

gestalten

Als Schüler und Lehrer erkunden Hans-Hinrich Plähn und Björn Roggenbach die Feinheiten digitaler Technik. Wie beide dabei wachsen, lesen Sie ab Seite 32.

Karriere starten

Mit der Fachinformatiker-Ausbildung im TSBW Husum

Seite 22

Technik meistern

Bei Senioren-Tablet-Kursen der Werkstätten Materialhof

Seite 32

Zuhause geben

In einer familienanalogen Wohngruppe der DASi Berlin

Seite 42



Gruppe
Norddeutsche
Gesellschaft
für Diakonie



Liebe Leserinnen und Leser,

„Der Ziellose erleidet sein Schicksal. Der Zielbewusste gestaltet es.“ So treffend hat es einst Immanuel Kant formuliert. Dieser Gedanke ist heute aktueller denn je, da sich unsere Welt in atemberaubendem Tempo verändert – unter anderem durch die in sämtlichen Lebensbereichen fortschreitende Digitalisierung. Damit wir als NGD-Gruppe auch in Zukunft erfolgreich und selbstbestimmt handeln können, sind wir immer bestrebt, neue Technologien und Denkweisen zu integrieren und für unsere Entwicklung als diakonisches Unternehmen zu nutzen.

In welchen Bereichen und auf welche vielfältigen Arten die Digitalisierung uns berührt, können Sie auf den folgenden Seiten nachlesen. Dabei erhalten Sie exemplarisch nicht nur lebendige Einblicke in den Alltag unserer Einrichtungen, sondern lernen auch unterschiedliche Projekte, Mitarbeitende sowie Klientinnen und Klienten kennen. Sie alle setzen sich auf unterschiedliche Weise mit der Digitalisierung auseinander, profitieren von ihr

und nutzen sie, treiben sie voran und gestalten sie. Als Konsequenz verändern sich nicht nur der Alltag jedes Einzelnen, sondern auch unser gesamtes Denken und Handeln als Institution – von der Organisation und Dokumentation unserer Arbeit bis zur Art und Weise, in der wir miteinander kommunizieren. Mit dieser Art von grundlegendem Wandel konstruktiv umzugehen, ist ein elementarer Baustein unserer Veränderungskultur. Dabei gilt für die Digitalisierung, was auch für jeden anderen Aspekt unserer Arbeit gilt: Gestalten gelingt am besten gemeinsam.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre und immer wieder neue Ziele, für die es sich zu gestalten lohnt.

Ihr Georg Kallsen

Vorsitzender der Geschäftsführung der NGD-Gruppe

Am Anfang war alles ...

Wenn ich eine Rechenaufgabe ohne Smartphone oder Taschenrechner bewältige, nehme ich ganz automatisch die Finger zu Hilfe. So wie früher schon als Kind. Und wenn es komplizierter wird, sogar die Finger beider Hände. Dass nun alle Eigenschaften und Prozesse, die wir mit Digitalisierung bzw. digital bezeichnen, ihren Namen vom lateinischen Wort „digitus“ – Finger haben, ist mir aber ziemlich unverständlich. Denn in der Computertechnik wird das sogenannte „binäre Rechensystem“ verwendet, welches einfach ausgedrückt auf zwei Grundinformationen je Bit beruht. Ein Bit ist die kleinste Recheneinheit bzw. Datenmenge, die es gibt – die Grundzustände sind 0 = kein Strom und 1 = Stromfluss. Diese Zweiheit ist die Grundlage aller Computerberechnungen.

Der Ursprung der digitalen Welt geht also auf nur zwei Zustände zurück - nicht auf fünf, geschweige denn auf zehn. Und so richtig mit Handwerk oder Fingerfertigkeit hat das alles ja auch eher weniger zu tun. Interessant ist aber, wenn man sich ganz auf den Ursprung der biblischen Überlieferung besinnt, dass einem da auch die Zahl zwei begegnet: Der erste Buchstabe in der Thora, der jüdischen Bibel, unserem Alten Testament, ist das „ב – Beth“, das griechische „Beta“, unser „B“. Und in den alten Schriftsprachen war es üblich, den Buchstaben je nach ihrer Stellung im Alphabet Zahlenwerte zuzuordnen – so also dem „Beth“ als zweitem Buchstaben die Zwei. Das Erste, was wir nun in der Bibel lesen, ist die sogenannte Schöpfungsgeschichte, der Bericht über den Anfang der Welt und des Kosmos. Und der beginnt in der hebräischen Bibel mit diesem Buchstaben „ב – Beth“, der für die „Zwei“ steht.

Für viele Bibelausleger ist das kein Zufall. Vor über 2500 Jahren war für die Menschen die Vorstellung selbstverständlich, dass die Lebensgrundlage dieser Welt auf den planenden,

gestaltenden Willen Gottes zurückzuführen ist. Aber weise ist, oder zumindest erstaunlich, dass sie in Gottes Schöpfung das Prinzip der Zweiheit entdeckt haben und es ganz am Anfang der Bibel zum Ausdruck bringen. Polarität, Dualität, Dialektik sind die Begriffe unserer Zeit, die das beschreiben. Und noch etwas macht dieser erste Buchstabe der Bibel deutlich.

Diese Welt ist auf Dialog und Beziehung angelegt. Der jüdische Religionsphilosoph Martin Buber hat das als dialogisches Prinzip beschrieben: Dieses bestimmt das Verhältnis Gottes zum Menschen wie auch das Verhältnis des Menschen zu Gott und zu seinen Mitmenschen. Es ist auf Verständigung, Gemeinschaft und Solidarität angelegt, nicht auf Spaltung, Ab- oder Ausgrenzung. Hoffen wir, dass die Digitalisierung Kommunikation, Lebens- und Arbeitsbedingungen fördert, die Menschen miteinander in gute und heilsame Beziehungen bringt. Denn das ist der Maßstab, den schon der erste Buchstabe der Bibel nahelegt!

Pastor Karsten Struck



Gruppe
Norddeutsche
Gesellschaft
für Diakonie

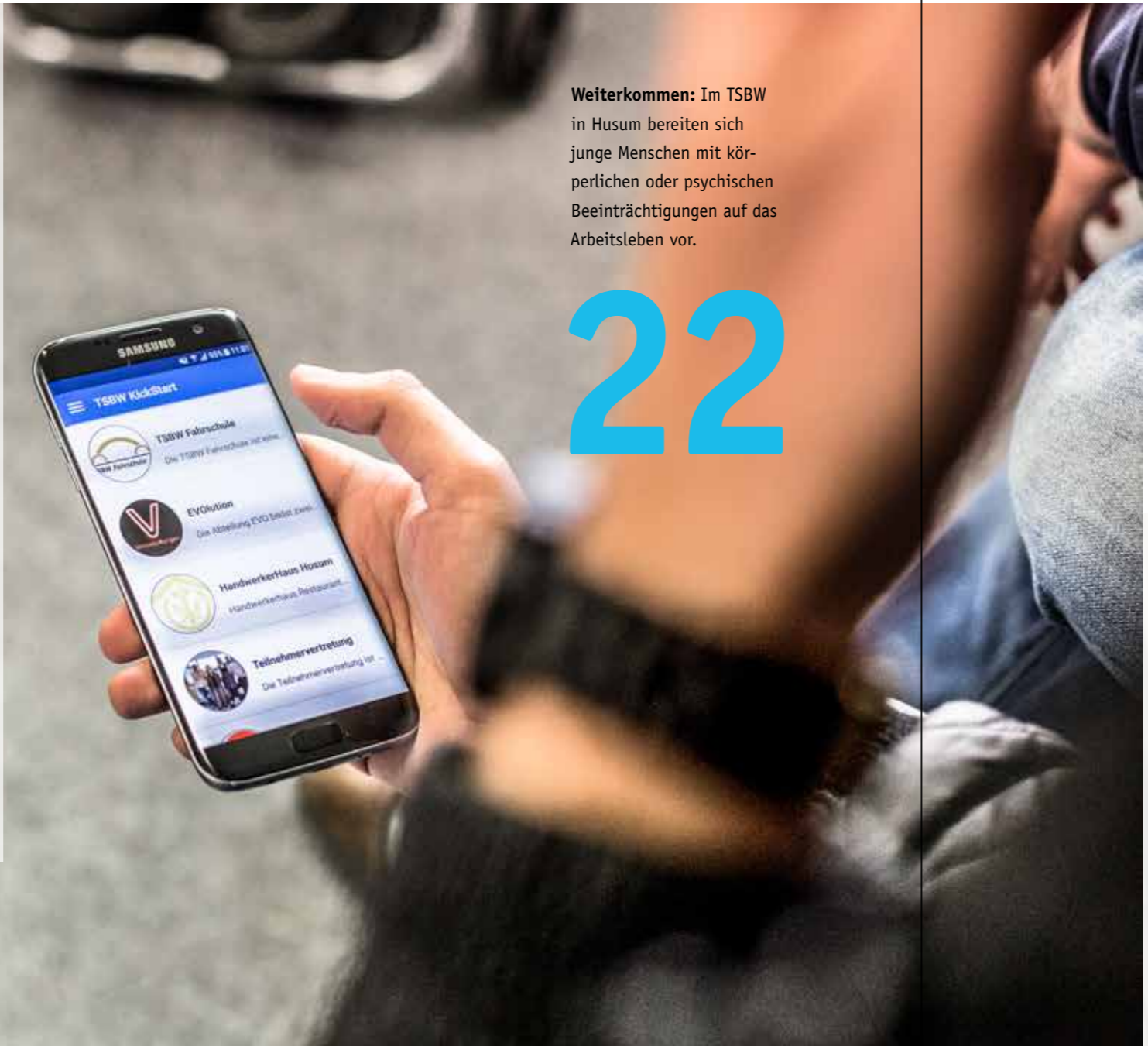
- 02 Editorial: gestalten
- 03 Diakonisches Profil
- 06 Die NGD-Gruppe im Jahr 2017
- 08 Runder Tisch: Jahresbilanz der Geschäftsführung

- 18 Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe
- 20 News
- 22 Reportage: „Programmierer mit Extras“ – Karrierestart im TSBW Husum

- 28 Arbeiten und Wohnen mit Assistenz
- 30 News
- 32 Reportage: „Keine Angst vor Technik“ – Tablet-Schulungen in den Werkstätten Materialhof

- 38 Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten und Sozialpsychiatrie
- 40 News
- 42 Reportage: „(Fast) Wie eine ganz normale Familie“ – eine Familienwohngruppe der DASi Berlin gGmbH

- 48 Zentrale Dienste
- 51 Bilanz
- 52 Organigramm und Übersichtskarte
- 54 Aufsichtsgremien
- 55 Mitgliedschaften
- 56 Impressum



Weiterkommen: Im TSBW in Husum bereiten sich junge Menschen mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen auf das Arbeitsleben vor.

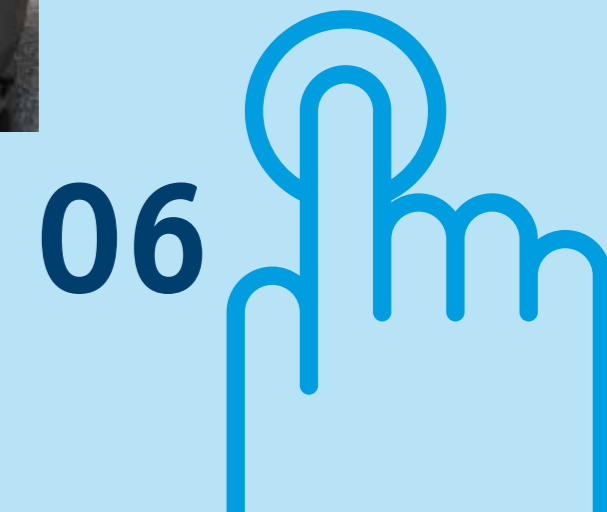
22



Zusammenkommen: Bei Tablet-Kursen in den Werkstätten Materialhof entwickeln Seniorinnen und Senioren gemeinsam mit Werkstatt-Beschäftigten neues Selbstbewusstsein.

32

NGD in Zahlen
Mitarbeitende und Auszubildende, Notebooks, Likes und weitere Kennzahlen der NGD-Gruppe im Jahr 2017.



Heimkommen: In den Familienwohngruppen der DASi Berlin gGmbH finden Kinder und Jugendliche ein Zuhause und im besten Fall ihren Weg ins Leben.

42

Die NGD-Gruppe im Jahr 2017

5.407 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in der NGD-Gruppe.

137 sind 2017 in Rente gegangen.

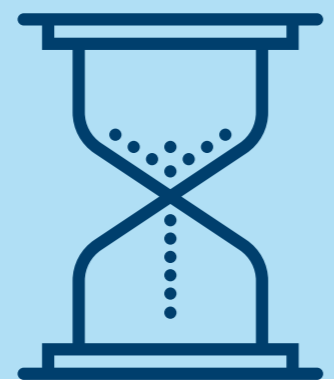
24 arbeiten im Bereich IT, unter anderem in der Netzwerk- und Systemtechnik, im Helpdesk und bei der IT-Hotline.

15 haben 2017 ihre Ausbildung in der NGD-Gruppe abgeschlossen.



72 Kronenkreuze wurden für 25-jährige berufliche Zugehörigkeit zur Diakonie verliehen.

2.455 Mitarbeitende arbeiten Vollzeit.



863 Männer arbeiten in der NGD-Gruppe in Teilzeit.

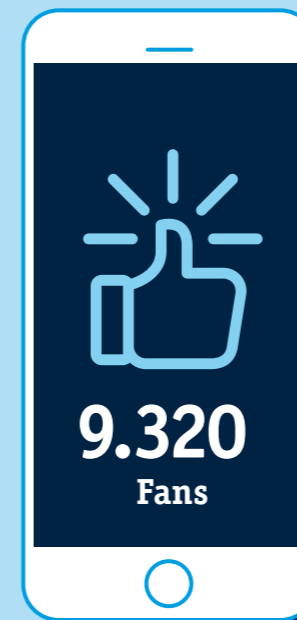


302 juristische Sachverhalte wurden 2017 mit Beteiligung der NGD-Gruppe geklärt. Überwiegend aus den Bereichen Vertragswesen, Immobilien- und Grundstücksrecht.

47 Jahre beträgt das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden.



In **8** Werkstätten und **5** Tagesförderstätten der NGD-Gruppe werden digitale **Assistenzsysteme** eingesetzt.



haben die **23 Facebookseiten** der NGD-Gruppe – vom Quellwasser gut2 über CHECK4 bis zur HIV AIDS Beratungsstelle

9.320 Fans

In der NGD-Gruppe sind



Arbeitsplatz-PCs,



Notebooks



Thin Clients im Einsatz.

20TB



beträgt das Datenvolumen im Rechenzentrum der NGD-Gruppe.

11.968

Nutzeranfragen an die IT-Hotline wurden 2017 erfolgreich bearbeitet.





MARTIN SEEHASE
Geschäftsführung Arbeiten
und Wohnen mit Assistenz



HENRIK MEYER
Geschäftsführung Berufliche
Bildung und Förderung,
Alten- und Suchthilfe



CLAUDIA LANGHOLZ
Geschäftsführung Kinder-
und Jugendhilfe, Kindertages-
stätten und Sozialpsychiatrie



VOLKER SCHÜTZ
Geschäftsführung
Dienstleistungszentrum



GEORG KALLSEN
Vorsitzender der Geschäftsführung
der NGD-Gruppe

Schöne digitale Welt?

Wie war 2017? Im gemeinsamen Gespräch zieht die Geschäftsführung der NGD-Gruppe Bilanz und blickt zurück auf die bestimmenden Themen des vergangenen Jahres. Analytisch, menschlich und persönlich, aus der Perspektive der Organisation, der jeweiligen Geschäftsbereiche von Mitarbeitenden und Klientinnen und Klienten. Große und kleine Erfolgserlebnisse kommen dabei ebenso auf den runden Tisch wie die Herausforderungen durch neue gesetzliche Rahmenbedingungen und die vielschichtigen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Sozialwirtschaft.

Herr Kallsen, wie fällt Ihr Resümee des Jahres 2017 aus?

Georg Kallsen:

Ich blicke auf ein gutes Jahr für die NGD-Gruppe zurück, das ganz im Zeichen der Zukunftssicherung stand. Dazu gehören für mich neben betriebswirtschaftlicher und organisatorischer Stabilität auch die Voraussetzungen dafür, dass wir aktuelle und zukünftige Anforderungen aus eigener Kraft meistern können. Hier konnten wir in vielen unterschiedlichen Bereichen positive Impulse setzen.

Was hat Sie in den Geschäftsbereichen besonders beschäftigt?

Claudia Langholz:

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen haben in meinem Geschäftsbereich einen Großteil der Agenda geprägt: Anforderungen an eine inklusive Kinder- und Jugendhilfe, die geplante Gesetzesreform des SGB VIII und das Bundesteilhabegesetz. Zentrale Themen waren zudem der Umbau der Plätze für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge in der Kinder- und Jugendhilfe und die Umstrukturierung der Sozialpsychiatrischen Initiativen, deren Einrichtungsteile anderen Einrichtungen

der NGD zugeordnet wurden. Die Vorbereitungen und die Umsetzung der Veränderungsprozesse waren intensiv und nicht immer einfach, aber die Zusammenarbeit mit den Einrichtungs-, Bereichs- und Teamleitungen sowie der Mitarbeitervertretung war durchweg positiv.

Volker Schütz:

Uns hat die Aktualisierung der Finanzbuchhaltungssoftware über einen längeren Zeitraum sehr intensiv beschäftigt. Letztendlich ist es uns gelungen, dieses Vorhaben nicht nur sehr zügig umzusetzen, sondern auch im Rahmen der kalkulierten Kosten – das ist nicht unbedingt selbstverständlich. Wir haben das Projekt unter anderem durch Schulungen in unseren eigenen Räumlichkeiten begleitet, sodass die Mitarbeitenden in den Einrichtungen gut vorbereitet und nach dem Update sofort wieder arbeitsfähig waren.

