

Selbstbestimmt im Alter
Wohn-Pflege-Gemeinschaften
für Menschen mit Demenz

12

Zentraler Ort der Hilfe
Mehrere Formen der
Kinder- und Jugendarbeit
unter einem Dach

28

Menschlicher Support
Die NGF Service GmbH als
technischer Dienstleister

36

Unser Tätigkeitsbericht 2019 / 20

**Aufblühen am
Automaten**
Robotik-Assistenzsysteme
in den Husumer
Werkstätten

23



Liebe Leserinnen und Leser,

Leben bedeutet Veränderung. Gemessen an diesem Gedanken war die NGD-Gruppe in den beiden vergangenen Jahren so lebendig wie selten zuvor. Denn in den Jahren 2019 und 2020, auf die wir in diesem Tätigkeitsbericht zurückblicken, hat sich strukturell und personell einiges getan – und dann kam auch noch Corona.

Neustrukturierung der Geschäftsführung

Als Nachfolger unseres langjährigen Vorsitzenden der Geschäftsführung, Georg Kallsen, habe ich seit dem 1. Juli 2019 die große Freude, den eingeschlagenen, erfolgreichen Weg der NGD-Gruppe gemeinsam mit meinen Kolleginnen und Kollegen der Geschäftsführung weiterentwickeln zu dürfen.

Um der zunehmenden Komplexität unserer Aufgaben auch strukturell gerecht zu werden, haben wir uns dazu entschlossen, die Geschäftsführung ab 1. Juli 2020 zu erweitern. Zusätzlich vertreten ist jetzt der Geschäftsbereich „Personal und Recht“ unter der Leitung von Olaf Schurad. Mehr zu den konkreten Aufgaben des Geschäftsbereiches finden Sie ab Seite 40.

Und noch etwas ist neu: Als regelmäßiger Blick hinter die Kulissen der NGD-Gruppe wird unser Tätigkeitsbericht ab sofort im Zwei-Jahres-Rhythmus erscheinen und aussagekräftige Zahlen und interessante Geschichten rund um unsere Arbeit bringen.

Arbeit am Menschen während der Pandemie

Insbesondere im Jahr 2020 waren wir durch pandemiebedingte Einschränkungen mit ungewohnten Herausforderungen konfrontiert. Wie sollten wir während einer Distanzpflicht Angebote aufrechterhalten, die für viele Menschen Anker und Stütze ihres Alltags sind, wenn diese Angebote im Kern auf persönlichem Kontakt basieren? In dieser schwierigen Situation haben wir davon profitiert, dass im Rahmen unserer langfristigen Digitalisierungsstrategie bereits viele Maßnah-

„Den Kern unserer Betreuungsleistungen kann man nicht einfach digitalisieren.“

Martin Seehase, Vorsitzender
der Geschäftsführung der NGD-Gruppe

men auf den Weg gebracht oder realisiert waren, die ein Kontakthalten auch auf Distanz möglich machen. Darüber hinaus konnten wir mit hohem finanziellen Einsatz und dank des enormen Engagements unserer Mitarbeitenden viele Angebote auch kurzfristig umsetzen – vom Bereitstellen von Tablets über die Schaffung der nötigen IT-Infrastruktur bis zum Verschicken von Lern-Paketen für Jugendliche in der Berufsausbildung.

Die Grenzen der Digitalisierung

Obwohl die pandemiebedingten Einschränkungen inhaltlich und wirtschaftlich eine hohe Belastung waren, bin ich stolz auf die Art und Weise, wie wir diese Herausforderung als NGD-Gruppe gemeinsam gemeistert haben. Vielleicht können wir dieser Situation langfristig sogar etwas Gutes abgewinnen: Sie hat wieder einmal ganz deutlich die hohe gesellschaftliche Relevanz unserer Arbeit gezeigt, die für sehr viele Menschen unverzichtbar ist.

Eine weitere Erkenntnis: Den Kern unserer Betreuungsleistungen kann man nicht einfach digitalisieren. Menschliche Ansprache und persönliche soziale Kontakte lassen sich nicht auf Dauer, sondern höchstens über einen sehr begrenzten Zeitraum mit digitalen Mitteln notdürftig ersetzen. Fürsorge, Zuwendung und jede andere Arbeit am Menschen funktionieren langfristig nur im persönlichen Kontakt und nicht über digitale Endgeräte – zum Glück.

Ich wünsche Ihnen Freude beim Lesen.

Ihr

Martin Seehase

Vorsitzender der Geschäftsführung der NGD-Gruppe



20

Arbeitskräftig
Wie Naheem und andere junge Menschen mit Handicap es mithilfe der Schleswiger Arbeitsbegleitung auf den ersten Arbeitsmarkt geschafft haben.

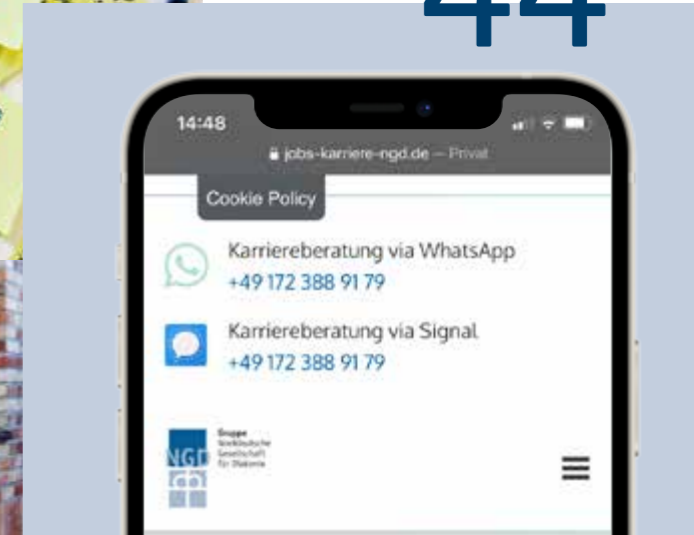
44



30



12



Editorial 02

Die NGD-Gruppe auf einen Blick 06

08 – 15

Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe 08

Für ein selbstbestimmtes Leben 12

Lernen auf Distanz 14

Die Autismus-Experten 15

16 – 23

Arbeiten und Wohnen mit Assistenz 16

Die Überzeugungsarbeiter 20

Bauen und bauen lassen 22

Der automatische Kollege 23

24 – 31

Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten und Sozialpsychiatrie 24

Ein Ort der Hilfe 28

Zeichen für Beteiligung 30

Corona in der Wohngruppe 31

32 – 39

Finanzen und IT 32

Technologie für die Menschen 36

„Wir sind schon sehr speziell“ 38

Wie die NGD-Gruppe mit ihrem Geld umgeht 39

40 – 47

Personal und Recht 40

Wenig Mittel, große Wirkung 44

An der Informationsquelle 46

Gemeinsam für mehr Mitbestimmung 47

48 – 51

Aufsichtsgremien 48

Mitgliedschaften 49

Organigramm 50

Impressum 52

Die NGD-Gruppe auf einen Blick

Zur Gruppe Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie gehören die Träger Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein (DHW) und Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie e. V. (NGD e. V.). Wir haben uns dem christlichen Gebot der Nächstenliebe verpflichtet und bieten soziale Dienstleistungen in vielfältigen diakonischen Aufgabenbereichen. Weitere Informationen finden Sie auf → ngd.de.

