Beteiligungserfahrungen Lernprozesse zur Lebensbewältigung und dienen als Erfahrungsräume für Selbstwirksamkeit.

Langfristiges Ziel ist, die Kinder und Jugendlichen als Mitwirkende wahrzunehmen und dazu beizutragen, ihren Stimmen verstärkt Gehör zu verschaffen.

Die NBS hat sich daher in den Jahren 2015-2017 an dem Bundesprojekt „Recht-Partizipation-Beschwerdemanagement“ beteiligt. Im Ergebnis hierzu wurden diverse Aspekte der Beteiligung impliziert. So wurde ein „Willkommensheft“ mit Rechten und Beschwerdemöglichkeiten eingeführt, welches dem Kind/Jugendlichen zur Begrüßung gereicht wird. Außerdem hat sich im Jahr 2017 ein Sprecherrat gegründet, den wir „Jugendparlament“ nennen.

Das Jugendparlament ist das „Sprachrohr“ der Kinder und Jugendlichen aus den Wohngruppen. Das Gremium wird von Mitarbeiter*innen begleitet und unterstützt. Zurzeit sind dies André Heinrichs vom Jugendhilfezentrum Strelahaus und Eva Braunschweig als Referentin für Qualitätsmanagement, Projekte und Weiterbildung. Die Treffen finden monatlich in der Verwaltung oder in unterschiedlichen Einrichtungen statt, um das Gremium besser publik zu machen. Erreichbar ist das Jugendparlament über eine eigene E-Mail-Adresse. Für mehr Bekanntheit dienen Flyer und ein Aushang.



Die Aufgaben unseres Sprecherrates liegen u. a. im Finden von Lösungen für Probleme, die an die Mitglieder*innen herangetragen werden, der Verbesserung der Lebens- und Wohnbedingungen in den Einrichtungen der NBS sowie in der Mitwirkung an und Organisation von Festen. So gibt es immer einen Stand beim Sommerfest, organisiert das Jugendparlament Discos oder hat in Zeiten der Pandemie einen Fragebogen entwickelt, um die Jugendlichen zu befragen, wie es ihnen in den Einrichtungen geht und was man verbessern könnte.

Ein besonderes Highlight für das Jugendparlament war sicher im vergangenen Jahr die Einladung zu einer 3tägigen bundesweiten Beteiligungswerkstatt nach Berlin. Hier wurden die Jugendlichen zu verschiedenen Themen gehört, um dies in die kommenden Änderungen des SGB VIII einfließen zu lassen. Das Gefühl bei den Jugendlichen war sehr positiv, denn ihre Meinung hatte wirklich eine große Bedeutung. Sie hatten die Möglichkeit, die Politik nachhaltig zu beeinflussen und das stärkte das Selbstbewusstsein des Einzelnen nachhaltig.

Auch wenn die Unterstützung durch uns Mitarbeiter*innen nicht wegzudenken ist, ist doch ein hohes Maß an Engagement bei den Jugendlichen festzustellen. Die Jugendlichen kommen im Allgemeinen sehr regelmäßig zu den Treffen und beteiligen sich aktiv. Ein schön gestaltetes Treffen zur Stärkung des Teams hilft, die Motivation bei den Jugendlichen hochzuhalten.

Eva Braunschweig,
Referentin



CORONA ALS CHANCE

Die Wirtschaftsakademie am Puls der Zeit

Ob „Ich“, „Du“ oder „Wir“, auch das Jahr 2021 war wieder anders. Anders als geplant, anders als erhofft, hat es unseren Kunden, Schüler*innen und Teilnehmer*innen erneut viel Disziplin und Einsatzbereitschaft abverlangt, um den persönlichen (und digitalen) Herausforderungen der Kontaktbeschränkungen zu begegnen und Aus- und/oder Weiterbildungen erfolgreich zu meistern.

„Die Verhinderung physischer Zusammenarbeit trifft die (Erwachsenen-)Bildung mitten ins Herz.“¹

Unsere Mitarbeiter*innen sahen sich wiederum mit dem Problem konfrontiert, die Bildungsmaßnahmen unter externen Rahmenbedingungen bestmöglich zu realisieren, intern Ausfälle zu kompensieren, Strukturveränderungen mit zu tragen und eigene persönliche Einschränkungen und Hindernisse zu verkraften.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie hatten zudem wirtschaftliche Folgen. Ausschlaggebend für unsere Gesellschaft waren erneute, nicht planbare Umsatzrückgänge infolge des nur eingeschränkt realisierten Angebotes. Wichtige Veranstaltungen, wie Winterakademie, Semesterschau, Pflegesymposium, EU-Projekte oder Berufsorientierungsmaßnahmen, mussten ausfallen oder konnten nur in eingeschränktem Umfang durchgeführt werden. Die Gesellschaft war somit auch in 2021 auf staatliche Hilfsmaßnahmen zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen angewiesen. Ein Teil der Belegschaft bezog Kurzarbeitergeld. Zudem wurden Zuschüsse nach dem Sozialdienstleister-Einsatzgesetz beantragt und gewährt.

Betriebsbedingte Kündigungen konnten vermieden werden.

Dennoch hat die Wirtschaftsakademie Nord auch große Fortschritte in der Digitalisierung ihrer Angebote gemacht. Entwicklungen, die ansonsten eher noch Jahre gebraucht hätten, vollzogen sich innerhalb weniger Monate.

Die dringende Notwendigkeit zur Digitalisierung war offensichtlich und konnte durch Fördermittel staatlicher Programme (DigitalPakt Schule) unterstützt werden. Umgekehrt reifte auch die Erkenntnis, dass die technische Infrastruktur oftmals (noch) nicht ausreicht oder nicht alle Angebotsfelder – insbesondere die Ausbildung im Bereich Gesundheit und Soziales – mit hoher Qualität durchgeführt bzw. vollständig digitalisiert werden können.

Mitten ins Herz

Auf der anderen Seite wurde dank der hohen Einsatzbereitschaft und Flexibilität unserer Mitarbeiter*innen für die Abschlussklassen der Medien- und Informatikschule unter verschärften Einschränkungen fortlaufender Präsenzunterricht beziehungsweise Wechselunterricht realisiert. Die übrigen Schüler*innen nutzten den angebotenen Distanzunterricht. 15 Abschlusszeugnisse konnten im Juni in der höheren Berufsschule der Medien- und Informatikschule vergeben werden. Im Bereich Fachinformatik wurden fünf staatlich geprüfte Assistent*innen für Informatik verabschiedet. Die Mediengestalter durften sich über 10 erfolgreiche Absolvent*innen freuen (drei in der Fachrichtung Digital und Print und sieben im Bereich Bild und Ton). Drei Umschüler*innen bestanden ihre IHK-Prüfung zum* zur Mediengestalter*in. Bei der Ausbildung der Grafik-Designer*innen (Ergänzungsschule) wurden 17 Absolvent*innen verabschiedet.

Besonders erfreulich war der – unter diesen Umständen – erfolgreiche Abschluss der ersten drei Klassen an der Marine-Technik-Schule im Fach Digitaltechnik im Februar. Im Rahmen der Kooperation unterstützt die Wirtschaftsakademie seit 2020 die Ausbildung der Bundeswehr in Stralsund. Begleitend hierzu wurde der operative IT-Professional-Lehrgang fortgesetzt. Weitere Aufträge für Ausbildungen zum* zur Fachinformatiker*in Systemintegration sowie in den Bereichen der Elektrotechnik wurden ab Herbst 2021 realisiert. Der für die WA Nord unerwartete Auftragszuschlag führte zu weiteren Investitionsbedarfen und zur Festigung der IT-Ausbildung in Stralsund.

Die Wirtschaftsakademie entwickelte zudem ihre qualifizierte Ausbildung mit Lernangeboten im Fachbereich Gesundheit und Pflege weiter. Mit der vollen Auslastung aller 40 Plätze für das erste Lehrjahr der generalistischen Pflegeausbildung und der Belegung weiterer 22 Plätze im Ausbildungsberuf Kranken- und Altenpflegehelfer zählte die Wirtschaftsakademie Nord im September stolze 125 Bildungsteilnehmer*innen, ein Spitzenwert des in 2014 gegründeten Fachbereiches. Darüber hinaus wurden weitere – im ersten Halbjahr teilweise abgesagte – Angebote platziert: Praxisanleiter-Fortbildungen, Kenntnisprüfungen für Pflegekräfte aus EU- und Drittstaaten, „Refresher“-Fortbildungen nach Pflegeberufegesetz, Fortbildungen für Heilberufungspfleger*innen/Ergotherapeuth*innen.

Die Wirtschaftsakademie geht mit der Zeit. Mit inzwischen 28 fest angestellten Mitarbeiter*innen im Fachbereich Aus- und Weiterbildung avanciert das Unternehmen mit seinen Angeboten zum führenden Bildungsträger für Berufsorientierungsmaßnahmen in Mecklenburg-Vorpommern. Als in 2012 gestarteter Pionier von Ferien-camps mit Berufsorientierung betreut das Unternehmen in enger Kooperation mit regionalen Unternehmen mittlerweile an 58 Schulen über 3.200 Schüler*innen von Kap Arkona über Stralsund, Greifswald bis nach Pasewalk.

Die Gesellschaft ist mithin ein enger Partner unserer Fachkräfte von morgen, der Wirtschaft und der Agentur für Arbeit gleichermaßen.

Mit weiteren innovativen Projekten, wie der ersten digitalen Bildungsmesse in M-V, dem „Löwenpitch“, BOM+ oder mit EU-Mitteln geförderten internationalen Projekten (Projekt MEER, digiCARE), leisten die Mitarbeiter*innen der WA Nord auch in schwierigen Zeiten mit ihrem außergewöhnlichen Engagement einen wichtigen Beitrag für die Weiterentwicklung der Angebote.

Dennoch, grundsätzliche Schwächen der Weiterbildung werden durch Corona herausgestellt. Dazu zählen die mangelnde öffentliche Finanzierung, die teils nicht zeitgemäße Infrastruktur, unzureichende soziale Absicherung von freiberuflich Lehrenden (Honorarkräfte) oder geringere Zahlungs-/Investitionsbereitschaft von Unternehmen für Weiterbildungsangebote.

Fraglich bleibt, wie lange diese Probleme andauern werden und ob die Weiterbildungsszene sich durch diese Krise nachhaltig verändern wird. Vor dem Hintergrund der unsicheren weiteren Entwicklung des pandemischen Geschehens bleibt es somit spannend, wie die Wirtschaftsakademie Nord die Krise schlussendlich bewältigen wird. Dank der breit gestreuten Angebotsstruktur in stark nachgefragten Bereichen wie Medien- und Informatik, Gesundheit und Soziales und Berufsorientierung, dem unermüdlichen Engagement unserer innovativen Mitarbeiter*innen der Unterstützung und dem Mitwirken in der Unternehmensgruppe Pommersche Diakonie ist das Unternehmen gut aufgestellt, um zukünftigen Herausforderungen zu begegnen und nicht zuletzt die Corona-Krise als Chance zu nutzen, neue Wege am „Puls der Zeit“ zu bestreiten.

Steffen Jaeckel,
Geschäftsführer



¹ „The lockdown of physical co-operation touches the heart of adult education“: A Delphi study on immediate and expected effects of COVID-19; Käßlinger/Lichte; The International Review of Education; 66, pages 777–795 (2020)



ARBEITEN



POMMERSCHER
DIAKONIE
VEREIN

TUNNELFAHRT MIT LICHTBLICK

Inzidenz rauf und Inzidenz runter, Reduzierung von Leistungsangeboten, Lockdown, Symptomkontrolle, Kohortenbildung, mRNA-Impfstoff, Antigentest – inzwischen übliche Worte im täglichen Sprachgebrauch, unterlegt mit mehr als einem Jahr Erfahrungswissen.

Wir sind auf einer Reise, die so nicht geplant war. Die Reiseroute durch das kalendarische Arbeitsjahr war abgestimmt. Stopps aber wurden notwendig, weil sie uns vorgegeben wurden und die laufende Anpassung des Routenplanes wurde zur steten Aufgabe aller Beteiligten.