Martin Seehase:

In meinem Geschäftsbereich haben wir uns auf die Folgen des neuen Bundesteilhabegesetzes vorbereitet und tun das auch weiterhin. Denn spätestens Ende 2019 sind die bisherigen Grundlagen unserer Arbeit nicht mehr gültig.



»
„Im Rahmen unserer Assistenzleistungen müssen wir auch für digitale Inklusion sorgen. Menschen mit Behinderung dürfen nicht digital abgehängt werden.“

Martin Seehase

Darüberhinaus haben die Berufsbildungsbereiche unserer Werkstätten einen Zertifizierungsprozess mit hervorragenden Ergebnissen abgeschlossen und die Leistungsträger 2017 damit begonnen, die Einrichtungen der Behindertenhilfe bezüglich der Qualität zu prüfen. Das sind alles extrem anspruchsvolle und zeitaufwändige Aufgaben, die unsere Einrichtungen und Dienste zusätzlich zur täglichen Arbeit bewältigen müssen.

Henrik Meyer:

Auch uns hat natürlich das Bundesteilhabegesetz beschäftigt. Des Weiteren hat uns das Pflege-Stärkungsgesetz mit der Einführung der Pflegegrade vor grundlegende ethische Fragen gestellt. Wenn Menschen mit Pflegegrad eins und zwei nicht mehr für die stationäre Pflege vorgesehen sind, klingt das theoretisch sinnvoll und gut. Andererseits bekommen wir sehr viele Anfragen, Menschen mit diesen Pflegegraden aufzunehmen, da deren soziales Umfeld eine Pflege zu Hause schlicht nicht leisten kann.

Martin Seehase:

Das ist ein weiteres Beispiel dafür, wie veränderte gesetzliche Vorgaben uns als diakonische Einrichtung vor erhebliche Herausforderungen und grundlegende Fragen stellen: Einerseits müssen wir wirtschaftlich arbeiten, um die Arbeitsplätze unserer Mitarbeitenden zu sichern und unsere

Leistungen auch in Zukunft weiter anbieten zu können. Andererseits können wir natürlich Menschen, die auf unsere Hilfe angewiesen sind, nicht einfach vor der Tür stehen lassen.

Henrik Meyer:

Das sehe ich ganz genauso – und so haben wir schließlich auch gehandelt. Allerdings wird damit in der nächsten Verhandlungsrunde der pflegebedingte Eigenanteil steigen, den alle mittragen müssen. Über diese Zusammenhänge haben wir uns sehr frühzeitig mit den Betroffenen und ihren Angehörigen ausgetauscht. Natürlich waren nicht alle begeistert, aber sie haben es sehr geschätzt, dass wir mit ihnen in diese schwierige Diskussion eingestiegen sind. Leider informiert der Gesetzgeber die Menschen nicht über die Auswirkungen seiner Entscheidungen. Also müssen wir das übernehmen.

Volker Schütz:

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen haben uns im vergangenen Jahr auch organisatorisch viel abverlangt. Wir haben diverse Audits durchlaufen, der Landesrechnungshof hat Prüfrecht erhalten, Kostenträger haben Prüfungen durchgeführt. Das alles ist mit einem zeitlichen und personellen Aufwand verbunden, den wir auch gern über mehrere Jahre verteilt hätten. Trotzdem hat das



„Die Digitalisierung verändert nicht nur unsere internen Abläufe und die Dokumentation unserer Leistungen, sondern auch die gesamte Außen-darstellung unserer Arbeit.“

Georg Kallsen

alles in 2017 stattgefunden. Das waren und sind Herausforderungen, wie sie bisher noch nicht da gewesen sind.

Was ist Ihnen besonders positiv in Erinnerung geblieben?

Claudia Langholz: *Mit fällt da sofort eine Veranstaltung des Diakonischen Werks mit dem Schleswig-Holsteinischen Zeitungsverlag zum Thema „Partizipation in der Kinder- und Jugendhilfe“ ein. Dabei haben 16- bis 18-jährige Jugendliche vor Publikum ihre Meinung großartig präsentiert und ihre Interessen selbstbewusst vertreten. Das hat mich sehr beeindruckt und das ist eben auch ein Effekt von Jugendhilfe: Viele Kinder und Jugendliche lernen sehr früh, ihre eigene Situation einzuschätzen und ihre Standpunkte und Anliegen deutlich zu machen.*

Martin Seehase:

Ich komme nochmal auf die Prüfungen durch die Kostenträger zurück. Wir haben zur Vorbereitung Qualitätszirkel gebildet, Audits und Veranstaltungen organisiert, Prüfteams geschult und simulierte Prüfungen durchgeführt. So belastend diese Prozesse für die Kolleginnen und Kollegen auch waren: Aufgrund der entstehenden Vernetzungs- und Synergie-Effekte hat sich sehr schnell eine positive Eigendynamik entwickelt. In meinem Geschäftsbereich arbeiten weit über 2.000 Menschen, von denen ein großer Teil beteiligt war und mit großer Freude in den intensiven fachlichen Austausch getreten ist. Sich so detailliert und strukturiert mit unseren Leistungen und unserer Arbeitsweise zu beschäftigen, war ein großer Gewinn für uns alle.



„Als diakonisches Unternehmen besteht ein elementarer Teil unserer Aufgabe darin, den Menschen Teilhabe zu ermöglichen. Das umfasst natürlich auch digitale Teilhabe.“

Claudia Langholz

Henrik Meyer:

Ich möchte ein Beispiel aus der Zukunftsplanung der Berufsbildungswerke nennen: Wir haben im vergangenen Jahr zum ersten Mal eine Klausurtagung mit den Einrichtungsleitungen und den Vorsitzenden der drei Mitarbeitervertretungen absolviert. Dabei ging es nicht um einen konkreten Anlass, sondern darum, einen regelmäßigen Austausch zu etablieren. Das Ergebnis war nicht nur ein äußerst konstruktiver Dialog, sondern auch eine sehr positive Erfahrung. Wir werden so eine Veranstaltung zukünftig einmal pro Jahr durchführen.

Volker Schütz:

Ich bin immer wieder von den Kolleginnen und Kollegen in meinem Arbeitsumfeld beeindruckt. Obwohl von außen permanent neue Herausforderungen an uns herangetragen werden, erlebe ich eine große Aufgeschlossenheit gegenüber Veränderungen, hohe Leistungsbereitschaft und viel Engagement – übrigens ganz unabhängig von der Altersstruktur. Darüber hinaus bringen insbesondere unsere Nachwuchskräfte einen frischen Wind, eine Dynamik und eine Aufnahmefähigkeit mit, von der wir alle profitieren. Für mich ist es beeindruckend, das mitzerleben.

Georg Kallsen:

Nachwuchs ist ein gutes Stichwort. Bei der Zukunftsplanung müssen wir natürlich auch daran denken, die Attraktivität der Berufe innerhalb der NGD-Gruppe sicherzustellen. Dazu gehörte im vergangenen Jahr zum Beispiel die Einführung des einheitlichen Tarifs für den Sozial- und Erziehungsdienst. Bei der gruppenweiten Einführung konnten wir eine Individuallösung erreichen, die die Gewerkschaften mitgetragen haben. Das war für mich ein großer Vertrauensbeweis, den ich auch als Wertschätzung unserer seriösen Arbeitsweise interpretiere. Als Zeichen dafür, dass wir auch schwierige Themen auf Augenhöhe besprechen und Lösungen finden können, mit denen alle gut leben können.

Henrik Meyer:

Auch im Bereich der Beruflichen Bildung ist es uns gelungen, einen Großteil der Mitarbeitenden mit Altverträgen auf ein einheitliches Gehaltsniveau zu bringen. Gleiche Arbeitsbedingungen zu schaffen, war ja ein wichtiges Ziel der Reorganisation. Darüber hinaus sind wir mit dem neuen Abschluss für die stationäre, die ambulante und die Tagespflege einen deutlichen Schritt in Richtung Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie gegangen. Diese Entwicklung hilft uns sehr dabei, unsere Fachkräfte zu halten. Betriebswirtschaftlich können wir uns das leisten, weil die Kolleginnen und Kollegen vor Ort wirklich gute Arbeit abliefern.

Kommen wir zum Schwerpunktthema des Jahresberichts: Digitalisierung. Herr Kallsen, was bedeutet das eigentlich?

Georg Kallsen:

Für mich ist die Digitalisierung vergleichbar mit der Einführung der Elektrizität: Eine gesellschaftliche Mega-Veränderung, die unser Denken und Handeln grundlegend neu ausrichtet und etablierte Prozesse ersetzen wird. Allerdings bin ich der Meinung, dass die Sozialwirtschaft davon noch nicht so stark erfasst worden ist wie andere Wirtschaftszweige, deren Unternehmen sich zum Teil fragen müssen, ob sie übermorgen überhaupt noch am Markt sind.

Henrik Meyer:

Digitalisierung in der Sozialwirtschaft wird sich in der Durchdringung noch stärker zeigen als in anderen Wirtschaftszweigen. Weil wir uns nicht auf einen Bereich konzentrieren können, sondern so vielfältig und komplex gefordert werden. Die Digitalisierung hat ja nicht nur Auswirkungen auf einzelne Arbeitsabläufe, wie die Anwendung unserer Sozialsoftware oder unsere Dokumentationspflichten. Sie verändert die gesamte Arbeitsgestaltung. In den Berufsbildungswerken ist es mittlerweile keine Seltenheit mehr, dass neue Mitarbeitende zwar in Vollzeit arbeiten wollen, aber davon eineinhalb Tage im Homeoffice. Das wirft Fragen auf, auf die wir Antworten finden müssen, zum Beispiel: Wie organisieren wir das?

Claudia Langholz:

Ich verstehe Digitalisierung als Technologie, die unser Leben in vielen Bereichen schon stark verändert hat: von der Kommunikation über Lernen und Arbeiten bis zur Freizeitgestaltung. In Bezug auf die NGD-Gruppe sehe ich sie als eine Facette im Bereich Veränderungsmanagement, die unter anderem digitale Verwaltungsprozesse betrifft. In der Kinder- und Jugendhilfe nutzen wir digitale Kanäle zur Kommunikation und zum Beispiel Instagram

im Marketing für das Evangelische Jugendherholungsdorf St. Peter-Ording. Und nicht zuletzt haben wir als diakonisches Unternehmen ja auch die Aufgabe, Teilhabe zu ermöglichen. Das umfasst natürlich auch digitale Teilhabe.

Martin Seehase:

Das ist ein ganz wichtiger Aspekt. Nicht alle Menschen in unseren Einrichtungen können gleichberechtigt an der digitalen Welt teilnehmen. Einigen fehlen die finanziellen Mittel, anderen die körperlichen Fähigkeiten oder die digitale Bildung. Daraus leitet sich eine zusätzliche Aufgabe in der Assistenzleistung ab: Wir müssen digitale Inklusion fördern. Dazu nehmen zwei unserer Werkstätten zum Beispiel am Projekt „Vernetzt“ des Instituts für berufliche Aus- und Fortbildung teil. Dabei wurden Menschen mit Behinderung mit Tablets ausgestattet und in die Lage versetzt, Seniorinnen und Senioren in Pflegeheimen im Umgang mit der digitalen Welt zu schulen. Damit Menschen mit Behinderung nicht digital abgehängt werden, brauchen wir mehr solcher Projekte.



„Analoge und digitale Welt sind dabei, zu verschmelzen. Wir müssen als diakonische Einrichtung Wege finden, digitale Technik auch unter dem Gesichtspunkt der Ethik sinnvoll und richtig einzusetzen.“

Volker Schütz

Georg Kallsen:

Das Thema Digitalisierung hat für uns natürlich auch eine betriebswirtschaftliche Dimension. Denn die digitalen Kanäle sind eine wichtige Möglichkeit, unsere Leistungen zu präsentieren. Das funktioniert heute nicht mehr in erster Linie über Flyer oder über das persönliche Gespräch, sondern über Websites und soziale Netzwerke. Und ich bin mir sicher, dass sich diese Entwicklung weiter beschleunigen wird.

Volker Schütz:

Analoge und digitale Welt sind dabei, zu verschmelzen. Dieser Zustand kann Fluch oder Segen sein, aber er ist ein selbstverständlicher Teil unseres Alltags. Die Digitalisierung kann

bestimmte Dinge vereinfachen, erzeugt aber auch Druck. Wir müssen konstruktiv diskutieren, was diese Technologie mit unserer Arbeit und mit den Menschen macht und wo sie sinnvoll und richtig eingesetzt werden kann – auch unter dem Gesichtspunkt der Ethik. Das sehe ich als besondere Anforderungen an uns als diakonisches Unternehmen.

Claudia Langholz:

Das sehe ich auch so. Die Schwierigkeit wird darin liegen, dabei die richtige Balance zu finden: alle Felder zu bespielen, aber dabei niemanden abzuhängen. Für einige sind Flyer oder das persönliche Gespräch nach wie vor genau richtig. Unsere Aufgabe ist es, Chancen

und Risiken richtig zu bewerten und daraus Strategien zu entwickeln. Da müssen wir am Ball bleiben und sinnvolle Schwerpunkte setzen.

Verfolgt die NGD-Gruppe dabei eine übergeordnete digitale Strategie?

Georg Kallsen:

Wir sind mitten im Prozess, eine IT-Strategie für die NGD-Gruppe festzulegen. Aktuell gibt es Teilstrategien, wie zum Beispiel die Einführung einer Sozialsoftware. Das ist für uns ein ganz wichtiger Meilenstein. Wir sind damit technisch in der Lage, maximale Transparenz herzustellen, was unsere Dienstleistungen angeht. Daraus leiten sich viele

andere Themen ab: Personalcontrolling, Belegungspläne und so weiter. Alles Bausteine, die uns eine verbesserte betriebliche Steuerung ermöglichen. Das ist ein enormer Schritt nach vorn.

Martin Seehase:

Mit der Sozialsoftware werden wir unter anderem den Prozess der Dokumentation in unseren Wohneinrichtungen deutlich beschleunigen und Ressourcen für die persönliche Assistenz freimachen können. Dieser Effekt ist für unsere Einrichtungen überlebenswichtig. Wenn ich so eine Software einführe, müssen natürlich auch alle damit arbeiten. Und wenn jemand sagt: Ich verstehe das nicht und ich will das auch nicht, dann erschwert das jeden Veränderungsprozess extrem. Dann müssen wir diese Menschen motivieren und in die Lage versetzen, die neuen Technologien zu nutzen.

Claudia Langholz:

Das ist eine wichtige Aufgabe für Personalmanagement und Personalführung. Ein weiteres großes Thema ist die Sicherstellung der Refinanzierung. Um in der Kinder- und Jugendhilfe bestimmte Prozesse zu erleichtern, haben wir eine eigene Software entwickelt. Jede Formularänderung verursacht ungeplante und zusätzliche Kosten. Auch in Vergütungsvereinbarungen sind IT-Leistungen ein Dauerthema. Die Leistungsträger sind schwer davon zu

überzeugen, entsprechende Kosten in Vergütungen angemessen zu berücksichtigen.

Volker Schütz:

Auch auf der Seite der Kostenträger sitzen Menschen, die gegenüber der Digitalisierung mehr oder weniger aufgeschlossen sind. Sich mit denen auseinanderzusetzen, ist Teil unserer Aufgabe. Wir müssen in die Zukunft denken, Projekte umsetzen und damit einen Mehrwert schaffen, den wir bei der nächsten Verhandlung argumentativ einsetzen können. Es ist vergleichbar mit einer Investition in die Energieeffizienz eines Gebäudes. Das kann man im Alltag vielleicht nicht sofort sehen und spüren, aber in ein paar Jahren hat sich das amortisiert. Da müssen wir Überzeugungsarbeit leisten. Und ehrlich gesagt: Auch das macht unsere Arbeit ja so wertvoll und spannend.

Henrik Meyer:

Ich halte es für elementar, dass wir uns bei alledem als NGD-Gruppe treu bleiben. Denn beim Thema Digitalisierung ist nicht derjenige ganz weit vorne, der für seine Mitarbeitenden in kürzester Zeit die meisten Laptops anschafft. Entscheidend ist doch, dass wir dazu eine Haltung entwickeln, die unserem Wesen entspricht – und zwar innerhalb der Geschäftsführung und im Diskurs mit den Einrichtungen,

der ja bereits stattfindet. Wir brauchen solch eine solide innere Basis, um dieses Thema überhaupt authentisch zu kommunizieren und weiterzuentwickeln.

Georg Kallsen:

Und das kann nur gelingen, wenn wir es schaffen, die Menschen mitzunehmen. Und da scheinen wir auf einem guten Weg zu sein. Bei persönlichen Gesprächen in unseren Einrichtungen stelle ich jedenfalls immer wieder große Identifikation und gewachsenes Vertrauen fest. Darüber hinaus kommen neue Mitarbeitende zu uns, weil es sich herumspricht, dass offene Kommunikation und aktives Mitgestalten feste Bestandteile unserer Kultur sind. Generell entwickeln wir uns weiter in die richtige Richtung. Das ist in vielen Bereichen deutlich zu spüren.



„Digitalisierung betrifft die Sozialwirtschaft besonders stark. Wir werden gleichzeitig in vielen unterschiedlichen Bereichen mit komplexen Fragen konfrontiert, auf die wir Antworten finden müssen.“

Henrik Meyer



Tagesförderstätte Holländerhof, Flensburg

Die Fotoaufnahmen der Geschäftsführung der NGD-Gruppe entstanden bei einem Besuch der Tagesförderstätte des Holländerhofs in Flensburg. Die Tagesförderstätte (Tafö) ist eine teilstationäre Einrichtung für Menschen mit schwersten und/oder mehrfachen Behinderungen. Heilpädagogische Maßnahmen und tagesstrukturierende Angebote helfen dabei, unter anderem die sozialen, motorischen und kognitiven Fähigkeiten der Klientinnen und Klienten zu fördern. Dabei kommen auch verschiedene digitale Hilfsmittel zum Einsatz.

Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe

Mit den Einrichtungen im Geschäftsbereich „Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe“ unterstützen und fördern wir Jugendliche, Menschen mit Behinderungen und Arbeitssuchende bei ihrem Weg in den Beruf. In unseren betreuten Wohnanlagen bieten wir Seniorinnen und Senioren ein neues Zuhause, helfen suchtkranken Menschen mit vielfältigen Angeboten zurück in ein selbstbestimmtes Leben. In einer Rehabilitationsklinik bieten wir Behandlungen für Menschen mit Atemwegserkrankungen oder Psychosomatik an.



Das Bugenhagen Berufsbildungswerk in Timmendorfer Strand, das Berufsbildungswerk Neumünster und das Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk in Husum bieten körper-, lern- oder psychisch behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen Ausbildungsmöglichkeiten in handwerklichen, hauswirtschaftlichen und kaufmännischen Berufen. Junge Menschen bringen ganz selbstverständlich die Digitalisierung mit in unsere Einrichtungen. Wie ein Teilnehmer des Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerkes, der eine App entwickelt hat. Mehr dazu lesen Sie auf den folgenden Seiten.

In der Perspektive Bildung gemeinnützige GmbH unterstützen wir Jugendliche und Erwachsene, ihren eigenen individuellen Einstieg in das Berufsleben zu finden. Wir fördern mit Erfolg in Maßnahmen der Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Ausbildung und Qualifizierung und der Jugendsozialarbeit. Zusätzlich werden Projekte im Auftrag der Europäischen Union, der Bundesregierung und der Landesregierung Schleswig-Holstein für benachteiligte Menschen angeboten.

Der demografische Wandel und die Überalterung der Gesellschaft auf der einen Seite, Fachkräftemangel auf der anderen Seite. Hier kann Digitalisierung helfen, Freiräume für Pflegekräfte zu schaffen: In der Seniorenwohnanlage „Am See“ dokumentieren sie ihre Arbeit direkt am Tablet - und haben mehr Zeit für den Menschen.

Menschen im Alter bieten wir Perspektiven in modernen Wohnformen, aber auch Angebote der stationären und häuslichen Pflege.

Das Nordseesanatorium Marienhof auf Föhr ist spezialisiert auf Rehabilitationsbehandlungen.

Das Diakonische SuchtHilfeZentrum Flensburg leistet ambulante, teilstationäre und stationäre Hilfe. Weitere zielgruppenspezifische Angebote wie Straßensozialarbeit und eine Beratungsstelle für HIV/Aids gehören ebenfalls dazu.

Unsere Einrichtungen im Bereich Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe



News

Perspektive Bildung Ausbildungsverbund Kiel Fantastische Spielwelt auf der Kieler Woche

Auf der Kieler Woche 2017 stand die Krusenköpkel ganz im Zeichen von Wasser, Wellen und Meereswesen. Jugendliche, die im Ausbildungsverbund Kiel der Perspektive Bildung eine Berufsvorbereitung im Bereich „Farbe und Raumgestaltung“ absolvierten, konnten ihrer Fantasie freien Lauf lassen und haben diese in wunderbare Holz-Werkstücke und Spielgeräte umgesetzt. Das Ergebnis war eine fantastische Landschaft aus bunten Fabelwesen und Spielmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche – und ein echtes Krusenköpkel-Highlight.



Perspektive Bildung Ausbildungsverbund Neumünster

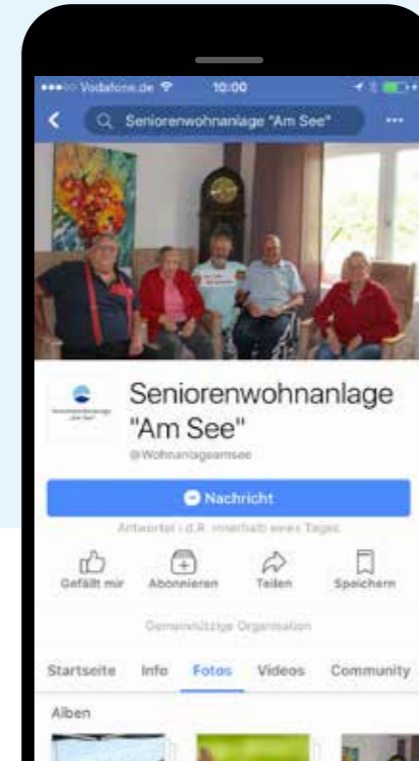
Besuch von Euro- Waisen aus Litauen

Hier wird Jugendarbeit international großgeschrieben: Im Rahmen eines Betreuungsprojekts bekam der Ausbildungsverbund Neumünster der Perspektive Bildung im Sommer 2017 Besuch von sogenannten Euro-Waisen aus Litauen. Sieben Jugendliche, deren Eltern im EU-Ausland arbeiten, hatten zehn Tage lang die Möglichkeit, sich innerhalb der Einrichtung beruflich zu orientieren. Projekte in den verschiedenen Werkstätten und gemeinsame Ausflüge haben den jungen Menschen viel Freude bereitet. Weitere Aktionen dieser Art sind geplant.



Seniorenwohnanlage „Am See“ Aktiv auf Facebook

Wie kann eine Einrichtung wie die Seniorenwohnanlage „Am See“ eine junge Social-Media-Plattform wie Facebook für sich nutzen? Tatsächlich ist dies ein geeignetes Mittel, um neue Mitarbeitende zu gewinnen. Durch verschiedene Beiträge über den eigenen Alltag und besondere Veranstaltungen ist es der Seniorenwohnanlage schnell gelungen, potenzielle Mitarbeitende für sich zu interessieren. Und auch die Bewohner und Bewohnerinnen haben etwas davon: Nachdem viele von ihnen spezielle, seniorengerechte Tablet-Schulungen absolviert haben, halten sie sich jetzt selbst auf Facebook auf dem Laufenden.



Berufsbildungsbildungswerk Bugenhagen FC Beach Boys holt den Pokal

Der FC Beach Boys, das Fußball-Team des Berufsbildungswerks Bugenhagen, hat das 4. Fußballturnier der NGD-Gruppe gewonnen und den Siegerpokal mit nach Hause genommen. Schöner Nebeneffekt für alle Teams: 2018 findet der Cup direkt an der Ostsee in Timmendorfer Strand statt und wird zum Beach-Soccer-Turnier umgestaltet – ein schönes Event zum fünfjährigen Geburtstag der beliebten Veranstaltung der NGD-Gruppe.

Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk Eigene Fahrschule macht mobil

Das Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk hat 2017 eine eigene Fahrschule ins Leben gerufen. Nach der Abnahme durch die TÜV Nord AG startete im August der Betrieb. Sämtliche Teilnehmende waren von Beginn an mit sehr viel Freude und Elan bei der Sache. Die ersten Führerscheinprüfungen wurden bereits abgenommen und das Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk kann mit Stolz behaupten: Hier werden Menschen mobil gemacht.



SuchtHilfeZentrum Flensburg 5. Welt-AIDS- Tag-Gala

Seit 1988 erinnert der Welt-AIDS-Tag jährlich am 1. Dezember an die Menschen unter uns, die mit HIV leben. Auch wenn der medizinische Fortschritt zu einer Einstufung dieser Erkrankung als chronisch geführt hat, ist sie nicht mit anderen chronischen Erkrankungen zu vergleichen. Aktuell leben in Schleswig-Holstein etwa 1.200 Menschen mit HIV und AIDS. Da die Unterstützung der Betroffenen und die Verhinderung neuer Infektionen nach wie vor eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe ist, hat das SuchtHilfeZentrum Flensburg dieses Thema mit der mittlerweile 5. Welt-AIDS-Tag-Gala erneut in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt.

Spaß bei der Arbeit: der
angehende Fachinformatiker
Ron Hansen (vorne) und
Ausbilder Friedrich Petersen.

Programmierer mit Extras

»
„Hier ist
es wie in
einem
kleinen Dorf.“

Ron Hansen



Keine Lust und keine Perspektive: Es gab eine Zeit im Leben von Ron Hansen, da lief es alles andere als rund. Erst als er das Programmieren für sich entdeckte, ging es wieder aufwärts. Jetzt ist der 25-Jährige nicht nur Entwickler der App „TSBW KickStart“ für das Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk in Husum (TSBW), sondern hat auch schon vor dem Abschluss seiner Ausbildung zum Fachinformatiker einen Arbeitsplatz in einem Hamburger Unternehmen sicher. Zur perfekten Erfolgsgeschichte fehlt nur noch ein kleines Detail.

Immer schön die Orientierung behalten und im passenden Moment die richtige Abzweigung erwischen. Was sich wie ein guter Rat fürs Leben anhört, ist eine ganz praktische Herausforderung, wenn man sich als Ortsfremder auf dem Gelände des TSBW in Husum zurechtfinden will. An zentralen Kreuzungen stehen hier schon mal bis zu zehn Wegweiser: Zur Sport- und Schwimmhalle geht es nach links, zum Tagungsbereich nach rechts, zum IT-Bereich immer geradeaus. Dort warten schon Ron Hansen und Friedrich Petersen.

„Hier ist es wie in einem kleinen Dorf“, lacht Ron Hansen. „Da kann man sich schon mal verlaufen.“ Der 25-Jährige absolviert im TSBW eine Ausbildung zum Fachinformatiker mit

der Fachrichtung Anwendungsentwicklung und hat dabei unter anderem die App „TSBW KickStart“ entwickelt. „Ich war neu im TSBW und fand es total umständlich, an die ganzen Informationen zu kommen, die ich gerade brauchte“, erklärt er seine Motivation. Wann hat nochmal die Poststelle auf? Was gibt es heute zum Mittagessen in der Kantine? Und wurde das Schwimmtraining nicht in dieser Woche verschoben? Seine Idee: Eine App, die diese und weitere nützliche Informationen rund um das TSBW bündelt, sodass man sie immer griffbereit hat. TSBW KickStart ist für Android-Endgeräte erhältlich und hat im Google Play Store einen Bewertungsschnitt von 4,2 von 5. Mit Abstand häufigster Kritikpunkt: Der Speiseplan ist nicht immer aktuell.

„Dafür kann Ron aber nichts“, springt ihm Ausbildungsleiter Friedrich Petersen zu Seite. „Die App ist so konzipiert, dass sie dezentral gepflegt werden kann.“ Das heißt, dass nicht ein Programmierer ständig alle Änderungen vornehmen muss, sondern dass die Verantwortlichen der unterschiedlichen Bereiche das selbst tun können. „Dafür habe ich eine kleine Web-Applikation gebaut“, erklärt Ron Hansen. „Für die bekommen Mitarbeitende des TSBW jeweils einen Account zugeteilt.“ Über diesen Zugang kann dann zum Beispiel der Sportbereich Hallen-Öffnungszeiten und aktuelle Trainingstermine veröffentlichen und die Küche ist eben für die Aktualisierung des Speiseplans verantwortlich.

Darüber hinaus bietet TSBW KickStart unter anderem eine Übersicht der wichtigsten Ansprechpartner im TSBW und natürlich eine Karte inklusive detailliertem Gebäudeplan zur besseren Orientierung auf dem Gelände. Auf dem sind neben den rund 400 Mitarbeitenden auch 1.000 junge Menschen unterwegs, die das umfangreiche Angebot berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen nutzen – von Praktika zur Berufsfindung über Umschulungen bis zur Ausbildung in über 70 Berufen.

Besonders die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im IT-Bereich steige kontinuierlich,

sagt Friedrich Petersen. „Aktuell haben wir 42 Auszubildende. Als ich vor fünf Jahren angefangen habe, waren es acht.“ Ein Grund für die große Beliebtheit könnte die formale und inhaltliche Flexibilität sein. „Wir pflegen hier keine starren Strukturen und sind immer offen für Projekte, die aus Eigeninitiative heraus entstehen“, sagt der Ausbilder. „Natürlich muss auch bei uns jeder seine Arbeitsleistung erbringen. Aber es gibt viele Möglichkeiten, dabei nach Absprache eigene Schwerpunkte zu setzen. Ich vermute, dass das nicht in allen Bereichen so ist.“ Der klassische Einstieg in den Wunsch-Beruf führt beim TSBW über eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BVB), wie sie auch Ron Hansen absolviert hat. Während kürzerer Praktika in unterschiedlichen Ausbildungsbereichen kann man sich dabei einen generellen Überblick verschaffen und einiges ausprobieren. „Als Erstes war ich in der Tischlerei“, erinnert sich Ron Hansen. „Das war aber wirklich absolut nichts für mich.“ Anschließend hat er sich noch am Technischen Zeichnen versucht, bevor er schließlich in den IT-Bereich kam.

„Bevor es dann mit der Ausbildung losgehen konnte, haben wir noch eine konkrete Ausbildungsempfehlung abgegeben“, sagt Friedrich Petersen. „Dabei wird zunächst über die Ausbildungseignung und die Ausbildungs-



reife entschieden.“ Die Ausbilder bewerten also sozusagen den individuellen fachlichen Entwicklungs- und Wissensstand. Vorkenntnisse sind zwar positiv, aber kein Muss. „Viel wichtiger ist das Interesse und die kognitive Leistungsfähigkeit“, sagt der Ausbilder. „Und auch Teamfähigkeit spielt eine Rolle.“

Das entspricht nicht gerade dem Stereotyp des Software-Entwicklers als introvertiertem Bastler. Aber es passt zu Ron Hansen, denn der wirkt aufgeschlossen und selbstbewusst, schlagfertig und hat immer ein Lächeln auf den Lippen. Auf den Mund gefallen ist er

auch nicht gerade: Seine App hat er unter anderem auf der Mitarbeiterversammlung des TSBW vor der kompletten Belegschaft vorgestellt. „Das war schon ein kleiner Nervenkitzel“, sagt er lächelnd.

Was das Programmieren angeht, ist der 25-Jährige eigentlich Autodidakt: „Bevor ich meine Ausbildung im TSBW begonnen habe, hatte ich mir selbst schon ein bisschen Programmieren beigebracht“, stapelt er tief. „Und als ich dann meine erste App bauen wollte, habe ich mich erstmal im Internet schlaugemacht.“ Warum hat er überhaupt



„Aktuell haben wir 42 Auszubildende. Als ich vor fünf Jahren angefangen habe, waren es acht.“

Friedrich Petersen, Ausbilder

seine Ausbildung in einem Berufsbildungswerk absolviert? „Ich habe früher ein paar schlechte Entscheidungen getroffen“, sagt er und zuckt entschuldigend mit den Schultern. „Es gab eine Phase in meinem Leben, in der ich auf gar nichts Lust hatte und auch keine Vorstellung, wie es weitergehen soll. Diese Phase war vorbei, als ich das Programmieren gefunden hatte.“

Und das eröffnet ihm jetzt ganz neue Möglichkeiten. „Als Ron während seiner Ausbildung bei uns ein Praktikum in einem Hamburger Unternehmen gemacht hat,

wurde ihm dort gleich ein Arbeitsvertrag angeboten – und das eineinhalb Jahre vor Ausbildungsende“, erzählt Friedrich Petersen nicht ohne Stolz. Einen Schreibtisch in einer Internetagentur für Kommunikations- und Online-Projekte hat der junge Entwickler also schon sicher. Einzige Voraussetzung: Er muss seine letzten Prüfungen bestehen. Wie stehen die Chancen? „Gut bis sehr gut“, ist sich sein Ausbilder sicher.

Das würde in die Erfolgsbilanz des IT-Bereichs passen, denn von den Auszubildenden hier absolvieren über 80 Prozent ihre Abschlussprüfungen erfolgreich. Die Vermittlungsquote auf den ersten Arbeitsmarkt liegt sogar bei über 90 Prozent. „Entwickler werden überall händeringend gesucht“, sagt Friedrich Petersen, „und die Guten sind rar.“ Was macht einen guten Entwickler aus? „Interesse und Begeisterung“, sagt Ron Hansen. „Ich setze mich auch oft am Wochenende mit einem Kumpel hin und wir arbeiten einfach gemeinsam an irgendwas. Diese Leidenschaft braucht man. Dann kommt alles andere fast automatisch.“

Zum Beispiel der neue Job. „Mir war es wichtig, eine junge dynamische Firma zu finden, in der die Leute Lust haben auf das, was sie machen“, sagt Ron Hansen. Also



eigentlich ganz ähnlich wie im TSBW: nicht so starre Strukturen und ausreichend Freiheit, um die eigene Leidenschaft gewinnbringend einzusetzen. „Ein paar nette Extras gibt’s in der neuen Firma außerdem“, verrät der junge Entwickler. Sportangebote für Mitarbeitende zum Beispiel und die Möglichkeit, auch mal zu Hause zu arbeiten. Dieses Zuhause fehlt allerdings noch: „In Hamburg eine Wohnung für mich und meine Freundin zu finden, die zentral und bezahlbar ist, ist nicht ganz so einfach“, sagt Ron Hansen. Zum Glück gibt’s für dieses Problem mehr als nur eine App.



„Was wir gerade erleben, ist erst der Anfang.“

Hans-Jürgen Vollrath-Naumann ist Einrichtungsleiter des Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerks in Husum (TSBW). In 13 Ausbildungsbereichen werden junge Menschen mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen dort auf das Arbeitsleben vorbereitet. Ein Gespräch über die Bedeutung der Digitalisierung für die Institution Berufsbildungswerk, überholte Ausbildungsinhalte und die Bedürfnisse der Generation WLAN.

Herr Vollrath-Naumann, ist die Digitalisierung ein Thema im TSBW?

Natürlich. In einer Einrichtung wie unserer, die junge Menschen mit Handicap für die Arbeitswelt ausbildet, muss der digitale Aspekt in allen Facetten mit bedacht werden. Und zwar nicht nur in IT-, Elektro- oder Medienberufen, sondern auch in Bezug auf Berufsfelder, von denen man im ersten Moment vielleicht denkt: Was soll das denn mit Digitalisierung zu tun haben?

Können Sie ein Beispiel nennen?

