

Das Lindenhof Magazin

Nr. 26 / Juni 2020

Mitten drin

#teamlindenhof –
Mitarbeitende in der Stiftung



- Offsetdruck bis DIN A1 mit Dispersionslack
- Falzarbeiten
- Sammelheftung
- Stanzen
- Prägen
- Klebebindung in PUR
- Hardcover

fischer druck
GmbH & Co. KG

Grabbengasse 6
73527 Schwäbisch Gmünd - Herlikofen
Telefon (07171) 8 43 45 · Telefax 8 43 76
fischer-druck-herlikofen@t-online.de





„Mitarbeiter, die eine Kombination aus großem Herzen und wachem Verstand haben, sind unschlagbar.“

Carsten K. Rath

Editorial

Autor: Prof. Dr. Bernd Halfar

Mitarbeitende als wichtige Kräfte im Gesamtbild der Stiftung Haus Lindenhof

Bei einer sozialen Stiftung zeigen sich die guten Ergebnisse im richtigen Verhältnis zwischen Wirtschaftlichkeit und Lebensqualität der Klienten. Das klingt kompliziert und ist es übrigens auch.

In der wirtschaftswissenschaftlichen Theorie sucht man entsprechend nach einer „optimalen Produktionsfunktion“. Gemeint ist damit, dass ein sozialer Träger seine „Produktionsfaktoren“ so kombinieren muss, dass ein optimales Resultat entsteht. Welche Gebäudearchitektur, welche Computer- und Softwareausstattung, welche Investitionen in Assistenztechnologien, welche Arbeitsprozesse, welche Servicelevels der Verwaltung, welche Mobilitätshilfen, welche räumliche Umwelt und vor allem: welche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen braucht man? Welche Mischung bei den Mitarbeitenden ist optimal? Wissen wir das? Wie ist das optimale Verhältnis zwischen Führungskräften, Fachkräften, angelernten Fachkräften, Hilfskräften, Hausmeistern, Ehrenamtlichen und Vorständen?

Die Kombination all dieser personellen und sachlichen Faktoren ergibt die „Produktionsfunktion“ der Stiftung Haus Lindenhof. Die Bedeutung der einzelnen Faktoren für die Lebensqualität der Klienten und die Wirtschaftlichkeit der Einrichtung, also für die Leistungsfähigkeit der Stiftung, immer mal wieder zu überprüfen, ist eine typische Aufgabe für das Management.

Und dass der „Produktionsfaktor Mitarbeitende“ eine herausragende Rolle spielt, ist unbestritten. Aber dass auch viele Klienten für andere Klienten im Alltag wertvolle Dienstleistungen erbringen, taucht in den Konzeptionen und vor allem in den Abrechnungsformularen der Sozialwirtschaft nicht auf. Und ein weiterer Produktionsfaktor wird mit den Kostenträgern auch nicht verhandelt: die menschliche Zuwendung unserer Mitarbeitenden zu den Klienten, die über das normale, professionelle Maß hinausgeht, das Serviceklima in den Einrichtungen und Diensten, das „den Anderen“ in den Mittelpunkt stellt und häufig ein guter Hinweis darauf ist, dass es auch den „ganz Anderen“ gibt. Menschliche Wärme und ökonomisches Eiswasser vertragen sich gut, wenn man in der Erfolgsbilanz zwei Renditegrößen gleichberechtigt ausweist: die wirtschaftliche Rendite und die soziale Rendite.



Jedes Unternehmen, ob Stahlwerk, Kaufhaus, Krankenhaus, Möbelfabrik oder Pflegeheim muss seine vorhandenen Mittel effizient einsetzen, um im Wettbewerb bestehen zu können.

Auch die Einrichtungen der Stiftung Haus Lindenhof sollten sich bemühen, so zu arbeiten, dass sich mit den vorhandenen Mitteln keine besseren Ergebnisse erzielen lassen.



Seite 25

#teamlindenhof – In dieser Ausgabe des MITTENDRIN wollen wir Ihnen, liebe Leser, **Einblicke in den Alltag unserer Mitarbeiterschaft geben.**



Seite 6

1 Editorial

Mitarbeitende als wichtige Kräfte im Gesamtbild der Stiftung Haus Lindenhof

4 Komm, Heiliger Geist

Impuls

5 Unsere Mitarbeiter

Leichte Sprache

6 Neu unter „alten Hasen“

Von zwei jungen Frauen, die die Welt der Stiftung neu kennenlernen

8 Helden im Einsatz

Unsere besonderen Corona-Held/-innen

10 Eine Führungskraft kurz vor der Pensionierung

Ralf Tödter, Leiter der Martinus Schule zieht Bilanz

12 So etwas wir eine eigene (Groß-)Familie

Drei Mitarbeiterinnen erzählen kurz vor dem Ruhestand von ihrer Zeit an der Martinus Schule

14 VIELFALT schreiben wir groß!

Berufe in der Stiftung

15 Es geht immer um die Menschen

Sie sind im Querschnitt für alle Bereiche da – einige Mitarbeitende erzählen aus ihrem Alltag



Seite 12

16 Dienstgemeinschaft statt Arbeitskampf

Mitarbeitervertretungen – Interessenvertreter und Partner der Führungskräfte

18 Was ich noch zu sagen hätte...

Direktor Jürgen Kunze geht in den Ruhestand: ein Resümee

20 Von Herausforderungen und Alltagsfreuden

Zwei langjährige Mitarbeiterinnen erzählen aus ihrer Zeit in der Stiftung Haus Lindenhof

22 Lläuft bei uns

Von einem Sportteam, das außerhalb der Arbeitszeit Erfolge verzeichnet

24 Interaktionsarbeit in der Pflege

Als besondere Kompetenz professionellen Handelns zwischen (digitaler) Formalisierung und Selbstorganisation

26 In eigener Sache

28 Danke – Vergelt's Gott

29 Impressum



Seite 8



Seite 22



Seite 26

*Komm, Heiliger Geist,
sonst zerreden wir zu viel
und hören zu wenig.*

*Komm, Heiliger Geist,
sonst verlieren wir
den Blick für das Wesentliche.*

*Komm, Heiliger Geist,
sonst laufen wir uns tot
in allen möglichen Teufelskreisen.*

*Komm, Heiliger Geist,
damit unser Leben
neue Kreise zieht.*

*Komm, Heiliger Geist,
damit wir uns von dir
locken und leiten lassen.*

*Komm, Heiliger Geist,
damit wir mutiger
und geistlicher werden.*

*Komm, Heiliger Geist,
damit wir das Angesicht
der Welt erneuern.*

*Komm, Heiliger Geist,
damit wir deine Kirche sind
und werden.*

*Komm, Heiliger Geist,
damit wir unsere Berufung
erkennen und ergreifen.*

*Komm, Heiliger Geist,
damit wir deinen Trost
und deinen Beistand erfahren.*

*Komm, Heiliger Geist,
damit wir uns freuen an dem,
was du wirkst in den Menschen.*

*Komm, Heiliger Geist,
damit wir in der Weggemeinschaft
mit dir und miteinander bleiben.*

Impuls von Paul Weismantel

Leichte
Sprache



Autorin: Katharina Stumpf

Unsere Mitarbeiter

In unserer Stiftung arbeiten viele Menschen. Sie passen auf Menschen auf. Sie verbringen den Tag zusammen. Sie pflegen Menschen, die das alleine nicht können. Andere sitzen im Büro am Schreibtisch.

Manche Mitarbeiter sind schon lange da. Andere noch nicht lange. Manche machen eine Ausbildung.

Jeder Mitarbeiter macht das, das er kann. Alle sind ein Team.

Die Mitarbeiter sind für die Menschen da. Für die Menschen mit Behinderung und für die alten Menschen im Pflegeheim. Das ist wichtig.

„Sehr spannend finde ich, dass man sehr viel Dank und Liebe zurückbekommt.“
Julia Nuding



Neu unter „alten Hasen“

Autorin: Katharina Stumpf



„Ich liebe es, dass meine Tätigkeit sehr abwechslungsreich ist.“
Uta Müller



Uta Müller



Julia Nuding

Von zwei jungen Frauen, die die Welt der Stiftung neu kennenlernen



Die Stiftung Haus Lindenhof beschäftigt viele Mitarbeitende, die seit Jahren, ja seit Jahrzehnten das Leben in den Einrichtungen prägen. Bunt und vielfältig wird die Stiftung oft beschrieben. Dazu gehört auch ein „bunter Mix“ aus allen Generationen in der Mitarbeiterschaft. Und so heißt die Stiftung auch neue Mitarbeitende in ihren Reihen willkommen. Zwei von ihnen, Julia Nuding und Uta Müller, erzählen aus ihrem „neuen Arbeitsleben“ in der Stiftung Haus Lindenhof.

Seit wann sind Sie bei der Stiftung beschäftigt – und was ist Ihre Tätigkeit?

Uta Müller: Im Oktober 2018 wurde ich für das Projektmanagement Soziale Arbeit im Bereich Wohnen und Arbeiten für Menschen mit Behinderung (WAMB) eingestellt.

Meine Aufgaben teilen sich in drei Bereiche:

- das Bundesteilhabegesetz (BTHG)
- die Koordination für das Thema Datenschutz im Bereich WAMB
- Personal

Meine tägliche Arbeit findet zu großen Teilen am PC statt. Ich beschäftige mich mit Informationen und Recherchen zum BTHG und zum Datenschutz, da es auf diesen Feldern aktuell viel Entwicklung gibt, sodass ich mich kontinuierlich auf dem Laufenden halten muss.

Hierzu beschäftige ich mich mit allem was nötig ist, vom Erstellen von Broschüren bis hin zu Informationsveranstaltungen.

Julia Nuding: Ich arbeite seit 2017 in der Stiftung, zurzeit im Haus Klara in Ellwangen als Auszubildende für Heilerziehungspflege. Zuvor war ich FSJlerin und nun bin ich Schülerin im zweiten Lehrjahr.

Was finden Sie in Ihrem Beruf am spannendsten?

Uta Müller: Am spannendsten ist, dass ich sowohl mit unseren Klient/-innen, ihren Angehörigen und Betreuern, dem Kostenträger als auch mit den Mitarbeitenden in allen Berufsgruppen, wie auch mit Mitarbeitenden anderer Behinderungseinrichtungen oder Verbänden in Kontakt komme.

Ich liebe es, dass meine Tätigkeit sehr abwechslungsreich ist und mag es, immer wieder vor neuen Herausforderungen zu stehen.

Julia Nuding: Für mich ist die Zusammenarbeit mit den Menschen mit

Behinderung am schönsten. Jeder Tag ist unterschiedlich und sehr abwechslungsreich. Und: sehr spannend finde ich, dass man sehr viel Dank und Liebe zurückbekommt.

Was macht das Besondere an der Stiftung aus?

Uta Müller: An der Stiftung mag ich, dass sie christlichen Werten folgt, tarifgebunden ist und, dass Wege für ein familienfreundliches Arbeiten gegangen werden. Bei den Mitarbeitenden schätze ich die offene und kommunikative Art. Besonders beeindruckend finde ich die langjährige Treue der Mitarbeitenden, das spricht für ein gutes Arbeiten.