Die Fachkräfte haben Gruppenbesetzungen neu organisiert und haben für eine Übergangszeit Ersatzräume genutzt. Das gemeinschaftliche Ziel der Reduzierung von Infektionsrisiken verlangte dem Personal und den Teilnehmenden/Mitarbeitenden Veränderungsbereitschaft ab und Verzicht auf Gewohnheiten. Das Gepräge der Tätigkeiten des Geschäftsbereiches hat es wenigen Kolleg*innen ermöglicht im Homeoffice zu arbeiten. Die durch Quarantänemaßnahmen und Coronainfektionen bedingten Ausfälle des Personals lagen im März und April um 12% höher als im Vergleichszeitraum des Vorjahres. Im gleichen Zeitraum starteten die Antigentests und die Impfungen, die von einer Gruppe Engagierter für die gesamte Belegschaft des Geschäftsbereiches organisiert wurden. In Zusammenarbeit mit der Johanniter-Unfallhilfe wurden bis Anfang Juni 10.000 Antigentests durchgeführt.

70%
Impfquote

Es konnte eine Impfquote von rund 70% erreicht werden. Die pandemiebedingten Themen wirkten auf uns, aber sie bestimmten uns nicht!

Über einen Zeitraum von zwei Monaten waren wir telefonisch, per Email und Videokonferenz in einem aktiven Verhandlungsgeschehen zur Vereinbarung der Leistungen und des Entgeltes für die Tagesgruppen der Greifenwerkstatt. Wir waren damit die ersten im Landkreis Vorpommern-Greifswald, die auf der Grundlage des neuen Landesrahmenvertrages M-V verhandelt haben. Mit den veränderten Regelungen kommt der § 128 SGB IX zur Anwendung, in dem die Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfung durch den Leistungsträger geregelt ist. In der praktischen Anwendung führt dies dazu, dass zukünftig unsere Fachkräfte, die Leistungsberechtigten und die Angehörigen/gesetzlichen Betreuer schriftlich befragt werden, um die Wirksamkeit der von uns erbrachten Leistungen festzustellen. Dies bedeutet einen Paradigmenwechsel gegenüber vorherigen Regelungen, da nunmehr die Perspektiven der beteiligten Personen Grundlage der Bewertung und evtl. Konsequenzen für den GB sein werden. Für eine gute Vorbereitung zur Umsetzung der neuen Anforderungen, absolvieren alle Assistenzkräfte die in 5 Modulen systematisch angelegte Weiterbildung SPZ-update. Wir wollen damit erreichen, dass unsere Leistungsangebote auf die Bedarfe und Wünsche der Mitarbeitenden/Teilnehmenden fokussiert ausgerichtet sind und individuelle Wirkung erzielen.

Noch Ende letzten Jahres haben wir durch den Brand auf dem Bauernhof in Züssow erfahren müssen, wie es sich anfühlt, plötzlich vor einer Mauer zu stehen und nicht weiterzukommen. Als Lichtblick erwies sich dann die Zusammenarbeit mit dem Versicherer und dem Wiedererrichter, die uns sehr konstruktiv unterstützten und das Weitermachen möglich werden ließen. Wir sehen der Fertigstellung einer neuen Halle am alten Platz noch in diesem Jahr optimistisch entgegen.

Mit dem Blick zurück sind wir dankbar, für den Tunnel, der sich für unsere Reise durch das Jahr aufgetan hat. Wir waren mautfähig, da unsere Leistungen durchgängig finanziert wurden. Wir haben viele Lichtblicke im Sinne von Engagement und Bereitschaft der Beteiligten des Geschäftsbereiches erleben können. Das uns von den Mitarbeitenden und Teilnehmenden entgegengebrachte Vertrauen, hat uns in besonderem Sinne erhellt. Das immer wieder Einfahren müssen in den Tunnel war begleitet von wegweisenden Lichtblicken wie zum Beispiel den vielzähligen Mitgliederrundschreiben des Diakonischen Werkes M-V, dem Austausch mit anderen Geschäftsbereichen der UGPD und den beherzten, sachlichen Entscheidungen des Pandemieteam.

Engagement
& Bereitschaft

Birgit Peters,
Bereichsgeschäftsführung

AUFBRUCHSTIMMUNG NACH DEM GROSSBRAND AUF DEM OSTSEELÄNDER BAUERNHOF

In den Abendstunden des 08. Novembers vernichtete ein Großbrand auf dem Gelände des Ostseeländer Bauernhofes die erst 2012 neu gebaute Futtermittel- und Maschinenhalle. Beim Eintreffen der mehr als 70 alarmierten Feuerwehrleute stand das Gebäude bereits im Vollbrand. Die Flammen und Rauchwolken sorgten für großes Aufsehen und doch die Erleichterung in der Katastrophe:

Menschen und Tiere sind nicht verletzt worden.

Auch wenn nur noch ein Schutthaufen an unsere „Scheune“ erinnerte, hieß es bei aller Dramatik bereits Tage später den Blick nach vorne zu richten.

Wir wussten, eine unglaubliche Zeit liegt vor uns und nur, wenn wir zusammenrücken und uns gegenseitig Kraft und Mut zusprechen, werden wir gemeinsam das Licht am Ende des Tunnels sehen.

Der Schreckensnachricht folgte umgehend eine Welle von Solidaritätsbekundungen in Form von Geld- und Sachspenden. Die Grundversorgung der Tiere war gesichert. Jetzt hieß es, Entsetzen und Trauer in eine Aufbruchstimmung zu lenken. Am 12.11.2021 trafen wir uns mit Pastor Dr. Ulf Harder, um in einer gemeinsamen Andacht unsere Gedanken zu ordnen und positiv auszurichten. Dann stand fest: Loslassen – als eine unausweichliche Herausforderung des Lebens ist erforderlich. Es war und ist ein Prozess, vorwärts zu gehen und die Gedanken und Hände frei für Neues zu haben.

Sicherlich nicht einfach, aber gerade der wachsende Zusammenhalt vor Ort sowie die großen und kleinen Gesten der benachbarten Landwirte, des Bürgermeisters, der Anwohner von Züssow und vieler Menschen aus der Region zeigten sich als Wegweiser und Unterstützer.

Da war zum Beispiel dieser 27. November 2020. Die Kinder der evangelischen Kindertagesstätte „Benjamin“ aus Lühhannsdorf und ihre Erzieherinnen kamen zu uns auf den Hof. Mit ihrer Unbeschwertheit und in spielerischer Weise haben sie Kraft, Zuversicht und vor allem den Glauben an einen Neuanfang „gefordert“. Emotional tief ergriffen, nahmen wir die Sachspende und die vielen Grüße entgegen. Ein kurzes Treffen, aber intensives Treffen. Die Frage „Dürfen wir wieder einen Tag kommen, wenn die neue Halle fertig ist?“ signalisierte uns, für die Kinder ist der Wiederaufbau selbstverständlich.



Anfang März rückten dann auch die ersten Maschinen an, um mit den Abbrucharbeiten zu beginnen. Die Hinterlassenschaften des Feuers sind nicht mehr zu sehen, so dass für den Wiederaufbau beste Voraussetzungen gegeben sind. Die freie von Bauzäunen umgebene Fläche steht im Zeichen von Aufbruchstimmung.

Gemeinsam lassen wir diese dunkle Zeit hinter uns und freuen uns auf Neues. Dank der vielen Menschen, die uns in dieser unglaublichen Zeit mit ihrer Hilfsbereitschaft

und Anteilnahme zur Seite standen, können wir heute „Altes loslassen und vorwärts gehen“. Der Wiederaufbau der „Scheune“, als Ort der Begegnung, gemeinsamer Veranstaltungen oder erlebnispädagogischer Projekte ist geprägt von Zuversicht und Begeisterung aber auch von Erleichterung und Dankbarkeit.

Heike Wille,
Fachbereichsleitung Grüner Bereich

ALLES ETWAS ANDERS – WÄSCHEREI IM KRISENMODUS

04:00 Uhr,
im Waschhaus.

Der Dampf steigt auf, Maschinenlärm ist unüberhörbar. Müde Gesichter schweratmend hinter den FFP2-Masken versteckt. Die Frühshift beginnt in der Wäscherei.

Der erste LKW mit infizierter Schmutzwäsche rollt an. Höchste Alarmbereitschaft für Mitarbeitende und Kollegen. Vollschutzanzug und weitere Schutzmaßnahmen sind nun im Waschhaus gefordert.

Die Wäsche wird von fleißigen Händen entpackt, gescannt, nach Posten vorsortiert und für den Waschvorgang vorbereitet. Das Waschprogramm aufgerufen, Wäschecontainer werden wortlos hingerückt. Nur noch schnell nebenbei die Wäsche für den Kooperationspartner packen, Posten zusammenstellen und den Waschscheuderautomaten mit Wischbezügen bestücken. Heute herrscht ein echt hohes Wäscheaufkommen. Abschweifende Blicke zur Uhr, es bleibt nicht viel Zeit! Unter den warmen Schutzanzügen eine große Herausforderung. Aber es muss laufen.

06:00 Uhr,
im Reinen Bereich.

Eine kleine Anzahl von Mitarbeitenden und unterstützenden Kollegen aus den unterschiedlichsten Fachbereichen des GB *arbeiten* stehen hinter der Anonymität der FFP2-Masken am Absortierband und sortieren nach Bett-, Frottee-, Berufs- und Bewohnerwäsche. Wäscheberge türmen sich bereits. Mangel und Legemaschine sind noch nicht besetzt. Die coronabedingten notwendigen Prozessanpassungen zeigen ihre ersten Spuren. Ein leiser Zweifel breitet sich aus. Schaffen wir das heute?

07:00 Uhr!

Die Trockner werden durch einen Mitarbeitenden bei erhöhter Raumtemperatur mühevoll beladen.

Die Wahl fällt auf das richtige Trocknerprogramm und Start. Wieder ein Arbeitsgang erledigt. Das Ausschlagen der Wäsche wirkt unter der FFP2-Maske schwerfällig. Hilft nicht. Nach einer kurzen Atempause müssen die Posten Bewohnerwäsche zügig in den Wäschelegebereich und die Frotteewäsche in die Kohorte Hotel transportiert werden.

08:30 Uhr,
im Büro Wäschereileitung.

Das Telefon schellt. Info, fünf Mitarbeitende und eine Kollegin ab sofort in Quarantäne. Leichte Hektik kommt auf. Alle Pläne für die Woche dahin. Einsatz- und Tourenplan müssen jetzt zügig angepasst werden, Abstimmungen mit den Kunden und Kollegen müssen noch erfolgen.

09:00 Uhr,
Expedition.

Eine Handvoll Mitarbeitende und Kollegen aus den verschiedensten Fachbereichen des GB *arbeiten* nehmen in der Expedition geräuschlos ihre Arbeit auf. Die Gesichter sind kaum zu erkennen, die FFP2-Masken versperren die Sicht. Die Stimmen sind nur schlecht zu verstehen, jeder Wortwechsel fällt schwer. Alle Wäsche-posten werden zusammengeführt, gescannt, in Wäschecontainer gepackt und Lieferscheine ausgedruckt. Der Druck ist hoch.

10.00 Uhr!

Der KrAFFfahrer wartet ungeduldig.

Zwei Touren sind heute geplant. Er packt mit an. Die ersten Wäschecontainer erhalten die Außenhauben zum Schutz der Wäsche und werden beladen. Jetzt endlich auf Tour.

12.00 Uhr!

Im Büro der Fachkräfte herrscht reges Treiben.

Mitarbeiterdokumentationen und Zielformulierungen müssen noch heute geschrieben sein. Also Rücksprache mit der Sozialpädagogin halten. Die Zeit wird knapp. Dennoch nirgends ist ein Wort von Resignation zu hören.

12.30 Uhr,

Schichtende!