5.620

Kolleginnen und Kollegen

arbeiten bei uns – von Sylt und Flensburg im Norden bis Reinbek und Glückstadt im Süden von Schleswig-Holstein, aber auch in Hamburg und Berlin. (Stand: März 2021)

365 X Sinn

Dieser Slogan bringt auf den Punkt, was unsere Arbeit ausmacht. Diese Arbeit hält für alle Mitarbeitenden wertvolle Erfahrungen und berührende Begegnungen bereit – jeden Tag aufs Neue.



Mit über **300** Einrichtungen, Außenstellen und ambulanten Angeboten

gehört die Gruppe Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie (NGD-Gruppe) zu den größten sozialen Dienstleistungsunternehmen in Schleswig-Holstein

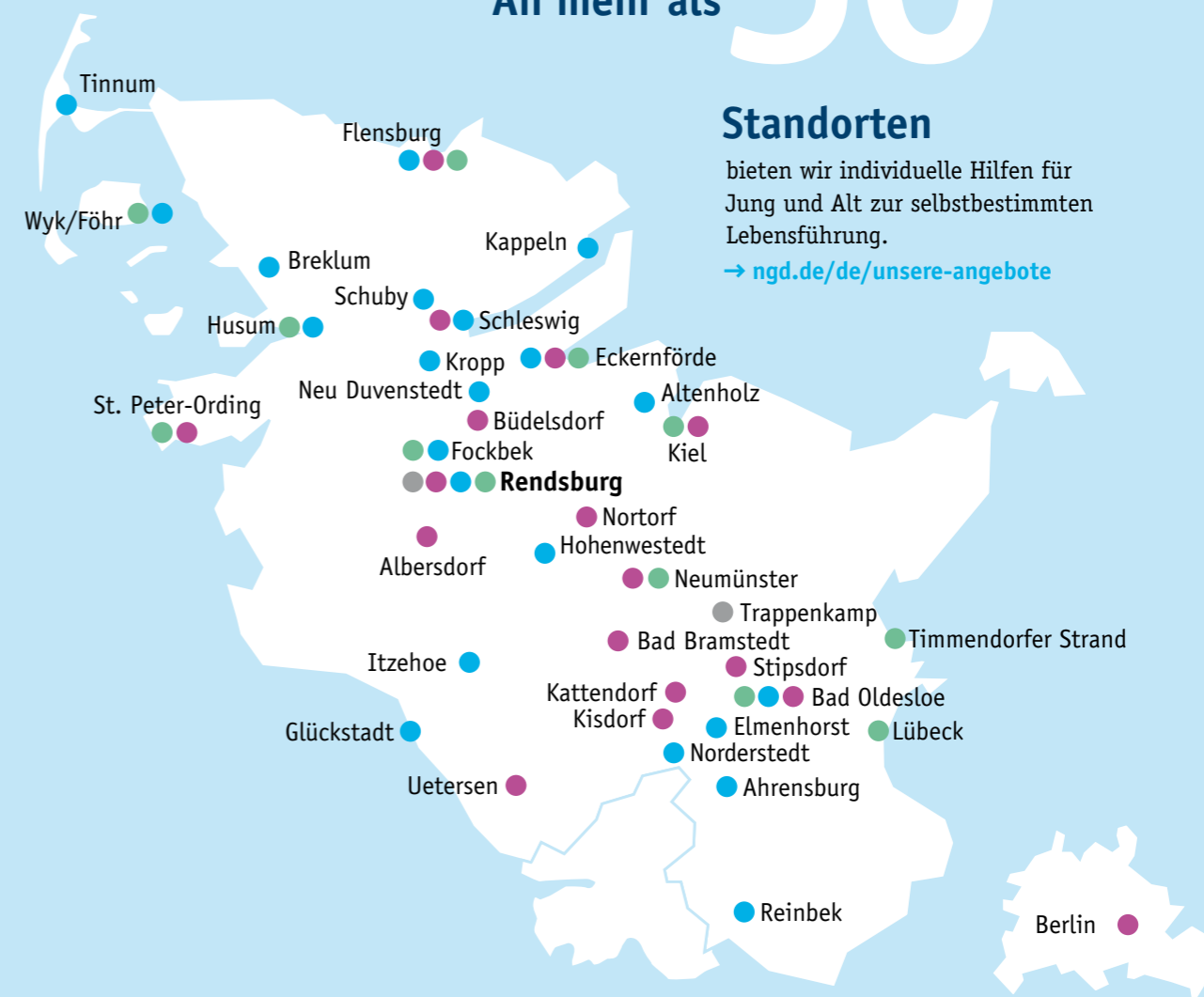
An mehr als

50

Standorten

bieten wir individuelle Hilfen für Jung und Alt zur selbstbestimmten Lebensführung.

→ ngd.de/de/unsere-angebote



Dienstleistungsangebote in den Bereichen

- Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe
- Arbeiten und Wohnen mit Assistenz
- Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten und Sozialpsychiatrie
- Tochterunternehmen

Die bewegte Darstellung unserer Dienstleistungsangebote finden Sie hier:



Stand: August 2021

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. Menschen im Alter bieten wir Perspektiven in modernen Wohnformen,

aber auch Angebote der stationären und häuslichen Pflege. Wir helfen suchtkranken Menschen mit vielfältigen Angeboten zurück in ein selbstbestimmtes Leben. In einer Rehabilitationsklinik bieten wir Behandlungen für Menschen mit Atemwegserkrankungen oder Psychosomatik an.

Ein neues Sitzmöbel im Bugenhagen Berufsbildungswerk sorgt für äußere und innere Ruhe. Mehr dazu in „Die Autismus-Experten“ auf Seite 15.

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



Berufsbildungswerk
Neumünster



Theodor-Schäfer-
Berufsbildungswerk
Husum



Bugenhagen
Berufsbildungswerk
Timmendorfer Strand



Seniorenwohnanlage
„Am See“



Perspektive
Bildung



Perspektive
Bildung
Ausbildungsverbund
Kiel



Perspektive
Bildung
Ausbildungsverbund
Stormarn-Lauenburg



Perspektive
Bildung
Ausbildungsverbund
Neumünster



Perspektive
Bildung
Ausbildungsverbund
Rendsburg-Eckernförde



Perspektive
Bildung
Ausbildungsverbund
Flensburg



Nordseesankatorium Marienhof



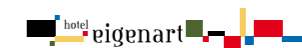
Diakonisches
SuchtHilfeZentrum
Flensburg



mehr wert



GemeindeNah
Perspektiven für ein Leben im Alter



hotel eigenart



HIV/AIDS
Beratungsstelle
Flensburg



„Gerade weil sich die Rahmenbedingungen stetig ändern, muss unser Anspruch stabil bleiben: soziale Arbeit am Menschen ohne Abstriche.“

Henrik Meyer, Geschäftsführung Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe

Berufliche Bildung und Förderung, Alten- und Suchthilfe

71%

der Absolvent/-innen

mit der Diagnose Autismus-Spektrum-Störung begannen sofort im Anschluss an die Ausbildung im Bugenhagen Berufsbildungswerk 2019/2020 ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.