Julia Nuding: Das Besondere ist hier die tolle Zusammenarbeit mit den Kolleg/-innen. Außerdem ist der Beruf gut bezahlt und es herrscht eine angenehme Atmosphäre mit freundlichen Vorgesetzten und gut organisierten Abläufen bei uns. Was ich auch super finde: das stadtnahe Arbeiten.

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen?

Uta Müller: Die bisher erlebte Zusammenarbeit mit Stiftungsmitarbeitenden ist immer positiv verlaufen. Es ist meist ein offenes Miteinander, in dem alle voneinander lernen und sich weiterentwickeln.

Julia Nuding: Ich finde die Zusammenarbeit toll. Wir haben regelmäßige Team-Sitzungen, in denen wir uns austauschen können und Probleme, aber auch Informationen ansprechen. Darüber hinaus wird in der Stiftung auf die Bedürfnisse der anderen eingegangen und wir haben sehr viel Spaß mit- und untereinander.

Welche Wünsche haben Sie für Ihre Zukunft in der Stiftung?

Uta Müller: Ich möchte gerne noch lange in der Stiftung tätig sein und hoffe, dass ich auch weiterhin viele abwechs-

lungsreiche Aufgaben haben werde. Ich bin sehr offen für alles, was mich erwartet. Wichtig ist mir persönlich nur, dass es eine sinnerfüllte Tätigkeit ist, mit der ich mich für Menschen und ihre Umwelt einsetzen kann.

Julia Nuding: Mein erster Wunsch ist es, die Ausbildung zu schaffen und eine Fachkraft zu werden. Danach möchte ich die Mentoren-Schulung machen und Schüler/-innen in der Heilerziehungspfleger-Ausbildung begleiten. Und noch dazu: viele Fortbildungen zu bestimmten Themen zu absolvieren – das wäre super.

Was war Ihr persönliches Highlight, seit Sie bei der Stiftung begonnen haben zu arbeiten?

Uta Müller: Es war ein toller Moment, die Broschüre mit den Neuerungen durch das BTHG in den Händen zu halten. Oder auch die Veranstaltungen für unsere Klient/-innen zum BTHG waren ein Highlight. Für mich als Neuling unter vielen „alten Hasen“ war es toll, als ich das Gefühl hatte, in der Stiftung irgendwie angekommen zu sein. Wobei ich denke, dass dies ein fortlaufender Prozess ist.

Julia Nuding: Mein Highlight war, als ich meinen Abschied als FSJlerin gefeiert habe. Zu spüren, wie die Mitarbeitenden und Bewohner/-innen einen schätzen und zu merken, dass man für alle mehr ist als nur „eine Mitarbeiterin“. Liebe und Zuneigung zu erfahren, ist das Beste was man bekommen kann. Dadurch geht man auch gerne zur Arbeit.

Ihr Job in drei Worten:

Uta Müller: abwechslungsreich, zugewandt, perfekt

Julia Nuding: Dankbarkeit, Spaß, Zufriedenheit

Helden im Einsatz

Autorinnen: Sabine Renner, Iris Zellmer

Held, der

a) durch **große und kühne**

Taten besonders in Kampf und Krieg sich auszeichnender Mann edler Abkunft (um den Mythen und Sagen entstanden sind)

b) jemand, der sich mit **Unerschrockenheit und Mut** einer schweren Aufgabe stellt, eine **ungewöhnliche**

Tat vollbringt, die ihm Bewunderung einträgt

c) jemand, der sich durch **außergewöhnliche**

Tapferkeit im Krieg auszeichnet und durch sein Verhalten zum **Vorbild** [gemacht] wird

d) jemand, der auf seinem Gebiet **Hervorragendes,**

gesellschaftlich Bedeutendes leistet

e) männliche Hauptperson eines literarischen o. ä.

Werks



Unsere besonderen Corona-Held/-innen

Im Duden finden wir verschiedene Bedeutungen des Wortes Held. Im Mai 2020 haben wir ein anderes Bild vor Augen: Der Held ist meistens eine Heldin, sie trägt nun eine Mund-Nasen-Maske, einen Schutzkittel und Handschuhe. Ihre Aufgabe ist die Pflege und Betreuung von Menschen. Und ganz besonders die Pflege von Menschen, die an Covid-19 erkrankt sind. Das ist dann sogar die Aufgabe unserer Super-Held/-innen.

In der Stiftung Haus Lindenhof sind wir stolz und glücklich, dass wir Mitarbeitende und Kolleg/-innen haben, die absolut selbstverständlich die täglichen Herausforderungen in der Pflege und Betreuung angehen. Darüber hinaus möchten wir hier über diejenigen berichten, die sich in diesen besonderen Zeiten besonderen Aufgaben gestellt haben.

Zunächst einmal gibt es da die Mitarbeitenden, die sich bereit erklärt haben, auf den Covid-19-Stationen zu arbeiten. Es sind Mitarbeitende aus der Pflege, aber auch Mitarbeitende aus der Hauswirtschaft und der Reinigung. Sie sorgen dafür, dass es den Bewohner/-innen, die mit Symptomen erkrankt sind, oder die sich ohne Symptome in Quarantäne

befinden, so gut wie möglich geht. Hierzu tragen sie viele Stunden am Tag die oben genannte Schutz-ausstattung. Inzwischen weiß jeder von uns, wie unangenehm es ist, auch nur zeitweise eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen.

Das Heldentum geht weiter: Im Falle von erkrankten Bewohnern und Mitarbeitenden in einem Haus, sind sofort mehrere Kolleg/-innen betroffen und werden unter Quarantäne gestellt. Um den dadurch entstehenden Personalmangel auszugleichen, wurden Mitarbeitende aus anderen Häusern gebeten, hier einzuspringen. Das bedeutet nicht nur einen weiteren Anfahrtsweg, sondern auch eine Umstellung auf neue Kolleg/-innen und Bewohner/-innen, andere Abläufe und einen geänderten Dienstplan, oft mit Mehrarbeit.

Und als nicht ausreichend Kolleg/-innen aus dem eigenen Bereich, der Altenpflege, einspringen konnten, haben sich auch Kolleg/-innen aus anderen Bereichen, der Behindertenhilfe und der Martinus Schule, bereit erklärt, im Notfall auszuhelfen. Auch diese haben sich auf komplett neue Routinen und Aufgabenbereiche eingelassen.

Drei Helden zur Corona-Krise →

In der Stiftung sind wir stolz und glücklich, dass wir Mitarbeitende und Kolleg/-innen haben, die absolut selbstverständlich die täglichen Herausforderungen angehen.

Aber auch die anderen Kolleg/-innen in den Häusern müssen einfach länger arbeiten, spontan Sonderschichten einlegen und kurzfristig Tätigkeiten von erkrankten oder unter Quarantäne stehenden Kolleg/-innen mit übernehmen, denn das Virus kündigt sich nicht vorher an. Und Mitarbeitende fallen von jetzt auf nachher krankheits- oder quarantänebedingt aus.

Und dann gibt es auch noch die Kolleg/-innen, die, weil eine Bewohner/-in an Covid-19 erkrankt ist, als Kontaktpersonen unter Quarantäne stehen, aber nicht infiziert sind und die deswegen weiterhin auf „ihrer Station“ arbeiten dürfen. Diese Mitarbeitenden müssen sich in ihrer häuslichen Gemeinschaft isolieren und dürfen gerade einmal zu ihrer Arbeitsstelle fahren – unterwegs Anhalten und Einkaufen ist untersagt!

Last but not least sind da auch noch eine Reihe von Kolleg/-innen in Technik und Verwaltung, die ebenfalls Mehrarbeit leisten, um z.B. Schleusen vor Covid-19-Stationen zu errichten, oder um die Finanzierung der Mehrkosten, die durch Covid-19 entstehen, sicherzustellen. Und nicht zuletzt diejenigen, die im hart umkämpften Markt für Masken und Schutzkleidung versuchen, diese in ausreichender Menge für die Stiftung zu ergattern. Denn unsere Held/-innen und Super-Heldinnen dürfen nicht ungeschützt in den Kampf zum Schutz unserer Bewohner/-innen ziehen.

Ihnen allen gilt unser ganz besonderer Dank! Wir wissen, was wir an Ihnen haben!

Statement 1:
Wie empfinden Sie die momentane Situation?

Statement 2:
Wie gehen Sie mit Ihrer Rolle als Corona-Held um?

Andreas Strohmaier, Praxisanleiter und Pflegefachkraft

- 1 Ich bin derzeit in der WG Heubach eingesetzt. Wir haben hier ein ganz tolles Team gebildet und tragen und gestalten diesen Bereich mit vollem Herzen. Im Moment ist die Situation zweigespalten: Zum einen positiv, weil ich hier gestalten kann und das Team hier eine Menge bewirkt. Zum anderen merkt man die Zwölf-Stunden-Schichten.
- 2 Es ist schön, es ehrt mich sehr und erfüllt mich mit Stolz. Ich identifiziere mich sehr mit der Stiftung.

Nadine Horn, Wohnverbundsleiterin und Corona-Beauftragte

- 1 Es kehrt so etwas wie Alltag ein, jeder weiß was er zu tun hat, schwierige Situationen gehören zum Tagesgeschäft und alle helfen zusammen. Am Ende jeden Tages fragt man sich dennoch, wie lange die ganze Situation noch anhalten wird. Für unsere Bewohner und Kunden wird alles Menschenmögliche gemacht, um sie mit der notwendigen Sorgfalt zu versorgen und dabei den Mitarbeitenden größtmöglichen Schutz durch Schutzausrüstung zukommen zu lassen. Am meisten beeindruckt mich die Zusammenarbeit verschiedenster Bereiche bei der Inbetriebnahme von zwingend notwendigen Quarantäne-Bereichen. Ich freue mich jedes Mal darüber, wenn wir einen Quarantäne-Bereich schließen können und alles glatt gelaufen ist. Ich gebe mein Bestes und versuche unseren Kollegen vor Ort die Arbeit zu erleichtern, indem ich die unzähligen Unterlagen die uns täglich von Sozialministerium und Robert-Koch-Institut erreichen in handhabbare Dokumente zu verwandeln.
- 2 Ich sehe mich absolut nicht als Corona-Heldin, die wahren Heldinnen und Helden sind vor Ort in unseren Einrichtungen, direkt am Bewohner, leisten zum Teil 12-Stunden-Schichten und das bereits seit mehreren Wochen.

Silke Burkhardt, Zentraler Einkauf

- 1 Die momentane Situation ist für uns alle neu und noch nie dagewesen. Sie ist in jeglicher Hinsicht eine Herausforderung für uns alle. Ich versuche einfach einen guten Job zu machen und habe in dieser Zeit schon viel Neues, Aufregendes, Unverständliches, Ungewisses, Schönes, aber vor allem viel Zusammenhalt und Unterstützung erfahren.
- 2 Da ich mich nicht als „Corona Heldin“ sehe, gehe ich ganz normal mit meiner Arbeit um und versuche jeden Tag aufs Neue geeignete und ausreichende PSA für alle Mitarbeitende der Stiftung und der Service GmbH zu beschaffen.