Alle Aufgaben geschafft. Die erste Schicht ist vorbei. Aufatmen, Schweiß abwischen, endlich Frischluft. Doch viel Ruhe kehrt nicht ein. Die zweite Schicht beginnt. Mit Hochdruck wiederholt sich der gesamte Prozess.

Dank der Solidarität und Einsatzbereitschaft vieler helfender Kollegen aus den verschiedensten Fachbereichen des GB *arbeiten*, ist es uns in der immer noch andauernden Pandemie gelungen, die Produktion aufrecht zu erhalten. Sich täglich der besonderen Herausforderung zu stellen, stärkte fachbereichsübergreifend das „WIR“ Gefühl. Denn es zeigte sich sehr schnell, nur zusammen können wir die Herausforderungen dieser epochalen Pandemie bewältigen.

Unauslöschlich werden sich die großen Anpassungen in das Gedächtnis jedes Einzelnen einprägen, aber auch viele kleine persönliche Episoden von Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit und individuelle Unterstützung. Als Zeitzeugen werden uns diese kollektiven Erfahrungen noch sehr lange auf den Weg zur Normalität begleiten.

Heiko Jahnke,
Fachbereichsleitung Technischer Bereich

WIR! DU! ICH! DREI PERSPEKTIVEN ZUM SPANNUNGSFELD „PANDEMIEBEWÄLTIGUNG“.

Ein Resümee aus dem Fachbereich Servicebereiche
Gastronomie & Hauswirtschaft

Bitte nicht, werden Sie jetzt gegebenenfalls sagen. Nicht schon wieder Pandemie. Wir sagen – doch. Bitte ja! Denn ein solch prägendes Ereignis unserer Arbeitswelt hat es bisher nicht gegeben. Die letzten Tage, Wochen, Monate, ja fast zwei Jahre werden nicht einfach so an uns vorüber gehen. Sie werden auch in naher und ferner Zukunft immer wieder ein Thema sein. Erinnerungen an eine Zeit, die maßgeblich das gemeinsame Tun entscheidend beeinflusste und Spuren hinterlässt.

Von der kleinsten Zelle unserer Arbeitswelt, den vielen Mitarbeiter*innen, über das Fachpersonal bis zu den Führungskräften, haben sich alle durch eine Zeit von Entbehrungen, Herausforderungen und Zugeständnissen gekämpft. Aber und das wollen wir besonders hervorheben, auch eine Zeit, in der wir gewachsen sind, immer optimistisch und in Vorfreude auf gute Zeiten.

Die Frage die wir uns stellten ist: Kann man überhaupt von WIR, DU und ICH reden? Das WIR besteht doch aus vielen DU's und ICH's. Doch man kann. Das zeigte sich in vielen Gesprächen.

ICH

Auf der einen Seite hat jede*r Einzelne durch sein eigenes Tun seinen persönlichen Beitrag geleistet. Jeder ist mit den verschiedensten Situationen unterschiedlich umgegangen. Dem einen fiel etwas leichter, dem anderen schwerer. Für jemanden war das Einhalten der erforderlichen Schutzmaßnahmen seine größte Herausforderung: Angefangen mit Mund-Nasen-Tüchern, hin zu OP- und FFP2-Masken. Und das täglich, über die Zeit der langen Arbeitstage. Andere sehen ihre persönliche Leistung, wie flexibel man sich auf ständig neue Situationen einstellen konnte. Manchmal änderten sich innerhalb weniger Tage Anforderungen und Richtlinien. Fachkräfte wurden durch plötzliche Vertretungssituationen oder ausfallende Mitarbeiter*innen zu „Meistern der Arbeitsorganisation“. Vorbild sein und Motivator, auch zwei Stichworte, die das ICH prägten.

DU

Durch den Blick auf das ICH, kommt man schnell auf den Vergleich mit anderen. „Wie machen die das!“ „Was machen die anderen?“ Fazit: Auch nicht (viel) anders. Vielleicht manchmal etwas Unverständnis über das Tun des anderen. Aber am Ende sitzen wir doch im gleichen Boot. Eher sogar in besonders schwierigen Situationen etwas Mitleid und Sorge um die anderen. Und Hochachtung und Dankbarkeit an die unterschiedlichsten Stellen. Konkret zeigt sich dies mit den zeitig begonnenen Schnelltestungen und der Organisation von Impfterminen für alle sowie die Bereitstellung von ausreichender Schutzausstattung.

Das ICH und DU zu einem solidarischen WIR zusammen zu bringen, war wohl die großartigste Sache in der Pandemiezeit. Natürlich waren wir auch schon davor eine „verschworene Gemeinschaft“. Dennoch galt es diesmal Fach- und Geschäftsbereichsübergreifend gemeinsam zu Handeln. Zu Pandemiebeginn unsere Näheri bei der Herstellung von tausenden Mund-Nasen-Tüchern unterstützen, später durch Personal die Züssower und Greifswalder Wohnstätten stärken. Die Wäscherei ein Dauerbrennpunkt. Ja – es war nicht immer einfach. Allen Kollegen, die über Wochen hilfreichen Einsatz zeigten, gilt unser Dank.

Monatelang mussten unsere gastronomischen Angebote schließen. Einige gesetzliche Zwischenschritte sorgten für „Lichtblicke“. Für unsere Mitarbeiter*innen jederzeit Arbeitsangebote vorhalten. Nur gemeinsam war auch dies zu schaffen. Der Arbeitsbereich Hauswirtschaft war von Beginn der Pandemie an, ein Brennpunkt in der Umsetzung besonderer Anforderungen bei Reinigung und Desinfektion. Räumliche Herausforderungen für die Umsetzung der Kantinenversorgung. Nur als WIR zu bewältigen.

Und so gäbe es noch zahlreiche Beispiele zu benennen. Unser Blick richtet sich jetzt aber nach vorn. Sicherlich hätten wir gut und gern auf die zurückliegende, schwere, verrückte Zeit verzichten können. Wird es eine Rückkehr zu einer „alten“ Normalität geben? Welche herbeigeführten Änderungen werden Bestand haben? Mal sehen! WIR, ICH und DU gemeinsam.

Ulf Hrybinski,
Fachbereichsleitung Servicebereiche
Gastronomie & Hauswirtschaft



ZWEI WICHTIGE FRAGEN

Winter 2019 eine Randmeldung in den Nachrichten: in China grassiert der Covid 19-Virus. China ist weit weg. Lächelte ich doch öfters über die Asiaten, die mit Masken über den Bildschirm laufen.

Heute 15 Monate später lächle ich nicht mehr über Menschen mit Maske – es ist Alltag. Ich erwischte mich auch schon, dass ich zu Hause eine Maske aufsetzte, immerhin bringt es meine Familie zum Lachen.

Das Leben ist anders. Alle Phasen habe ich durchlaufen: Angst, Unsicherheit, Gleichgültigkeit, Isolation, Distanz, Euphorie, Egal-Stimmung und gleichzeitig ist vieles intensiver. Ich hatte nie so viel Kontakt zu meiner Familie und Freunden wie jetzt per Zoom.

Regelmäßige Treffen per Zoom; jeden 3. Samstag virtueller gemeinsamer „Aperitif“ – oft mit verschiedenen Zeitzonen, egal der Kontakt ist da, der Austausch. Das Thema Corona wird kaum noch erwähnt, es gibt andere Themen die bewegen.

Die meisten meiner Freunde sind Hotelmenschchen, die in der Ausbildung vermittelt bekamen: wir sind Universaldilettanten: können alles und nix richtig. Wir können (fast) alles, am besten improvisieren. Und genau das ist gefragt!

Wie geht es meinen Kollegen, unseren Mitarbeitern? Der Arbeitsalltag ist anders, im Hotel sind weniger Gäste, in den Bioläden mehr Kunden. Im Hotel sind bald alle Schulungen abgehalten, alle Serviettenfaltarten gebrochen und alle Rollenspiele gespielt. Die wenigen Geschäftsreisende als Gäste halten die Hotelmansschaft nicht ausgelastet, da hilft auch keine Arbeit aus anderen Bereichen. Fachspezifische Arbeit ist gefragt.

Also improvisieren. Umdenken. Spionieren oder professioneller ausgedrückt: Competition-Check. Was machen die anderen? Was können wir?

Immer wieder sitzen wir im Team zusammen. Präsenz ist allen wichtig, dann halt mit Abstand und Maske, aber zusammen. Es geht nur zusammen, gemeinsam. Die zwei Fragen, die uns am meisten beschäftigen sind:

Woher bekommen wir Umsatz und wie beschäftigen wir unsere Mitarbeiter?

Die Wichtigkeit der Fragen variiert.

Ende Oktober fragte mich eine ehemalige Kollegin, ob ich jemanden wüsste, der ihr Ende November einen Gänsebraten, eine ganze Gans machen könnte. Rotkraut und Klöße würde Sie gerade so selber schaffen. Klar, dachte ich, unsere Feinkostmanufaktur kann das.

Es war mal wieder ein Kaffeetrinken im Team, Anfang November als ich von dieser Anfrage erzählte. Sofort kamen wehmütige Erinnerungen an Weihnachten. Da gab es das DinnerKrimi, überhaupt es fanden immer so schöne Weihnachtsfeiern statt. Die Mitarbeiter tauschten Erinnerungen aus; der Geruch von Rotkohl und Weihnachtsbraten, der noch letztes Jahr durch das Hotel zog. Plätzchen backen.

Die Weihnachtsfeier der Mitarbeiter. Und dieses Jahr?

Irgendjemand rief plötzlich: wir bringen den Menschen die Weihnachtsgänse nach Hause, ins Büro, in die Praxis, Kommen die Gäste nicht zu uns, kommt unser Essen zu den Gästen. Die Gansaktion war ein toller Erfolg: wir hatte Beschäftigung, Umsatz, glückliche Gäste, man sprach mit und über uns. Es folgten Wildaktion, Ostermenüs, Grillpakete, ...

Mittlerweile sind ALLE einbezogen. Es werden Tüten bemalt, es wird geschnippelt, verpackt, gefaltet, telefoniert, geplant, Etiketten und Flyer gestaltet und verteilt. Anfangs hat keiner daran gedacht, wie vielfältig dieses Außerhaus-Geschäft sein kann. Auch wenn wir hoffentlich bald wieder viele Gäste im Hotel empfangen dürfen, für besondere Anlässe werden wir auch weiterhin Aktionen zum Abholen planen.

Apropos Team: wir waren schon vor Corona ein tolles Team, alle. Mittlerweile habe ich meine Kollegen und Mitarbeiter noch besser kennengelernt und schätze ihre positive Art, ihren Humor, ihre Neugier auf Neues und ihre stete Bereitschaft überall auszuhelfen.

Vielen Dank an Sie alle, danke an mein Team!

Nicola Flierl,
Fachbereichsleitung Servicebereiche H&V

WAS IST MORGEN?

Routine ist ein komfortabler Zustand, in dem man sich sicher fühlt und es in der Regel keine großen Veränderungen gibt.

Die Corona-Pandemie hat die gewohnte Routine oft verändert und es war fast unmöglich, langfristig zu planen. Entstanden ist ein Zustand, in dem man nicht wusste, was der morgige Tag bringt.

So ging es auch vielen Mitarbeitenden der Greifenwerkstatt, die sich schon am Abend vor dem nächsten Arbeitstag Gedanken machten, wie es wohl morgen sein wird... „Werde ich meine Arbeiten wie gewohnt ausführen können?“, „Morgen ist wieder Testtag, wie wird dieser ausfallen?“ Solche Fragen ließen den einen oder anderen unruhig schlafen.

Jeden Morgen bestreiten viele Mitarbeitende ihren Weg zur Arbeit. Warum eigentlich? Nicht nur für den Werkstattlohn! In vielen Fällen ist es das Treffen von Kollegen, Freunden, der strukturierte Tagesablauf, Teil eines Teams zu sein, bei der Bearbeitung von Aufträgen etwas zu leisten, sich zu fordern, Erfolge zu feiern und ganz besonders, Wertschätzung und Anerkennung für tolle Ergebnisse oder Fortschritte zu empfangen. Diese Dinge sind für viele die Essenz ihres täglichen Tuns.