4 Senioren-WGs

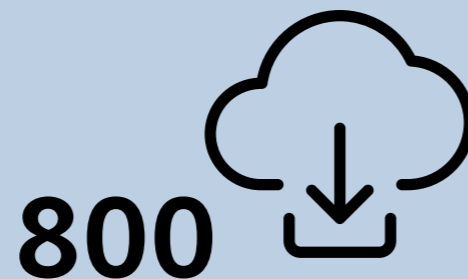
betreut das Team der Seniorenwohnanlage „Am See“. In einer Wohngemeinschaft wohnen 12 bis 14 Mieter/-innen im Alter von 74 bis 96 Jahre.



127

Maßnahmen

wurden für das Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk für die Durchführung alternativer Lernformen zertifiziert. (Stand: April 2020)



800

junge Menschen

nutzen tagtäglich die Cloud des Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerkes.



Selbstbestimmte Senioren

Weil Menschen mit Betreuungsbedarf auch im Alter selbstbestimmt und in Gesellschaft leben wollen, werden Wohn-Pflege-Gemeinschaften immer populärer. Mehr dazu ab **Seite 12**.

12

Autismus-Gütesiegel

Das Bugenhagen Berufsbildungswerk wird vielen Bedürfnissen von Menschen mit Autismus gerecht – und wurde dafür jetzt mit einem Gütesiegel ausgezeichnet. Mehr dazu **Seite 15**.

Digitale Berufsausbildung

Wie organisiert man Lernen auf Distanz? TSBW-Ausbildungsleiterin Dr. Isabel Petersen über den Nutzen der Cloud, Hausaufgaben per Post und Mut zum Improvisieren. Mehr dazu **Seite 14**.



„Ich glaube, diese Wohnform wird in Zukunft noch populärer werden.“

Heike Hansen, Leiterin des Fachbereichs ambulante und teilstationäre Pflege



SENIOREN-WGs

Für ein selbstbestimmtes Leben

Wohn-Pflege-Gemeinschaften ermöglichen vielen Menschen im Alter ein weitgehend selbstbestimmtes Leben im eigenen Zuhause – in Kombination mit einem individuellen Grad an Betreuung. Das Team der Seniorenwohnanlage „Am See“ in Fockbek betreut mittlerweile vier solcher Senioren-WGs und setzt dabei auf ein Angebot, das sich konsequent an den Bedürfnissen der WG-Mitglieder orientiert.

Anfang 2019 erreichte Heike Hansen eine Anfrage zur Betreuung einer Wohn-Pflege-Gemeinschaft am Rendsburger Schlossplatz. „Damit hat eigentlich alles angefangen“, erinnert sich die Leiterin des Fachbereichs ambulante und teilstationäre Pflege der Seniorenwohnanlage „Am See“. Das Gebäude war ab April 2019 bezugsfertig, aber es gab noch keinen einzigen Mieter. Die ersten beiden Bewohner wechselten dann Anfang April aus einer anderen Wohngemeinschaft, in der sie nicht mehr zufrieden waren. Und mit etwas Werbung und geschickt gestreuter Information waren bereits ein halbes Jahr später alle zwölf Apartments der neuen Senioren-WG vergeben.

„Solche Wohn-Pflege-Gemeinschaften orientieren sich insbesondere an den Bedürfnissen von Menschen mit Demenz“,

so Heike Hansen. „Die gehen aufgrund ihres speziellen Betreuungsbedarfs in einer vollstationären Einrichtung häufig einfach unter.“ In der Senioren-WG ist dagegen alles darauf ausgelegt, dass auch Bewohnerinnen und Bewohner mit deutlichen Einschränkungen ein möglichst selbstbestimmtes Leben in den eigenen vier Wänden führen können – in guter Gesellschaft und mit der nötigen Portion Unterstützung.

Jedes WG-Mitglied wohnt im eigenen Ein-Zimmer-Appartement inklusive Badezimmer. Zentraler Treff- und Lebensmittelpunkt ist die großzügige Wohnküche, in der gemeinsam gekocht, gegessen und geklönt wird. Eine WG dieser Art besteht in der Regel aus zwölf Personen. Aufgrund der häufig eingeschränkten kognitiven Fähigkeiten der Bewohnerinnen und Bewohner bilden in der Regel die Angehörigen die Mietergemeinschaft – und die bestimmt unter anderem, welcher Anbieter Altersbegleitung und Pflege übernimmt. „Diese Entscheidungsfreiheit prägt die besondere Atmosphäre im Haus“, sagt Heike Hansen. „Mein Team ist dort Gast. Ein enormer Unterschied gegenüber einer Einrichtung, in der sich Pflegekräfte und Klienten vorgegebenen Strukturen unterordnen müssen.“

Außergewöhnlich am Betreuungsangebot der Seniorenwohnanlage „Am See“ ist der relativ hohe Personalschlüssel. Um zwölf WG-Mitglieder kümmern sich in der Regel morgens und nachmittags jeweils drei Mitarbeitende. Dazu kommt eine Person in der Küche und eine Raumpflegerkraft.

„Das Besondere ist, dass ein festes Team zuständig ist. Die Bewohnerinnen und Bewohner sind so langfristig von bekannten Gesichtern umgeben“,

so Heike Hansen. „Dieses Konzept ist insbesondere für Menschen mit Demenz sehr unterstützend.“

Ein zentrales Merkmal von Wohn-Pflege-Gemeinschaften ist das Prinzip der geteilten Verantwortung. „Bei einer vollstationären Betreuung sind sämtliche Leistungen mit einem Betrag abgegolten und man muss sich als Angehöriger um nichts kümmern“, so Heike Hansen. In der WG ist das anders. Das beginnt bei der vertraglichen Trennung der Leistungen: Die Bewohnerinnen und Bewohner schließen neben einem Mietvertrag auch einen Vertrag über die sogenannte Altersbetreuung und einen privaten Vertrag über die individuelle Pflege ab.

Neben der Senioren-WG am Rendsburger Schlossplatz betreut das Team von Heike Hansen mittlerweile drei weitere Wohn-Pflege-Gemeinschaften. „Ich glaube, diese Wohnform wird in Zukunft noch populärer werden“, sagt die Fachbereichsleiterin. „Immer mehr Menschen wollen auch im Alter trotz gesundheitlicher Einschränkungen ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen. Dazu sind solche Wohngemeinschaften einfach perfekt geeignet.“



Außergewöhnlich am Betreuungsangebot der Seniorenwohnanlage „Am See“ ist der relativ hohe Personalschlüssel. Um zwölf WG-Mitglieder kümmern sich in der Regel morgens und nachmittags jeweils drei Mitarbeitende.

E-LEARNING

Lernen auf Distanz

Für Dr. Isabel Petersen ist E-Learning eine sinnvolle Erweiterung des Lernangebots.