Die Ausbildung im Bereich Ernährung und Hauswirtschaft. Dort sind Digitalisierung und Automatisierung so weit fortgeschritten, dass Ausbildungsinhalte von vor fünf Jahren nur noch wenig mit der heutigen Realität zu tun haben. Wir planen aktuell eine neue Großküche und müssen dabei völlig neue Produktionsabläufe berücksichtigen. Aber das ist nur ein Beispiel von vielen.

Sie brauchen also nur neue Technik und alles läuft bestens?

Nein, eine wirkungsvolle Modernisierung muss weit über neue Hardware und Maschinen hinausgehen. Dabei ist die kostspieligere, aufwändigere und schwierigere Aufgabe die Investition in die Köpfe unserer Mitarbeitenden. Schon das Identifizieren geeigneter Fortbildungen, die tatsächlich zielführend sind und in die digitalisierte Welt hineinhelpen, ist ein immenser Aufwand. Und erst wenn das geschafft ist, beginnt ja die eigentliche Arbeit, für die wir viel Zeit, Energie und finanzielle Mittel aufwenden müssen.

Wie organisiert das TSBW die Modernisierung seiner Angebote?

Wir haben insgesamt 13 Ausbildungsbereiche, die sich alle selbstständig darum bemühen, ihr Angebot den veränderten Berufsbildern anzupassen. Diese dezentrale Struktur ist sinnvoll, weil es bei-

spielsweise in der Tischlerei oder in der Gärtnerei ganz andere Voraussetzungen gibt, als in der IT oder der Elektrotechnik. Trotz dieser Unterschiede werden sämtliche Berufe von der Digitalisierung beeinflusst und die Kolleginnen und Kollegen setzen sich intensiv damit auseinander. Dazu ist natürlich auch ein regelmäßiger Austausch nötig.

In welcher Form?

Wir veranstalten regelmäßig interdisziplinäre Meetings und halten Workshops ab. Gerade haben zum Beispiel zwei Tage lang die sogenannten „Campus Tage“ stattgefunden, während deren wir uns fast ausschließlich mit digitalen Medien beschäftigt haben. Dazu gehört es auch, dass wir uns ganz grundsätzliche Fragen zu unserem Angebot stellen.

Welche zum Beispiel?

Die beziehen sich sowohl auf die Inhalte als auch auf die Methoden unserer Ausbildung: Welche Prozesse sollten unsere Auszubildenden überhaupt noch lernen? Wie bringen wir ihnen die bei? Brauchen wir dazu neue Medien? Sollten wir zum Beispiel mehr mit Datenbrillen und virtueller Realität arbeiten? Müssen wir grundsätzlich neue Berufe entwickeln und uns von anderen Berufen trennen? Da müssen wir sehr genau analysieren und abwägen. Schließlich soll das, was wir unseren Auszubildenden heute vermitteln, nicht schon veraltet sein, wenn sie ins Berufsleben eintreten.

Wie gehen Sie dabei vor?

Zu unseren Aufgaben gehört es auch, neue Märkte frühzeitig zu erkennen und dabei Nischen zu finden, in denen sich unsere Auszubildenden später gut behaupten können. Um in der Gastronomie zu bleiben: Natürlich können Sie in der Kochausbildung monatelang Julienne schneiden und Tomaten-Röschen schnitzen lassen, aber in absehbarer Zeit wird nur noch in der Sternegastronomie wirklich von Hand gekocht werden, weil der nötige Zeit- und Personaleinsatz nur noch dort wirtschaftlich darstellbar ist. Wir müssen uns allerdings daran orientieren, wo die großen Arbeitsmärkte für unsere jungen Leute sind.

Wie sehen Sie die Erfolgsaussichten Ihrer Auszubildenden auf dem Arbeitsmarkt?

Was das angeht, betrachte ich die aktuelle Entwicklung mit großer Sorge. Denn viele unserer Auszubildenden leben nicht nur mit körperlichen Handicaps, sondern zum Beispiel auch mit Lerneinschränkungen oder sie haben Probleme damit, sich in unterschiedlichen Milieus souverän zu bewegen. Unter diesen Voraussetzungen ist es natürlich schwer, auf einem Arbeitsmarkt zu bestehen, der dem Einzelnen immer mehr abverlangt und dessen Veränderungsprozesse immer schneller und in größerem Umfang stattfinden.

Hat diese Entwicklung auch Auswirkungen auf das TSBW als Institution?

Auf alle Berufsbildungswerke, davon bin ich fest überzeugt. Ich glaube, dass dieser Institution im Zusammenhang mit der Digitalisierung ein erheblicher Wandel bevorsteht – was die Angebote und was die Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeitenden angeht.

Wie könnte dieser Wandel aussehen?

Möglicherweise haben wir in einigen Jahren nicht mehr rein stationäre, sondern zunehmend ambulante oder teilstationäre Angebote, bei denen wir deutlich enger mit regionalen Betrieben zusammenarbeiten und die jungen Menschen über einen deutlich längeren Zeitraum in den Betrieben qualifiziert werden. Ich glaube, was wir heute unter dem Stichwort Digitalisierung erleben, ist erst der Anfang einer größeren Entwicklung.

Ist das TSBW ausreichend darauf vorbereitet?

Das denke ich schon. Viele unserer Ausbilderinnen und Ausbilder sind Mitglied der Prüfungsausschüsse der IHK und müssen schon deshalb zwangsläufig up to date sein. Wir erleben es eher, dass sich kleine und mittlere Betriebe im handwerklichen Bereich mit dieser Entwicklung viel schwerer tun. Wir bieten zum Beispiel Qualifizierungsbausteine an, in denen wir deren Auszubildende im TSBW an unserer

modernen Technik schulen. Nicht alle Betriebe können ständig in moderne Technologie investieren.

Bei Ihnen ist das anders?

Zwangsläufig. Denn wenn wir alle, die bei uns eine Ausbildung absolvieren, als Kunden sehen, müssen wir uns auch an ihren Bedürfnissen orientieren.

Welche Bedürfnisse sind das?

Ein ganz triviales Beispiel: Funktionierendes WLAN hat eine riesige Bedeutung. Deshalb müssen wir auf unserem Gelände ein leistungsfähiges Netz zur Verfügung stellen. Wenn in der Mittagspause alle zeitgleich surfen, mailen oder WhatsApp, Facebook und Instagram nutzen, muss es bis zu 1.000 zeitgleiche Zugriffe in angemessener Geschwindigkeit verarbeiten können. Das ist eine echte technische Herausforderung. Aber wenn das nicht funktioniert, kommen sich die Menschen hier vor wie im Mittelalter.

Wie bewerten Sie das?

Gar nicht, weil das nicht Teil meiner Aufgabe ist. Nochmal: Unsere Auszubildenden sind unsere Kunden und dann müssen wir uns als Dienstleister auch in diesem Bereich anpassen. Wenn uns das nicht gelingt, gehen die jungen Menschen eben woanders hin.

IT-Berufe am TSBW

Fachinformatiker/-innen Fachrichtung
Anwendungsentwicklung

Fachinformatiker/-innen Fachrichtung
Systemintegration

Fachpraktiker/-innen IT-Support

IT-Systemelektroniker/-innen

IT-Systemkaufmann/-frau

Mediengestaltung digital und print

Arbeiten und Wohnen mit Assistenz

Mit unseren Einrichtungen und Mitarbeitenden im Geschäftsbereich „Arbeiten und Wohnen mit Assistenz“ ermöglichen wir Menschen mit Behinderungen die Teilhabe an der Arbeitswelt und am gesellschaftlichen Leben. Wir bieten individuelle Möglichkeiten zur beruflichen Bildung, eine große Auswahl unterschiedlicher Arbeitsplätze und ein breites Spektrum an unterstützten Wohnformen. Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung nicht oder noch nicht in der Werkstatt arbeiten können, fördern und unterstützen wir in unseren Tagesförderstätten.

In zwölf Werkstätten für Menschen mit Behinderungen bieten wir eine angemessene berufliche Bildung und Arbeitsplätze, die den individuellen Fähigkeiten der hier Beschäftigten entsprechen. Zudem haben die Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit, an sogenannten ausgelagerten Arbeitsplätzen in Betrieben zu arbeiten. Acht Werkstätten der NGD-Gruppe bieten Plätze in Tagesförderstätten für Menschen mit schwersten Behinderungen. Hier helfen digitale Assistenzsysteme schwerstmehrfachbehinderten Menschen, mit ihrer Umwelt zu kommunizieren. Aber auch in Werkstätten werden digitale Hilfsmittel eingesetzt. Zum Beispiel das digitale schwarze Brett, das mit Touch-Buttons bedient wird und Informationen über den Speiseplan, aktuelle Nachrichten in einfacher Sprache oder Aktuelles aus der Werkstatt vorliest.

Sieben Einrichtungen verfügen über Wohnformen für Menschen mit Behinderungen. Sie reichen von der ambulanten Betreuung in der eigenen Wohnung über Wohngemeinschaften bis zu Angeboten für Menschen mit schwersten Behinderungen und Pflegebedarf sowie alte Menschen mit Behinderungen.

Zum Geschäftsbereich gehören außerdem eine Therapieeinrichtung mit ergotherapeutischen, physiotherapeutischen und logopädischen Angeboten. Vier Inklusionsfirmen bieten Menschen mit Handicap sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze.

Unsere Einrichtungen im Bereich Arbeiten und Wohnen mit Assistenz



News



Projekt-14 gewinnt beim KRACH-MACH-TACH

Projekt-14 ist eine vierköpfige Band, die aus dem einrichtungsübergreifenden Musik-Workshop „musik in uns“ entstanden ist. Während der Kieler Woche 2017 gewann die Kombination aus Menschen mit und ohne Behinderungen mit ihrer mitreißenden Musik den Band-Contest beim KRACH-MACH-TACH. Das Wichtigste dabei für die Musiker: die Anerkennung durch die Wahl der Jury, der ehrliche Applaus des Publikums und die Begleitung des Konzerts durch zahlreiche Fans der Band.

Fußball-Verbund „Werkstätten Rendsburg-Eckernförde“ wird Deutscher Meister

Hier trainieren Mitarbeitende aus unterschiedlichen Werkstätten seit über 33 Jahren gemeinsam – und das mit Erfolg! Denn das Fußball-Team „Werkstätten Rendsburg-Eckernförde“ gewinnt 2017 in Duisburg-Wedau die Fußball-Meisterschaft für behinderte Menschen. Die verliehene Meisterschale zeugt vom sportlichen Erfolg und ist eine wohlverdiente Anerkennung an das Team und seinen Trainer.



Sylter Werkstatt

Sommercafé hat eröffnet

Seit Sommer 2017 gibt es ein neues Café auf Sylt. Das „Sommercafé“ hat direkt am Flughafen eröffnet und begeistert seine Gäste mit einem außergewöhnlichen Ausblick und kulinarischen Köstlichkeiten. Während der Sommermonate servieren Beschäftigte der Sylter Werkstätten hier Kaffee, selbstgebackenen Kuchen und Erfrischungen für jeden Geschmack.



Werkstätten Materialhof

café tagespost: ausgezeichnete Barrierefreiheit

Das café tagespost der Werkstätten Materialhof hat von der Stadt Rendsburg die städtische Auszeichnung zur Barrierefreiheit erhalten. Mit ihr werden Bürgerinnen und Bürger für ihr beispielhaftes Engagement zu diesem Thema gewürdigt. Im Café können frisch zubereitete Mittagessen sowie Snacks, Kaffee und Kuchen genossen werden – vieles auch in einer vegetarischen oder veganen Variante. Rendsburgs Bürgermeister Pierre Gilgenast und Stadtpräsidentin Karin Wiemer-Hinz zeigten sich stolz auf die gastronomische Einrichtung im Zentrum der Stadt und lobten insbesondere, dass das Thema Inklusion hier auch in den Köpfen angekommen sei.

Stormarner Werkstätten Bad Oldesloe

Das Nordkirchenschiff in Rendsburg

Anlässlich des 500. Reformationstags legte das Nordkirchenschiff im Juli auch im Kreishafen in Rendsburg an. Die NGD-Gruppe unterstützte das Diakonische Werk Schleswig-Holstein bei der Organisation des Events. Musikalisch begrüßt wurde der Dreimaster Artemis von „Leuchtfeuer“, der Werkstatt-Band der Stormarner Werkstätten Bad Oldesloe. Neben einer Podiumsdiskussion mit Ex-Ministerpräsident Torsten Albig und Werkstatt-Mitarbeitenden war auch die Wanderausstellung „Glücksfall Arbeit“ Teil des Programms. Für Getränke und kleine Snacks sorgten junge Auszubildende des Ausbildungsverbands Rendsburg-Eckernförde der Perspektive Bildung.



Werkstätten Rensburg · Fockbek

Müllsammler im Wackenschlamm

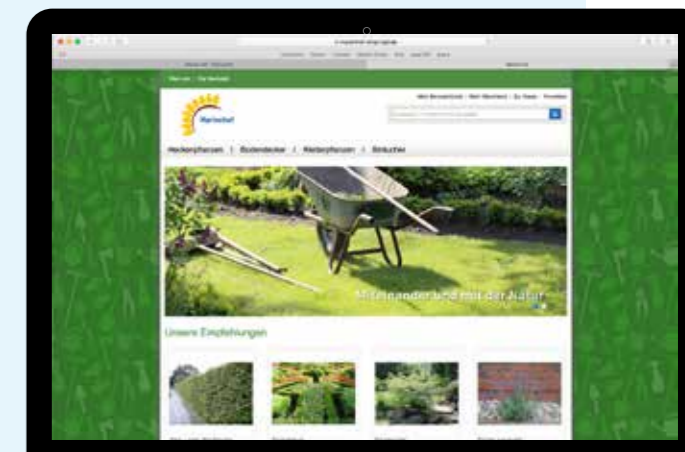
Auf dem Wacken-Festivalgelände kam in diesem Jahr niemand am Trash-Team der Werkstätten Rensburg · Fockbek vorbei: Mit ihrem „Trash Mobile“ und dem darauf angebrachten Slogan „Save the Holy Wackenland“ machten die den Festival-Besuchern das Müllentsorgen leicht und sorgten auf schlammigem Untergrund für eine saubere Veranstaltung.



Marienhof

Pflanzen jetzt auch im Online-Shop

Die Baumschule Marienhof vertreibt seit Ende des Jahres 2017 ihre Pflanzen auch über einen eigenen Online-Shop. Erworben werden können hier unter anderem verschiedene Heckenpflanzen, Bodendecker, Kletterpflanzen und Sträucher. Liebevoller Beschreibungen der Produkte machen den Shop-Besuch zum sinnlichen Vergnügen und sorgen für jede Menge Inspiration zur Verschönerung der heimischen Grünflächen.



Keine Angst vor Technik

Lernen mit Espresso: IT-Experte Björn Roggenbach und Hans-Hinrich Plähn beim Tablet-Kurs im Rendsburger café tagespost.

»
„Erst einmal will ich grundsätzlich verstehen, wie das alles funktioniert.“

Hans-Hinrich Plähn

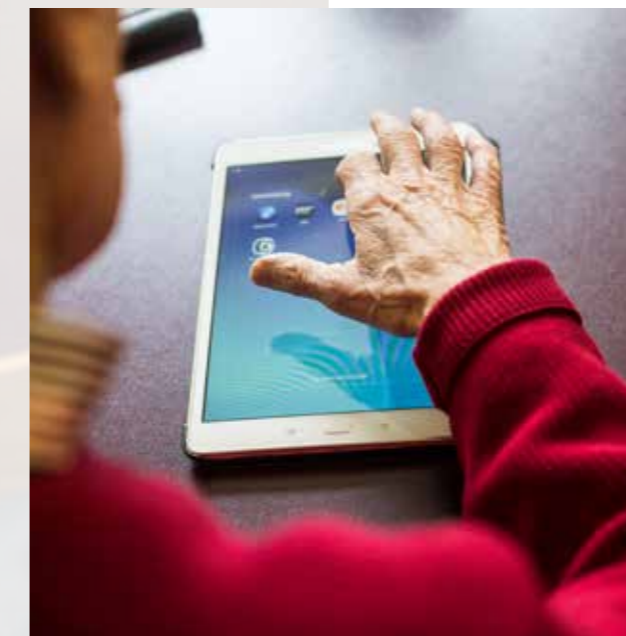
In den Werkstätten Materialhof in Rendsburg können sich Seniorinnen und Senioren von Beschäftigten der hauseigenen IT-Abteilung im Umgang mit Tablets und mit dem Internet schulen lassen. Dabei sind auf beiden Seiten verblüffende Rollenwechsel zu beobachten: Sobald sie in ihrem eigenen Tempo lernen können, werden Computer-Neulinge im fortgeschrittenen Alter zu wissbegierigen Schülerinnen und Schülern. Und Werkstatt-Beschäftigte wandeln sich von Hilfeempfängern zu gefragten Experten mit neuem Selbstvertrauen.

Zwei Männer rücken auf ihren Stühlen enger zueinander, stecken lächelnd die Köpfe zusammen und machen ein Selfie. An den benachbarten Tischen beugen sich Zweiergruppen über leuchtende Tablet-Displays. Kaffeetassen klappern leise. Man wischt und tippt mit höchster Konzentration. Zwischendurch immer wieder herzliche Lacher oder ein erschrockenes Zucken, wenn plötzlich Filme starten oder sich unerwartet digitale Fenster öffnen.

Björn Roggenbach und Hans-Hinrich Plähn werfen einen kurzen Kontrollblick auf ihr digitales Selbstportrait, legen das Tablet beiseite und widmen sich dann ihren frischen Cappuccinos. Beide haben gerade eine einstündige Tablet-Schulung für Senioren hinter sich – der 81-jährige Hans-Hinrich Plähn als Teilnehmer und der Werkstatt-Beschäftigte

Björn Roggenbach als Lehrkraft. Veranstalter dieser Schulungen sind die Werkstätten Materialhof in Rendsburg, eine Einrichtung für Menschen mit psychischem Handicap. Das Angebot entstand als Teil des Projekts „Vernetzt“, einer Kooperation des Instituts für Berufliche Aus- und Fortbildung (IBAF) und der „Aktion Mensch“ zum Thema digitale Inklusion. Als Lehrkräfte sind Beschäftigte mit Handicap der „Materialhof IT“ (M.IT) im Einsatz – wie Björn Roggenbach. Der 44-Jährige ist seit Beginn des Projekts dabei. Zu seinen Aufgaben in der M.IT zählt die Instandsetzung von Notebooks und auch mit Tablets kennt er sich so gut aus, dass er sein Wissen jetzt weitergeben möchte.