So auch für Katrin S. aus dem neuen Arbeitsbereich Logistik am Koppelberg. Jeden Morgen erhält sie Informationen zur aktuellen Situation, was am Tag so anliegt und welche Arbeiten auszuführen sind. An einem Morgen kam es aber ganz anders. Positive Corona-Ergebnisse am vorangegangenen Testtag in gleich mehreren Arbeitsgruppen, führten zu einem Ausfall von mehreren Mitarbeitenden.

Die ersten Gedanken von Frau S. gingen in Richtung der betroffenen Kollegen*innen... „Wie geht es ihnen? Hoffentlich hat es sie nicht so schwer erwischt und sie werden schnell wieder gesund.“



WIE GEHT ES IHNEN?

Die Fachkräfte besprechen mit Katrin S. und ihren Kollegen*innen wie sie als Team jetzt unterstützen können und zusätzlich zu ihren bestehenden Tätigkeiten die jetzt unbearbeiteten Aufträge der betroffenen Arbeitsgruppen teilweise mit bearbeiten. Bei Katrin S. entstehen einige Fragezeichen, denn sie kennt im Detail nicht die anderen Arbeiten und den Umfang. Sie fragt sich, ob das noch zusätzlich zu ihren Routineaufgaben passt und ob sie überhaupt in der Lage ist, diese unbekannteren Tätigkeiten richtig auszuführen. Ihr und ihren Kollegen*innen ist aber schnell klar, es hätte auch den eigenen Arbeitsbereich treffen können und sie wären dann ebenfalls sehr froh, wenn sie Unterstützung erhalten. Außerdem wissen sie, dass die Aufträge wichtig sind und ohne diese keine Teilhabe am Arbeitsleben stattfinden würde.

Durch aufklärende Gespräche mit den Fachkräften wuchs das Gefühl der Verbundenheit und der Drang zu helfen, zu unterstützen und letztendlich die Aufträge zu sichern.

Von einem Tag auf den anderen war es wieder eine andere Routine für Katrin S., denn zu ihren bekannten Arbeiten kamen z.B. das Montieren und Verpacken von Schellen, Etikettieren von Kartons und Labeln von medizinischen Produkten hinzu.

Katrin S. war positiv überrascht, dass sie doch in relativ kurzer Zeit diese Arbeiten sicher ausführen konnte und zu mehr Leistung fähig war. Durch die Arbeit im Team und verbunden mit dem Gedanken der Unterstützung verspürte sie zusätzliche Energie.

Ein kleiner Teil der Arbeiten gefiel Katrin S. und dem restlichen Team so gut, dass er noch heute in der Logistik am Koppelberg bearbeitet wird. Somit bleibt eine auftragsbezogene Verbindung erhalten und Katrin S. denkt heute noch begeistert an diese intensive Zeit zurück und ist stolz darauf, dass sie sich getraut hat, mutig zu sein, obwohl sie nicht wusste ...

WAS IST MORGEN?

Daniel Janeck,
Teamentführung

„WENN ARBEITEN ASSISTIERT“

Oder „Ein außergewöhnlicher/ungewöhnlicher/ unerwarteter Seitenwechsel“

Es war am Tag der Impfung. Ich betrat den mensa-artigen Raum und sah vor mir schon die Ärzte und Schwestern mit den Impfbögen und Spritzen hantieren. Allesamt bekleidet mit OP-Kittel, Maske und Visier. Das Sonderbare: Dieser Anblick war mir vertraut. Es waren eher die Impfwilligen um mich herum, die mir ein befremdliches Gefühl gaben. Ich sah die Fachkräfte des Katharinenstifts arbeiten, in Zivil und Kasak. Nicht, dass es allgemein betrachtet etwas Ungewöhnliches wäre, doch so hatte ich das Arbeiten in den Greifswalder Wohnstätten einfach nicht kennengelernt. Ich durfte insgesamt 6 Wochen den Kollegen im Martinstift unterstützend zur Seite stehen.

Jeder einzelne Tag begann für uns alle mit dem Anlegen der Arbeits- und Schutzkleidung. Das bedeutet, dass man über Kasak und Hose einen weißen Overall, einen OP-Kittel, eine Maske, ein Visier, ein Haarnetz und zwei Paar Handschuhe trug. Bevor wir dann in den Wohnbereich traten, ging es zum Schnell- und mittwochs zum PCR-Test. Ich war kein Fan vom Mittwoch.

Es gab keine amtlich angeordnete Arbeitsquarantäne, aber das war ehrlicherweise auch gar nicht notwendig. Ich selbst war bereits am ersten Tag körperlich an eine Grenze herangetreten, die ich lange nicht mal von Weitem gesehen hatte. Und in meinem Kopf rasten die Gedanken.

Es war kein Gefühl von Angst oder Furcht. Hätte sich so etwas bei mir eingestellt, dann hätte ich sofort abgebrochen. Es waren all die neuen Eindrücke, die verarbeitet werden wollten und mich auch nicht recht zur Ruhe kommen ließen. Hinzu kamen die neuen körperlichen Belastungen, allein durch die Schutzkleidung. Man war an manchen Tagen bereits nach wenigen Stunden bis auf den Kasak durchgeschwitzt.

Diese Empfindung war an den ersten zwei Tagen besonders intensiv, verflüchtigte sich aber genauso rasch, wie sie eingetreten war. Nur eine Kleinigkeit blieb. Ich hatte keine Bauchschmerzen, wie man so schön sagt. Ich zerbrach mir auch nicht den Kopf über eine mögliche Infektion. Was blieb war eher ein Warnsignal. Ich drehte den Schlüssel und trat durch die Tür ins Wohnheim und in diesem Moment kam dieses unbestimmte Gefühl, wie ein Hinweis: „Achtung. Das könnte gefährlich werden“. Um mehr handelte es sich nicht, aber es war da. Ohne die Kollegen aus dem Martin- und Katharinenstift wäre es doppelt so anstrengend und nur halb so schön gewesen. Egal wie oft die Belegschaft wechselte, wie viele neue Gesichter dazukamen, ich fühlte mich zu jeder Zeit aufgenommen und mit meinen Fragen nicht allein gelassen. Trotz der allgemein bedrückenden Umstände, die uns zusammengebracht haben, entstand doch aus meiner Sicht, eine entspannte Arbeitsatmosphäre mit viel Witz und Augenzwinkern. Vor allem für die Bewohner des Martinstifts muss es eine enorme Umstellung gewesen sein, mit teils völlig neuen Menschen konfrontiert zu werden und auch Abweichungen in den Alltagsstrukturen zu erleben.

Wir haben innerhalb dieser sechs Wochen stetig dazugelernt, uns Arbeitserleichterungen geschaffen und die Abläufe immer wieder verändert und angepasst. Man muss verstehen, dass die positiv getesteten Bewohner meist auf ihren Zimmern verblieben und die Flure somit relativ schnell wie leergefegt schienen. Als die ersten Infektionen abschwächten, wurden die Menschen dann auch wieder mobiler und ich lernte einige Bewohner völlig neu kennen. Es ist erschreckend wie viel dieses Virus doch ausmacht und wie es einem Menschen über zwei Wochen die Energie entzogen hatte.

Ich habe von vielen, vielen Seiten Dankesbekundungen erhalten, Blumen und andere Aufmerksamkeiten und möchte ebenso viel Dank zurückgeben. An die Fachkräfte aus den Wohnheimen, sowie an die Kollegen, die mir diese Erfahrung ermöglicht und mir den Rücken freigehalten haben. Die das Hotel und den Servicebereich, trotz dünner Personaldecke, am Laufen hielten. Die vom Ostseeländer Rasthof bis ins Pommerngrün gesprungen sind, alle Schichten abgedeckt und nebenbei noch eine tolle Aktion auf die Beine gestellt haben.

Aus anfänglichen zwei Wochen wurden sechs und auch diese sind bereits vergangen. Und wenn ich in Kürze meinen zweiten Impftermin im Katharinenstift wahrnehme und ich die Ärzte und Schwestern in OP-Kittel und Overall sehen werde, wird mich das an wesentlich mehr erinnern, als an Spritze und Impfstoff.

Alina Wischow,
Betreuungsassistentin







BITTE ABSTAND HALTEN!

Abstand definieren wir als die Entfernung oder die Distanz zweier Punkte oder als Länge der kürzesten Verbindung dieser Punkte.

Anderthalb Meter sind in den vergangenen Monaten zu einer fast unüberwindbaren Entfernung geworden. Wir müssen „Abstand halten“ um uns vor Krankheit, Leiden und im schlimmsten Falle vor dem Tod zu schützen. Beinahe asketisch kommen einem die letzten Monate vor.

Womöglich ist der Begriff der Askese im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie unglücklich gewählt oder sogar unpassend. Denn die Enthaltensamkeit an sich hat einen guten Ruf. Denken wir an das Klima. Der Verzicht auf das Fliegen, den SUV und auf Plastikgeschirr, betrachten wir als aktiven Beitrag zur Rettung des Planeten. Sich freiwillig etwas zu versagen, das man eigentlich problemlos haben könnte, hat Tradition in Philosophie und Religion. Und auch wenn es am Anfang schwerfällt, am Ende fühlen wir uns gut damit, Verzicht geübt zu haben.

Ganz anders verhält es sich mit der erzwungenen Askese, mit dem kompromisslosen Verzicht auf Grundbedürfnisse. Der freundschaftliche oder gar fürsorgliche Körperkontakt fehlt. Das Hände schütteln, das sich Umarmen sind nicht nur Gesten, es sind Grundbedürfnisse des Lebens und zweifellos Grundbedürfnisse in unserer Arbeit mit Menschen.

Die vergangenen Monate waren gekennzeichnet von Kontaktarmut, sozialer Isolation, Depression und krankmachender Erschöpfung.

Vieles, was um uns herum passiert ist, hat uns in besonderem Maße berührt und „angefasst“. Wie gern hätten wir in solchen Momenten einander im Wortsinn berührt um das Gefühl der Dankbarkeit, der kollegialen Zuneigung oder der Ermutigung zu bekräftigen.

Diese Monate sind aber auch gefüllt mit gegenseitiger Unterstützung, kollegialer Ermutigung, Solidarität und uneingeschränkter Einsatzbereitschaft. Dies erleben zu dürfen, war ein ganz besonderes Moment in meiner beruflichen Tätigkeit, der mich nachhaltig mit großer Dankbarkeit erfüllt.

Die Rückkehr zu mehr Normalität ist zweifellos ein zentraler, gesellschaftlicher Wunsch. Kunst und Kultur zu erleben, den Urlaub zu genießen, die kommenden Feiertage unbeschwert mit Familie und Freunden begehen zu können, stehen 2021 vielleicht ganz oben auf dem Wunschzettel. Wir dürfen versichert sein, dass die Menschen, für die wir tätig sein dürfen, ähnliche Wünsche haben. Dort, wo es gesetzlich möglich und fachlich geboten erscheint, sollten wir daher mutig Entfernungen und Distanzen verkürzen oder besser noch überwinden.

Die gute Lebens- und Versorgungsqualität, die wir auch in diesen schwierigen Monaten leisten, war von Beginn an dadurch geprägt, neben den Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit, auch Teilhabe, Selbstbestimmung und soziale Kontakte zu gewährleisten. Hierbei ein angemessenes Gleichgewicht herzustellen, wird auch zukünftig eine besondere Herausforderung sein. Die gesammelten Erfahrungen werden uns dabei helfen.

Jens Tode,
Bereichsgeschäftsführung

„DIE ZEIT STAND STILL“

„Die Zeit stand still“, sagte Frau K. auf meine Frage, wie sie das vergangene Jahr im Bereich der Sozialpsychiatrie empfand.