Das Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk (TSBW) in Husum ist eine Einrichtung der beruflichen Rehabilitation. Hier absolvieren rund 830 junge Menschen mit Körper-, Sinnes- und Lernbehinderungen berufsvorbereitende und berufsfundene Maßnahmen. Eine berufliche Erstausbildung wird in 67 Berufen angeboten. Aufgrund der Corona-Einschränkungen im Jahr 2020 fanden große Teile des Unterrichts digital statt. Wie das lief, weiß Ausbildungsleiterin Dr. Isabel Petersen.

Frau Dr. Petersen, hat eLearning im TSBW durch Corona einen Schub bekommen?

Das kann man so sagen. Dabei waren wir durch die pandemiebedingten Einschränkungen nicht nur gezwungen, unsere Ausbildungsinhalte innerhalb kürzester Zeit digital zur Verfügung zu stellen. Wir mussten unsere Teilnehmenden auch in die Lage versetzen, diese Angebote nutzen zu können.

Das müssen Sie erklären.

Viele der jungen Menschen besaßen zum Beispiel kein geeignetes Endgerät oder hatten privat keinen Zugang zum Internet. Diesen haben wir dann Laptops oder stationäre Rechner zur Verfügung gestellt und es möglich gemacht, von zu Hause aus einen Zugang zum Internet zu erhalten.

Wie hat das funktioniert?

Gut und schnell. In dieser Ausnahmesituation haben wir in kürzester Zeit Dinge umgesetzt, für die man im Normalfall wohl Jahre braucht. Mittlerweile haben alle Teilnehmenden einen Cloud-Zugang und können Unterrichtsmaterialien online austauschen oder live besprechen.

Das klingt alles ganz unkompliziert.

Na ja, natürlich sind einige Berufe geeigneter für eine digitale Umsetzung als andere. Aber insbesondere im handwerklichen Bereich haben unsere Ausbilderinnen und Ausbilder das mit großem Engagement und vielen guten Ideen gelöst.

Haben Sie ein Beispiel?

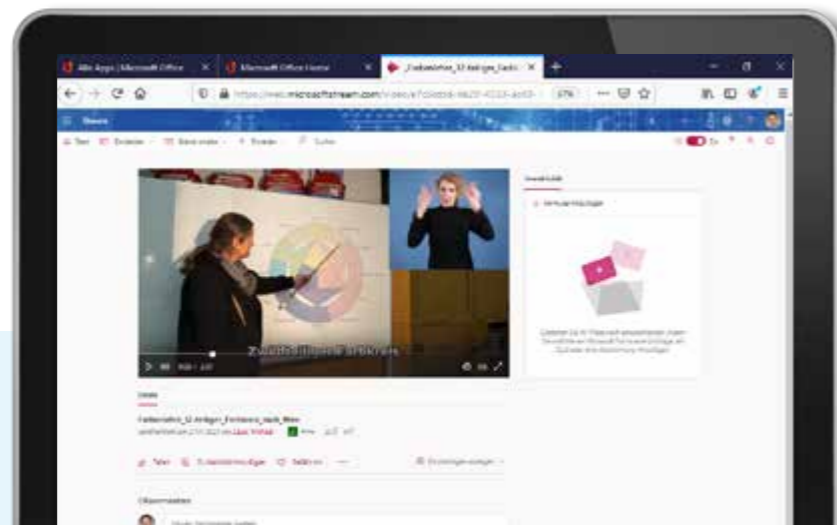
Viele Teilnehmende bekamen Materialien nach Hause geliefert und Aufgaben gestellt, die anschließend online besprochen und bewertet wurden. Bei der Maß- und Änderungsschneiderei gab es zum Beispiel ein Paket mit Nähmaschine und Stoffen, in der Farbtechnik mit Pinseln und Farben.

Wie haben das die Kostenträger gesehen?

Die müssen natürlich sicherstellen, dass die vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte auch auf digitalem Weg angemessen vermittelt werden. Deshalb mussten wir jede einzelne Maßnahme als alternative Lernform zertifizieren lassen.

Ist eLearning am TSBW also ein Modell für die Zukunft?

Für Teilnehmende mit psychischen Beeinträchtigungen kann es eine temporäre Erleichterung sein, aber den meisten fehlt nicht nur das persönliche Miteinander, sondern auch die Sicherheit einer festen Tagesstruktur, die im Präsenzunterricht qualitativ besser umsetzbar ist. E-Learning ist also eine sinnvolle Erweiterung unseres Angebots.



GÜTESIEGEL

Die Autismus-Experten

Im Bugenhagen Berufsbildungswerk (BBW) absolvieren über 120 junge Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung (ASS) eine Berufsausbildung oder nehmen an vorberuflichen Maßnahmen teil. Für seine besondere Kompetenz und seine speziellen Angebote wurde das BBW im Juli 2019 mit dem Gütesiegel „Autismusgerechtes Berufsbildungswerk“ ausgezeichnet.

Zum Zeitpunkt der Verleihung war das BBW in Timmendorfer Strand deutschlandweit die dritte Facheinrichtung, die das Gütesiegel führen durfte. Verantwortlich für die Zertifizierung ist der Bundesverband „autismus Deutschland e. V.“ in Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW). „Natürlich mussten wir uns vorbereiten und einiges verschriftlichen“, sagt Hannelore Kastorff, Fachreferentin für Autismus im BBW. „Aber Struktur und Angebot waren schon so ausgereift, dass wir uns relativ schnell zur

Überprüfung anmelden konnten.“ Bereits seit 2006 ist die Berufsorientierung und -ausbildung junger Menschen mit ASS ein Schwerpunkt der Arbeit des BBW. Auf dieser Grundlage wurden sämtliche 56 Kriterien der Zertifizierung auf Anhieb erfüllt. Das Gütesiegel wird für den Zeitraum von drei Jahren verliehen und muss anschließend erneuert werden. Zu lediglich vier Aspekten gab es Empfehlungen. „Fachliche Anregungen aus einer externen Perspektive sind für uns natürlich wertvoll“, so Hannelore Kastorff, „weil sie uns Möglichkeiten aufzeigen, unsere Dienstleistung für junge Menschen mit ASS noch weiter zu verbessern.“

Eine dieser Empfehlungen waren verbesserte Orientierungsmöglichkeiten. „An diesem Thema arbeiten wir bereits“, sagt die Fachreferentin. Konkret geplant ist ein digitales Monitorssystem, das nicht nur die Orientierung innerhalb des weitläufigen Gebäudekomplexes des BBW erleichtern soll, sondern auch aktu-

„Die Bedürfnisse von Menschen mit Autismus sind oft gar nicht so besonders.“

Hannelore Kastorff, Fachreferentin für Autismus im Bugenhagen Berufsbildungswerk



elle Informationen schnell und visuell vermitteln kann – von Freizeitangeboten über Abfahrtszeiten der Fahrdienste bis zur Abbildung des Essensangebots in der Mensa.

„Die Bedürfnisse von Menschen mit Autismus sind oft gar nicht so besonders“, sagt Hannelore Kastorff. „Im Gegenteil: Viele Dinge, die wir speziell für Autisten einführen, empfinden auch viele andere unserer jungen Teilnehmenden und unserer Mitarbeitenden als unterstützend und angenehm.“ Eine der neuesten Anschaffungen in diesem Zusammenhang: ein Sitzmöbel mit hoher umlaufender Rückenlehne, in dem die Sitzenden von Umgebungsgläuschen weitgehend abgeschirmt sind und in ruhiger Gesprächsatmosphäre entspannt miteinander reden können.