Eine Führungskraft kurz vor der Pensionierung

Autor: Ralf Tödter



„Lerne zügig und mach' es. Mache ruhig Fehler, aber nicht ständig die gleichen.“



Ralf Tödter, Leiter der Martinus Schule zieht Bilanz

Da ich der Stiftung Haus Lindenhof noch bis zum Sommer 2023 erhalten bleibe, ist es für einen Abschiedsartikel mit Fazit des Erreichten und Versäumten noch zu früh. Sagen wir also: Persönliches von einer Führungskraft mit langer Erfahrung in der Stiftung Haus Lindenhof.

Was ist aus meiner Sicht für die Stiftung typisch?

In drei Worten: selbst.bestimmt.leiten.

In mehr Worten: Der Auftrag für diesen Artikel war ein gutes Beispiel. Schreiben Sie mal einen Artikel... Es gibt ein Ziel (meinetwegen eine Vision), aber noch nicht so konkret. Das ist ein selbstständiges Projekt und kein Auftrag mit Arbeitsanweisung. Wenn du dann fragst, wie soll ich das machen, hast du verloren. Wenn du jedoch das Ziel verstehst und überlegst, auf was es hinauslaufen sollte, kannst du es dir erarbeiten.

Typisch ist, dass es einerseits relativ häufig Neues gibt. Dieses Neue sollte man sich aktiv aneignen, damit man es als Führungskraft schnell umsetzen kann. Das entspricht dem Prinzip des „Docendo discimus“ (durch Lehren lernen). Die implizite Aufforderung lautet: „Lerne zügig und mach' es. Mache ruhig Fehler, aber nicht ständig die gleichen“.

Genauso typisch ist es, dass manche Neuerungen irgendwie „stecken bleiben“. Aktuelles Beispiel ist (war?) der Umgang mit sozialen Medien. Dass es der Schule gelang vorzupreschen, ist auch typisch.

Noch einmal zum Thema „Fehlerkultur“: Bei manchen Mitarbeitenden (auch Führungskräften) spüre ich eine Furcht, selbstständige Entscheidungen zu treffen. Das kann ich aus meinem Erleben überhaupt nicht nachvollziehen. Ganz im Gegenteil: Ich fühlte mich immer ermutigt, selbstständig Entscheidungen für meinen Bereich zu treffen. „Fehlerkultur“ heißt natürlich nicht, dass man Fehler kultiviert, sondern dass man sie erkennt, benennt und abstellt.

Prägend für die Stiftung waren auch die Fach-Vorstände Georg Letzgos und Jürgen Kunze. Allein daran, dass es „Symposien“ zu sozialpolitischen Themen gab, sieht man, dass sie immer über den Tellerrand hinausschauten. Bundesweite Aktivitäten im Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V. gehören auch in diese Rubrik. Gerne wurde man auch in einen Fachausschuss geschickt. Mir hat das gefallen.

Mit dem Frauenanteil in Führungspositionen tut sich die Stiftung noch schwer. Trotzdem (?) zeichnet sich die Stiftung dadurch aus, dass es keine Hahnenkämpfe in der Führungs-Mannschaft gibt. Im November 1987 begann ich als Lehrer mit befristetem Vertrag und war mir sicher, dass ich nicht lange bleibe. Dass ich noch da bin, liegt auch an einem weiteren Merkmal der Stiftung: Sie rekrutiert relativ häufig Führungskräfte aus dem eigenen Nachwuchs.

Als Führungskraft ist man auf die Mitarbeitenden mehr angewiesen als diese manchmal ahnen. Ob die Lehrerschaft typisch für die Mitarbeitenden der Stiftung Haus Lindenhof ist, kann ich nicht beurteilen. Aber dass viel dazu beitrug, dass ich immer noch sehr gerne in der Stiftung und der Martinus Schule arbeite, ist sicher.



Autorin: Katharina Stumpf

So etwas wie eine eigene (Groß-)Familie



41, 40 und 35 Jahre – so lange waren Gerlinde Fuchs, Margret Wiesner-Bastek und Ingrid Groer an der Martinus Schule der Stiftung Haus Lindenhof beschäftigt. Eine lange Zeit, in der sich viel verändert und weiterentwickelt hat.



„Alle Mitarbeitende tragen dazu bei, dass das Gesamtwerk Stiftung gelingt.“

Drei Mitarbeiterinnen erzählen kurz vor dem Ruhestand von ihrer Zeit an der Martinus Schule

Den Alltag mit und für ganz besondere Kinder zu gestalten war für sie Auftrag und Bestimmung zugleich. Persönliche Highlights wie Ausflüge und Klassenfahrten etwa zum Tegernsee oder zum Landesschülerkongress nach Stuttgart waren ganz besondere Momente in dieser Zeit – nun stehen sie kurz vor dem Ruhestand und erzählen aus ihrem Alltag der letzten Jahrzehnte.

Als die drei Damen ihre Anstellungen in der Martinus Schule antraten, gab es das heutige Schulgebäude noch nicht. Gerlinde Fuchs kam 1979 als Krankengymnastin nach Bettringen und erzählt: „Zu dieser Zeit waren weniger Gebäude auf dem Gelände. Daher waren einige Klassenzimmer und die Krankengymnastik in den Erdgeschossen der Wohngebäude untergebracht. Für mich waren damals die Kontakte zu den Wohngruppen intensiver als zur Schule“. Als Margret Wiesner-Bastek 1980 zur Stiftung Haus Lindenhof kam, sei man Einzelkämpfer in den Klassen und nur im Fachunterricht mit den Fachlehrern zusammen gewesen. Doch das änderte sich mit der Zeit – wie auch das Verständnis mit behinderten Kindern zu lernen.

„Das Menschenbild derer, die uns zur Fürsorge überlassen sind, hat sich sehr positiv entwickelt.“

„Das Menschenbild derer, die uns zur Fürsorge überlassen sind, hat sich sehr positiv entwickelt. Als ich an der Schule angefangen habe, stand die Denkweise der Defizite im Vordergrund: Also was kann der Schüler nicht und welche Therapie hilft dagegen bzw. wie schütze ich ihn. Heute nimmt man den Schüler viel ernster, überlegt mit ihm zusammen, was er zum Lernen braucht und lässt ihn vieles selbst bestimmen. Das ist eine ganz andere Art zu denken, die allen

Beteiligten zu Gute kommt“, legt Margret Wiesner-Bastek dar. Für Ingrid Groer war es zudem sinnstiftend, die Schüler und deren Familien umfassend im Team von Lehrern und Mitarbeitenden auf ihrem Weg zu begleiten.

Über die Jahre entwickelte sich auch die konkrete Arbeit weiter in Richtung Teamwork: „Früher war man selbstständiger in den Entscheidungen“, meint Gerlinde Fuchs. „Es fand v.a. ‚Einzeltherapie‘ statt, was sich änderte als das große Schulgebäude entstand und die Physiotherapie dorthin verlegt wurde. Nun war Therapie in Gruppen und Unterricht in Klassen möglich, denn: die Räumlichkeiten waren gegeben und pädagogische Arbeitsanteile nahmen zu. Auch aus kollegialer Sicht wuchs der Teamgedanke: die Physiotherapeutinnen wurden nun als Fachlehrer für Körperbehinderte (FLK) verstanden“, so Gerlinde Fuchs weiter. Neben der Stammschule bildeten sich viele verschiedene Unterrichtsmöglichkeiten wie Außenklassen und inklusive Klassen. Besonders bereichernd empfand Ingrid Groer, dass man neben den Kollegen auch mit den Eltern zusammen „im Team“ arbeiten konnte: „Im Zusammenspiel mit all den Menschen habe ich da vielleicht ein bisschen meine eigene (Groß-)Familie vorgefunden“, denn: über eine so lange Zeit mit ganz besonderen Kindern zusammenzuarbeiten, schaffe auch Vertrauen.

Auch auf Stiftungsebene bildete sich über die vielen Jahre eine Art Familie. „Wir verrichten unsere Arbeit alle auf Grundlage christlicher Werte“, erzählt Ingrid Groer. Dass sich das Arbeiten im Umfeld der Stiftung von anderen Arbeitgebern abgrenzt, berichtet Margret Wiesner-Bastek, die sich jahrelang in der Mitarbeitervertretung engagierte: „Im Vergleich mit anderen SBBZs (Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren) war es der Stiftung Haus Lindenhof wichtig, Mitarbeitenden trotz Einsparmaßnahmen im Tarif der AVR (Richtlinien für Arbeitsverträge in

Früher
Denkweise der Defizite



Heute
Fokus auf Stärken

Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes) zu halten und nicht ganze Bereiche outzusourcen, wie es bei anderen Einrichtungen üblich war“.

Was wünschen sich die drei Mitarbeiterinnen für die Stiftung und die Schule? „Corona führt es uns vor Augen: Solidarität ist plötzlich wieder in aller Munde. Ich wünsche mir mehr gesellschaftliche und ebenso finanzielle Anerkennung für die sogenannten ‚helfenden Berufe‘, denn das ist die Währung der heutigen Zeit. Mehr Geld für alle, die zum Teil unspektakuläre, jedoch ‚systemrelevante Arbeit‘ verrichten“, sagt Ingrid Groer. Und Gerlinde Fuchs fügt an: „Alle Mitarbeitenden der Stiftung tragen dazu bei, dass das Gesamtwerk Stiftung Haus Lindenhof gelingt. Es sind jedoch die Mitarbeitenden, die in direktem Kontakt zu den Bewohnern, Beschäftigten, Betagten und Schülern erleben, wie sich die Organisation bzw. die angedachten Veränderungen auf die Bewohner und Mitarbeiter auswirken. Ich finde es wichtig, die Erfahrungen und Meinungen der Mitarbeitenden ernst zu nehmen und zu schätzen“.

Eine lange Zeit ist vergangen, Vieles wurde gelernt und weitergegeben, Menschen wurden geprägt und begleitet. Auf was sich die drei Lehrerinnen nun besonders im Ruhestand freuen? Weniger Termine und Verpflichtungen, den Luxus der freien Zeiteinteilung, die Auffrischung sozialer Kontakte, aber auch mehr Zeit für Familie, Freunde, Hobbys und das ein oder andere Ehrenamt.

VIELFALT schreiben wir groß!

Autorin: Katharina Stumpf

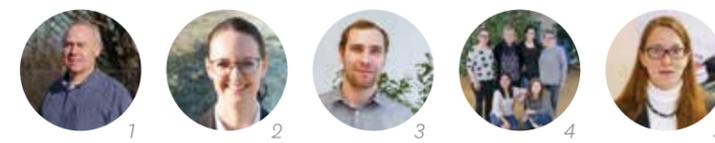


Die Stiftung lebt durch ihre Mitarbeitenden.