Frau K. ist seit vielen Jahren meine Klientin im Bereich der ambulanten Betreuung. Ich suchte sie auf, als ich auf Ideenfindung für diesen Bericht ging. Unsere Arbeit ist sehr vielfältig und auch so lebendig, dass ich auf den Gedanken kam, hier und an dieser Stelle Einblicke zu geben.

Also stellte ich meine Fragen und bekam so treffende Antworten. Was bedeutete Corona für die Klienten? Wurde aus einem WIR ein ICH? oder wurde aus einem ICH ein WIR?

Zunächst möchte ich aus unserem Alltag der ambulanten Sozialpsychiatrie Greifswald berichten. Wir – das sind 11 Kollegen, Sozialpädagogen, die täglich Alltagslichkeiten für psychisch beeinträchtigte Menschen regeln, begleiten, gestalten, aushalten, kurzum assistieren. Wir sind Umweltarrangeure und Ansprechpartner, schaffen Andockmöglichkeiten für geschädigte soziale Adressen. Wir bereiten den Weg für Inklusion. Unsere Tätigkeit lebt vom persönlichen Kontakt, ein WIR im Kleinen.

Die gesamte Corona-Situation war für uns eine doch deutliche Umstellung des Arbeitsalltags. Die Unsicherheiten, die Beschränkungen sorgten eine lange Zeit für Unbehagen und auch für einen Stopp des eigentlichen Auftrages in der Zusammenarbeit mit den Klienten.

Frau K. beschreibt es folgendermaßen: „Aus dem WIR wurde ein ICH! Anfangs fühlte ich mich allein und hilflos, meine Ängste steigerten sich. Ich war aber Gott sei Dank von Anfang an feste Besucherin der Begegnungsstätte Steg, den ich als Ort des Auffangens empfinde. Ich bin so dankbar, dass der Besuch dort für mich weiterhin ermöglicht wurde. In Bezug auf meine Arbeit, ich bin seit vielen Jahren beim PDV, fühlte ich mich gut aufgehoben. Die größte Veränderung erlebte ich im Bereich der ABW, Kontakteinschränkung – der persönliche Kontakt wechselte sich ab mit Telefonaten. Das empfand ich als sehr schwierig, denn der Augenkontakt und die Körpersprache fehlten. Es gab Wochen da lebte ich total sozial zurückgezogen, nahm die nun engmaschige telefonische Betreuung gern an. Und stellte auch fest, im Grunde sitzen wir alle in einem Boot. Jeder für sich ein ICH. Ich war so erleichtert, dass dieser Zustand nicht allzu lange anhielt. Fast schon begegnete ich mir selbst auf dem Meer, brauchte Motivation, erneute Medikation, litt unter Schlaflosigkeit und der Isolation. Ich arbeitete an mir selbst wie noch nie. Froh bin ich darüber, dass wir trotz Einschränkungen Wege gefunden haben, wir passten unsere Ziele den Gegebenheiten an.“

Diese Sicht einer Betroffenen verdeutlicht so gut die Veränderung, welche das Corona-Jahr mit sich brachte. Ich vergleiche es gern mit einer Schneekugel, alles wurde durcheinandergewirbelt, Chaos herrschte, dann Stille, dann ein sich Setzen. Und genauso darf sich unsere Arbeit vorgestellt werden. Wir gestalten aus dem Chaos eine Struktur.

Jeder für sich ein ICH

Waren wir früher mehr Alleinkämpfer, ein ICH, so entwickelte sich Stück für Stück ein WIR im Team heraus, in das wir natürlich auch die Klienten mit einbezogen.

Für unser Team bedeuteten die letzten Monate ein großes Maß an Flexibilität, was ohnehin unseren beruflichen Alltag ausmacht. Wir steuerten instinktiv durch unklare Gewässer und suchten behutsam nach Klärung und auch Entlastung, sind auf Sicht gefahren, waren mehr als sonst gefordert in Bezug auf Alltagsorganisation. Gerade die massiven Einschränkungen haben uns einen anderen Blick auf Verständnis und auch Zugeständnis gebracht, das eigene Alltagsleben neu zu organisieren. Die Schulkind-Problematik betraf fast jeden von uns Kollegen, eine komplexe Situation, die eben viel Rücksichtnahme und ein Zusammenrücken nach sich zog.

Aus dem Einzelkämpfer ist ein Wir geworden, genau das nehmen wir mit. Ja was Positives möchte ich abschließend zeigen. Wir haben gelernt, dass es Grenzen gibt, aber eben auch eine Menge Kreativität und Liebe zu dem was wir tun. Wir mögen unsere Arbeit, mit und ohne Corona. Wir gestalten, bleiben dran, sind Beieinander, sind nah und nahbar, bleiben offen, teilen Ängste, fokussieren Gefühle und Befindlichkeiten, weil dies genau eben soziale Arbeit ausmacht.

Wir suchen nach positivem Erleben, stellen Fragen, sind als Mensch greifbar, weil es in der Krise unwichtig ist, auf welcher Seite des Systems wir stehen.

Romy Steeger,
Sozialpädagogin

„DER WEG ZUR REALISIERUNG VON TEILHABE“

Entwicklung und Neuausrichtung des Betreuungsansatzes des Trainingswohnens und des Betreuten Einzelwohnens am Standort Züssow.

Krisenzeiten bringen Chancen mit sich und bringen mancherorts Informationen an die Oberfläche, die verborgen gewesen sind.

Für den Bereich des Trainingswohnens und der Entstehung eines weiteren Bausteines in unserem Betreuungsnetzwerk, des Betreuten Einzelwohnens in der Region Züssow, ermöglichte die Coronakrise eine noch intensivere Betreuung und Begleitung unserer Kunden.

Sie konnten in ihrer Tiefe und ihrer Einmaligkeit gesehen und verstanden werden. Das Ohnmachtsgefühl des Einzelnen konnte abgewendet und eine tragfähige und vertrauensvolle Basis geschaffen werden. Von großer Bedeutung war hier die richtige Balance zwischen den subjektiven Befindlichkeiten der Kunden und den konkreten lebensweltlichen und sozialräumlichen Problemsituationen.

Unsere Arbeitssituation am Standort Züssow befindet sich im Wandel. Mit der Einführung des Bundesteilhabegesetzes werden die Rollen neu verteilt und es kommt zu Veränderungen und Erweiterungen des Betreuungsansatzes, um die „gelebte Teilhabe“ realisieren zu können.

In diesem Zusammenspiel war es notwendig, die Betreuungsansätze an die veränderten Rahmenbedingungen, in der Leistungserbringung auf regionaler und kommunaler Ebene und den veränderten Erwartungen der Leistungsträger und Leistungsberechtigten anzupassen.

Die Interventionen und Hilfestrategien basieren auf der Einbeziehung unterschiedlicher Ansätze, so unter anderem:

- Entwicklung des Verständnisses von Empowerment, dass die Selbstbestimmung, die Selbsthilfekräfte und die Selbstverantwortung unserer Kunden fördert.
- die Einzelfallarbeit und die Bereitstellung der Hilfen zur Beratung und Begleitung in Fragen der materiellen und existentiellen Absicherung
- Einbeziehung des fallbezogenen Case Managements, um die Abläufe der verschiedenen Hilfen und Hilfebereiche, sowie die Wirkung der mehreren Akteure in dem gesamten Hilfeprozess, zu strukturieren und zu optimieren
- Das Einbeziehendes lebens-/sozialraumorientierten Ansatzes mit dem Ziel unsere Kunden in ihrem persönlichen Lebens- bzw. Sozialraum zu erreichen und durch die Einflussnahme in das Lebensumfeld, die Lebensbedingungen unserer Kunden zu verbessern und an die jeweiligen Bedürfnisse anzupassen.

Unsere Kunden müssen zunehmend als Akteure ihrer Lebenswelt verstanden werden. Unsere Aufgabe ist es, sie zu begleiten, sie zu unterstützen ihre Ressourcen zu erkennen und sie zu befähigen, ihre Wünsche und Wahlrechte zu erkennen und umzusetzen.

Das erforderte eine genaue Bedarfsermittlung und kontinuierliche Dokumentation, sowie eine tragfähige Beziehung und die Erschließung des Sozialraumes jedes Einzelnen. Dabei war der Aufbau und die Pflege regionaler und überregionaler Netzwerke einschließlich der internen Zusammenarbeit der verschiedenen Arbeitsfelder (Lebensfelder) notwendig. Die Einbeziehung unserer Kunden in alle Prozesse der gesamten Hilfeplanung, stellte eine notwendige Herausforderung dar.

Die wachsende Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Arbeiten, Bildung und Wohnen hat dazu beigetragen, dass die Gesamtplanung der Hilfebedarfe, Ziele und Wünsche unserer Kunden erkannt, abgestimmt und umgesetzt werden konnte. Aus dieser kooperativen Zusammenarbeit entstand die Möglichkeit, der Lebenswelt und dem Sozialraum unserer Kunden neue Bedeutung zu geben. Die gelebte Teilhabe beginnt und endet nicht durch das Verlassen und Betreten der eigenen Wohnräume oder der Werkstatträume der WfbM. Sie ist ganzheitlich und bereichsübergreifend. Die Grenzen sind im Verständnis eines Prozesses fließend und sie lösen sich mehr und mehr auf. So kann die gelebte Teilhabe am Standort Züssow gelingen.

Die Situation des aktuellen Wohnungsmarktes wurde zur besonderen Herausforderung, da bezahlbarer Wohnraum und dazu noch auf dem Land, kaum vorhanden ist, was für unsere Kunden primär eine Teilhabebarriere darstellt. Die Kooperation und Netzwerkarbeit mit den Wohnungsbaugenossenschaften bekamen einen neuen Stellenwert.

Als eine große Herausforderung für die Kunden und die Bezugsmitarbeiter*innen zeigte sich die Gestaltung der Hilfeplankonferenzen, die aufgrund der Corona-Pandemie und deren Einschränkungen nur telefonisch stattfinden konnten. Der fehlende persönliche Kontakt zwischen unseren Betreuten und den Fallmanagern, hat dazu beigetragen, dass die Hilfebedarfe unserer Kunden im Teilhabebereich Selbstversorgung/Wohnen nicht in dem notwendigen Umfang berücksichtigt worden sind.



Es stellt sich die Frage, wie Partizipation gelingen kann, wenn die Kunden ihre Teilhabebedarfe nicht selbst am Telefon formulieren können. Die Formulierung der Teilhabebedarfe erfordert eine komplexe Denkleistung, was einer großen Unterstützung bedarf.

Im fachlichen Austausch zwischen den zuständigen sozialpädagogischen Fachkräften aus den Bereichen Arbeit, Bildung und Trainingswohnen/Betreutes Einzelwohnen wurde festgehalten, dass der ITP (Integrierte Teilhabeplan) als Bedarfsermittlungsinstrument gut, allerdings hochschwierig ist, und den Zugang zu den Leistungen für unsere Kunden erschwert. Somit haben wir in der sozialen Profession eine Verpflichtung zum advokatorischen Handeln. Es ist notwendig, unsere Kunden zu unterstützen und zu befähigen, da sie kaum die notwendigen Kompetenzen mitbringen, um in der realen Kommunikationsbeziehung stark genug zu argumentieren und ihre Position zur Geltung zu bringen.

Aktuell werden in der Region Züssow 7 Kunden mit unterschiedlichen Hilfebedarfen im ambulanten Einzelwohnen betreut. Die Schaffung und die Erweiterung unseres Betreuungsnetzwerkes ermöglichen unseren Kunden einen weiteren Schritt zu mehr Selbstständigkeit, Selbstbestimmung und Selbstverantwortung.

Das Vorhandensein beider Betreuungsformen, des Trainingswohnens und des Betreuten Einzelwohnens in der Region Züssow, ermöglicht eine begleitete ganzheitliche Betreuung, die für unsere Kunden eine wertvolle und unverzichtbare Hilfe darstellt. Sie leben in einer Landschaft, in der sie ihre alternative und selbstbestimmte Lebensform verwirklichen können.