Viele der teilnehmenden Senioren absolvieren zum ersten Mal einen solchen Kurs. „Dafür



bringen erstaunlich viele schon ihr eigenes Tablet mit“, sagt Björn Roggenbach. Das wurde häufig schlicht aus dem Wunsch heraus gekauft, so ein Stück moderne Technik zu besitzen. Die Erkenntnis, dass man damit überhaupt nicht umgehen kann, setzt erst später ein. „Wir hören immer wieder, dass sich ältere Menschen dann nicht trauen, ihre Kinder oder Enkel zu fragen“, berichtet Björn Roggenbach. „Einfach aus Angst, ihnen mit ihrer Unwissenheit auf die Nerven zu gehen.“ Wenn sie dann die Tablet-Schulungen der M.IT besuchen, sind sie meist ganz begeistert. Denn hier erwartet sie kein Frontalunterricht voller Fachchinesisch, in großen Gruppen und im Schnelldurchlauf, sondern entspanntes Lernen, bei dem ein Schulungsteilnehmer ganz individuell von einem Beschäftigten der M.IT betreut wird.

Das Ergebnis ist eine klassische Win-win-Situation: Die digitalen Novizen im fortgeschrittenen Alter können in ihrem ganz persönlichen Tempo lernen und „ihrem“ Computerspezialisten jederzeit konkrete Fragen stellen. Die Schulenden erfahren Bestätigung, freuen sich über die positive Resonanz und wachsen spürbar an der neuen Aufgabe. „In den Köpfen findet ein Rollenwechsel statt“, sagt Dennis Krabbenhöft, Leiter der M.IT und Initiator des Angebots. „Aus Menschen, die häufig auf Hilfe angewiesen sind, werden Lehrer, die jetzt

selbst helfen, ihr Wissen mit Freude weitergeben und dafür Anerkennung erfahren.“

Diese Freude steht auch Björn Roggenbach ins Gesicht geschrieben. Je länger er erzählt, desto breiter wird sein Lächeln und desto ausladender werden seine Gesten. „Mit Computern kenne ich mich aus“, sagt er selbstbewusst. „Und auch das Erklären liegt mir. Ich habe schon meiner Oma dabei geholfen, mit digitalen Endgeräten umzugehen und sich im Internet zurechtzufinden.“ Und genau



»
„Aus Menschen, die häufig auf Hilfe angewiesen sind, werden Lehrer, die jetzt selbst helfen, ihr Wissen mit Freude weitergeben und dafür Anerkennung erfahren.“

Dennis Krabbenhöft, Leiter M.IT



das tut er jetzt auch für die Seniorinnen und Senioren, die die Tablet-Schulungen des M.IT besuchen. Die finden übrigens ganz nach Bedarf entweder extern statt, wie zum Beispiel in Seniorenwohnheimen, oder eben werkstattintern im café tagespost.

Das café tagespost gehört zu den Werkstätten Materialhof und ist in den liebevoll renovierten Räumen der ehemaligen Rendsburger Tageszeitung „Tagespost“ zu Hause. Außen Backsteingotik, innen frühlingsgrüne Wände und die Kombination von klaren modernen Linien und Elementen mit historischem Flair. Über dem Tresen öffnen sich die weißen Deckenelemente zu einer geschwungenen Galerie, die dem Raum zusätzliche Weite verleiht. Hier kann man sich in Ruhe konzentrieren, die Atmosphäre ist entspannt und leckeren Kuchen gibt's auch.

„Schön hier“, findet auch Hans-Hinrich Plähn. Für ihn war es heute die erste Schulung dieser Art. Den Entschluss zur Teilnahme hat er in Frankreich gefasst: „Wir waren mit unserem Kegelclub in Straßburg unterwegs“, erinnert er sich. „Alle hatten ein Smartphone dabei – bis auf mich. Das war der Auslöser, dass ich mich in der digitalen Welt besser zurechtzufinden wollte.“ Noch sind seine Lernziele bescheiden: „Erst einmal will ich grundsätzlich verstehen, wie das alles funktioniert“, lächelt er etwas

verlegen. Und wie hat ihm seine erste Stunde gefallen? „Super!“, kommt es wie aus der Pistole geschossen. Besonders angenehm sei die lockere Stimmung gewesen. „Herr Roggenbach hat mir alles sehr ruhig und gut erklärt. Alles ganz entspannt. Deshalb war es auch überhaupt nicht unangenehm, Fragen zu stellen“, ergänzt der 81-Jährige. „Insgesamt sind Kenntnisstände und Anforderungsprofile der Teilnehmenden sehr unterschiedlich“, sagt M.IT-Leiter Dennis Krabbenhöft. Während sich einige fragen, wie so ein Tablet überhaupt eingeschaltet wird oder was eigentlich eine App ist, skypen oder facetimes andere schon ganz routiniert mit den Enkeln in Übersee und wollen lediglich mehr zu ganz konkreten Details erfahren – zum Beispiel zu den Einstellungen ihrer Privatsphäre. Um auf diese inhaltliche Bandbreite vorbereitet zu sein, wurden die Beschäftigten der M.IT zunächst selbst geschult – zu den technischen Grundlagen, zu den Methoden der Wissensvermittlung und zu den besonderen Interessengebieten der Seniorinnen und Senioren, was den Umgang mit dem Internet angeht. Die Top-drei-Themen: Arzneibesorgung, Mobilitätsangebote und Kommunikationsmöglichkeiten mit Kindern und Enkeln.

„Bei diesen internen Schulungen wollten wir erst einmal herausfinden, wer überhaupt Lust auf so ein Projekt hat und dazu auch die

nötigen Fähigkeiten mitbringt“, erinnert sich Dennis Krabbenhöft. Insgesamt waren die Reaktionen überwiegend positiv. Um Schulungen anbieten zu können, bei denen zuverlässig fünf bis acht Beschäftigte zur Verfügung stehen, brauchte der M.IT-Leiter einen Pool von zwölf Beschäftigten. Da die Zusammenarbeit mit Menschen mit psychischem Handicap nicht immer zuverlässig plan- und kalkulierbar ist, war ein größerer personeller Puffer notwendig. „Krankheit, mentale Krisen oder auch einfach mal eine schlechte Tagesform – das alles kann passieren“, sagt Dennis Krabbenhöft. „Das dann auch zuzulassen und dem Einzelnen diese Freiheit zuzugestehen, ist ein wesentlicher Aspekt unserer Arbeit. Denn mit Druck erreichen Sie hier gar nichts.“

In der Materialhof IT arbeiten rund 30 Menschen mit psychischem Handicap, die von drei Fachkräften für Arbeits- und Berufsförderung angeleitet und gefördert werden. So individuell wie die Schwere der Beeinträchtigungen sind auch ihre Tätigkeiten. „Unsere Vielseitigkeit ist eine unserer großen Stärken“, sagt Dennis Krabbenhöft. „Wir sind quasi eine kleine Firma, die sich auch an der Nachfrage am Markt orientieren muss.“ Und für den hat die M.IT einiges zu bieten. „Nehmen wir nur mal unseren Einkauf“, sagt der Leiter. „Wir sind verantwortlich für den gesamten IT-Einkauf der NGD-Gruppe.“ Dazu



gehören Laptops, Desktop-Rechner oder Drucker ebenso wie Server und Einzelkomponenten. Dabei übernehmen die Beschäftigten die Kommunikation mit den Zulieferfirmen, vergleichen die Einkaufspreise und erstellen eine Kalkulation. Ganz so, wie es sich für ein konkurrenzfähiges IT-Unternehmen gehört.

Ursprünglich bestand das Kerngeschäft der Materialhof IT, die bis Anfang 2016 noch Remarketing-Nord hieß, aus dem zertifizierten Löschen von Daten auf alten Rechnern und dem anschließenden Verkauf der aufbereiteten Geräte. Daraus hat sich bis heute unter anderem ein Tätigkeitsbereich

Monika Bauer schult eine interessierte Seniorin.

entwickelt, in dem individuelle PCs aus einzelnen Komponenten zusammengebaut werden. „Wir kaufen die nötigen Einzelteile ein, montieren die Rechner in der benötigten Konfiguration und beliefern hauptsächlich die zentrale IT der NGD-Gruppe oder auch kleinere Unternehmen und private Nutzer“, sagt Dennis Krabbenhöft. Darüber hinaus lassen Banken, Werften und Mobilfunkanbieter hier nach wie vor Datenträger mit sensiblen Daten sicher löschen und entsorgen. Die verbleibenden Geräte werden dann repariert, aufgerüstet und über Internetplattformen verkauft. Parallel dazu entwickeln sich bei

der M.IT eigentlich laufend neue Geschäftszweige. „Wir wollen immer aktiv und kreativ bleiben“, sagt Dennis Krabbenhöft. „Denn es geht ja nicht darum, was die Digitalisierung mit uns macht. Es geht darum, was wir aus der Digitalisierung machen.“ Und da setzt der M.IT-Leiter auf Vielfalt: Zum Beispiel pflegen die Beschäftigten Social Media Accounts, produzieren Imagefilme und Reportagen, es gibt Illustratoren und Linux-Experten. Darüber hinaus haben einige Beschäftigte gerade damit begonnen, die Allzweck-Programmiersprache C# zu lernen. „Wir versuchen immer, die Interessen und Kompetenzen unserer

Beschäftigten zu nutzen, um die Bandbreite unseres Angebots zu erweitern“, sagt Dennis Krabbenhöft. Das ist keine kleine Herausforderung. Denn die Arbeit mit Beschäftigten mit psychischen Handicaps ist immer auch ein Spagat: Einerseits geben stabile Strukturen und routinierte Abläufe Halt und sind deshalb besonders wichtig, andererseits wollen die meisten am Puls der technologischen Entwicklung sein und möglichst viel Neues ausprobieren.

„Im Grunde geht es uns darum, möglichst attraktive Arbeitsplätze und gute Fördermöglichkeiten anzubieten“, betont Dennis Krabbenhöft. Die Kunst dabei: Das individuelle Potenzial jedes Einzelnen zu erkennen und dann für sie oder ihn den richtigen Platz zu finden. „Dabei gibt es natürlich Erfolgsgeschichten, bei denen wir Menschen in den ersten Arbeitsmarkt vermitteln konnten“, sagt der M.IT-Leiter.



»
**„Bleiben Sie dran.
 Und nur keine Angst
 vor der Technik.“**

Björn Roggenbach

„Doch am wichtigsten ist uns der Mensch, denn je nach Krankheitsbild kann es auch darum gehen, ein Fortschreiten der Krankheit zu verhindern. Bei uns arbeiten Beschäftigte, die hatten seit fünf Jahren keinen Rückfall“, sagt Dennis Krabbenhöft, „und das ist ein gigantischer Erfolg.“

Dass Angebote wie die Tablet-Schulungen für Senioren positiv zur persönlichen Entwicklung der Beschäftigten beitragen, liegt auf der Hand. Deshalb soll das Projekt auch in Zukunft fortgesetzt werden – unabhängig davon, dass die Finanzierung von IBAF und Aktion Mensch mittlerweile ausgelaufen ist. „Wir arbeiten gerade an einem konkreten Modell, mit dem wir dieses Angebot selbst tragen können“, sagt Dennis Krabbenhöft. „Schließlich liegt es in unserer Verantwortung, die Möglichkeiten der Digitalisierung optimal im Sinne der Menschen einzusetzen.“

Das ist in diesem Fall nicht nur in Bezug auf die Werkstatt-Beschäftigten gelungen, sondern auch in Bezug auf die Seniorinnen und Senioren, denen das Angebot einen neuen Zugang zur digitalen Welt ermöglicht. Hans-Hinrich Plähn demonstriert jedenfalls nicht ohne Stolz noch ein paar Funktionen des Tablets und macht mit Björn Roggenbach gut gelaunt ein letztes Selfie. Der nickt anerkennend, schüttelt seinem Schüler zum Abschied die Hand und gibt ihm zwei persönliche Tipps mit auf den Heimweg: „Bleiben Sie dran. Und nur keine Angst vor der Technik.“

„Werkstätten sind ein Spiegel der Gesellschaft.“

Norbert Eggers ist langjähriger Einrichtungsleiter der Werkstätten Materialhof in Rendsburg. Der studierte Sozialpädagoge und Betriebswirt der Sozialwirtschaft hat eine technisch-handwerkliche Grundausbildung. Ein Gespräch über die positiven Seiten der Digitalisierung und warum trotz aller Computer irgendwann auch mal jemand eine Schaufel in die Hand nehmen muss.

Herr Eggers, inwiefern spielt Digitalisierung in Ihrer Einrichtung eine Rolle?

Das ist ein absolutes Top-Thema, das unsere Arbeit in allen Bereichen berührt. Das gilt aber nicht nur für meine Einrichtung, sondern für die gesamte NGD-Gruppe. Aktuell laufen zum Beispiel die Vorbereitungen für die Einführung einer gruppenweiten Sozialsoftware. Ist die erfolgreich abgeschlossen, wird sich das positiv auf sämtliche Prozesse auswirken.

Sind Ihre Mitarbeitenden auch so optimistisch?

Ja, ich erlebe jeden Tag, dass die technische Weiterentwicklung in erster Linie als eine Erleichterung unserer Arbeit wahrgenommen wird – wenn beispielsweise Dokumentationen in Zukunft nicht mehr per Hand von einem Programm in ein anderes übertragen werden müssen.

Wie stehen Ihre Beschäftigten digitalen Themen gegenüber?

Wir beobachten, dass viele Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen eine besonders hohe Affinität zu digitalen Themen verspüren. Diese Erkenntnis haben wir allerdings nicht exklusiv. Das erleben auch andere Werkstätten.

IT-Berufe sind bei Ihnen also beliebter?

Das kann man so sagen. Wir sind zwar mit mehr als 20 unterschiedlichen Berufsangeboten sehr breit aufgestellt, Fakt ist aber auch: Arbeitsplätze in handwerklich orientierten Berufen sind aktuell schwieriger zu besetzen als beispielsweise im IT-Bereich.

Woran liegt das?

Ich glaube, das ist kein Werkstatt-typisches Phänomen. Werkstätten sind ein Spiegel der Gesellschaft und damit auch der Arbeitswelt. Vielen Menschen erscheint ein Arbeitsplatz am Schreibtisch eben attraktiver als zum Beispiel

in einer Gärtnerei, wo man bei Wind und Wetter körperliche Arbeit erledigen muss.

Wirkt sich diese Erkenntnis auf Ihr Arbeitsangebot aus?

Wenn Sie damit meinen, dass wir unser Angebot an digital geprägten Berufen ausweiten und gleichzeitig das Angebot an handwerklichen Berufen einschränken, dann ist das nicht der Fall.

Warum nicht?

Weil wir die Vielfalt unseres Angebots bewahren wollen. Ich sehe unsere Aufgabe eher darin, die handwerklichen Berufe attraktiver zu machen. Wenn wir dabei die Digitalisierung einbeziehen können: umso besser.

Haben sich bereits Berufe in diese Richtung verändert?

Spontan fällt mir da die Gravur ein. Dort wurden früher Graviermaschinen verwendet, die mit der Hand bedient wurden. Das läuft heute alles über hochpräzise CRC-Maschinen. Auch im Tischlereibereich wird ein Großteil der Maschinen digital gesteuert. Trotzdem hat die Digitalisierung auch ihre Grenzen.

Wie meinen Sie das?

In bestimmten Arbeitsbereichen kann ich digitale Prozesse nur bis zu einem gewissen Maß integrieren. Bleiben wir mal bei der Gärtnerei. Ich kann dort natürlich das Bestell- und Abrechnungswesen digitalisieren, aber irgendwann muss jemand eine Schaufel in die Hand nehmen, ein Loch graben und die Pflanzen in die Erde setzen.



Werkstätten Materialhof

Die Werkstätten Materialhof und ihre Betriebsstätte Kompass '98 bieten rund 350 Menschen mit psychischen Einschränkungen in Rendsburg und Eckernförde berufliche Bildung und Arbeit.

www.materialhof.de



Theo* lebt als vielfach ausgezeichnete Sportskanone in einer familienanalogen Wohngruppe der DASi Berlin gGmbH.

Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten und Sozialpsychiatrie

Unser Geschäftsbereich „Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten und Sozialpsychiatrie“ unterstützt mit seinen Einrichtungen und Mitarbeitenden im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe Familien und deren Angehörige und im Rahmen der Sozialpsychiatrie Erwachsene mit einer psychischen Erkrankung.

Alle Angebote zeichnet aus, dass sie sozialräumlich arbeiten und auf die individuellen Lebenslagen und Unterstützungsbedarfe der Menschen zugeschnitten sind. Gemeinsam mit den Betreuten entwickeln wir Perspektiven und setzen an den vorhandenen Stärken, Ressourcen und aktuellen Möglichkeiten an. Grundlage unserer Arbeit sind die Bestimmungen des Sozialgesetzbuches SGB VIII und SGB XII.

Die Heilpädagogische Integrationseinrichtung KiTa Nortorf bietet Plätze im Krippen- und Elementarbereich sowie ambulante Hilfen und teilstationäre Maßnahmen für Kinder mit und ohne Behinderungen. In der KiTa Sonnenschein in Kisdorf und im Montessori-Kinderhaus mit der Waldgruppe in Kattendorf werden Kinder vom Krippen- bis ins Vorschulalter durch individuelle Bildung, Erziehung und Entwicklung gefördert.