Durch die, die Verantwortung übernehmen – als Führungskraft oder als Mitarbeitender im Einsatz am Menschen – in der Pflege, Betreuung, Unterstützung.

Durch jene, die im Hintergrund tätig sind, die sicherstellen, dass alles glatt läuft. Vom Techniker, über die Reinigungskräfte bis hin zum Botendienst und den Verwaltungsmitarbeitern: In der Stiftung Haus Lindenhof ist die Vielfalt an Einsatzmöglichkeiten groß.

Es geht immer um die Menschen



Autorin: Katharina Stumpf

Sie sind im Querschnitt für alle Bereiche da – einige Mitarbeitende erzählen aus ihrem Alltag.



Pflegefachkräfte, Heilerziehungspfleger und viele weitere Fachkräfte in Pflege und Betreuung von älteren Menschen und Menschen mit Behinderung sorgen dafür, dass es in der Stiftung Haus Lindenhof „läuft“. Dazu gehören auch Mitarbeitende, die für alle Bereiche als Ansprechpartner/-innen fungieren. Einige erzählen von dem, was die Arbeit so besonders macht:

Jürgen Krieger, Technik 1

Seit 26 Jahren arbeitet er im Bereich Technik – und ist der Mann für alle Fälle. „Ich arbeite nicht nur für einen Bereich oder eine bestimmte Einrichtung, ich sehe die Stiftung als Ganzes und bevorzuge niemanden.“ Doch auch Herausforderungen wie neue Gesetzgebungen, etwa im Bereich Brandschutz, Wartung, neue DIN- oder Bauvorschriften prägen den Alltag, während Krieger mit seinem roten Kombi auf den Straßen der Stiftungsregion unterwegs ist. „In der Stiftung zu arbeiten ist unglaublich abwechslungsreich und 'gnadenlos' – aber im positiven Sinne.“

Sandra Wohlfarth, Personal 2

Sie erzählt: „Mir gefällt besonders, dass die Stiftung so vielfältig ist – in den Einrichtungen arbeiten viele Menschen in unterschiedlichen Tätigkeiten.“ Ihre Arbeit im Personalwesen als Dienstleister für alle Bereiche mache das besonders spannend, da abzuwägen sei, was stiftungsweit relevant ist, oder nur für einen Bereich umzusetzen sei. „An einem Tag kommt jemand aus der Technik, wann anders ein Heilerziehungspfleger oder eine Küchenmitarbeiterin mit ihrem Anliegen, und das macht die Vielfalt aus.“

Kevin Hegele, Ressort Controlling 3

„Durch meine Arbeit gebe ich den Kolleginnen und Kollegen in den Bereichen klare und strukturelle Übersichten. Damit bleibt für sie mehr Zeit für deren Arbeit“, erzählt Kevin Hegele. „Jeder Bereich hat seine Besonderheiten, aber letztlich geht es immer um die Menschen in unseren Einrichtungen. Ich beschäftige mich zwar mit Zahlen, dahinter steckt letztlich aber kein Produkt, sondern immer der Mensch – das macht die Arbeit in der Stiftung so besonders.“

Das Reinigungsteam um Petra Herkommer 4

„Das geht nicht, kennen wir hier nicht“ – Reinigung ist körperlich anspruchsvolle Arbeit, die im Haus Raphael von motivierten Damen geleistet wird. Zusammen mit ihrer Chefin Petra Herkommer erzählen die sechs Frauen von ihrem Alltag im Wohnhaus für Menschen mit Behinderung: „Wir ergänzen uns sehr gut, sprechen uns täglich ab – ein guter Austausch ist für unsere Arbeit sehr wichtig – genauso wie das harmonische Miteinander in unserem Team.“ Das Aufgabengebiet ist sehr vielfältig: Von der Wäscheversorgung über die Lagerhaltung bis zur Hygieneausgabe und Bewirtung von Besprechungen. Die Arbeit im Haus Raphael mache v.a. das Vertrauensverhältnis untereinander aus: „Jeder kann sich auf den anderen verlassen, wir halten zusammen und ergänzen uns.“

Patricia Rieg, Ressort Leistungsabrechnung 5

Derzeit ist sie eine vielgefragte Mitarbeiterin. Als Ansprechpartnerin für Abrechnungsangelegenheiten in Sachen BTHG (Bundessteilhabegesetz) hat sie nicht nur mit Kollegen aus dem Bereich Wohnen und Arbeiten für Menschen mit Behinderung zu tun, sondern auch mit Angehörigen, Behörden und Kostenträgern: „Durch die gute Zusammenarbeit im Team, macht es den Arbeitsplatz sehr abwechslungsreich. Nicht nur der Kontakt innerhalb der Stiftung macht die Arbeit besonders, sondern auch die Kooperation mit externen Ansprechpartnern.“ Und: „Im Lindenhof stehen die Menschen im Fokus der Arbeit“, merkt sie abschließend an.

Dienstgemeinschaft statt Arbeitskampf

Autor: Clemens Beil

Mitarbeitervertretungen – Interessenvertreter und Partner der Führungskräfte



Was der Betriebsrat in Unternehmen privaten Rechts ist und der Personalrat in öffentlichen Verwaltungen, ist die Mitarbeitervertretung (MAV) in kirchlichen Unternehmen.

Religionsgemeinschaften sowie ihre Einrichtungen für karitative und erzieherische Zwecke unterliegen nicht dem Betriebsverfassungs- und den Personalvertretungsgesetzen. Weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Dienstgeber dem christlichen Menschenbild verpflichtet sind, verstehen sie sich als eine Dienstgemeinschaft, die ihre Aufgaben gemeinsam erfüllt – dies wird auch als kircheneigener „Dritter Weg“ bezeichnet. D.h., in den Kommissionen für die Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechtes (KODA) kommen Beschlüsse über das kirchliche Arbeits- und Vergütungsrecht nur einvernehmlich zustande.

„Mitarbeitervertretungen sind betriebliche Interessenvertretungen nach kirchlichem Arbeitsrecht, aber dennoch den Betriebsräten durchaus ähnlich“, erklärt Franz Wetzel von der MAV im Verbund Arbeit für Menschen mit Behinderung.

Auf einen wesentlichen Unterschied weist Thomas Fartely hin, er ist ebenfalls Mitarbeitervertreter im Verbund Arbeit und einer der „alten, erfahrenen Hasen“ in der MAV-Arbeit, „Es darf bei uns in der Regel nicht gestreikt werden.“ Die Begründung dafür: Weil sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in ihrem Auftrag auf das Evangelium und dem Leitgedanken der Nächstenliebe berufen, haben sie den Anspruch, Konflikte friedlich beizulegen. Aus diesem Grund gibt es im kirchlichen Arbeitsrecht keinen Arbeitskampf mit Streiks und Aussperrungen. Die Caritas ist der Wohlfahrtsverband der katholischen Kirche, die Stiftung Haus Lindenhof ist Mitglied im Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter präsenster Ansprechpartner zu sein ist den Mitarbeitervertretungen in den unterschiedlichen Bereichen der

Stiftung wichtig. „MAV to go“ nennen das die Mitarbeitervertreter im Verbund Arbeit. Sie arbeiten als erste MAV ohne Büro, „Alles digital“, versichert Franz Wetzel, „Das macht uns flexibel und wir können uns abwechselnd in allen Werkstätten treffen und so Nähe zu allen Mitarbeitenden im Verbund herstellen“. Es gibt in der Stiftung sechs Mitarbeitervertretungen: im Dienstleistungszentrum, in den beiden Verbänden Wohnen und Arbeit für Menschen mit Behinderungen, zwei im Bereich Wohnen und Pflege im Alter, im Wohnverbund Schwäbisch Gmünd-Göppingen und im Wohnverbund Aalen-Heidenheim sowie in der Martinus Schule. Sie treffen sich in der Regel einmal wöchentlich. „Bei der Vielzahl von Themen, die da anfallen, sind unsere vierstündigen Sitzungen immer klar strukturiert“, stellt Steffen Christ fest, er ist Vorsitzender der MAV im Verbund Wohnen für Menschen mit Behinderung. Hilfreich sei auch eine Mischung von alten, erfahrenen MAV'lern

und neu gewählten. „Die Erfahrenen von uns sind eine große Hilfe, von ihnen können die Neuen viel lernen“, sagt Theresa Dauser. Vertreter aller Lindenhof-MAV'en treffen sich in der Regel alle zwei Monate, um sich stiftungsweit auszutauschen und sich auch gegenseitig zu unterstützen. Einmal im Jahr treffen sich die Mitarbeitervertretungen mit den beiden Vorständen der Stiftung. Aber auch auf anderen Ebenen findet ein fruchtbarer Austausch statt, in der DiAG beispielsweise, einer diözesanen Arbeitsgemeinschaft, findet der Informations- und Erfahrungsaustausch auch trägerübergreifend statt. Jedes Jahr einmal laden die MAV'en alle Kolleginnen und Kollegen zu Mitarbeiterversammlungen ein.

„Wir Mitarbeitervertretungen haben ein Recht auf Anhörung und Mitberatung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten, z.B. wenn es um Neueinstellungen, Eingruppierungen, Kündigungen, Konflikte oder andere

Personalangelegenheiten geht“, sagt Steffen Christ. „Dienstgeber und MAV können auch Dienstvereinbarungen abschließen“, ergänzt Christof König. Unsere Kollegen kommen mit vielen Fragen zu uns, die ihr Dienstverhältnis betreffen, da leisten wir einiges an Beratungsarbeit, so Thomas Fartely. Das Ressort Personal wiederum sei für die MAV in vielen Fragen ein beratender Partner. Und wenn es Probleme gäbe, für die innerhalb der Stiftung keine Lösung gefunden werden könne, sei die Schlichtungsstelle der Caritas ein wertvoller Partner „auf Augenhöhe“, sind sich die MAV'ler der Stiftung einig.

2019 gab es eine Novellierung der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) die den MAV'en ab einer bestimmten Betriebsgröße Mitsprache und Beratung auch bei wirtschaftlichen Belangen einräumt. Dazu wird derzeit ein Wirtschaftsausschuss gegründet.