Sergej Wilberg,
Betreuungsfachkraft

Gelebte Teilhabe



HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE PFLEGE IN DER COVID-19-PANDEMIE

Tag für Tag erbringen professionell Pflegenden einen Kraftakt: Neben außerordentlichen körperlichen und psychischen sind auch die emotionalen Leistungen nicht zu unterschätzen. Die Corona-Pandemie hat die Pflegebedürftigen und das Personal in den voll- und teilstationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten enorm belastet.

Bestehende Ordnungsmuster und Orientierungsdirektiven wurden erschüttert, pflegeprofessionelle Gewissheiten und pflegeethische Prämissen nachhaltig destabilisiert. Sie forderte die Pflegenden in Bezug auf veränderte Ansprüche und Notwendigkeiten an die und in der professionellen Pflege heraus. Zu den erheblichen und oft Arbeitsbedingungen erschwierenden Anforderungen an das Hygienemanagement, kamen Kontaktbeschränkungen, Freiheitseinschränkungen und Isolation zum Schutz vulnerabler Bewohner*innen und Patienten noch hinzu. Gleichzeitig wurde in allen pflegerischen Bereichen und Settings aufgezeigt, dass die seit langer Zeit bestehenden personellen, strukturellen und professionellen Engpässe, eine zunehmende Arbeitsverdichtung, soziale Ungleichheiten in den gesellschaftlich bedeutsamen beruflichen Kontexten der professionellen Pflege, das pflegerische Versorgungssystem an die Belastungsgrenzen herangeführt haben.¹

FOLGEN DER PANDEMIE

Die für die professionelle Pflege grundlegende Perspektive auf die subjektiven Bedürfnisse und situativen Bedarfe der zu pflegenden Menschen und deren An- und Zugehörigen konnten unter den geforderten Rahmungen vielfach nicht realisiert werden, wie folgende Beispiele zeigen:

- Die Einschränkungen der Freiheit beeinträchtigten die Lebensqualität der Bewohner*innen in der Langzeitpflege entscheidend und verletzten ihre physische und psychische Gesundheit.
- Soziale Isolation und die damit verbundene Reduktion an Teilhabe führten während der Schließung der Einrichtungen zur Reduktion von körperlichen und kognitiven Ressourcen bei den Bewohner*innen und Patient*innen.

„Innere Nähe bei äußerer Distanz“ wurde das Schutz- und Öffnungskonzept des Geschäftsbereichs *pflegen* überschrieben und damit das tägliche Spannungsfeld der Mitarbeiter*innen prägnant erfasst.

Die Pflegenden des Geschäftsbereichs *pflegen* wurden mit den Vorgaben der Isolation und Kontaktbeschränkung konfrontiert, die erfolgreich Infektionen reduzierten beziehungsweise deren Ausbreitung verhinderten. Angesichts des Handelns unter Unsicherheit wurden Pflegenden in der Pandemie wiederholt mit der Frage konfrontiert, ob Interventionen und Schutzmaßnahmen geeignet beziehungsweise erforderlich sind. Neben der fachlichen Expertise, gemäß den Hygienevorgaben zu entscheiden, ging es vielfach auch um die Abwägung und um eine begründete Entscheidungsfindung. Ein wiederkehrender Konflikt ergab sich aus dem Spannungsfeld zwischen der Freiheit der Bewohner*innen und Patienten und dem Schutz des Lebens, dem Schutz vor der Infektion mittels Isolation.

SICHERHEIT

Die wöchentlichen PCR-Tests gaben und geben uns von Anfang an eine gewisse Sicherheit. Wir konnten sicher sein, dass wir nicht unsere Familien und auch unsere Kunden anstecken. Das hat uns Mut gemacht.

Um diese Konflikte angesichts der Hygieneanforderungen auszutarieren, wurde insbesondere die Frage der Verhältnismäßigkeit einer Intervention und der Legitimation der Einschränkung von Grundrechten immer wieder formuliert und in den stattgefundenen Auseinandersetzungen mit Angehörigen diskutiert. Vor dem Lebens- und Infektionsschutz der Bewohner*innen mussten vielfach die pflegebezogenen Maßnahmen in den Hintergrund rücken, die die Lebensqualität, Privatheit, soziale Teilhabe, die Entscheidungsfreiheit, Selbstbestimmung sowie die leibliche und seelische Integrität der Bewohner*innen fördern. Die räumliche und soziale Isolation waren vor allem für die Menschen mit kognitiven Veränderungen schwer nachvollziehbar und vielfach nur durch die Einschränkung ihrer Selbstbestimmung und Freiheit realisierbar.² Die in diesem Zusammenhang ergriffenen Maßnahmen und pflegebezogenen Konsequenzen standen mitunter auch dem professionellen Auftrag und dem pflegeprofessionellen Verständnis entgegen.

Vielmehr fühlten sich die professionell Pflegenden verantwortlich dafür, die notwendigen Restriktionen um- und durchzusetzen. Gleichzeitig galt es immer die Verhältnismäßigkeit zu wahren, wertschätzend zu kommunizieren und auf Verständnis für das eigene Handeln zu hoffen.

VERSTÄNDNIS

Es ist schwer unseren Kunden zu erklären was Covid-19 ist und was dabei passiert, von Verhaltensregeln ganz zu schweigen.

Diese Situationen, die Verantwortung für Entscheidungen übernehmen zu müssen, beziehungsweise Entscheidungen mittragen zu müssen, die nicht dem professionellen Werteverständnis entsprechen, führt zu moralischem Belastungserleben. Wiederkehrendes oder sich potenzierendes (moralisches) Belastungserleben wird als Stimulanz und Ursache von moralischem Stress angesehen.

An den Orten, an denen es zu epidemischen Ausbrüchen des Corona-Virus kam, betroffen waren das Annastift in Jarmen, das Gertraudenstift in Demmin und das Nikolaiheim in Gützkow, mussten die Pflegenden erleben, dass sich trotz großem Engagements und aller ergriffenen Maßnahmen, das Infektionsgeschehen zunächst höchst dynamisch ausbreitete und ein nicht unerheblicher Anteil der betroffenen Menschen im Verlauf der Infektion auch verstarben.

An diesen Beispielen wird die Mehrdimensionalität der potenziellen Belastungen deutlich. Parallel zu dem erheblichen physischen und psychischen Belastungserleben der professionell Pflegenden ist zugleich das emotionale Belastungserleben bedeutend. Den eigenen pflegeprofessionellen Anforderungen und pflegeethischen Ansprüchen nicht gerecht werden, Erkrankungen nicht entgegenwirken zu können, bedingt eine hohe emotionale Belastung oder gar Schuldgefühle.

WAS IST ZU TUN?

Das im Rahmen der Pandemie über diesen langen Zeitraum geforderte Reagieren und Handeln unter Unsicherheit und Ungewissheit fordert nun ein neues Vertrauen und Selbstbewusstsein, dass professionell Pflegende über die Kompetenzen verfügen, im Sinne der pflegebedürftigen Menschen und ihres gesamtgesellschaftlichen Auftrages fachlich und ethisch begründet, verantwortungsvoll und achtsam entscheiden und handeln.

Daher gilt es, Raum für Reflexion zu schaffen. Es braucht Angebote und Maßnahmen zur Entlastung und Stärkung der Pflegenden. Es geht darum, die professionellen Kompetenzen und die professionelle Werteorientierung wieder in den Mittelpunkt zu rücken und als Kernbereich der professionellen Pflege zu etablieren. Es geht um das Schaffen von Strukturen der Reflexion, denn sonst staut sich die erlebte Belastung auf und die Gesundheit der Pflegenden leidet.

Verbesserte Arbeitsbedingungen

Noch nie war es – angesichts der in der Pandemie sichtbar gewordenen Defizite – in den Bereichen der Pflege- und Sorgearbeit so relevant, für ethisch/moralische Entlastung zu sorgen und entsprechende institutionelle Rahmungen zu schaffen. Insbesondere im Sinne der Gesundheit der professionell Pflegenden und ihrer pflegeberuflichen Integrität, aber auch im Sinne der Achtung professionell-ethischer Standards und der Pflegequalität für die Pflegebedürftigen wie auch im Hinblick auf die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung an sich, sind klare Akzentsetzungen seitens der Sozialpolitik und der Verbände notwendig.

Die französische Philosophin Monique Lanoix sprach im Kontext der Covid-19-Pandemie von einer "humanitären Krise" in der Langzeitpflege.³ Diese darf sich weder für die Bewohner*innen und ihre An- und Zugehörigen noch für die professionell Pflegenden wiederholen. Die Pandemie ist folglich nicht ausschließlich eine gesundheitliche Krise, sie verweist zugleich auf die professionellen, institutionellen und strukturellen Verwundbarkeiten.

Neben den Erkrankten und pflegebedürftigen Menschen waren und sind insbesondere die Pflegenden selbst im Kontext der Pandemie vielfältigen Gefährdungen und Belastungen ausgesetzt. Sie sind in der Folge besonders schutzbedürftig. Die beschriebenen Belastungssituationen fordern zeitnah entlastende und stärkende Interventionen. Die emotionale Belastung ist ein Aspekt der multiplen Belastungsfaktoren, vielfach einer zunächst verborgenen Belastungssituation, die langfristig indes nicht nur individuelle gesundheitliche Folgen hat, sondern auch einerseits den pflegebedürftigen Menschen schadet – und andererseits das Berufsfeld Pflege immer unattraktiver macht.

Die in der Covid-19-Pandemie deutlich gewordenen, sichtbaren Defizite in den Einrichtungen des Gesundheitswesens müssen zeitnah behoben werden, um die Pflege- und Versorgungsqualität zu gewährleisten und einem fortschreitenden "Pflegeexit" zu begegnen.

Um die Pflege wieder als attraktives Arbeits- und Handlungsfeld zu etablieren, ist die Politik angehalten, zukunftsweisend für eine bedarfsgerechte qualitative und quantitative Personalausstattung und für verbesserte Arbeitsbedingungen Sorge zu tragen. Eine bessere Vergütung allein ist hier nicht ausreichend. Bezüglich richtungsweisender Interventionen ist Eile geboten, denn: Der Fachkräftemangel fordert zeitnahe Maßnahmen, um die Gesundheitsversorgung und die professionelle Pflege langfristig sicherstellen zu können. Es darf keinesfalls eine Option sein, nach dem erfolgten Impfschutz möglichst rasch wieder in eine pflegerische "Normalität" zurückzukehren. Eine von den Pflegenden empfundene Tendenz, die sich nach den Tagen des Applauses im gesamtgesellschaftlichen, von aktuell niedrigen Inzidenzen geprägten, Kontext jedoch abzuzeichnen scheint.

Dirk Ehmke,
Bereichsgeschäftsführung



1. Vgl. International Council of Nurses (ICN), Covid-19 Update, 13.1.2021, <http://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20COVID19%20update%20report%20FINAL.pdf>; Nationale Ethikkommission der Schweiz (NEK/CNE), Schutz der Persönlichkeit in Institutionen der Langzeitpflege – Ethische Erwägungen im Kontext der Corona-Pandemie, 8.5.2020, http://www.nek-cne.admin.ch/inhalte/Themen/Stellungnahmen/NEK_Stellungnahme_Schutz_der_Persoenlichkeit_in_Institutionen_der_Langzeitpflege_final.pdf; Berta M. Schrems, Nach der Krise ist vor der Krise oder: Nothing Changes if Nothing Changes, in: Pflege 1/2021, S. 1–25; Deutscher Ethikrat, Mindestmaß an sozialen Kontakten in der Langzeitpflege während der Covid-19-Pandemie. Ad-Hoc-Empfehlung, 18.12.2020, <http://www.ethikrat.org/fileadmin/Publikationen/Ad-hoc-Empfehlungen/deutsch/ad-hoc-empfehlung-langzeitpflege.pdf>; ders., Solidarität und Verantwortung in der Corona-Krise. Ad-Hoc-Empfehlung, 27.3.2020, <http://www.ethikrat.org/mittellungen/mittellungen/2020/solidaritaet-und-verantwortung-in-der-corona-krise>.
2. Vgl. NEK/CNE (Anm. 1).
3. Monique Lanoix, Nursing Homes in the Time of COVID-19, 21.4.2020, <http://www.impacethics.ca/2020/04/21/nursing-homes-in-the-time-of-covid-19>.