Thorben unterstützt Svenja in der Tagesförderstätte des Holländerhofs.

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 und eine große Auswahl unterschiedlicher Arbeitsplätze. Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung nicht oder noch nicht in der

Werkstatt arbeiten können, fördern und unterstützen wir in unseren Tagesförderstätten. Im Bereich „Wohnen“ unterstützen wir mit ambulanter Betreuung, Wohngemeinschaften und stationären Angeboten für Menschen mit schweren Behinderungen. In allen Einrichtungen pflegen wir einen respektvollen Umgang und begegnen uns auf Augenhöhe.

Unsere Einrichtungen im Geschäftsbereich Arbeiten und Wohnen mit Assistenz



„Wohnen und Arbeiten, selbstbestimmt und in der Mitte der Gesellschaft – das ist das Ziel, das wir alle verfolgen.“

Silke Kuleisa, Geschäftsführung
Arbeiten und Wohnen mit Assistenz



Arbeiten und Wohnen mit Assistenz



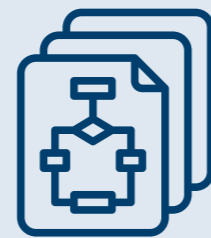
91 Praktika

absolvierten Menschen mit Handicap aus den Schleswiger Werkstätten in den Jahren 2019 und 2020 auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (59 im Jahr 2019, 32 im Jahr 2020).



Ca. **1.272** Wohnplätze

für Menschen mit Behinderungen hat die NGD-Gruppe im stationären Wohnen verteilt auf 64 Wohngebäude. Davon befinden sich 1.027 Wohnplätze in eigenen Wohnstätten.



246 Befehle

kann der Roboterarm in den Husumer Werkstätten ausführen und täglich dabei helfen, 560 Platinen einzusetzen.

Netzwerk für Arbeit

Das Netzwerk „Schleswig inklusiv“ soll Menschen mit Behinderungen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt verschaffen. Mehr zu Zielen, Plänen und erste Erfolgsgeschichten ab **Seite 20**.

20



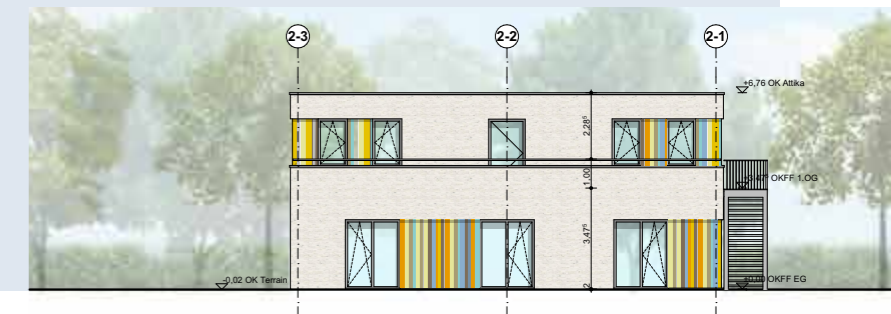
23

Roboter fürs Selbstbewusstsein

In den Husumer Werkstätten unterstützt ein Robotik-Assistenzsystem Menschen mit Behinderung bei Montage-Arbeiten und beim Wachsen an neuen Aufgaben. Mehr dazu **Seite 23**.

Wege zum Wohnen

Um Menschen mit Handicap ausreichend modernen, barrierefreien und bezahlbaren Wohnraum bieten zu können, geht die NGD-Gruppe neue Wege. Mehr dazu **Seite 22**.





„Wir wollen Barrieren in den Köpfen abbauen.“

Anja Bunks, Leiterin Bildung und Arbeitsbegleitung

NETZWERK „SCHLESWIG INKLUSIV“

Die Überzeugungsarbeiter

Die Schleswiger Arbeitsbegleitung (SAB) ist der ambulante Arbeits- und Berufsbereich der Schleswiger Werkstätten. Ihr Ziel: Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Damit sich in Zukunft möglichst viele Akteure an dieser Aufgabe beteiligen, wurde Anfang 2020 das Netzwerk „Schleswig inklusiv“ gegründet.

„Wir wollen Barrieren in den Köpfen abbauen“, sagt Anja Bunks, Leiterin des Bereichs Bildung und Arbeitsbegleitung in den Schleswiger Werkstätten. Das gilt für Unternehmen, die einer Anstellung von Menschen mit Behinderung oft skeptisch gegenüberstehen. Aber auch die Beschäftigten brauchen ab und zu einen kleinen mentalen Schubser, um den Schritt aus der Werkstatt hinaus zu wagen.

Die häufigsten Bedenken der Unternehmen: hoher Betreuungsaufwand und kein Weg zurück, wenn es doch nicht passen sollte. „Diese Sorgen können wir zerstreuen“, sagt Anja Bunks. „Wir achten sehr genau darauf, dass zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber alles passt, und tasten uns Schritt für Schritt an ein festes

Arbeitsverhältnis heran.“ Das geschieht zum Beispiel über Praktika oder über Außenarbeitsplätze in flexibler Stundenregelung. Die betreuten Mitarbeitenden auf den Außenarbeitsplätzen sind noch bei der Werkstatt beschäftigt und die Firmen zahlen einen vereinbarten Lohnbeitrag an die Werkstatt. Die Beschäftigten werden von der SAB durchgängig betreut. „Im direkten Austausch mit interessierten Unternehmen finden wir immer wieder auch individuelle Lösungen“, betont Anja Bunks. „Man muss nur miteinander reden.“ Genau das ist auch ein Ziel des Netzwerks „Schleswig inklusiv“, das möglichst viele Akteure an einen Tisch bringen soll, die mit dem Thema Teilhabe am Arbeitsleben zu tun haben: Unternehmen und Kostenträger, Kommunen, Handwerkskammern und natürlich die Menschen mit Behinderungen selbst.

„Die Anfragen an die Arbeitsbegleitung nehmen seit Jahren zu“, sagt Anja Bunks. „Immer mehr Menschen in den Werkstätten wollen sich weiterentwickeln.“ Ihnen soll „Schleswig inklusiv“ unter Mitwirkung vieler relevanter Akteure den Weg auf den ersten Arbeitsmarkt in Zukunft erleichtern. Die Förderung und Qualifizierung für Menschen mit Behinderungen hat in allen Einrichtungen der NGD-Gruppe zum Ziel, die Menschen in ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu vermitteln. Es ist für alle Beteiligten ein toller Erfolg, wenn dieses Ziel erreicht wird. Arbeitsbegleitungen gibt es an verschiedenen Standorten in Schleswig-Holstein.

Aus der Werkstatt in den Arbeitsmarkt

Drei junge Menschen mit Handicap, die mit der Unterstützung der Schleswiger Arbeitsbegleitung den Weg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geschafft haben.