„Wir Mitarbeitervertretungen haben ein Recht auf Anhörung und Mitberatung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten.“

**„MAV to go“,
„Alles digital“.
„Das macht uns
flexibel“.**



MAV Verbund Arbeit:

Theresa Dauser, Thomas Fartely, Michael Kolb, Franz Wetzel, Thomas Schuster und Florian Trevino

MAV-DLZ:

Richard Burkhardt, Sabine Gold, Karin Rusch, Jugendsprecher: Thomas Markovic

MAV Verbund Wohnen:

Steffen Christ, Benjamin Hörner (Schriftführer), Martin Holzer, Christof König, Martin Klein-Braunmüller, Sarah Kohl, Jan Rix, Sabine Packmor, Sandra Reister, Daniel Schröder, Nicole Wensing, Jugendsprecher: Betül Arioglu, Dorothea Felske, Philipp Schumann

Im Bereich der Behindertenhilfe sei die Einführung des neuen Bundesteilhabegesetzes (BTHG) eine „riesige Baustelle mit noch immer vielen Unklarheiten und Unsicherheiten“, betonen Steffen Christ von der MAV Bund Wohnen und Sabine Gold von der MAV des Dienstleistungszentrums (zum DLZ gehören die Zentralverwaltung, die Zentralküche sowie die Abteilung Gebäude- und Anlagenmanagement und die Abteilung Kommunikation und Marketing). Weitere große Themen, die alle Bereiche betreffen, seien die Digitalisierung, die Einführung neuer Dienstplanprogramme, aber auch Personalknappheit und zunehmende Bürokratisierung „Jede Kleinigkeit muss dokumentiert werden, das benötigt viel Zeit“. Mit Blick auf die Nachwuchsgewinnung in sozialen Berufen bereitet die demografische Entwicklung nicht nur Arbeitgebern, sondern auch den Mitarbeitervertretungen große Sorgen. So wünschen sich die Jugendvertretungen mehr Präsenz der Stiftung in den sozialen Medien. „Personell sind wir in der Stiftung immer sehr auf Kante genäht“, bedauert Richard Burkhardt, Vorsitzender der MAV des Dienstleistungszentrums, „Personalschlüssel und Stiftung wachsen nicht im Gleichschritt“. Sobald Personal, beispielsweise auf Grund von Krankheit, Mutterschutz oder Elternzeit ausfalle, werde es häufig sehr, sehr eng. Überlastungsanzeichen seien dann die Folge. In der Frage, was sich die Mitarbeitervertretungen wünschen sind sich alle einig: familienfreundliche Arbeitszeiten, verlässliche Dienstpläne und eine bessere Bewertung der psychischen Belastungen und einen fairen und ehrlich wertschätzenden Umgang miteinander.



Was ich noch zu sagen hätte...

Autor: Jürgen Kunze



Wenn ich Ende August 2020 in den Ruhestand gehe und meine Aufgabe als Vorstand der Stiftung Haus Lindenhof aufgabe, ist das für mich zuallererst ein Grund zu danken.

Direktor Jürgen Kunze geht in den Ruhestand: ein Resümee

Ich danke für Kollegialität und Weggenossenschaft bei vielen Mitarbeiter/-innen und Kolleg/-innen. Ich habe viel Unterstützung gespürt und Akzeptanz in meiner Funktion und Aufgabe. 15 Jahre bei der Stiftung haben mich mit sehr vielen Menschen, sozialen Themen und Aufgaben in Kontakt gebracht. Menschen mit Behinderung und pflegebedürftige Senioren sowie „Menschen mit Abstand zum Arbeitsmarkt“ haben mich immer am meisten interessiert. Das waren immer meine Hauptthemen, neben vielen anderen, auch in meiner Zeit beim Caritasverband. In mehr als 40 Jahren habe ich die Entwicklung der sozialen Sicherungssysteme und Unternehmen hautnah mitbekommen und konnte vieles auch selbst mitgestalten. Es erfüllt mich mit Dankbarkeit, es war ein sinnerfüllter Beruf. Die Stiftung – immer mittendrin im Zentrum meiner Arbeit – hat sich gut entwickelt: schon lange vor meiner Zeit. Das alles im Einzelnen aufzuzählen würde zu weit führen. Betonen möchte ich die Entwicklung hin zu immer mehr Selbstbestimmung für die Hilfesuchenden, verbunden mit fachlicher Professionalisierung und gesellschaftlicher Anerkennung für die Menschen, v.a. auch die mit Handicaps, habe ich gerne begleitet. Dabei hat die Auseinandersetzung mit Politik und Verwaltung, vor dem Hintergrund fachlicher und unternehmerischer Konzepte, eine besondere Rolle gespielt. Soziale Arbeit hat in unserem Land einen großen Stellenwert und dennoch ist sie immer von Mangel geprägt. Darunter leiden auch die Mitarbeitenden. Soziale Arbeit darf kein Almosen für ausgegliederte Mitbürger sein. Ich habe mich immer zu einem unternehmerischen Handeln bekannt, bei dem die Hilfe im Vordergrund steht, aber auch wirtschaftliche Vernunft und Innovationsfreude dazugehört. Ein soziales Unternehmen orientiert sich nicht am Gewinn, aber ohne finanzielle Potenz bleibt manche Hilfe bloßes Almosen. Qualifizierte Fachlichkeit, vernünftige und wirksame Hilfe, akzeptable Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende inkl. angemessener Bezahlung waren für mich Grundlage und Ziel meiner Arbeit als Führungskraft und Vorstand. Das Handeln im eigenen Haus reicht nicht aus. Gute Hilfe setzt voraus, dass Helfer, Hilfesuchende und die das ganze System solidarisch tragende Gesellschaft mit ihren Individuen und Institutionen einander verstehen. Dies zu vermitteln ist eine der wichtigsten Aufgaben eines Verantwortlichen. Gesellschaftlicher Ausgleich und nicht nur knallharte Interessenswahrnehmung gehört dazu und spiegelt mein christliches Menschenbild wieder. Konflikte sind nicht mein Ding, aber ich bin auf meine Beharrlichkeit, Ziele zu verfolgen, stolz. Letzteres ganz lebendig und praktisch auch in der Stiftung zu leben, war und ist mir wichtig. Ich teile erfreulicherweise mit einigen Kollegen bei anderen Trägern, aber v.a. auch mit Führungskräften hier in der Stiftung die Überzeugung, dass unternehmerisches Handeln die ökonomische Basis für gute und wirksame Hilfe schafft. Das ist weder selbstverständlich noch

kommt es von allein: ein Grund für mein Engagement in der Lobbyarbeit, im Fachverband CBP, der Caritas und anderen. Das erfordert Maßstäbe, auch ethische und Diskursfreiheit. Kritisch muss ich im Rückblick aber auch feststellen: Bei der Lobbyarbeit gibt es noch Luft nach oben. So sehr ich „Unternehmergeist“ schätze und befördert habe, so sehr weiß ich auch, dass sich soziale Unternehmen tunlichst an ihren Aufgaben orientieren: anderen zu helfen, wie schon oben erwähnt. Wir müssen uns als Lobbyisten des Sozialen für die unternehmerischen Belange ebenso einsetzen, wie für die fachliche Qualität, ein gutes Betriebsklima, gemeinsame Zusammenarbeit und gute Kommunikation. In der Bevölkerung sind wir auf das Verständnis für unsere Arbeit und unsere Rahmenbedingungen dringend angewiesen. Deshalb ist eine Öffnung unserer Häuser und Strukturen eine Notwendigkeit. Sozialraumorientierung war mir allein schon deshalb ein Anliegen. Ein Unternehmen, das gute Produkte hat, wohlfeile Produkte verkauft und Gewinne macht, kann sich leicht im Erfolgsrausch darstellen. Jedes Unternehmen muss auf seine Kundenbeziehungen achten und die sind vielfältig und teilweise sehr widersprüchlich. Wir brauchen mehr als das: wir brauchen Freunde, Partner und Förderer in unserer Nachbarschaft, man redet da gerne von „stakeholdern“. Gerade weil wir immer moderner und auch digitaler werden (müssen), ist es wichtig, auf diese „inneren“ Werte, Haltungen und Maßstäbe zu achten. Funktionalität, Effizienz und Erfolg können auch ohne Empathie und ethisches Fundament auskommen. Für uns ist das keine exklusive Option. Unsere Beziehungen zu Behörden und Kostenträgern sind in diesem Sinne neu auszugestalten: Wir sind gemeinsam verantwortlich für Qualität und Rückhalt in der Bürgerschaft. Auch untereinander, liebe Kolleg/-innen aus anderen Unternehmen, müssen wir noch enger zusammenrücken. Markenbildung und -pflege sind ok, aber wir sind zusammen viel mehr als VW, Amazon und all die andern.

Die aktuelle Krise hatte ich so nicht erwartet. Eine andere Abschiedsphase war geplant. Eine letzte durchaus fordernde Erfahrung. Das wird Ihnen allen so gehen. Am Ende bin ich dankbar, dass ich noch einige Zeit Aufgaben in diesem Feld haben werde, freue mich aber auch darauf, ganz andere Schwerpunkte setzen zu können.

Ich wünsche der Stiftung und allen Mitarbeitenden alles Gute für die nicht ganz leichte Zukunft und danke allen nochmals für ihre Begleitung, Unterstützung und Weggenossenschaft.

Ihr

Jürgen Kunze

Von Herausforderungen und Alltagsfreuden

Zwei langjährige Mitarbeiterinnen erzählen aus ihrer Zeit in der Stiftung Haus Lindenhof

Autorin: Katharina Stumpf



Andrea Kottmann, Sozialer Dienst im Spital zum Heiligen Geist

„Es gibt immer Neues und Anderes – und das möchte ich auf keinen Fall missen.“

Kürzlich sagte eine Angehörige zu mir „du alter Hase“ – erst dachte ich „ach je - jetzt bist wirklich alt“. Aber im Gespräch wurden dann doch viele gemeinsame Erinnerungen wach: sie kennt mich schon seit meiner Zeit als Heilerziehungspflegerin im Haus Michael, dann im Haus Raphael und auch im Bischof Ketteler Haus kreuzten sich unsere Wege.

Dann nach 20 Jahren Dienst mit Kindern, Jugendlichen, den Erwachsenen im Förder- und Betreuungsbereich und Menschen mit Behinderung in der Tagesbetreuung, wechselte ich vor acht Jahren in den Bereich Wohnen und Pflege im Alter und arbeite nun im

Spital zum Heiligen Geist. In meinem langen „Lindenhof-Dienst“ durfte ich ganz tolle und wertvolle Menschen kennenlernen, ihr Leben ein Stück weit begleiten und sie unterstützen, fördern, pflegen – auch manchmal bis zum Tod.

Getreu meinem Motto „lebe – lache – liebe“ darf ich jeden Tag mit Menschen leben, lachen und lieben und manchen Tag ein bisschen bereichern – nicht nur unsere Bewohner bereichern, sondern auch mich. Deshalb ist auch meine Arbeit nie zum Alltag geworden – es gibt immer Neues und Anderes – jeden Tag aufs Neue, und das möchte ich auf keinen Fall missen.



Manuela Schmid, Heilerziehungspflegerin im Haus Michael

„Es fasziniert mich immer wieder, wie sehr sich die Bewohner über die kleinsten Dinge freuen. Da wird mir immer wieder bewusst, wie schön das Leben ist – was wichtig und unwichtig ist.“

In meinem Berufsalltag bestehen physische wie auch psychische Herausforderungen.

Es gibt Bewohner, die mehr Pflegemaßnahmen brauchen als andere. Trotz Hilfsmittel habe ich in manchen Situationen körperlich viel zu bewältigen. Da schmerzt dann auch mal der Rücken. Ein privater sportlicher Ausgleich ist da natürlich unerlässlich. Aber auch psychisch bin ich gefordert, wenn sich z. B. bei Bewohnern die Lebensumstände verändern oder aber auch psychische Krankheitsbilder und Alter hinzukommen.