UNBEGREIFLICH

Man kann damit umgehen, Handschuhe zu tragen, Schutzkleidung im Allgemeinen. Persönlich fand ich, dass es für die Bewohner eine unzumutbare Situation war. Für die Meisten recht unbegreiflich, warum man hier nun abgeschottet sitzt und keinen Besuch bekommt.

WAS SAGEN DIE MITARBEITENDEN IM GESCHÄFTSBEREICH PFLEGEN

VERMISST

Es fehlen unseren Kunden und Mitarbeitern ein Händedruck, eine Umarmung und ein gemeinsames Treffen. Die zwischenmenschlichen Beziehungen sind stark eingeschränkt und werden vermisst.

BELASTEND

Für mich persönlich [ist es] sehr belastend, dass wir die wenige Zeit, aufgrund der jetzigen Situation nicht mit den Kunden verbringen können (Gespräche, Hand halten, Trost geben oder einfach mal Lachen) sondern z. B. die Handläufe desinfizieren müssen usw...

TRAURIG

Für mich persönlich war oder ist es noch traurig, zu sehen, das dementiell erkrankte Kunden (die uns sowieso schon kaum erkennen) nur noch „Maskengesichter“ um oder vor sich haben.

DANKBAR

Ich bin sehr dankbar darum, dass der PDV uns schon frühzeitig die Möglichkeit zum Testen gab. Es gibt mir ein gutes Gefühl der Sicherheit für mich selbst, und auch in der Versorgung unserer Kunden.





ALLES ANDERS – WIE IMMER

Mit Abstand das Beste – auch und vor allem während einer Krise

MIT ABSTAND DIE BESTEN NACHBARN

Anlässlich des „Tag der Nachbarn“ (28.05.) initiierte der Bürgerhafen mit einem tollen nachbarschaftlichen Bündnis in der Greifswalder Innenstadt einen Kulturspaziergang rund um den Dom. Viele Partner*innen beteiligten sich mit tollen corona-konformen Formaten. Neben einem kleinen Angebot im Hof der Alten Sternwarte setzte der Bürgerhafen mit bunt bestrickten Laternen und Statuen in der Innenstadt ein Zeichen für eine bunte und lebendige Nachbarschaft.

Der „Tag der Nachbarn“ hat wieder einmal gezeigt, wie schön ein solidarisches Miteinander ist. Die Organisatoren des Tages freuten sich über das große Interesse und die tollen Gespräche mit Abstand. Es wurde gerätselt, geredet, gelacht, gelesen, neue Ideen wurden gesammelt und es gab überall schöne Dinge zum Mitnehmen. Die Stimmung an den Stationen war fröhlich und optimistisch. Ein buntes Zeichen für die Sommermonate und ein kleiner Hoffnungsschimmer für eine Zukunft ohne Lockdowns!



Übrigens: Teil des Aktionstages war auch eine digitale Schnitzeljagd, ein sogenannter „Actionbound“, der weiterhin spielbar bleibt, da alle viel Spaß am Suchen und Raten hatten. Benötigt wird dafür die App „Actionbound“ (<https://actionbound.com/bound/kulturspaziergangTdN>). An verschiedenen Stationen gilt es dann, Rätsel und Aufgaben zu lösen, um so Geschichte interaktiv erfahren zu können und Nachbarschaft kennenzulernen.



Der israelische Schriftsteller David Grossman setzt sich in seinem Buch mit der Umarmung auseinander und geht der Frage nach, warum sie uns so guttut. Auch wenn das 36 Seiten dicke Buch zum großen Teil aus Bildern besteht, ist es kein Kinderbuch. Auch Erwachsene dürften ihre Freude haben an der Geschichte von Ben und seiner Mutter, die sich auf einen Spaziergang durch die Felder machen und dabei der Frage nachgehen, warum die Umarmung erfunden worden ist.

Die insgesamt 10 kursierenden Bücher sollen von Haushalt zu Haushalt gegeben werden, jede*r darf selbst bestimmen, an wen das Exemplar weitergereicht wird. Wer möchte, trägt ihren*seinen Namen in das beigelegte Büchlein ein, eventuell verbunden mit ein paar Gedanken zum Buch oder zu der so herausfordernden Zeit.

Der Bürgerhafen wünscht allen Leser*innen ganz viel Freude!

Auch unsere Kochbuchaktion sollte so viele Ehrenamtliche wie möglich mit ins Boot holen. Beteiligen konnten sich jede*r. Gesucht wurden Lieblingsrezepte, die in einem Kochbuch zusammengeführt wurden, verbunden mit einer Vorstellung des Engagements der Rezeptgeber*in.



PER POST GEMEINSCHAFT ERLEBBAR MACHEN

Da es immer auch Aufgabe des Bürgerhafens ist, die Ehrenamtlichen mit Informationen zu Engagementformen, zur Engagementpolitik und zu Veranstaltungen zu versorgen, haben wir in der Zeit der Corona-Pandemie Informationen in regelmäßigem Abstand gebündelt und postalisch Kontakt zu den Ehrenamtlichen aufgenommen. Darunter fielen Engagiert-Zeitschriften und Stolperstein-Broschüren ebenso wie eine „Mach es dir gemütlich“ – Tüte in der Winterzeit: Keine*r der Ehrenamtlichen sollte sich allein gelassen fühlen. Nachdem die Kontaktbeschränkungen dann über mehrere Monate angehalten hatten, blieb uns als Gruß an die Ehrenamtlichen nur noch ein Geduldsfaden und zur Aufmunterung der Versand von Sämereien für Balkon oder Garten.

In der Pandemie war es uns außerdem ein Bedürfnis, eine Aktion zu starten, mit der die Verbundenheit zwischen den Menschen ausgedrückt wird. So schickten wir zehn Exemplare des Buches „Die Umarmung“ von David Grossman auf eine Reise durch Greifswald.

Hier der Text, der dem Buch beilag:

„Warum halten Sie heute dieses Buch in den Händen? – Ganz einfach, der Bürgerhafen Greifswald möchte damit eine literarische Umarmung durch Greifswald ziehen lassen, die in Zeiten einer Corona-Pandemie von vielen so schmerzlich vermisst wird. Auf die Idee dazu brachte uns ein Pastor aus Hamburg, dem wir mit seiner Aktion gern nacheifern wollen, in der Hoffnung, dass das Buch große Kreise zieht und ganz viele Herzen erfreut, denn eine Umarmung kann Geborgenheit und Trost geben und Einvernehmen bedeuten.“

DIE TÜREN FÜR ALLE OFFEN HALTEN

Trotz aller Kreativität und neuer Ideen, die die Pandemie einem abverlangt(e), gibt es auch viele bekannte Projekte und Themen, die weiterhin relevant bleiben – und dazu gehört auch das Thema Demenz. Für die Jahre 2021 bis 2023 erhält der Bürgerhafen eine Förderung der Deutschen Fernsehlotterie, mit dem Ziel zu einem demenzsensiblen Mehrgenerationenhaus zu werden.

Wir möchten Impulse zur Verbesserung der Situation der an Demenz erkrankten Menschen geben und den sensiblen Umgang mit ihnen thematisieren. Wir möchten Angehörige von demenziell Erkrankten unterstützen, für das Thema Demenz in der Öffentlichkeit sensibilisieren und gemeinsam mit der Deutschen Alzheimergesellschaft M-V Schulungsangebote machen. Auch unsere Mitarbeiterinnen und Ehrenamtlichen werden zum Thema Demenz geschult und Arbeitsabläufe auf den Umgang mit an Demenz Erkrankten ausgerichtet. Betroffenen und Angehörigen werden über das Mehrgenerationenhaus Hilfsmöglichkeiten aufgezeigt.

Wir werden weiterhin im Netzwerk Demenz Greifswald aktiv sein und gemeinsam mit Greifswalder Akteuren am "Wegweiser Demenz" weiterarbeiten.

Unser Personal wird sich in Gesprächen viel Zeit für an Demenz Erkrankte und deren Angehörige nehmen und ihnen so lange wie es geht, die Möglichkeit geben, am Leben im Bürgerhafen teilzuhaben. Wir werden unsere Angebote im Haus für demenziell Erkrankte öffnen und die Angebotsvielfalt mit Hilfe von Ehrenamtlichen ausbauen. Wir möchten gezielt Menschen mit einer Demenz und ihre Angehörigen ermutigen, dabei und mittendrin zu bleiben. Auch die Fortsetzung des Demenz-Ateliers in Kooperation mit dem Geschäftsbereich pflegen gehört zu diesem Projekt. Aus den bereits zahlreich entstandenen Werken konnte im Herbst eine wundervolle, außergewöhnliche Ausstellung im Dom gezeigt werden. Etwas anders – eben wie immer.

Friederike Güldemann, Koordinatorin

GEMEINSAM MEHR ERREICHEN

Der Pommersche Diakonieverein gründete gemeinsam mit der Volksbank Vorpommern im August 2011 die Bürgerstiftung Vorpommern. Sie hat das Ziel, regionale Vereine und Initiativen dabei finanziell zu unterstützen, für das Gemeinwohl vor Ort tätig werden zu können. Seitdem war es möglich, in jedem Jahr etwa 20 T€ Erträge zur Verfügung zu stellen. Im 10. Jahr ihrer Tätigkeit betrug das Gesamtvermögen der Stiftung einschließlich einer Treuhandstiftung (Schwedisches Kulturerbe) rund 770.000,- €. Es gibt einzelne Stiftungsfonds, wie z.B. für den Bürgerhafen. Hier treffen Zustiftungen und Spenden von Einzelpersonen ein, denen das Gedeihen des Bürgerhafens sehr am Herzen liegt. Auch Vermächnisse sind denkbar.

Monatlich trifft sich der Vorstand der Bürgerstiftung und berät über die Anträge und die Vergabe von Fördermitteln. Das sind von Anbeginn Michael Hietkamp und Dr. Monika Meyer-Klette sowie anfangs Reimer Friccius als Vorsitzender und vor fast fünf Jahren übernahm Dr. Arthur König diese ehrenamtliche Aufgabe.

Aus dem weiten Spektrum der Fördertätigkeit hier einige Beispiele aus dem Jahr 2020:

- Die Förderung von Trendsportarten, wie Bouldern und Golfdisc.
- Die Unterstützung der Computer-AG der Peenetal-Grundschule Görmin.
- Der Tanzkreis Wolgast e. V.
- Der RSC Hilda e. V. in Greifswald.
- Die Bogenschützen in Neu-Boltenhagen.
- Der Hundesportverein in Demmin.
- Die Züssower Kirche bei der Sanierung des Glockenstuhls und Einfriedung.

Regelmäßig fördern wir Musiktalente in enger Zusammenarbeit mit den Musikschulen und ergänzen den monatlichen Beitrag auf das Doppelte, um für besonders Begabte statt 22 min. Unterricht 44 min. abzusichern. Bei der vertraglichen Regelung werden wir tatkräftig vom Bürgerhafen unterstützt. Als Kooperationspartner ergänzen wir uns gegenseitig bei Projekten zum Beispiel bei Patenschaften, dem Demenzatelier und im EinLADEN.

Gemeinsam mit den SilverSurfern des Bürgerhafens hat die Bürgerstiftung die Ausbildung neuer SilverSurfer in ganz Vorpommern in die Hand genommen. Hierzu erhielten wir Fördermittel des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung MV. Nach coronabedingt entstanden Verzögerungen vollendeten wir den ersten Kurs mit acht Teilnehmern aus ganz Vorpommern im Grundvighaus in Sassnitz im Juni 2021. Im Herbst sind weitere Bildungskurse geplant, die wir in Wolgast im Konferenzraum der Volksbank Vorpommern durchführen werden, um auch den Interessenten von der Insel Usedom etwas entgegen zu kommen.