Der Schwerpunkt der DASi Berlin gGmbH liegt in der Kinder- und Jugendhilfe. Bei der täglichen Arbeit gewinnen das Thema Digitalisierung und die damit verbundenen Nutzungsgewohnheiten und Risiken zunehmend an Bedeutung. Unter anderem informieren, begleiten und unterstützen die pädagogischen Fachkräfte der DASi Berlin Kinder und Jugendliche bei der Entwicklung eines verantwortungsvollen Umgangs mit digitalen und sozialen Medien. Zu den Angeboten der DASi Berlin zählen außerdem Kindertagesstätten und im Rahmen der Eingliederungshilfe Hilfen für Erwachsene mit geistigen und seelischen Beeinträchtigungen.

Die Iuvo gGmbH arbeitet sozialräumlich im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, der Heilziehungs- und Suchthilfe. Zu den Arbeitsfeldern der Iuvo gGmbH zählt insbesondere die Inobhutnahme und Betreuung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen.

Ein breites Spektrum an Hilfemöglichkeiten im ambulanten, teilstationären wie stationären Bereich bietet das JugendhilfeNetzwerk Nord-Ost: Im Rahmen des SGB VIII wird gemeinsam für die Familien individuell zugeschnittene wirksame Hilfe entwickelt und z. B. in Tagesgruppen, Jugendwohngruppen oder durch sozialpädagogische Familienhilfe umgesetzt.

Zum JugendhilfeNetzwerk Süd-West gehören die Heilpädagogischen Kinderheime in Stipsdorf und Bad Bramstedt. Die Einrichtungen mit ihren stationären Plätzen entwickeln ressourcen- und lebensweltorientierte Perspektiven gemeinsam mit den Kindern, Jugendlichen und ihren Familien.

Im Rahmen der Eingliederungshilfe bieten die Tide und die SPI – Sozialpsychiatrische Initiativen – ambulante Betreuung, teilstationäre Wohngemeinschaften und vollstationäre Wohngruppen für Menschen mit psychischen Erkrankungen an und gewährleisten qualifizierte Unterstützung und Begleitung.

Direkt an der Nordsee liegt das Evangelische Jugenderdholungsdorf St. Peter-Ording. In elf Häusern mit 490 Plätzen für Kinder und Jugendliche bietet es ideale Bedingungen für Familienurlaube, Klassenfahrten und Gruppenfreizeiten.

Unsere Einrichtungen im Bereich Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten und Sozialpsychiatrie



News

Sozialpsychiatrische Initiativen

Umstrukturierung der Einrichtungen

Im Zuge eines langen Organisationsprozesses mit vielen Gesprächen und strukturellen sowie organisatorischen Planungen sind die Sozialpsychiatrischen Initiativen drei anderen Einrichtungen der NGD-Gruppe zugeordnet worden: Die Kieler Angebote werden zukünftig der Tide Sozialpsychiatrie, die Segeberger Angebote der Iuvo gGmbH und die Steinburger Angebote den Glückstädter Werkstätten zugeordnet. Im Fokus der Umstrukturierung stand der Erhalt der Betreuungs- und Arbeitsplätze.

Iuvo gGmbH

Iuvo gGmbH sportlich unterwegs in Schleswig-Holstein

Hier wird nicht still gegessen. Kaum waren die 95,5 km Staffellauf beim „Lauf zwischen den Meeren“ geschafft, hieß es: Rein in die Drachenboote und die Trommeln stimmen. Zuschauerinnen und Zuschauer der Friedrichstädter Festtage waren beeindruckt vom Elan der Iuvo-Wikinger. Motiviert und voller Vorfreude auf die nächsten sportlichen Events wird bereits weiter trainiert.



Evangelisches Jugenderdholungsdorf

St. Peter-Ording

Neuer Partner des Nationalparks Wattenmeer

Das Evangelische Jugenderdholungsdorf St. Peter-Ording ist als Partner des Nationalparks Wattenmeer geprüft und erfolgreich zertifiziert worden. Die Partner stehen für Qualität, gelebte Regionalität und Umweltbewusstsein und fördern den Nationalpark Schleswig-Holsteinisches Wattenmeer mit ihrem Engagement für eine nachhaltige touristische Entwicklung der Region. Damit ist die Einrichtung nun Ansprechpartner für die Urlaubsgäste und kann die Begeisterung und das Wissen über den Nationalpark, das Weltnaturerbe Wattenmeer und die Biosphäre Halligen weitergeben.



JugendhilfeNetzwerk Nord-Ost

Evangelische Jugendhilfe wird 50

Ein halbes Jahrhundert Evangelische Jugendhilfe in Rendsburg: Was einst klein anfang, ist mittlerweile aus der Stadt nicht mehr wegzudenken. Diese Einrichtung der NGD-Gruppe sorgt für professionelle Unterstützung für Kinder, Jugendliche und ihre Familien. Zum 50-jährigen Jubiläum wurde das jährliche Sommerfest etwas größer gefeiert. Das bunte Rahmenprogramm inklusive Spaßveranstaltungen und Verlosung zog viele Mitarbeitende an.

Kinder- und Jugendhilfe

Interne Fachtagung „Immer schwieriger?!“

Ende des Jahres 2017 trafen sich rund 60 Mitarbeitende aus allen Einrichtungen des Geschäftsbereichs der Kinder- und Jugendhilfe zur internen Fachtagung mit dem Thema „Immer schwieriger?!“. Das Programm bezog sich auf das Werteverständnis in der sozialen Arbeit und auf die Wirkung auf Mitarbeitende, insbesondere im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. Hauptreferent war Prof. Dr. Ziegler von der Universität Bielefeld. Alles in allem eine gelungene Veranstaltung, die für intensiven Austausch gesorgt hat und zahlreiche neue Impulse setzen konnte.



Tide Sozialpsychiatrie

Alles neu in der Baustraße 19

Die Wohngruppe der Baustraße 19 in Rendsburg darf sich freuen: Die Umbau- und Renovierungsarbeiten sind dem Zeit- und Budgetplan entsprechend abgeschlossen worden. Die Zimmer und Wohnräume erstrahlen nun in neuem und ansprechendem Glanz. Menschen mit psychischen Erkrankungen finden hier ein Zuhause, in dem sie sich auch tatsächlich heimisch und angekommen fühlen können.

Mutterersatz für elf Kinder: Sylvia Wolf arbeitet seit 24 Jahren als Erzieherin in einer familienanalogen Wohngruppe.

(Fast) Wie eine ganz normale Familie



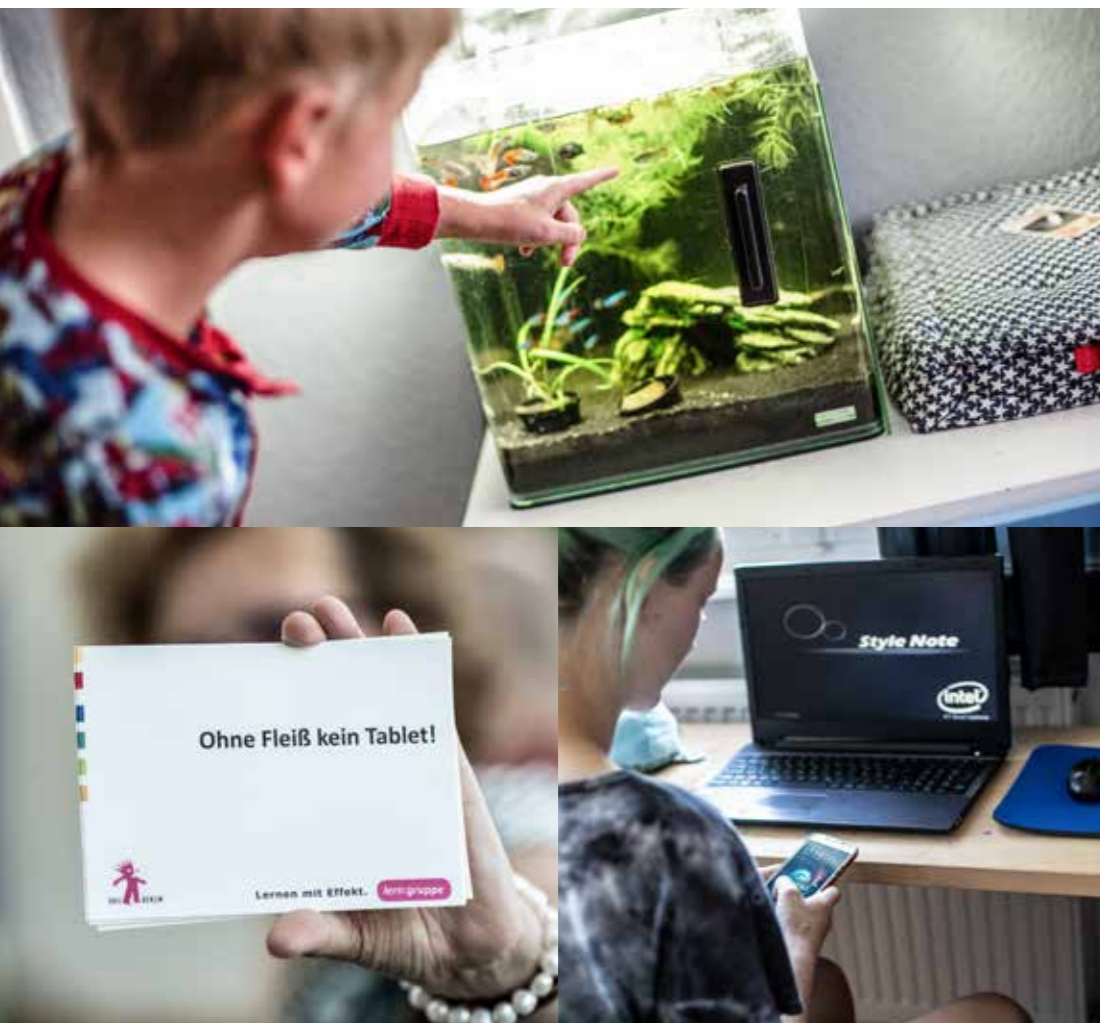
„Wir leben hier den Alltag einer ganz normalen Familie.“

Sylvia Wolf, Erzieherin

In den Familienwohngruppen der Diakonischen Arbeitsgemeinschaft Sozialpädagogischer Initiativen DASI Berlin GmbH finden junge Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht in ihren ursprünglichen Familien leben können, ein Zuhause und im besten Fall ihren Weg ins Leben. Sie leben mit sozialpädagogisch ausgebildeten Betreuerinnen und Betreuern unter einem Dach und erhalten vielfältige Unterstützung auf ihrem Weg vorbei an den Tücken des Alltags. Ein Hausbesuch.

Ein heißer Nachmittag in Berlin. Gepflegte Altbaufassaden in hellem Grau und dezenten Gelbtönen verströmen gutbürgerlichen Charme. Ab und zu lässt eine sanfte Brise die üppigen Baumkronen leise rauschen. Es ist auffallend ruhig. Auf der Straße schlenkert ein Gassigänger mit Beagle an der Leine und auf dem Spielplatz gegenüber sitzt eine Frau mit Kinderwagen. Im Treppenhaus von Nummer eins wird es schon lebhafter: Zwei Jungs mit Skateboards unter den Armen hüpfen lauthals lachend auf den knarrenden Holzstufen in Richtung Erdgeschoss. Im zweiten Stock öffnet Betreuerin Sylvia Wolf mit einladendem Lächeln die Tür zu einer Familienwohngruppe der DASI Berlin.

In 14 solcher Wohngruppen finden rund 70 Kinder und Jugendliche bei der DASI Berlin ein kurz- oder langfristiges Zuhause und werden von pädagogischen Fachkräften betreut und begleitet. „Wir leben hier den Alltag einer ganz normalen Familie“, sagt Sylvia Wolf und streicht sich lächelnd die roten Haare aus der Stirn. Als so genannte innewohnende Erzieherin hat sie in der Wohnung ihren eigenen privaten Bereich und lebt mit ihren Schützlingen rund um die Uhr zusammen. Unterstützt wird sie dabei von einer Haushaltshilfe und zwei zukommenden Erzieherinnen, die sich tagsüber in der Wohngruppe aufhalten.



„Ich bin die strenge Mutti, die alles sieht“, lacht Sylvia Wolf, „das ist meine Rolle.“ Bei einer Belegung von aktuell elf Kindern und Jugendlichen im Alter von drei bis 19 Jahren hat sie damit jede Menge zu tun. „Diese Besetzung ist allerdings ein Ausnahmefall, weil wir uns gerade in einer Übergangsphase befinden“, erklärt sie. Während einige Jugendliche die Gruppe in ein paar Wochen verlassen werden, sind ihre Nachfolgerinnen und Nachfolger schon da. Ist diese Phase der Überschneidung vorüber, muss Sylvia Wolf nur noch acht Familienmitglieder in beiden Gruppen im Auge behalten. Gestresst wirkt sie auch jetzt nicht, obwohl gefühlt alle drei Sekunden wahlweise jemand etwas sucht, ihr etwas zeigen möchte oder ein anderes total dringendes Problem hat. „Ich mache das jetzt seit 24 Jahren“, lacht sie. „Und ich find’s richtig gut.“

Die Altbauwohnung in einem gediegenen Mehrfamilienhaus wirkt großzügig, klar strukturiert und aufgeräumt und ist mit Geschmack und Liebe zum Detail eingerichtet: helle Dielenböden und hohe Decken, abwechselnd Weiß und kräftige Farben an den Wänden, moderne Möbel im schwedischen Stil, großflächige Bilder und viele kleine Hingucker – vom weißen Hirschkopf über

der Küchentür bis zur Libellen-Lichterkette im Bad. Gemeinsam mit Sylvia Wolf bilden die 14-jährige Verena* und der fast 9-jährige Theo* das Empfangskomitee. Theo ist heute im einteiligen Spiderman-Schlafanzug unterwegs und holt zur Begrüßung mal eben eine beachtliche Kollektion von Sport-Pokalen und Medaillen aus seinem Zimmer. Während er die stolz präsentiert, moderiert Verena schon einen Teil des Besuchs wie eine professionelle Reiseführerin durch den hinteren Teil der Wohnung.

„So, jetzt geh mal wieder zu deinem Buch“, sagt Sylvia Wolf schließlich, nachdem Theos Trophäen von allen Anwesenden ausgiebig bestaunt wurden, „dann können wir uns in Ruhe unterhalten.“ Spiderman nimmt das murrend hin und begibt sich ins benachbarte Wohnzimmer, während wir im Esszimmer an einem wuchtigen Holztisch Platz nehmen, auf dem neben Glaskaraffen mit Wasser und Eistee auch selbst gebackene Muffins und Brownies warten. „Das ist das Herzstück der Wohnung“, sagt die Pädagogin. „Hier essen wir alle gemeinsam, reden über den Tag und diskutieren miteinander, wenn es etwas zu besprechen gibt.“ Dabei wird die konstruktive Auseinandersetzung von den hier lebenden Kindern und Jugendlichen bewusst gefördert.



»
„Als ich hier neu war und das Telefon abgeben musste, war das echt hart.“

Verena

„Sich auch mal über ein Thema zu streiten – das gehört nun mal dazu und das muss man lernen, wenn man seine Interessen durchsetzen will“, sagt Sylvia Wolf.

Wie generell in der Familienwohngruppe, gelten auch am Esstisch klare Regeln. Zum Beispiel: kein Smartphone. Das stößt nicht bei jedem sofort auf Verständnis und ist für viele Neuankömmlinge ein Schock – wie anfangs auch für Verena. Sie lacht viel, ist auch im Sitzen immer in Bewegung und redet gerne, viel und schnell. „Bei meinen Eltern

hatte ich das Smartphone 24/7“, sagt sie. Ihre Augen werden groß bei der Erinnerung an diese Zeit und ihre Hände gestikulieren wild. Emotionales Thema. „Als ich hier neu war und das Telefon abgeben musste, war das echt hart“, erinnert sie sich. „Es hat ein bisschen gedauert, aber jetzt habe ich gelernt: Man kann auch ohne Telefon leben.“ Nach einer kurzen Pause fügt sie nicht ganz ernst und unter dem Gelächter ihrer Mitbewohnerinnen hinzu: „Aber manchmal tut es noch ein bisschen weh.“ Ganz ernsthaft sind sich aber alle einig: „Hier gibt es Regeln und an

die muss man sich eben gewöhnen“, sagt die 17-jährige Stefanie. „Das ist nicht immer toll, aber eigentlich genau richtig so.“ Sie will im nächsten Jahr Abitur machen und lebt zusammen mit der 18-jährigen Sandra und 19-jährigen Clara in der Verselbständigungswohnung ein Stockwerk höher. Hier wohnen junge Frauen ab 16 Jahre, um sich langsam von der Rund-um-die-Uhr-Betreuung zu emanzipieren, selbständiger zu werden und das eigene Leben mehr und mehr in die Hand zu nehmen. Während Sylvia Wolf mit ihren Kolleginnen und Kollegen für die Jüngeren unten den Haushalt managt und die Rolle einer Mutter auf Zeit einnimmt, wird oben selbst eingekauft, gekocht und geputzt.

Kontrolliert wird das Ganze natürlich trotzdem. „Die jungen Frauen sollen zwar selbständiger werden, aber sie leben nach wie vor innerhalb eines geschützten Rahmens und werden von uns weiterhin begleitet und unterstützt“, sagt die Pädagogin. Dazu gehören auch gemeinsame Aktivitäten: „Wir gehen zum Beispiel ins Theater, wir schauen uns Filme an, machen Gesellschaftsspiele und fahren auch zusammen in den Urlaub“, sagt Sylvia Wolf. Alles so ähnlich wie in einer ganz normalen Familie also. Das nächste Mal geht es nach Dänemark. „Apropos. Da kann

ich hier gleich mal eine Ansage machen“, fällt Sylvia Wolf ein. „Während unseres Dänemark-Urlaubs wird es keine Handys geben. Für niemanden.“ Drei Sekunden lang könnte man im Esszimmer eine Fliege atmen hören. Dann entspannen sich die Gesichter langsam wieder. „Erst gibt es manchmal ein großes Trara, aber letztendlich finden es doch alle gut, dass wir Zeit füreinander haben und etwas gemeinsam machen – und dass nicht jeder allein am Handy hängt“, sagt Sylvia Wolf und die jungen Frauen am Tisch nicken dazu. „Finde ich auch“, ruft Spiderman aus dem Wohnzimmer und man hört leise seine Medaillen klimpern.