Vanessa N. | Malerin in Ausbildung

Während ihrer Zeit im Schleiwerk in Schuby entdeckte Vanessa ihre Leidenschaft für das Handwerk. Nachdem sie dort Loungemöbel gebaut und lasiert hatte, wandte sie sich auf der Suche nach einem Arbeitsplatz an die Schleswiger Arbeitsbegleitung. Nach einem Praktikum absolviert Vanessa mittlerweile eine Ausbildung bei Malermeisterin Claudia Techau in Jübek. „Ich hab’s einfach mal versucht“, lacht die 29-Jährige. Auch dank dieses mutigen Schritts lebt sie heute deutlich selbstständiger.

„Ich hab’s einfach mal versucht.“

Vanessa, Malerin in Ausbildung



Sharon R. | Pflegehelferin

Nach einigen Jahren in der Beruflichen Bildung absolvierte Sharon über die Schleswiger Arbeitsbegleitung zunächst ein Praktikum im Seniorenwohnpark „Villa Carolath“ in Langstedt. „Sharon ist bei uns erwachsen geworden“, so Pflegedienstleiter Jens Meyer, „und ist

Naheem J. | Landschaftsgärtner

Der 22-jährige Naheem ist von Geburt an gehörlos und kam aus Afghanistan in die Schleswiger Werkstätten. Nach einigen Monaten ausgelagerter Arbeit beim Baum-Service-Nord in Tarp unterschrieb er dort im Dezember 2020 einen Vertrag für eine Festanstellung. Seine Kollegen sind voll des Lobes: „Wenn Naheem eine Hecke schneidet, kann man danach eine Wasserwaage anlegen – und alles ist gerade.“ Als Nächstes möchte Naheem die deutsche Gebärdensprache erlernen und in eine eigene Wohnung umziehen.

heute eine wertvolle Mitarbeiterin, die man so auf dem Arbeitsmarkt nicht findet.“ Mittlerweile leitet die 23-Jährige selbst Schüler an und sagt von sich: „Ich bin nicht mehr die stille Sharon von früher, sondern offen und selbstbewusst.“



Dokumentation: Hier können Sie sich die Geschichte von Sharon und Vanessa in bewegten Bildern ansehen:





Ansicht West, Haus 2

WOHNRAUM-STRATEGIE

Bauen und bauen lassen

Barrierefreier und bezahlbarer Wohnraum für Menschen mit Behinderungen ist chronisch knapp. Die Baukosten sind in den letzten Jahren explodiert. Die Lösung der NGD-Gruppe: Wenige Neubauprojekte für Menschen mit Handicap in Eigenregie, dafür aber langfristige Kooperationen mit Wohnungsbaugesellschaften und Investoren, um Menschen mit Handicap ein modernes Zuhause zu ermöglichen.

„Wir brauchen mehr bezahlbaren und barrierefreien Wohnraum für unsere Klienten und Klientinnen“, sagt Lars Petersen, Leiter der Stabsstelle Bau- und Facility-Management der NGD-Gruppe. Dabei geht es im Wesentlichen um zwei Wohnformen, die auf unterschiedliche Weise refinanziert werden und individuelle Ansprüche an die jeweiligen Immobilien stellen: das Ambulant Betreute Wohnen und die Besonderen Wohnformen. Beim Ambulant Betreuten Wohnen leben Menschen in ihrer eigenen Wohnung, versorgen sich weitgehend selbst, nehmen aber auch ambulante Betreuungsleistungen der NGD-Gruppe in Anspruch. Die Mietkosten werden bis zu einer bestimmten Höhe von den Grundsicherungsämtern übernommen. Nach Abzug der Betriebskosten stehen in der Regel Beträge zur Verfügung, die zur Anmietung von

Sozialwohnungen ausreichen. Zum Beispiel Menschen mit körperlichen Einschränkungen, die barrierefreien Wohnraum benötigen, werden in diesen Preissegmenten kaum fündig.

In den Besonderen Wohnformen werden Menschen stationär und rund um die Uhr betreut. Entsprechende Gebäude sind sogenannte Sonderbauten, die barrierefrei sind und über Räumlichkeiten für Fachleistungen verfügen, wie Therapie Räume oder Verwaltungsflächen. Während Klienten und Klientinnen über die Grundsicherung die Kosten für die Unterkunft zahlen, trägt die Eingliederungshilfe der Kreise Kosten für die besonderen Anforderungen an den Brandschutz, die Barrierefreiheit, Betrieb und Unterhalt. Die Baukosten und die Anforderungen an derartige Gebäude sind in den letzten Jahren erheblich gestiegen, sodass der Abstimmungsprozess mit den Kreisen bis zur Zustimmung für den Bau sehr viel Zeit in Anspruch nimmt. „Wir erhoffen uns durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Wohnungsbaunehmen und Investoren, die nach unseren Vorstellungen bauen und mit denen wir dann langfristige Mietverträge abschließen, schneller Neubauten entstehen lassen zu können“, so Lars Petersen. Als Bauherr ist die NGD-Gruppe bereits sehr aktiv. An den Standorten Glück-

stadt, Itzehoe und in Wees bei Flensburg sind Neubauprojekte geplant, mit denen insgesamt 97 Plätze für Menschen in stationärer Betreuung geschaffen werden. Darüber hinaus wird die Wohnstätte Marienhof in Rendsburg um 20 Plätze erweitert.

Die Zusammenarbeit mit Investoren soll in Zukunft eine größere Rolle spielen. „Einige unserer Einrichtungen machen damit bereits seit Jahren sehr gute Erfahrungen“, so Petersen. „Deshalb wollen wir dieses Modell auch auf Gruppenebene intensiver nutzen. Wir freuen uns über neue Kooperationspartner. Wir tun alles, damit unsere Klienten und Klientinnen gut in der Zukunft leben können.“



Setzt beim Thema Wohnraum auf Kooperationen: Lars Petersen, Leiter der Stabsstelle Bau- und Facility-Management der NGD-Gruppe.

ROBOTIK-ASSISTENZSYSTEM

Der automatische Kollege

In den Husumer Werkstätten werden Menschen mit Behinderung an das Arbeitsleben herangeführt. Dabei sind sie auf insgesamt 570 Arbeitsplätzen in unterschiedlichen Bereichen im Einsatz. In der Montagewerkstatt sorgte Anfang 2020 ein ungewöhnlicher neuer Kollege für Aufsehen: das Robotik-Assistenzsystem.

Der Glaskasten, in dem sich der silberglänzende mechanische Arm mit effizienter Präzision bewegt, hat zwei Öffnungen: Durch die linke schiebt ein junger Mann gelbe Gehäuseteile und durch die rechte platziert ein Zweiter Platinen auf einer Art Rutsche. Der Roboterarm fügt die beiden Elemente dann zum Bauteil einer Standardlampe zusammen.

Bisher wurden die scharfkantigen Platinen per Hand von Menschen mit Behinderungen verarbeitet, die dazu schon gute motorische Fähigkeiten mitbringen mussten. „Das war unangenehm und dauerte seine Zeit“, sagt Lars Röhe, zuständig für die Arbeitsvorbereitung in den Husumer Werkstätten und für das Robotik-Assistenzsystem.