Es wird immer schwieriger, den Bedürfnissen der Bewohner gerecht zu werden bzw. eine speziell für den Bewohner abgestimmte Betreuung und Teilhabe zu gewährleisten. Den Hauptgrund sehe ich im Fachkräftemangel, was wiederum die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes erschwert.

Eine weitere Herausforderung meines Berufsalltags sehe ich oftmals in Sprachbarrieren mit Freiwilligendienstlern aus dem Ausland. Anfangs ist die Einarbeitung deshalb oft schwierig, ich muss mich sprachlich auf hochdeutsch umstellen. Manchmal weiß ich dann nicht, ob der- oder diejenige mich verstanden hat. Jedoch mache ich die Erfahrung, dass, wenn diese gut eingearbeitet sind, Mitarbeiter und Bewohner davon profitieren können. Aufgrund der Corona-Krise werden die Herausforderungen für uns Pflegekräfte noch zusätzlich erschwert. Wir tragen ein hohes Risiko für uns selbst und es steigt die Verantwortung für unsere Bewohner. Da das Alltagsleben eingeschränkt wurde, benötigen Bewohner nun noch mehr individuelle Betreuung/Pflege durch uns, es müssen neue Strukturen auf der

Wohngruppe geschaffen werden, damit wir den Bewohnern einen strukturierten Tagesablauf bieten können. Hier ist natürlich auch Einfallsreichtum gefragt und es benötigt ausreichend Personal um dies umzusetzen. In Zeiten von Covid-19 gestaltet sich die Personalplanung als besonders schwierig, da die Personalausfälle zunehmen und nicht absehbar sind. Meine Bewohner fragen mich in den letzten Tagen oft, warum wir nicht in die Stadt können, um Kaffee zu trinken? Sie fragen, ob Sie jetzt im Moment Urlaub haben und nach Hause können? Ob Angehörige sie abholen? Um alle diese Fragen in verständlicher Form meinen Bewohnern beantworten zu können, stoße auch ich an meine Grenzen. Ich denke die getroffenen Vorkehrungen der Einrichtung, gemäß der Vorgaben unserer Regierung, sind wichtig und sinnvoll und hoffe, dass wir alle diese Zeit gut überstehen werden.

Welche positiven Aspekte möchten Sie nicht missen?

Ehrlich gesagt die o. g. Herausforderungen, bis auf Covid-19. Es bleibt immer spannend in meinem Beruf, ist abwechslungsreich und nie langweilig. Wenn ich arbeite, weiß ich oft nicht was mich im nächsten Moment erwartet. Jeder Dienst ist anders und individuell. Dies liegt daran, dass ich mit Menschen arbeite. Auch mag ich Momente nicht missen, in denen ich spontan sein kann. Spontan in Bezug auf die Freizeitgestaltung mit meinen Bewohnern. In den Bus sitzen und mit den Bewohnern wegfahren. Diese Momente sind zwar eher selten, weil es personaltechnisch manchmal nicht machbar ist, bereitet mir und natürlich den Bewohnern sehr viel Freude. Genauso wie der Gang mit den Bewohnern in die schöne Natur, die wir direkt vor der Haustüre haben.

Auch möchte ich die medizinische Versorgung (Praxis/Medizinische Ambulanz/Krankenbetreuung) vor Ort nicht missen. Sie ist für unsere Bewohner sehr wichtig. Persönlich beruhigt und hilft es mir sehr zu wissen, dass da medizinisches Fachpersonal vor Ort ist, welche ich bei medizinischen Fragen und in Situationen/Notfallsituationen fragen kann. Ein weiterer positiver Aspekt im Schichtdienst ist ein freier Tag unter der Woche, während andere von Montag bis Freitag arbeiten.

Auch möchte ich meine selbstständige Arbeitseinteilung und meine Kollegen nicht missen. Unsere Arbeit und unsere Bewohner profitieren unter anderem durch ein gut funktionierendes Team und durch ein gutes Betriebsklima. Dies ermöglicht es uns auch gruppenübergreifend zu arbeiten. Darauf bin ich sehr stolz und dies ist u. a. ein wichtiger Grund sich an seinem Arbeitsplatz wohlfühlen zu können.

Was sind die kleinen Alltagsfreuden?

Das Lächeln, die Herzlichkeit und die Unbeschwertheit meiner Bewohner. Sie schaffen es immer wieder, mich mit einfachen Dingen zum Lachen zu bringen. Vor allem an Tagen, an denen ich vielleicht nicht so gut drauf bin, schaffen sie es mich aufzuheitern. Es fasziniert mich immer wieder wie sehr sie sich über die kleinsten Dinge freuen. Da wird mir immer wieder bewusst wie schön das Leben ist und was wichtig und unwichtig ist.

Und auch das ein oder andere private Gespräch mit Kollegen, woraus sich auch tolle Freundschaften entwickelt haben. Dafür bin ich dankbar.

Läuft bei uns

Autorin: Katharina Stumpf

Von einem Sportteam, das außerhalb der Arbeitszeit Erfolge verzeichnet



„Wir laufen mit Stolz für unsere Menschen mit Behinderung.“

Begonnen hat alles vor mehr als zwei Jahren, als sich die drei Damen etwas „fitter“ machen wollten und sich im Fitnessstudio Deininger zum regelmäßigen sporteln trafen. „Wir gehen ein- bis dreimal pro Woche zum Cardio- und Krafttraining. Wenn das Wetter gut ist und der Dienstplan mitspielt, joggen wir draußen mindestens zehn Kilometer“, erzählt Nadine Kraus. Begleitet wird das Team dann auch von Mannschaftshund Dakota. Wenn der Arbeitsalltag voll von Terminen, Arbeitskreisen und Gesprächen ist, sei es gut, durch den Sport den Kopf frei zu bekommen und abzuschalten.

Teamgeist spielt nicht nur im Umgang mit Menschen mit Behinderung während des Berufsalltags der Mitarbeiterinnen eine wichtige Rolle, sondern auch in der Freizeit. „Gemeinsam joggen zu gehen, verbindet und trägt uns über die Leistungsschwelle hinaus“, erzählt

Patricia Stohrer. Eine gute Grundlage für organisierte Läufe. „Wir wollten einmal Wettkampfluft schnuppern und haben uns beim Frauenlauf am Bucher Stausee angemeldet“, sagt Susann Taschenberger. Dort durften entweder Frauen oder als Frauen verkleidete Männer teilnehmen. „Es war richtig lustig. Pro Runde bekam man ein Glas Prosecco und die Party danach war spitze“, meinen die Damen. Nun war die Lust geweckt und prompt startete das Team mit dem Training für den nächsten Lauf, den Essinger Panoramalauf. Und es zeigte sich: Laufen macht süchtig. Die drei Heilerziehungspflegerinnen vergleichen mittlerweile ihre Zeiten, lassen sich von steilen Bergen in ihren Bann ziehen und auch ein kleiner Konkurrenzkampf untereinander bleibt nicht aus. Hauptanliegen aber, so bestätigen alle drei sei, dass man für die Bewohnerinnen und Bewohner des Lindenhofs unterwegs ist.



v.l.: Nadine Kraus, Ahmet Balta, Susann Taschenberger, Patricia Stohrer

LUST AUFS LAUFEN BEKOMMEN?

Wer sich „gemeinsam anders“ anschließen möchte, ist herzlich dazu eingeladen, sich bei Nadine Kraus unter nadine.kraus@haus-lindenhof.de melden. Übrigens: „gemeinsam anders“ möchte auch eine Volleyballgruppe ins Leben rufen – bei Interesse einfach melden bei Patricia Stohrer unter patricia.stohrer@haus-lindenhof.de.

AUCH IM RAUM GÖPPINGEN GIBT ES EINE LAUFGRUPPE.

„Laufwerk I“ ist eine inklusive Laufmannschaft, die sich montags trifft und auch an organisierten Läufen wie dem Löwenlauf in Salach teilnimmt. Hier laufen Menschen mit Behinderung, Angehörige, Mitarbeitende und Freunde in einheitlichen Trikots mit viel Spaß bei Wind und Wetter. Weitere Infos bei Uwe Bauer unter bad-goepingen@haus-lindenhof.de.

„Gemeinsam joggen zu gehen verbindet und trägt uns über die Leistungsschwelle hinaus.“

„Wir laufen mit Stolz für unsere Menschen mit Behinderung, für sie zu laufen macht Freude – sie sind es Wert“, so die drei Damen. Unabhängig davon, wie die Situation am Arbeitsplatz ist, setzen sich die Heilerziehungspflegerinnen für die Bewohnerinnen und Bewohner ein, lernen potentielle Ehrenamtliche kennen und machen durch ihre Trikots automatisch Werbung für die Stiftung. Das Haus Gabriel und deren Organisationsleiterin Melanie Blum unterstützen die Läufe, freuen sich über die Ergebnisse und tragen damit positiv zur Motivation bei. Die Startgebühren werden von Hausleiterin Melanie Blum übernommen, die damit die Läuferinnen unterstützt. Und: „Wenn man joggt und von fremden Menschen angefeuert wird, stärkt das unseren Teamgeist ungemein“, so Patricia Stohrer. Dennoch ist die Koordination des Trainings und der Läufe, die immer am Wochenende stattfinden, nicht immer einfach. Durch die Wochenenddienste der Heilerziehungspflegerinnen müssen die Läuferinnen gut planen, sich arrangieren und auch einmal einen Dienst tauschen oder sich für den Wettkampf frei nehmen.

Das große Ziel

Im September 2020 steht der Ulmer-Einstein-Marathon an, der mit 42 km der bisher längste Lauf ist, an dem „gemeinsam anders“ teilnehmen wird. Auch bei allen sieben Ostalbläufen sind die Damen am Start, wo die drei auch andere Mitarbeitende der Stiftung treffen. Eines steht für die Läuferinnen fest: Nach dem Lauf ist vor dem Lauf – und so kommt das Team dem Marathon immer ein Stück näher.



Wenn sich der Arbeitstag auf der Gruppe im Haus Gabriel zum Ende neigt, heißt es für das Team „gemeinsam anders“: Laufoutfit an, Schuhe geschnürt und los geht's. Denn dann treffen sich die drei Heilerziehungspflegerinnen Nadine Kraus, Susann Taschenberger und Patricia Stohrer zum gemeinsamen Sport – außerhalb der Arbeitszeit.

Interaktionsarbeit in der Pflege

Autor: Marc Jungtäubl

Interaktionsarbeit ist Bestandteil des professionellen Verständnisses und Handelns von Dienstleistenden.



Als besondere Kompetenz professionellen Handelns zwischen (digitaler) Formalisierung und Selbstorganisation



Marc Jungtäubl



Die Arbeitswelt unterliegt durch die – nicht ganz neue, gleichwohl aber – intensivierte Digitalisierung (erneut) einem tiefgreifenden Wandel; sie gilt ohnehin als VUKA-Welt, d.h., sie ist von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität geprägt und damit immer auch begleitet von Ungewissheit und Offenheit.