Das Bewusstsein für den Umgang mit digitalen Medien hat sich bei den Mädchen und jungen Frauen spätestens seit ihrem Einzug in die Familienwohngruppe grundsätzlich gewandelt: „Erst konnte ich selbst nicht ohne, aber jetzt nervt es total, dass in der Schule alle ständig an ihren Telefonen hängen“, sagt Verena. Wegen ein paar unerfreulicher Vorfälle durfte sie ihr Handy einige Zeit lang nur am Wochenende nutzen. „Die meisten meiner Freundinnen hätten das gar nicht ausgehalten“, sagt sie mit hörbarem Stolz. Mittlerweile kann sie ihr Telefon auch wieder in der Woche nutzen. „Sobald ich alles andere

erledigt habe“, betont sie mit erhobenem Zeigefinger. Erst Schule, dann Mittagessen, dann Hausaufgaben, dann Jobs im Haushalt – und erst dann Telefon.

Aber warum ist das Telefon überhaupt so eine wichtige Ressource, deren Verfügbarkeit man ständig managen und reglementieren muss? „Die Welt da draußen nutzt das Handy als direkte Verbindung zu Kindern und Jugendlichen, die sowieso schon genug Probleme haben“, sagt DASI-Geschäftsführer Markus Jung, „vorbei an Mitbewohnern und Betreuenden.“ Über diesen Weg belasten zum Beispiel überforderte Eltern ihr Kind zusätzlich mit familiären oder persönlichen Problemen. Oder zweifelhafte Freunde melden sich mitten in der Nacht, weil sie ganz dringend Geld brauchen. Weil das Telefon für die jungen Menschen in der Familienwohngruppe viel mehr ist als nur eine simple Ablenkung, wird dieser Kommunikationskanal in bestimmten Fällen eben eingeschränkt.

Dazu beobachten Sylvia Wolf und die anderen Betreuenden sehr genau, wie die Kinder und Jugendlichen mit ihren kommunikativen Freiheiten umgehen. „Wir haben immer ein Auge darauf, was funktioniert und was nicht“, sagt Sylvia Wolf. „Und wenn es Probleme gibt, dann justieren wir nach.“ Um beim Thema Telefon zu bleiben: Auch für die jungen Frauen in der Verselbständigungswohnung ist

es tabu, mitten in der Nacht zu telefonieren oder online zu sein. Das technische Know-how, um entsprechende Sicherheitseinstellungen vorzunehmen und den Datenverkehr nachvollziehen zu können, ist vorhanden. „Das kann alles meine Tochter Leonie, die bei uns als zugehende Erzieherin arbeitet“, sagt Sylvia Wolf. „Von der kann ich noch viel lernen, was das angeht.“

Wenn Kinder und Jugendliche neu in die Wohngruppe kommen, ist ihr Umgang mit digitalen Medien und speziell mit dem Smartphone natürlich von ihrem bisherigen Umfeld geprägt. „Die Kinder erleben, wie ihre Eltern mit digitalen Medien umgehen, und sehen das dann natürlich erst einmal als Normalität“, sagt Markus Jung. Deshalb reden die Erziehenden mit den Kindern und Jugendlichen der Wohngruppe häufig über Möglichkeiten und Prioritäten im Zusammenhang mit den digitalen Medien, informieren über potenzielle Risiken und Gefahren und legen Regeln fest – ganz individuell strenger oder lockerer. Nicht nur bei Clara scheint dieser Weg zu einem selbstbewussten und reifen Umgang mit dem Thema geführt zu haben. „Die Bilder erscheinen auch im Internet? Nein, dann möchte ich nicht fotografiert werden.“

Komplett entziehen kann man sich der digitalen Entwicklung aber natürlich nicht – zum Beispiel in der Schule. „Ab der siebten Klasse

sind die Kinder aufgefordert, an Klassenchatteilzunehmen“, sagt Sylvia Wolf. An ruhigeren Tagen sind dort über den jeweiligen Messenger-Dienst 600 bis 700 Nachrichten pro Tag zu lesen, in der Spitze auch schon mal bis zu 1.400. „Das meiste davon ist Quatsch“, bringt es Verena auf den Punkt. Kettenbriefe, Lästereien und gegenseitige Beschimpfungen sind die Regel. Trotzdem findet die Kommunikation zwischen Schule und Eltern, Schülerinnen und Schülern zunehmend auf digitalen Kanälen statt. „Auch Vertretungspläne werden per Mail oder über Messenger-Dienste geschickt“, sagt Sylvia Wolf. Das kann natürlich problematisch



werden, wenn man keinen uneingeschränkten Zugriff auf sein Telefon hat – oder noch gar keins besitzt. „Mich haben schon Lehrer angerufen und gefordert, dass ich meinen Kindern ein Smartphone mitgeben soll“, sagt Sylvia Wolf und schüttelt den Kopf. Getan hat sie es nicht. Ihr geht es darum, angemessene Lösungen im Umgang mit den digitalen Medien zu finden. „Daher muss manchmal halt Nein gesagt werden. Schließlich sind wir Pädagogik-Profis. Uns geht es um die Kinder.“ Und deshalb ist das Leben in der Wohngruppe eben nur fast normal.

* Die Namen der Kinder und Jugendlichen wurden von der Redaktion geändert.



„Wir brauchen eine zeitgemäße Digitalpolitik.“

Markus Jung ist seit 2012 Geschäftsführer der Diakonischen Arbeitsgemeinschaft Sozialpädagogischer Initiativen DASI Berlin gGmbH. In den vergangenen Jahren hat er miterlebt, wie sich auch in einer von Beziehungsarbeit geprägten Organisation der Wunsch nach zeitgemäßen technischen Lösungen etablieren kann. Er kennt die Gefahren, die digitale Parallelwelten für Jugendliche bedeuten und spricht über die Ausweglosigkeit des digitalen Rumschubsens.

Herr Jung, was unterscheidet die DASI von anderen Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe?

In erster Linie unser diakonischer Hintergrund, aus dem wir einen hohen Anspruch an unsere Arbeit ableiten. Wir versuchen, die Bedarfe der Menschen nach Unterstützung besonders gut zu erkennen und sind dabei offen, bunt und transparent.

Das müssen sie erklären.

Wir sind offen für alle Menschen, die sich an uns wenden oder Hilfe brauchen. Wir sind bunt, was unsere Haltung und die Zusammensetzung unserer Teams betrifft – eine wichtige Voraussetzung, um auf einem bunten Handlungsfeld glaubhaft agieren zu können und Akzeptanz zu erfahren. Und wir sind transparent in der Behandlung der Themen, die sich uns stellen. Egal, ob es dabei um Migration oder Transkulturalität, um Genderfragen oder um Digitalisierung geht.

Stichwort Digitalisierung. Ist das ein Thema bei Ihnen?

Natürlich. Allerdings ist die Geschichte der DASI geprägt von Beziehungsarbeit. Beziehungen zwischen Menschen sind der Schlüssel zu allem, was wir hier tun. Technische Neuerungen oder computergestützte Verwaltungsaufgaben standen in der Vergangenheit nie im Vordergrund. Wichtiger war immer, so viel Arbeitszeit wie möglich den Klientinnen und Klienten zur Verfügung zu stellen.

Arbeiten bei der DASI also nur Technik-Muffel?

Nein. Aber wir sind eben kein Technologieunternehmen, sondern ein Dienstleister, dessen Arbeit zum Großteil von den Persönlichkeiten seiner Mitarbeitenden getragen wird. Zugegeben: Die Affinität gegenüber digitaler Technik war lange Zeit nicht sehr ausgeprägt. Aber das ändert sich gerade. Der Anteil unserer Mitarbeitenden, die mit digitaler Technologie aufgewachsen sind, nimmt stetig zu. Daraus entsteht nicht nur eine

größere Akzeptanz neuer Technologien und digitaler Prozesse, sondern auch der deutliche Wunsch nach zeitgemäßen Lösungen.

Verändert die Digitalisierung auch Ihre pädagogische Arbeit?

Natürlich orientieren wir uns in diesem Bereich stark an den Nutzungsgewohnheiten der Jugendlichen. Wir erleben es häufig, dass sie sich in einer Parallelwelt bewegen, die stark von den sozialen Medien geprägt wird. Diese Welt wird häufig als zusätzlicher Erfahrungsraum wahrgenommen, der eine Freiheit ermöglicht, die in der analogen Welt unter Umständen stark eingeschränkt ist. Diese technologische Entgrenzung birgt Gefahren, die wir bei unserer Arbeit berücksichtigen müssen.

Können Sie ein Beispiel nennen?

Stigmatisierung, Ausgrenzung, Mobbing – das alles gab es auch vor Jahrzehnten schon. Aber wenn man damals zum Beispiel nach einer Auseinandersetzung auf dem Schulhof nach Hause kam, dann hatte man dort seine Ruhe. So einen Rückzugsraum haben die Jugendlichen heute nicht mehr. Dem digitalen Rumschubsen kann man dank Messenger-Diensten und sozialen Medien nicht so einfach entkommen. Um diese Entwicklung aufzufangen, müssen wir einerseits die Kinder und Jugendlichen aufklären und begleiten, andererseits müssen wir selbst gegenüber diesem Thema sensibler werden, uns im Umgang mit ihnen ausbilden und noch genauer hinschauen.

Dazu brauchen Sie Mitarbeitende mit digitaler Kompetenz. Spielt das bei der Personalauswahl eine Rolle?

Bis vor wenigen Jahren war dieser Aspekt zweitrangig. Heute ist er ein integraler Bestandteil sozialpädagogischer Handlungskompetenz – und damit unverzichtbar. In unserer Organisation steckt ja auch schon viel individuelles Wissen. Unsere Aufgabe ist es jetzt, dieses Wissen so zu kanalisieren und zu nutzen, dass wir im Kontext moderner Medien erfolgreich pädagogisch arbeiten können.

Worauf kommt es dabei besonders an?

Es geht um ganz grundlegende Aufgaben sozialer Arbeit: um das Beobachten von Umwelt und Gesellschaft und um das gemeinsame Reflektieren, um das Erlernen von Kompetenzen und um die Entwicklung einer gesunden Haltung. Das Ziel ist schlicht und einfach, Kinder und Jugendliche in einer digitalisierten Welt zu schützen und auszubilden. Das ist allerdings keine Aufgabe, die die Kinder- und Jugendhilfe im Alleingang bewältigen kann.

Sondern?

Kinder und Jugendliche müssen im Zentrum einer zeitgemäßen Digitalpolitik stehen, deren unterschiedliche Aspekte von verschiedenen Institutionen getragen werden. Die Kinder- und Jugendhilfe kann und sollte dann ihren Teil dazu beitragen.



Zentrale Dienste

In der NGD-Gruppe sind die Bereiche Betriebswirtschaft und IT, Finanz- und Personalwesen im Dienstleistungszentrum (DLZ) gebündelt, das für die Geschäftsführungen der drei Geschäftsbereiche und deren Einrichtungen und Tochtergesellschaften tätig ist. Darüber hinaus ist das Dienstleistungszentrum für das Finanz- und Rechnungswesen der Rechtsträger Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein, NGD e. V. und NGD mbH und ihre notwendigen rechtlichen Rahmenvorgaben innerhalb der NGD-Gruppe verantwortlich. Im zentralen Rechenzentrum des Dienstleistungszentrums in Rendsburg erfolgt die Personalabrechnung der NGD-Gruppe.

In enger Zusammenarbeit mit den Geschäftsführungen der einzelnen Geschäftsbereiche sowie den Stabsstellen wurde im Jahr 2017 insbesondere an folgenden Themen gearbeitet:

Vergütungsvereinbarungen

Da für Anfang 2018 die Einführung des einheitlichen Tarifs für den Sozial- und Erziehungsdienst beschlossen wurde, stand die NGD-Gruppe im Jahr 2017 vor besonderen Herausforderungen. Mit Gehaltssteigerungen von bis zu sechs Prozent soll die tarifliche Anpassung unter anderem dazu beitragen, Arbeitsplätze im sozialen Bereich attraktiver zu machen. Um die Refinanzierung der damit verbundenen Mehrkosten sicherzustellen, wurden die wesentlichen Vergütungsvereinbarungen mit den Kostenträgern bis Mitte November 2017 erfolgreich verhandelt.

Qualitäts- und Wirtschaftsprüfung

Der Landesrechnungshof hatte angekündigt, ab Anfang 2017 unterschiedliche Einrichtungen der Eingliederungshilfe zu prüfen. Zur Vorbereitung dieser externen Qualitätsprüfungen wurden in den Einrichtungen der NGD-Gruppe sehr erfolgreich interne Qualitätsaudits durchgeführt. Dabei analysierten Teams aus Mitarbeitenden zunächst die jeweiligen Leistungsvereinbarungen, um anschließend die Arbeit anderer NGD-Einrichtungen daraufhin zu begutachten und zu bewerten, ob die vereinbarte Qualität dort zuverlässig erreicht wird. War das nicht der Fall, wurden entsprechende Anpassungen vorgenommen. Als Ende 2017 die erste Einrichtung der NGD-Gruppe geprüft wurde, zahlte sich diese Vorarbeit aus: Obwohl das offizielle Prüfergebnis noch nicht vorliegt, war die grundsätzliche Resonanz des prüfenden Leistungsträgers äußerst positiv.

Einheitliche Sozialsoftware

Um die Modernisierung und Vereinheitlichung der verwendeten Software-Produkte innerhalb der NGD-Gruppe besser zu steuern, hat die Geschäftsführung eine Leitplanken-Entscheidung für den Software-Anbieter Connex Communication GmbH getroffen. Das

Unternehmen ist Urheber der in der NGD-Gruppe eingeführten Sozialsoftware Connex Vivendi und entwickelt und vertreibt darüber hinaus auch weitere Software-Module für unterschiedliche Bereiche des Sozialwesens. Im Vorfeld dieser Entscheidung wurden in den NGD-Einrichtungen ausführliche Interviews geführt, in denen Arbeitsweisen, Prozesse und konkrete Bedürfnisse abgefragt, dokumentiert und analysiert wurden. Das Ergebnis: Erreicht ein Software-Produkt in Zukunft das Ende seines Produktzyklus oder muss die Software aus anderen Gründen gewechselt werden, wird zunächst geprüft, ob ein geeignetes Connex-Produkt zur Verfügung steht. Aufgrund der großen Bandbreite des Connex-Angebots rechnet die Geschäftsführung der NGD-Gruppe dabei mit einer mittelfristigen Einsatzquote von 80 bis 85 Prozent.

Microsoft Navision Update

Im Bereich der Finanzbuchhaltung, Warenwirtschaft und Adressverwaltung arbeitet die NGD-Gruppe mit der Software Microsoft Navision. Im zweiten Quartal 2017 wurde ein umfangreiches Update auf die neueste verfügbare Version Navision 2016 erfolgreich abgeschlossen.

Bauliche Entwicklungen

Die NGD-Gruppe modernisiert, saniert und investiert in ihre bauliche Infrastruktur permanent. Das Bauvolumen der Gruppe ist in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen – unter anderem durch umfangreiche Neubaul-Projekte für Wohnstätten für Menschen mit Behinderungen sowie für ein Internat im Bereich der Berufsbildungswerke. Leider kam es durch eine überdurchschnittlich gute Auslastung der Baubranche und zunehmende behördliche Auflagen bei einzelnen Bauprojekten immer wieder zu zusätzlichem Aufwand, Schwierigkeiten bei der Beauftragung oder ungeplanten Verzögerungen. Und in der Folge auch zu teils erheblichen Mehrkosten.





„Wichtige Entwicklungsschritte für unsere Organisation“

Im Bereich Zentrale Dienste wurden im Jahr 2017 nicht nur zahlreiche Einzelprojekte erfolgreich umgesetzt, sondern im Rahmen der Organisationsentwicklung auch wichtige Grundsteine für die Zukunft gelegt. Volker Schütz, Geschäftsführung des Dienstleistungszentrums der NGD-Gruppe, über die Bedeutung von Datensicherheit, die Trennung von Strategie und Tagesgeschäft und über Dokumentenmanagement als Zukunftsthema.

Herr Schütz, beschäftigt sich das Dienstleistungszentrum auch mit der Digitalisierung?
 Natürlich. Dieses Thema gewinnt in sämtlichen Geschäftsbereichen zunehmend an Bedeutung. In diesem Zusammenhang steigt zum Beispiel innerhalb der gesamten NGD-Gruppe die Nachfrage nach IT-Dienstleistungen. Deshalb hatte sich die Geschäftsführung bereits im Herbst 2016 dazu entschlossen, die Organisationsstruktur des IT-Bereichs neu auszurichten.

Was ist seitdem passiert?

Nachdem wir mit externer Unterstützung Abläufe, Prozesse und Bedarfe in diesem Bereich analysiert hatten, haben wir aus den Erkenntnissen die Grundsätze einer IT-Strategie für die NGD-Gruppe entwickelt. Ein zentraler Aspekt dabei war, perspektivisches Arbeiten und Tagesgeschäft zu trennen, indem wir eine zusätzliche Stabsstelle für IT-Entwicklung und Datenmanagement geschaffen haben. Diesen Organisationsentwicklungsprozess konnten wir Mitte des Jahres 2017 erfolgreich abschließen. Das waren ganz wichtige Entwicklungsschritte für unsere Organisation.

Wie sind die Aufgaben jetzt verteilt?