Er hat den Roboterarm an die Fähigkeiten der Menschen mit Behinderungen angepasst und den mechanischen Arm mit 246 Befehlen programmiert. „Dabei richtet sich der Roboter nach der Geschwindigkeit der Menschen“, erklärt er. Die montieren mit mechanischer Unterstützung rund 550 Gehäuseteile pro Tag. „Diese Art der Arbeit fördert Motorik und Konzentration“, betont Röhe, „und sie stärkt das Selbstbewusstsein.“

Zum Zeitpunkt der Anschaffung befürchteten einige Menschen mit Behinderungen, dass ihnen der neue Roboter die Arbeit wegnehmen könnte. „Aber das Gegenteil ist der Fall“, so Röhe.

„Wir konnten mehrere Menschen mit erhöhtem Assistenzbedarf wieder ins Arbeitsleben integrieren.“

Die Menschen mit Behinderungen mit den besseren motorischen Fähigkeiten können nun anspruchsvollere Arbeiten verrichten.



Lars Röhe ist in den Husumer Werkstätten für die Arbeitsvorbereitung zuständig. Er hat den Roboterarm programmiert und an die Fähigkeiten der Menschen mit Behinderungen angepasst.

„Die Digitalisierung und Automatisierung macht auch vor den Werkstätten nicht halt“, sagt Einrichtungsleiter Okke Peters. Die Anschaffung des Robotik-Assistenzsystems hat sich für ihn doppelt gelohnt: „Unsere Beschäftigten wachsen mit ihren Aufgaben und wir können die Erwartungen unserer Industriekunden zuverlässig erfüllen: Flexibilität, gleichbleibend hohe Qualität und hohe Produktivität.“

Die anfängliche Skepsis der Menschen mit Behinderungen war übrigens schnell verflogen und über den Roboterarm wird mittlerweile nur noch als „unser Kollege“ gesprochen. Inzwischen gibt es in den Husumer Werkstätten einen weiteren Roboterarm. Dieser ist weiblich und wurde auf den Namen „Lilly“ getauft.



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. Wir bieten ein breites Spektrum an ambulanten, teilstationären wie stationären Hilfen – z.B. sozialpädagogische Familienhilfe,

Tagesgruppen, Jugendwohngruppen bis hin zum heilpädagogischen Kinderheim und Jugenderholungsdorf. Im Rahmen der Sozialpsychiatrie bieten wir ambulante Betreuung, teilstationäre Wohngemeinschaften und vollstationäre Wohngruppen für Menschen mit psychischen Erkrankungen an und gewährleisten qualifizierte Unterstützung und Begleitung.

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



Drogenhilfe
Kiel

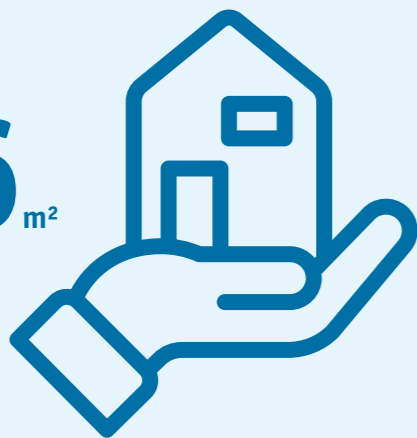


„Um Kindern und Jugendlichen den Halt geben zu können, den sie brauchen, behalten wir die individuellen Bedürfnisse im Blick.“

Claudia Langholz, Geschäftsführung
Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten
und Sozialpsychiatrie

Kinder- und Jugendhilfe, Kindertagesstätten und Sozialpsychiatrie

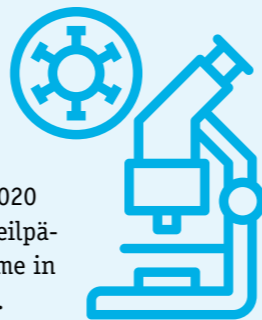
Auf
716 m²



Wohnfläche

hat das Projekt „HüTN“ Platz für 25 Kinder und Jugendliche, 4 Küchen, 11 Toiletten und 36 Räume. Zudem gibt es ein 1.403 m² großes Außengelände.

78



PCR-Tests

wurden im Dezember 2020 auf dem Gelände der Heilpädagogischen Kinderheime in Stipsdorf durchgeführt.

Monate

dauerte das Projekt „Gütesiegel“. Es waren 9 Wohngruppen daran beteiligt, 59 Kinder und Jugendliche im Alter zwischen 7 und 18 Jahren bearbeiteten den Fragebogen.



31

Wohngruppen in Quarantäne

In den Heilpädagogischen Kinderheimen in Stipsdorf gab es Ende 2020 mehrere Corona-Erkrankungen. Bereichsleiter Tim Wienke über Verunsicherung, Solidarität und Spätfolgen. Mehr dazu **Seite 31**.



30

Jugendliche Beteiligung

Mithilfe des Gütesiegels „Partizipative Erziehungshilfen“ sollen die Beteiligungsmöglichkeiten von Jugendlichen in Wohngruppen transparenter werden. Mehr dazu **Seite 30**.

Zentrale Hilfe

Das Projekt „Hilfen über Tag und Nacht“ (HüTN) in Bad Bramstedt hat mehrere Formen der Kinder- und Jugendarbeit unter einem Dach zusammengeführt. Mehr dazu ab **Seite 28**.

28





„Zu unseren Aufgaben gehört es auch, Jugendhilfe innerhalb unseres Sozialraums sichtbar zu machen.“

Andreas Röhnert, Bereichsleiter iuvo gGmbH

Zentrale Kinder- und Jugendhilfe auf rund 700 m²: die pädagogische Einrichtung HüTN in Bad Bramstedt.

HÜTN IN BAD BRAMSTEDT

Ein Ort der Hilfe

Seit 2019 bietet die iuvo gGmbH über das Projekt „Hilfen über Tag und Nacht“ (HüTN) in Bad Bramstedt gleich mehrere Formen der Kinder- und Jugendarbeit unter einem Dach – in einem rund 700 m² großen Neubau, auf drei Etagen und vom niederschweligen Angebot bis zur vollstationären Hilfe.

Entwickelt wurde das Konzept in Zusammenarbeit mit dem Jugendamt, das die konkreten Bedarfe in der Region identifizierte. „Vor HüTN gab es in Bad Bramstedt zum Beispiel keine stationären Gruppen, die im Rahmen der Inobhutnahme Kinder aufnehmen konnten“, erinnert sich Andreas Röhnert, Bereichsleiter bei der iuvo gGmbH. Eine Tagesgruppe für Kinder zwischen 6 und 13 Jahren? Oder Betreutes Wohnen für Jugendliche im Rahmen der Verselbstständigung? Fehlanzeige. Dass all diese Angebote nun zentral an einem Ort geschaffen

wurden, ist außergewöhnlich. „Ich kenne keine genauen Zahlen, aber sehr oft gibt es das in Deutschland in dieser Form nicht“, sagt Röhnert. Ein Grund dafür könnten die umfangreichen baulichen Auflagen sein, die ein solcher Sonderbau erfüllen muss – von getrennten Zugängen für die unterschiedlichen Gruppen über Sicherheits- und Brandschutzkonzepte bis zur Barrierefreiheit. 25 Kinder und Jugendliche finden hier einen zentralen Ort der Hilfe. Neben einer Tagesgruppe und einer stationären Wohngruppe mit jeweils 10 Plätzen stehen 4 Plätze für betreutes Wohnen sowie eine Wohneinheit für eine Mutter mit Kind zur Verfügung, die bei Bedarf in ein betreutes Wohnangebot umgewandelt werden kann. Jede dieser Gruppen wird von einem eigenen Team betreut. Zu den 14 Fachkräften in der Einrichtung zählen neben Erzieher/-innen und Sonderpädagog/-innen auch Ergotherapeut/-innen, Diplom-Sozialarbeiter/-innen und eine Islamwissenschaftlerin. Die meisten von ihnen verfügen über mehrere Zusatzqualifikationen – von Deeskalationstraining über Traumapädagogik bis zur Systemischen Beratung.