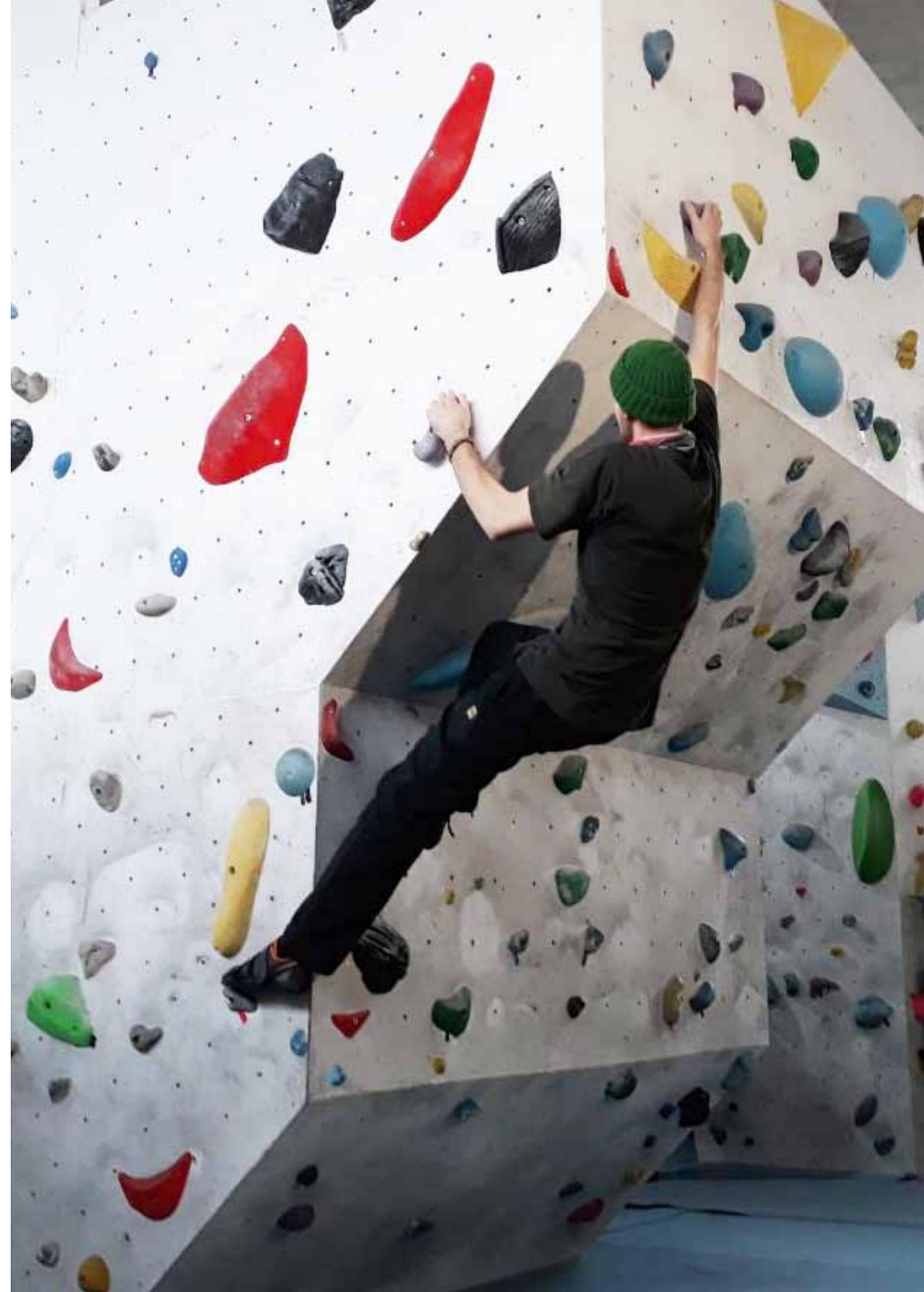
Die Neugestaltung unserer Internetpräsenz einschließlich Logo rechtzeitig vor unserem zehnjährigen Stiftungsjubiläum wurde dankenswerterweise durch die Ehrenamtsstiftung Mecklenburg-Vorpommern mit einer Zuwendung in Höhe von 2.500,00 € zur Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit unterstützt.

Überzeugen Sie sich selbst:

www.buergerstiftung-vorpommern.de

Hier finden Sie auch die Stiftungsratsmitglieder, u. a. Dr. Michael Bartels, als Vorsitzender des Stiftungsrats und eine Übersicht über alle bisher geförderten Projekte der 10 Jahre.

i. A. des Vorstands: Dr. Monika Meyer-Klette





AUS DER KRISE – MIT KÜHLEM „TELLER“ UND VERSTAND

„Cook and Chill“, zu Deutsch Kochen und Kühlen, ist das Schlagwort der ZSC, wenn es um die größte Investition der jüngeren Unternehmensgeschichte geht. Was mit einem Wasserschaden in der Mensa des Berufsbildungswerkes in Greifswald begann, entpuppte sich als Glücksfall für die strategische Neuausrichtung des Versorgungsbereiches der Züssower Service und Catering GmbH. Aufgrund der letztendlich auch in Bäckerei und Großküche erforderlichen umfangreichen Sanierungsmaßnahmen bot sich die einmalige Chance, das Produktionsverfahren der Gemeinschaftsverpflegung umzustellen.

Beim „Cook and Chill“ werden die warmen Speisenkomponenten auf herkömmliche Weise zubereitet und gegart und anschließend innerhalb kürzester Zeit auf eine Temperatur von unter 4 Grad Celsius gekühlt. Die Gerichte können bei ununterbrochener Kühlkette bis zu vier Tage ohne Qualitätsverlust gelagert werden. Sie werden erst unmittelbar vor der Ausgabe in Konvektomaten oder Heißluftöfen (sogenannte Temprite Wagen) direkt an den Essenausgabestationen wieder auf Verzehrer-Temperatur erwärmt und zubereitet.

Neben der hohen hygienischen Sicherheit (Keimreduktion durch Schnellkühlung) bietet das Verfahren den bestmöglichen Erhalt von Vitaminen, Nährstoffen und Frische aufgrund kurzer Kühl- und Aufwärm- bzw. Warmhaltezeiten. Ein qualitativer Quantensprung der ZSC-Küchenversorgung, die sich mit diesem Angebot in Zukunft neben den Einrichtungen der Unternehmensgruppe Pommersche Diakonie auch an Großabnehmer wie Kindertagesstätten, Schulen oder Unternehmen richtet. „Cook and Chill“ bietet zudem auch Vorteile für das in der Corona-Krise zeitweilig zum Erliegen gekommene ZSC-Catering-Angebot. Die Produktion ohne Zeitdruck mit neuester Küchentechnik sichert eine hohe Qualität.

Darüber hinaus lassen sich die Produktionszeiten beliebig auf freie Kapazitäten verteilen. Dies schafft Entlastung bei der zunehmend angespannteren Personalsituation. In Zeiten des Fachkräftemangels sind die Mitarbeiter*innen flexibler einsetzbar. Dies entspannt zudem die Personalplanung auch an den anderen Küchenstandorten in Gützkow, Züssow und Lubmin. Für Letztgenannten ist eine Küchensanierung und analoge Umstellung auf „Cook and Chill“ durch den Vermieter und Kooperationspartner, die EWN Entsorgungswerk für Nuklearanlagen GmbH, in 2022 geplant. Für die ZSC ergeben sich auch in einem unsicheren Marktumfeld Perspektiven, als regionaler Versorger mit einem hochwertigen Angebot am Markt erfolgreich zu positionieren.

BRÖTCHEN MIT HINDERNISSEN

Neben der Großküche war auch die ZSC-Bäckerei von den Sanierungsmaßnahmen in Greifswald betroffen. Um die Lieferung von Backwaren für die Einrichtungen der Unternehmensgruppe zu sichern, konnte die ehemalige Backstube in Wackerow reaktiviert werden. Dank der Interimslösung wurde bis zuletzt die Entsendung der fünf engagierten Mitarbeiter*innen in Kurzarbeit sowie ein kostenintensiver Zukauf über einen Drittanbieter verhindert.

Die Kollegen wurden im Oktober für ihr Durchhalten mit einer sanierten Bäckerei, einem neuen (Stikken-)Backofen sowie einem eigenen Bäckerei-Büro belohnt. Zur Wiederaufnahme der Produktion am Standort Pappelallee wurden die Voraussetzungen für Kapazitätserweiterungen und optimierte Arbeitsprozesse geschaffen. Der Ausbildung und Produktion wird damit in einem der ältesten Handwerke der Welt in Greifswald eine langfristige Perspektive geboten.



SERVICE – ABER RICHTIG!

Mit der Übernahme weiterer Hausmeister-, Bau- und Reinigungsleistungen innerhalb der Unternehmensgruppe wurden neue Stellen in der Züssower Service- und Catering GmbH geschaffen. Schwerpunkte der Tätigkeit waren die Begleitung der Sanierung von Mensa, Bäckerei und Großküche im Berufsbildungswerk sowie weitere Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten in den Objekten der Diakoniewerk Greifswald gGmbH und des Pommerschen Diakonievereins.

Die Umsetzung durch eigene Mitarbeiter*innen der ZSC bietet Sicherheit für die Planung, Durchführung und Kontrolle von Arbeitsaufträgen, insbesondere im handwerklichen Bereich und damit eine teilweise Unabhängigkeit von Fremdfirmen. Denn im Durchschnitt lagen nach dem Zentralverband des Deutschen Handwerks die Wartezeiten im Gesamthandwerk im ersten Halbjahr 2021 bei etwa acht bis neun Wochen. Neben der Explosion der Material- und Rohstoffpreise aufgrund von Lieferengpässen waren auch zunehmende Preissteigerungen der Arbeitsleistungen durch externe Dienstleister spürbar.

Dank einer engen Abstimmung in verschiedenen Gremien und einer verbesserten Kommunikation zwischen den Geschäftsbereichen, der ZSC und ihren kompetenten Mitarbeiter*innen konnte ein breites Spektrum an Maßnahmen in 2021 durch interne Auftragsvergabe realisiert bzw. begonnen werden: Nachrüstung Aufzüge, Bädersanierung, Fliesenarbeiten, Fassadenanierung, Malerarbeiten, Bodenbelagsarbeiten und Trockenbauarbeiten. Darüber hinaus konnten die Leistungsverzeichnisse im Hauswartungs- und Baubereich vereinheitlicht und erweitert werden. Die Prozesse (Auftrags- und Abrechnungsverfahren) wurden überarbeitet. Eine gruppenübergreifende Compliance-Richtlinie (Verhaltenskodex) wurde eingeführt.

Die strukturellen Herausforderungen haben das Profil der ZSC gestärkt. Die Mitarbeiter*innen haben durch ihre hohe Einsatzbereitschaft die Leistungsfähigkeit der Gesellschaft eindrucksvoll bewiesen. Sie profitieren in besonderem Maße durch die erstmalige Anwendung eines neuen Haustarif (Tarifkonvergenz der Unternehmensgruppe) mit großzügigen Rahmenbedingungen, in denen nun auch eine Jahressonderzahlung, Zuschläge und eine betriebliche Altersvorsorge einheitlich geregelt sind.

Steffen Jaeckel, Geschäftsführer





IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

Unternehmensgruppe Pommersche Diakonie
September 2021

AUFLAGE:

1.750 Stück

GESTALTUNG:

Greifenwerkstatt – Kopier- & Grafikstudio

ILLUSTRATION:

ATELIER PIX



**BERUFS
BILDUNGS
WERK
GREIFSWALD**



**NORDDEUTSCHE
GESELLSCHAFT
FÜR BILDUNG
UND SOZIALES**



**POMMERSCHER
DIAKONIE
VEREIN**



**WIRTSCHAFTS
AKADEMIE
NORD**



**ZÜSSOWER
SERVICE UND
CATERING**