Während die Geschäftsführung aus ihrer digitalen Strategie heraus die relevanten Themen setzt, besteht die Aufgabe der Stabsstelle darin, fachlich rund um das Thema IT zu beraten, aktuelle Aktivitäten in diesem Bereich zu koor-

dinieren und auch selbstständig Impulse rund um aktuelle Entwicklungen zu geben. Für den zuverlässigen Ablauf des operativen Geschäfts ist weiterhin die Zentrale IT zuständig.

Welche inhaltlichen Schwerpunkte stehen im Vordergrund?

Wir legen zum Beispiel noch einmal deutlich mehr Gewicht auf die Themen Datenschutz und Datensicherheit. Wir verfügen zwar bereits seit zehn Jahren über hausinterne Server und Netzwerke, die von unserem zentralen Rechenzentrum in Rendsburg aus die NGD-Einrichtungen in ganz Schleswig-Holstein versorgen. Dennoch haben wir im Jahr 2017 – auch im Hinblick auf die DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) – unsere personellen Ressourcen für diese Aufgabengebiete erweitert. Darüber hinaus haben wir Organisationsstrukturen innerhalb des Dienstleistungszentrums angepasst.

Was bedeutet das konkret?

Die Zentrale IT ist Teil unserer Tochtergesellschaft NGF Service, die jetzt organisatorisch in das Dienstleistungszentrum integriert worden ist. Das gilt übrigens auch für die Tochtergesellschaft NGF mbH mit deren Dienstleistungen Betriebswirtschaft, Finanz- und Personalwesen.

Sind weitere Veränderungen in Planung?

Natürlich denken wir ständig darüber nach, wie wir die Voraussetzungen für die diakonische Arbeit der NGD-Gruppe mit unseren Unterstützungsprozessen weiter verbessern können. Aktuell setzen wir uns zum Beispiel mit der Implementierung eines Dokumentenmanagementsystems auseinander.

Mit welchem Ziel?

Solch ein System bildet die technologische Grundlage für Prozessoptimierungen in unterschiedlichen Bereichen. Im Einzelnen geht es dabei zum Beispiel um die Einführung einer elektronischen Personalakte, um die Automatisierung von Genehmigungsverfahren oder auch um die Digitalisierung von Buchungen, Belegen und Rechnungen, die dann von sämtlichen Einrichtungen der NGD-Gruppe eingesehen werden können.

Es geht also auch um verbesserten Daten- und Informationsfluss?

Ganz genau. In einer dezentral aufgestellten Organisation wie der NGD-Gruppe ist das ein großes Thema. Ich bin fest davon überzeugt, dass wir von solch einem System auf vielen Ebenen extrem profitieren könnten. Aber auch das ist ein strategisches Projekt, das wir nicht von heute auf morgen umsetzen, sondern mit der nötigen Sorgfalt vorbereiten werden.

Bilanz

Die Bilanzsumme hat sich um 3.647 T€ bzw. 1,3 % auf 278 Mio € erhöht. Die erweiterte Eigenkapitalquote (Eigenkapital inkl. Sonderposten für Investitionszuschüsse) ist gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert und beträgt 55,0 % der Bilanzsumme.

Die Umsatzerlöse haben sich insgesamt um 7,9 Mio € bzw. 2,9 % auf 284 Mio € erhöht. Die Erhöhung resultiert im Wesentlichen aus Pflegesatzvergütungssteigerungen aufgrund von Tarifsteigerungen der Personalkosten. Hinzu kommen Steigerungen in den Produktionserlösen, aber auch rückläufige Miet- und Pächterlöse.

Innerhalb der NGD-Gruppe wurde im Wirtschaftsjahr 2017 insgesamt ein positives Betriebsergebnis erzielt.

Die Tochter- und Beteiligungsgesellschaften sind nicht berücksichtigt.

A K T I V S E I T E		P A S S I V S E I T E	
	31.12.2017 in Tausend Euro		31.12.2017 in Tausend Euro
A. Aufwendungen für die Inangsetzung und Erweiterung des Geschäftsbetriebs	0	A. Eigenkapital inklusive Sonderposten für Investitionszuschüsse zum Anlagevermögen	152.723
B. Anlagevermögen		B. Langfristige Verbindlichkeiten	94.938
I. Immat. Vermögensgegenstände	233	C. Kurzfristige Verbindlichkeiten	14.474
II. Sachanlagen	207.554	D. Sonstige Verbindlichkeiten	10.010
III. Finanzanlagen	2.142	E. Rechnungsabgrenzungsposten	5.741
C. Umlaufvermögen	67.739		
D. Rechnungsabgrenzungsposten	218		
	277.886		277.886

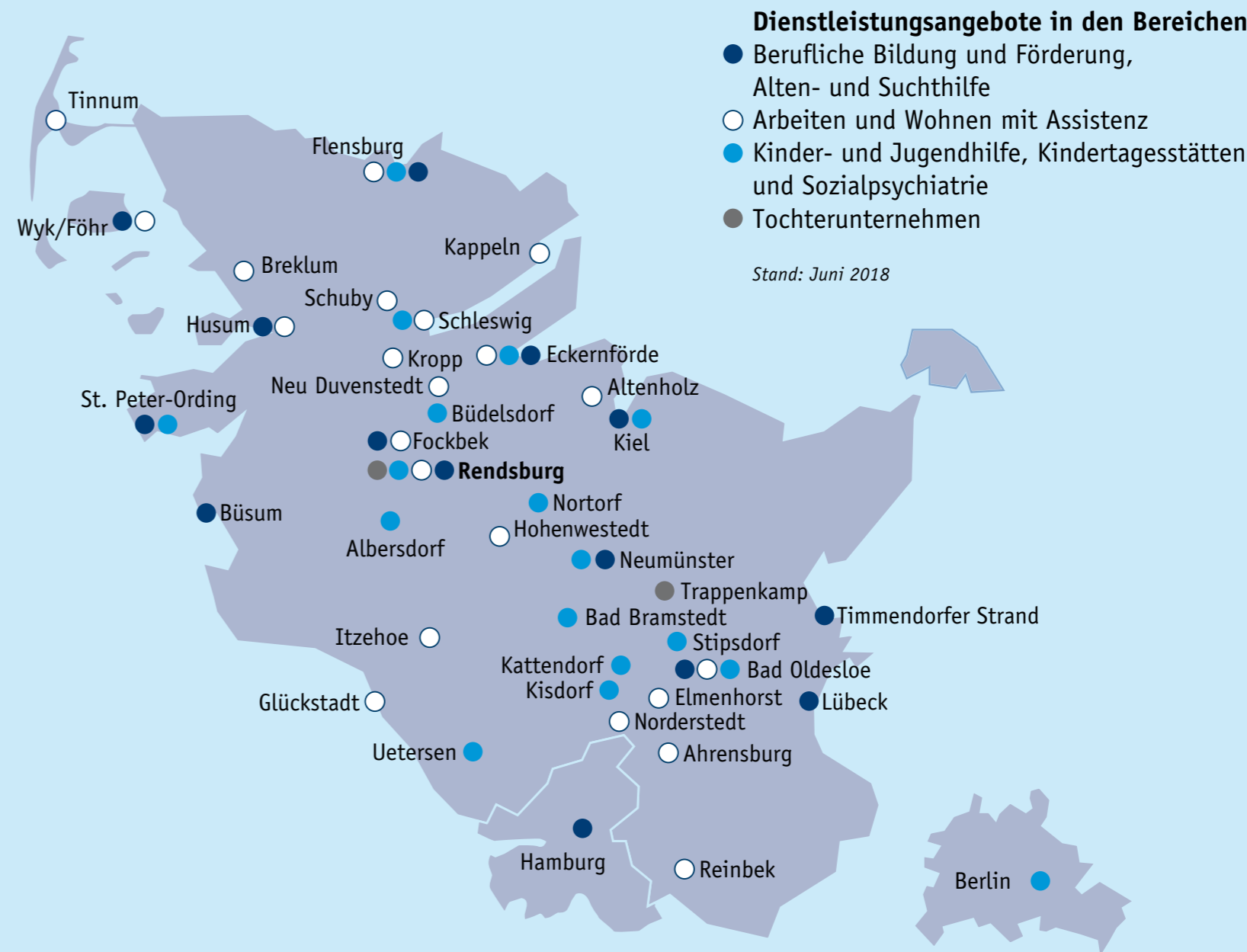
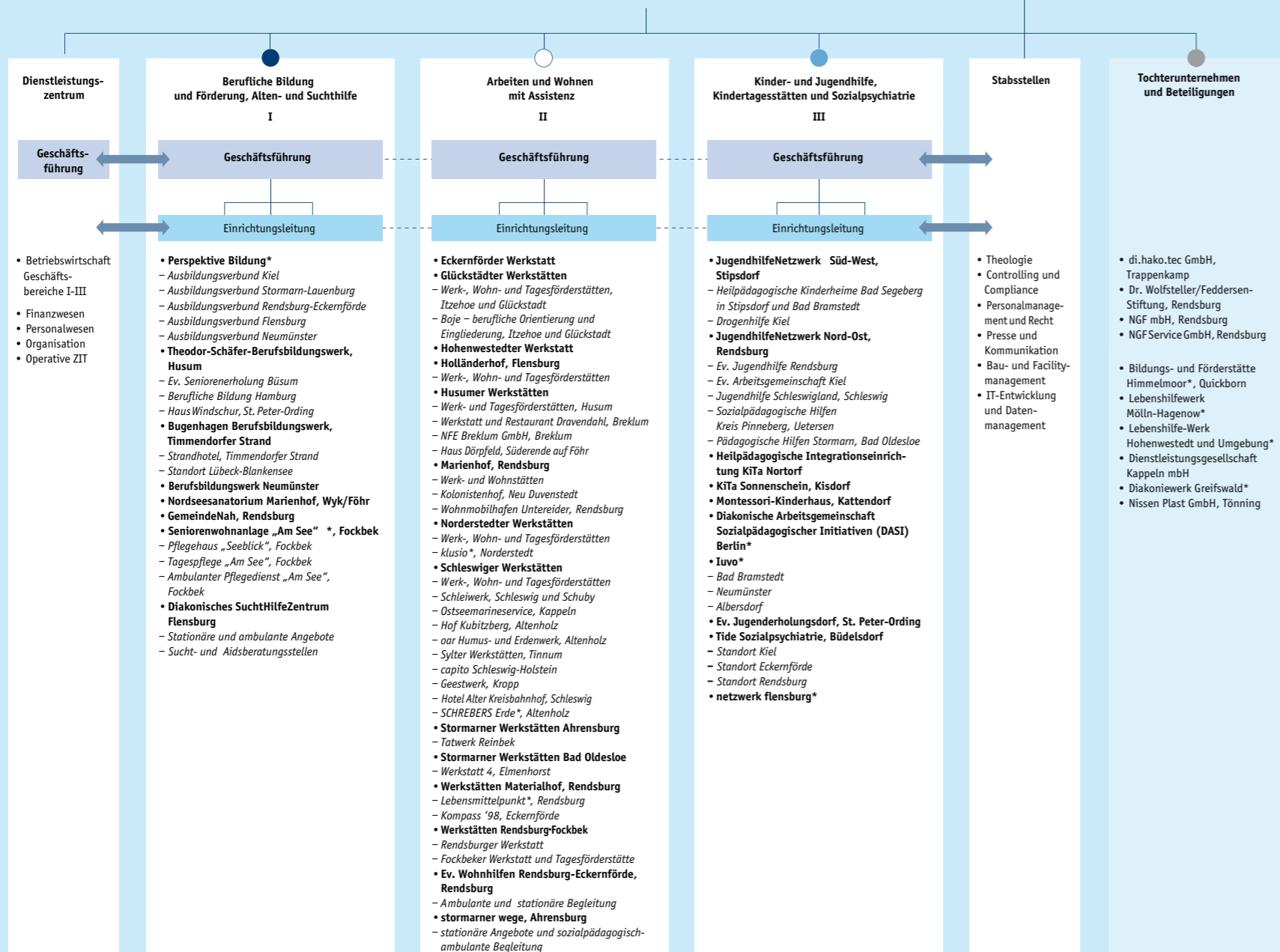




Träger: Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein (DHW)
Hilfswerkcausschuss, Geschäftsführer
Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie e.V. (NGD e.V.)
Hauptausschuss, Vorstand

Führung: Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie mbH (NGD mbH)
Gesellschafterversammlung,
Vorsitzender der Geschäftsführung,
Geschäftsführungen der Geschäftsbereiche und des Dienstleistungszentrums

Gesamt-
Mitarbeitervertretungen



Aufsichtsgremien

Mitglieder Hauptausschuss NGD e. V. Stand: 31.12.2017

Vorsitzender des Hauptausschusses
Dr. Dieter Radtke | Bankdirektor i. R.

1. stellv. Vorsitzender des Hauptausschusses
Heiko Naß | Landespastor, Sprecher des Vorstandes
des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein

2. stellv. Vorsitzender des Hauptausschusses
Roland Schlerff | Vorstand des Diakonischen Werkes
Schleswig-Holstein i. R.

Pierre Gilgenast | Bürgermeister Stadt Rendsburg

Cord Plesmann | Rechtsanwalt und Notar

Jens van der Walle | Geschäftsführer Werner Vollert
GmbH & Co. KG | 1. Vorsitzender Unternehmensver-
band Mittelholstein e.V.

Christoph Westrich | Geschäftsführender
Gesellschafter Westrian Group

Mitglieder Hilfswerkausschuss Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein

Vorsitzender des Hilfswerkausschusses
Heiko Naß | Landespastor, Sprecher des Vorstandes
des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein

1. stellv. Vorsitzender des Hilfswerkausschusses
Dr. Dieter Radtke | Bankdirektor i. R.

2. stellv. Vorsitzende des Hilfswerkausschusses
Merle Fromberg | Mitglied der Kirchenleitung,
Landessynode der Nordkirche

Dr. Cordelia Andreßen | Landessynode der Nordkirche

Christian Ferchland | Vorstandsmitglied
Evangelische Bank eG

Matthias Krüger | Propst des Ev.-Luth. Kirchenkreises
Rendsburg

Prof. Dr. Mathias Nebendahl | Fachanwalt für
Verwaltungsrecht, Arbeitsrecht und Medizinrecht



Mitgliedschaften

AG Evangelische Schulträger in der Nordkirche

AFET Bundesverband für Erziehungshilfe e. V.

Arbeitsgemeinschaft für zeitgemäßes Bauen e.V.

Beirat der Evangelischen Bank eG (EB)

Beratungsstelle für Hilfen zur Erziehung bei Kindern und
Jugendlichen mit besonderem Erziehungs- und Betreuungs-
bedarf des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Familie und
Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein

Betriebswirtschaftlicher Ausschuss (BWA)

Brüsseler Kreis e. V.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e.V. (BAG BBW)

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen
(BAG I-Firmen)

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte
Menschen e. V. (BAG WfbM)

Bundesverband evangelischer Behindertenhilfe e. V. (BeB)

Bundesverband deutscher Pressesprecher

Bundesverband für stationäre Suchtkrankenhilfe e. V. (buss)

Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Pflege
e. V. (DEVAP)

Deutsche Gesellschaft für Controlling in der Sozialwirtschaft

Deutsche Gesellschaft für Qualitätsmanagement in der
Suchttherapie e. V. (deQus)

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge

Deutsches Institut für Normung, Ausschuss für die Norm
„Betreutes Wohnen“

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische
Oberlausitz e. V.

Diakonisches Werk Hamburg

Diakonisches Werk Schleswig-Holstein

Evangelischer Erziehungsverband e. V. (EREV)

Evangelischer Fachverband für Arbeit und soziale
Integration (EFAS)

Fachausschuss Jugendberufshilfe der Bundesarbeitsgemein-
schaft evangelischer Jugendsozialarbeit (BAG EJSA)

Fachverband für Sonderpädagogik e. V. (vds)

Fachverband Informationstechnologie in Sozialwirtschaft und
Sozialverwaltung e. V. (FINSOZ e. V.)

Forum diakonische Unternehmensleitungen im EREV

Förderverein IfW

Genossenschaft der Werkstätten für Behinderte eG
(GDW-Nord)

Gesellschaft für Konformitätsbewertung mbH DIN CERTCO,
Zertifizierungsausschuss „Betreutes Wohnen“

hilfe für das autistische kind, Vereinigung zur Förderung
autistischer Menschen, Landesverband Schleswig-Holstein e. V.

Internationale Bonhoeffer-Gesellschaft (ibg)

Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte
Menschen Schleswig-Holstein (LAG-WfbM)

LAG JAW e.V.

LAG – Landesgemeinschaft Arbeit Schleswig-Holstein e. V.

Stiftung Spar- und Leih-Kasse in Rendsburg

Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen in Schleswig-
Holstein (LAG-IF SH)

Landesjugendhilfeausschuss (LJHA) des Landes
Schleswig-Holstein

Landesstelle für Suchtfragen Schleswig-Holstein e.V. (LSSH)

LERNEN FÖRDERN – Bundesverband zur Förderung von
Menschen mit Lernbehinderungen e. V.

Unternehmensverband Mittelholstein e. V.

Unternehmensverband Nord e. V.

Unternehmensverband Nord: Geschäftsführer-Konferenz

Unternehmensverband Ostholstein-Plön e. V.

Unternehmensverband Unterelbe-Westküste e. V.

Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e. V. (VDSI)

Verband Kirchlicher und Diakonischer Anstellungsträger in
Norddeutschland (VKDA-Nordkirche)

Impressum

Herausgeber:

Gruppe Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie
Aalborgstraße 61, 24768 Rendsburg
T 0 43 31 | 125 - 0, F 0 43 31 | 125 - 25 99
info@ngd.de, www.ngd.de

Redaktion:

Kerrin Schöne, Ilka Hinrichs

Text:

Henning Krönigkeit

Fotos:

Eigenes Archiv, Nathalie Schreiber, Pepe Lange,
Carsten Kobow, Rosenberg

Gestaltung:

boy | Strategie und Kommunikation, Kiel

Herstellung:

Glückstädter Werkstätten

Papier:

Amber Graphic FSC-zertifiziert

Rendsburg 2018