Dies stellt Beschäftigte und ihre Professionalität vor diverse Herausforderungen, zu deren Bewältigung Handlungsspielräume und Selbstorganisation von Vorteil, ja elementar sind (s. hierzu z.B. Böhle/Busch 2012). Häufig wird in diesen Kontexten heutzutage eine agile Arbeits- und Organisationsgestaltung aufgerufen. Den Kern hiervon bilden Freiräume zur Selbstorganisation. Und nicht erst jüngst, sondern grundsätzlich von substanzieller Offenheit und (teilweiser) Ungewissheit sind vor allem solche Tätigkeitsfelder betroffen, in denen aufgrund besonderer Arbeitsgegenstände mit individuellen Interessen Offenheit und Unkalkulierbarkeit auftreten und in denen deshalb selbstorganisiertes Arbeiten von besonderer Bedeutung ist. Paradigmatisch hierfür ist die Arbeit an und mit dem „Arbeitsgegenstand“ Mensch, d.h. personenbezogene Dienstleistungen wie in der Pflege, bei denen es sich immer um Interaktionsarbeit handelt (Böhle et al. 2015). Interaktionsarbeit ist (Kern-)Bestandteil des professionellen

Verständnisses und Handelns von Dienstleistenden (s. hierzu bspw. DGB-Index Gute Arbeit 2018) und verbunden mit besonderen Herausforderungen wie auch Anforderungen an Arbeit und deren Gestaltung.

Dies gilt es speziell auch im Zuge der Digitalisierung zu berücksichtigen, mit der weitreichende Folgen etwa auch i.S. neuer Arbeitsteilung, Dequalifizierung etc. einhergehen (können). Denn digitale Technologien wirken mehrfach (re-)formalisierend: sie basieren aufgrund ihrer Architektur und Funktionslogik auf (mathematischer) Formalisierung und beeinflussen damit bei ihrer Nutzung das praktische Arbeitshandeln – es zählt dem technischen System – wie etwa dem Abrechnungssystem im Gesundheitswesen – nur das, was über das System erfasst werden kann und was das System erfassen, bewerten kann. So sagt eine Pflegekraft: „das Erste, was ich im Grunde mache, wenn ein Patient zu mir auf Station kommt, ist Computerarbeit mit ihm.“



„Das Erste, was ich im Grunde mache, wenn ein Patient zu mir auf Station kommt, ist Computerarbeit mit ihm. Und nichts Menschliches.“

Und nichts Menschliches“ (Wehrich/Jungtäubl 2020). Zudem sind mit dem Einsatz digitaler Arbeitsmittel seitens Organisation, Beschäftigten wie auch Patient*innen häufig mindestens gewisse Erwartungen, oftmals aber eher gar konkrete (formale) Vorgaben verbunden, die es für Beschäftigte zu erfüllen gilt.

Die Folgen von alledem werden nun eben speziell bei solcher Arbeit deutlich, die Selbstorganisation und etwa auch informelle Praktiken und situatives Handeln erfordert: Interaktionsarbeit (s. hierzu auch Böhle/Wehrich 2020). Zu ihr gehört menschliches Handlungsvermögen, das häufig nicht in exakte Werte umgewandelt und objektiviert, letztlich formalisiert werden kann. Dies ist z.B. der Fall beim dialogischen Aushandeln zwischen Pflegeperson und Patientin, was überhaupt Gegenstand der Dienstleistung ist; beim Herstellen von Kooperation zwischen Beschäftigten und Patienten oder beim Umgang, ja bei der Arbeit mit Gefühlen sowohl von Patient*innen als auch der Pflegenden selbst.

Dabei fordern Organisationen selbstorganisiertes Handeln sogar häufig ein, streben jedoch gleichzeitig an, es via Formalisierung transparent, formell kommunizierbar, personenunabhängig und dokumentierbar zu gestalten und in gewisse Bahnen zu lenken. Der Digitalisierung, mit der ohnehin oftmals tiefgreifende Reorganisationsprozesse verbunden sind, wird hierbei eine bedeutende Rolle zugeschrieben. Durch den (Mehr-)Aufwand des Einsatzes und der Integration formalistischer Systeme wird nicht zugängliches bzw. nicht „verwertbares“ Arbeitsvermögen jedoch auf verschiedene Weisen folgeschwer unter Druck gesetzt, diese spezifische Kompetenz der Beschäftigten gelangt gar ins Hintertreffen. Doch es ist genau auch die (Kompetenz zur) Interaktionsarbeit, die notwendig ist, um etwa Compliance herzustellen und Pflegenden zur Kooperation zu animieren. Hierdurch werden (Arbeits-)Prozesse am Laufen gehalten, sodass Pflege überhaupt stattfinden kann – dies ist letztlich sogar ökonomisch relevant. Deshalb ist es in Zeiten von Reorganisationsmaßnahmen zur Anpassung an sich wandelnde Organisationsumwelten von hervorragender Bedeutung, Interaktionsarbeit und die entsprechenden Kompetenzen hierzu sowie zur Selbstorganisation von Beschäftigten explizit zu beachten, sie zu fördern und Handlungsspielräume dafür zur Verfügung zu stellen. Beschäftigte, als Expert*innen für ihre (Interaktions-)Arbeit, sind in sämtliche Veränderungsprozesse, Reorganisations- und Arbeitsgestaltungsmaßnahmen, die in Zusammenhang mit Interaktionsarbeit stehen, von Beginn an einzubeziehen und formalisierte Verfahren oder/und digitale Systeme sind (auch) an Interaktionsarbeit auszurichten und an sie anzupassen. Bei der Gestaltung ist zudem immer auf eine gute, humane Arbeitsgestaltung zu achten, Führung eher als Coaching und als Enabling denn als Durchsteuern zu verstehen und, ganz allgemein, für die besondere Kompetenz bei und von Interaktionsarbeit als professionelles Handeln zu sensibilisieren – in der gesamten Organisation (s. hierzu Jungtäubl et al. 2020).

Literatur

Böhle, Fritz; Busch, Sigrid (Hrsg.) (2012): **Management von Ungewissheit. Neue Ansätze jenseits von Kontrolle und Ohnmacht.** Bielefeld: transcript.

Böhle, Fritz; Wehrich, Margit (2020): **Das Konzept der Interaktionsarbeit.** In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 74, S. 9-22.

Böhle, Fritz; Stöger, Ursula; Wehrich, Margit (Hrsg.) (2015): **Interaktionsarbeit gestalten.** Berlin: edition sigma.

DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) (2018): **DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2018 – Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen.** Mit dem Themenschwerpunkt: Arbeit mit Kundschaft, PatientInnen, Lernenden etc. Interaktionsarbeit. Berlin.

Jungtäubl, Marc; Porschen-Hueck, Stephanie; Wehrich, Margit (2020): **Beyond agile – Selbstorganisation in der formalisierten Arbeitswelt gestalten.** In: Porschen-Hueck, Stephanie; Jungtäubl, Marc; Wehrich, Margit (Hrsg.): *Agilität? Herausforderungen neuer Konzepte der Selbstorganisation.* Augsburg/München: Hampp, S. 233-253.

Wehrich, Margit; Jungtäubl, Marc (2020): **Situatives Handeln in der stationären Krankenpflege – Wie lässt sich das (selbst) „organisieren“?** In: Porschen-Hueck, Stephanie; Jungtäubl, Marc; Wehrich, Margit (Hrsg.): *Agilität? Herausforderungen neuer Konzepte der Selbstorganisation.* Augsburg/München: Hampp, S. 207-231.

In eigener Sache

Prof. Dr. Wolfgang Wasel wird Nachfolger von Direktor Jürgen Kunze



Ausgewiesener Fachmann mit großer Erfahrung wird Nachfolger

Mit Erreichen der Altersgrenze geht Direktor Jürgen Kunze nach 15 Jahren als Vorstand der Stiftung Haus Lindenhof in den Ruhestand. Aus einer Vielzahl qualifizierter Bewerbungen konnte der Stiftungsrat am Ende einstimmig Prof. Dr. Wolf-

gang Wasel, Dekan der Hochschule Ravensburg-Weingarten an der Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege wählen und als Nachfolger für Jürgen Kunze gewinnen. Der 52-jährige promovierte Psychologe wird sein Amt am 1. September 2020 antreten. Aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit im Stiftungsrat der Stiftung Haus Lindenhof sind ihm viele aktuelle Fragestellungen vertraut. Aus seinen früheren Vorstandstätigkeiten in der Stiftung Liebenau und in der Stiftung Pfennigparade in München kennt er die Aufgabe als Fachvorstand im Detail. Erfahrung und Kompetenz ermöglichen ihm einen nahtlosen Einstieg in die neue Aufgabe als fachlicher Vorstand der Stiftung Haus Lindenhof. Der Vorsitzende des Stiftungsrats, Ministerialdirektor a. D. Thomas Halder, freut sich, dass ein Bewerber mit dieser Erfahrung und Kompetenz gewonnen werden konnte und zeigt sich überzeugt, dass die Kontinuität in der Führungsaufgabe der Stiftung Haus Lindenhof durch diese Personalbesetzung im Fachvorstand gewährleistet ist.

Abschied nach 15 Jahren

Jürgen Kunze ist seit Mai 2005 als Fachvorstand in der Stiftung Haus Lindenhof tätig. Er folgte seinerzeit dem Gründungsvorstand Georg Letzhus nach. Viele Jahre hat er im Vorstand mit den kaufmännischen Vorstandskollegen Hermann Staiber und Hubert Sorg zusammengearbeitet, der 2017 altersbedingt aus der Stiftung ausgeschieden ist. Er konnte mit seiner Tätigkeit durch Fachkompetenz und persönlichem Engagement die Stiftung weiterentwickeln, zu ihrem heutigen Aufgabenspektrum führen und nachhaltig prägen. Besonders wichtig waren ihm Innovation der Hilfeangebote und -strukturen. Dazu pflegte er den fachlichen Austausch in Fachverbänden, mit Hochschulen und den vielen Partnern in Wirtschaft, Kultur und Verwaltung.

Auf dem Bild v.l.: Direktor Hermann Staiber, Direktor Jürgen Kunze, Prof. Dr. Wolfgang Wasel, Stiftungsratsvorsitzender Thomas Halder

Spatenstich für St. Georg in Steinheim

Die zwölfte Pflegeeinrichtung entsteht an einem historisch bedeutsamen Ort

Die zwölfte Pflegeeinrichtung der Stiftung Haus Lindenhof wird in Steinheim am Albuch im Kreis Heidenheim entstehen. Dort fand am 24. Januar der erste Spatenstich für ein Altenzentrum mit 45 Pflegeplätzen in drei Hausgemeinschaften, Tagespflege und Betreuten Seniorenwohnungen statt. Das Besondere am Pflegeheimkonzept der Stiftung sind die Hausgemeinschaften, in denen die Senioren ihren Alltag mit Hilfe von sogenannten Präsenzkraften so selbstbestimmt als möglich gestalten. Das neue Pflegezentrum mit Namen St. Georg soll im Herbst 2021 bezugsfertig sein und wird 9,2 Millionen Euro kosten.

St. Georg wird an einem historisch sehr bedeutsamen Ort entstehen. Das wurde



bei Ausgrabungen deutlich, die vor dem Baubeginn im zweiten Halbjahr 2019 durchgeführt wurden. Eine erste urkundliche Überlieferung einer frühmittelalterlichen Besiedlung stammt aus dem Jahr 839 nach Christus.

Zum Spatenstich begrüßte Direktor Hermann Staiber, Vorstand der Stiftung Haus Lindenhof, die zahlreichen Gäste auf dem Gelände zwischen Ostheimer und Olgastraße. Er freute sich auf den Baubeginn des neuen Altenzentrums mitten in Steinheim. Die zentrale Lage gewähre eine gute Einbindung in das Leben der Gemeinde, diese sei der Stiftung immer sehr wichtig. Auch Bürgermeister Holger Weise freute sich, dass nun der Spatenstich für das neue Altenzentrum erfolgen konnte und lobte die

gute Zusammenarbeit mit der Stiftung Haus Lindenhof. Stellvertretend für Landrat Peter Polta wies Sozialdezernent Matthias Schauz in seinem Grußwort darauf hin, dass im Kreispflegeplan für Steinheim bis 2030 ein Bedarf an 80 bis 100 zusätzlichen Pflegeplätzen festgestellt wurde.

Dr. Aline Kottmann vom Landesamt für Denkmalpflege gab einen kurzen Überblick über die ersten Ergebnisse, der in den letzten Monaten erfolgten archäologischen Grabungen. Die Funde zeigten, dass dort schon sehr früh eine Besiedlung vorhanden war. Schlackenfunde und Überreste von Öfen deuteten darauf hin, dass in der Zeit vom siebten bis neunten Jahrhundert, Eisenverhüttung stattgefunden hat.

„Unser Haus wächst schnell und darüber sind wir froh“

Tag der offenen Baustelle auf dem Hardt

„Wir möchten ein neues Haus bauen, das für Lebens- und Wohnqualität steht, in dem sich unsere Bewohner wohl fühlen können“, eröffnete Hermann Staiber, Vorstand der Stiftung Haus Lindenhof, den Tag der offenen Baustelle des künftigen Bettringer Wohnhauses für Menschen mit Behinderung in der Vorstadt.



Direkt neben der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd gelegen, sollen hier ab September 2020 16 Personen mit Unterstützungsbedarf wohnen. Architekt Jochen Hermann verdeutlichte, dass man gut in der Zeit liege und dies vor allem auch den zuverlässigen Handwerkern zu verdanke sei. Ziel ist es, das Innenleben des

Hauses bis März 2020 fertigzustellen. Auch Steffen Müller, künftiger Hausleiter betonte: „Unser Haus wächst schnell und darüber sind wir froh“.

Dass es der Stiftung Haus Lindenhof wichtig ist, auch im Sozialraum gut verankert zu sein, zeigte sich auch daran, dass Nachbarn wie ein Vertreter der Pädagogischen Hochschule oder Bettringers Ortsvorsteher Andreas Tickert und Stadtteilkoordinator Uli Bopp, beim Tag der offenen Baustelle zu Gast waren. Ab September sollen die beiden WGs in der Egaustraße sowie in Durlangen aufgelöst werden und die Bewohner in das neue Wohnhaus mit zwei WGs umziehen. Dort werden auf jeder Etage acht Personen leben. Ausgestattet mit einem großen Wohn-Ess-Bereich und großzügiger Küche, drei Duschen mit WC und einem Pflegebad je Etage, wird das Haus auch über ein Einzelapartment mit eigener Küche und Bad verfügen.

Die Stiftung Haus Lindenhof bittet um Unterstützung für die Ausstattung und Möblierung dieser neuen Wohngemeinschaft.

Spendenkonto: KSK Ostalb
IBAN: DE62 6145 0050 1000 2748 97
Stichwort: WG In der Vorstadt

Auf dem Bild v.l.: Architekt Jochen Hermann, Direktor Hermann Staiber, Direktor Jürgen Kunze, Matthias Quick, Bereichsleiter Wohnen und Arbeiten für Menschen mit Behinderung sowie der künftige Hausleiter Steffen Müller.

Neue Gesprächsbegleiterinnen helfen bei der Vertreterdokumentation für Menschen mit Behinderung

Ein Anrecht auf vorausschauende Planung, also festzulegen, was in einer gesundheitlichen Krise, im Notfall oder am Lebensende geschehen soll, hat laut Gesetz jeder – auch Menschen mit Behinderung (§ 132g SGB V).

Den qualifizierten Gesprächsprozess der dieses ermöglicht, bieten in der Stiftung Haus Lindenhof nun zwei neue

ausgebildete Gesprächsbegleiterinnen an: Heilerziehungspflegerin Nadine Kraus (re.) und Pflegedienstleiterin Edith Krause (li.).



Nachdem beide Frauen eine Weiterbildung zur Palliativ Care Fachkraft erfolgreich abgeschlossen hatten, folgte eine weitere Fortbildung zur Gesprächsbegleiterin, zertifiziert durch die DIV-BVP (Deutschsprachige Interprofessionelle Vereinigung-Behandlung im Voraus planen).

Um Behandlungen im Voraus zu planen, wird ein mehrzeitiger kommunikativer Prozess geführt. „In den Beratungsgesprächen und der sogenannten Vertreterdokumentation stellen wir uns gemeinsam mit den Betroffenen und ihrer An- bzw. Zugehörigen der gedanklichen und emotionalen Auseinandersetzung mit möglichen Komplikationen, Verläufen, Prognosen sowie Veränderungen des gesundheitlichen Zustands und möglichen Notfallsituationen. Hierbei haben ethische Aspekte eine tragende Rolle“, erzählt Edith Krause. Dies soll laut den Expertinnen dazu dienen, besser vorbereitet zu sein, die Krankheitssituation leichter anzunehmen, ein Gefühl der Selbstwirksamkeit zu bewahren und damit Autonomie als auch Lebensqualität zu fördern. Nadine Kraus fügt dazu an: „Ziel der gesundheitlichen Vorsorgeplanung für die letzte Lebensphase ist es, möglichst selbstbestimmt Entscheidungen über Behandlungs-, Versorgungs-, und Pflegemaßnahmen, die den ermittelten Vorstellungen und Wünschen der Betroffenen entsprechen, zu ermöglichen und zu unterstützen.“

Die Dokumentation wird in regelmäßigen Abständen erneuert und auch Sanitäter und Ärzte werden aktuell auf das Thema hin sensibilisiert und informiert.

**Thank you – Merci – Grazie – ευχαριστώ –
obrigada – dziękuję – 谢谢你**

Danke – Vergelt's Gott

Als sich die Redaktionsgruppe Ende Januar 2020 traf und als Leitthema dieser Mittendrin-Ausgabe „Mitarbeitende in der Stiftung“ beschloss, war noch nicht abzusehen, was auf die Mitarbeitenden – stiftungsweit – in den folgenden Monaten zukommen würde. Die Corona-Krise stellte uns alle vor Herausforderungen, die wir in dieser Weise noch nie erlebt haben.

Wie im Innenteil bereits betitelt: Sie – unsere Mitarbeitenden – sind die Helden unserer Stiftung. *Als wir bei Mitarbeitenden und Bewohnern positive Infektionen feststellen mussten, war schnelles und strukturiertes Handeln gefragt. Abordnungen von anderen Pflegeheimen, Flexibilität und Mobilität von Ihnen allen.*

Dass Sie Ihre Bewohner in dieser Zeit weiterhin gepflegt haben und für die Stiftung Haus Lindenhof und Ihre Kollegen eingestanden sind, zeugt von Ihrer Loyalität zu unserer Dienstgemeinschaft. *Wir danken Ihnen – den Führungskräften, den Mitarbeitenden in den Einrichtungen, den Auszubildenden, Ehrenamtlichen und Freiwilligen für Ihren unermüdlichen Einsatz, Tag und Nacht, in Zwölf-Stunden-Sonderschichten, immer mit dem Blick darauf, die Menschen, die sich uns anvertrauen, zu umsorgen – auch und gerade in diesen schweren Zeiten. Wir sind froh, dass jede und jeder von Ihnen nicht nur loyal ist, sondern auch persönlich Verantwortung übernimmt. Das ist nicht selbstverständlich, ohne das kann aber die Stiftung weder in der Krise noch sonst funktionieren.*

Die Krise zeigt leider auch, dass die staatlichen und behördlichen Vorkehrungen lange nicht so vorausschauend geplant sind und dass wir deshalb täglich mit neuen Vorschriften überschüttet werden. Sie alle tragen das mit und verlieren nicht den Mut. Unschätzbar für uns alle und unsere Stiftung.

Die Corona-Krise hat uns noch einmal deutlich vor Augen geführt:

Wir haben ein starkes Team, eine Mitarbeiterschaft, auf die wir uns verlassen können, die sich für die Menschen einsetzt. Wir wissen Mitarbeitende um uns, die ihre eigenen Bedürfnisse hintenanstellen, wenn es um die Versorgung unserer Bewohner geht. Dafür danken wir Ihnen, erweisen Ihnen höchsten Respekt und Anerkennung, sodass wir dankbar sagen können: Sie sind unser höchstes Gut!

Ihre Vorstände mit allen Führungskräften

Impressum

Herausgeber:

Stiftung Haus Lindenhof
Direktor Jürgen Kunze, Vorstand, V.i.S.d.P.
Lindenhofstr. 127
73529 Schwäbisch Gmünd

Redaktion:

Katharina Stumpf (Kommunikation und Marketing)

unterstützt durch:

Clemens Beil (Kommunikation und Marketing)
Michael Abele (Arbeit für MmB)
Johannes Blaurock (Wohnen für MmB)
Lars Helfert (Wohnen und Pflege im Alter)
Sabine Renner (Dienstleistungszentrum)
Dr. Ute Schütte (Martinus Schule)

Kontakt

Stiftung Haus Lindenhof
Redaktion „Mittendrin“
Lindenhofstraße 127
73529 Schwäbisch Gmünd
Telefon 07171 802-391
redaktion@haus-lindenhof.de

Gestaltung:

Judith Böttiger, www.judithboettiger.com

Autoren:

Clemens Beil, Prof. Dr. B. Halfar, Marc Jungtäubl,
Jürgen Kunze, Sabine Renner, Katharina Stumpf,
Ralf Tödter, Iris Zellmer

Fotografie:

Clemens Beil, Heiko Herrmann, Katharina Stumpf
[joshua-earle/unsplash](https://www.istock.com/photographer/joshua-earle/unsplash)

Druck:

Fischer Druck, Schwäbisch Gmünd
Auflage: 6.500 Stück

Wenn Sie das Mittendrin nicht mehr erhalten möchten, kontaktieren Sie bitte die Redaktion.