Unterstützt werden sie von zwei Mitarbeitenden in den Bereichen Hauswirtschaft und Hausmeisterservice. „Wir haben hier mehrere tolle Teams, die gut miteinander zusammenarbeiten“, so Andreas Röhnert.

„Zu unseren Aufgaben gehört es auch, Jugendhilfe innerhalb unseres Sozialraums sichtbar zu machen“, sagt Andreas Röhnert. Konkret bedeutet das, aus der Einrichtung heraus Angebote für Bad Bramstedt und Umgebung zu schaffen – um soziale Kontakte zu knüpfen, die Mitarbeitenden als vertraute Gesichter zu etablieren und um den Kindern, Familien und Jugendlichen vor Ort einen einfachen Zugang zum Thema Kinder- und Jugendhilfe zu ermöglichen. Darüber hinaus können Familien ambulante Hilfen zur Erziehung in Anspruch nehmen – unter anderem sozialpädagogische Familienhilfe, Erziehungsbeistand oder Schulbegleitungen. In der Tagesgruppe werden teilstationäre Hilfen für Kinder angeboten, die zwar zu Hause leben können, aber zu-

sätzliche Unterstützung benötigen. Hier ist die Teilnahme entweder freiwillig und von den Eltern gewollt oder auf Veranlassung des Jugendamtes, weil die Entwicklung des Kindes gefährdet ist. Jugendliche über 16 Jahre werden im Rahmen des Betreuten Wohnens auf ein eigenständiges Leben vorbereitet. „Mit sieben Stunden pro Woche ist die Betreuungsintensität in diesem Bereich eher gering“, so Andreas Röhnert. Voraussetzung ist allerdings, dass die Jugendlichen bereits einen geregelten Tagesablauf haben und sich weitgehend selbst versorgen können.

Damit die Einrichtung trotz ihrer Größe und der heterogenen Struktur eine Einheit bleibt, fördert Andreas Röhnert die regelmäßige Kommunikation seiner Teams untereinander. Sollten Treffen in größerem Kreis aufgrund von Corona nicht stattfinden dürfen, setzt der Bereichsleiter auf Einzelgespräche. „Wenn ich inhaltliche Berührungspunkte sehe, bringe ich die betreffenden Kolleginnen und Kollegen zusammen“, so Röhnert. Auch diese Kultur des Austauschs trägt dazu bei, dass HüTN weit mehr als eine Ansammlung unterschiedlicher Angebote ist: ein zentraler Ort der Hilfe.



Zeichen für Beteiligung

Mit dem Gütesiegel „Partizipative Erziehungshilfen“ hat das JugendhilfeNetzwerk Nord-Ost ein Zertifizierungsinstrument entwickelt, das die Beteiligungsmöglichkeiten von Jugendlichen in Wohngruppen transparenter machen soll. Wie das funktioniert, wissen die Projektverantwortlichen Isabell Müller und Rebecca Schoemer.

Frau Müller, warum braucht Jugendhilfe ein Gütesiegel zum Thema Partizipation?

Isabell Müller: Wir realisieren im JugendhilfeNetzwerk Nord-Ost bereits seit vielen Jahren Beteiligungsprojekte auf unterschiedlichen Ebenen. Aber uns fehlte bisher ein Instrument, um Beteiligung wirklich sichtbar zu machen.

Rebecca Schoemer: Wir wollen nicht nur zeigen können, dass in unseren Wohngruppen Beteiligungsstrukturen vorhanden sind, sondern auch, dass sie funktionieren und einen Mehrwert haben – sowohl für Jugendliche als auch für die Mitarbeitenden.

Ein rein internes Instrument also?

Müller: Nein. Wir haben ein Gütesiegel entwickelt, mit dem wir zunächst unsere Wohngruppen zertifizieren, das aber auch von anderen Trägern der Jugendhilfe eingesetzt werden kann.

Schoemer: Dazu müssen die Kriterien allerdings nicht nur inhaltlich sinnvoll, sondern auch vergleichbar, übertragbar und überprüfbar sein. Um das zu gewährleisten, wurde das Projekt wissenschaftlich begleitet – sowohl von einem externen Beratungsinstitut als auch von der Fachhochschule Kiel.

Wie wurden die Kriterien entwickelt?

Schoemer: Der eigentliche Start war im Jahr 2019. Bei einer großen Auftaktveranstaltung haben Jugendliche aus unseren Wohngruppen und Fachkräfte gemeinsam mit Bereichs- und Einrichtungsleitungen ein Wochenende lang intensiv an den relevanten Themen gearbeitet.

Müller: Zu den Ergebnissen haben wir Jugendliche und Mitarbeitende der teilnehmenden neun Wohngruppen in unterschiedlicher Form befragt, ihre Rückmeldungen und Wünsche berücksichtigt und einen einheitlichen Kriterienkatalog erarbeitet.

Das klingt aufwendig.

Schoemer: Das Gütesiegel ist kein isoliertes Projekt, sondern soll sich in unsere Methoden und Maßnahmen des Qualitätsmanagements einfügen – und das gelingt eben nur über einen breiten Beteiligungsprozess.

Müller: Es ist kein Hochglanzprojekt, sondern soll die Realität in unseren Wohngruppen abbilden – und die ist dynamisch und hat Zwischentöne. Deshalb bleiben auch die Kriterien des Siegels veränderbar und werden regelmäßig überprüft.

Auf Augenhöhe: Jugendliche und Fachkräfte tauschen sich über sinnvolle Formen von Beteiligung aus.



„Besonders zu Anfang waren die Jugendlichen natürlich frustriert.“

Tim Wienke, Bereichsleiter

HEILPÄDAGOGISCHE KINDERHEIME IN STIPSDORF

Corona in der Wohngruppe

In drei Häusern der Heilpädagogischen Kinderheime in Stipsdorf gab es Ende 2020 mehrere Corona-Erkrankungen. Die Folge: fast vier Wochen Quarantäne für alle fünf Häuser, frustrierte Jugendliche, verunsicherte Mitarbeitende und ein eingeschränkter Alltag. Aber auch: Solidarität, kreative Lösungen und langfristige Lerneffekte.

„Die größte Herausforderung bestand darin, die Ruhe zu bewahren“, sagt Bereichsleiter Tim Wienke. Nachdem mehrere Kinder, Jugendliche und Mitarbeitende positiv auf das Corona-Virus getestet wurden, sprach das Gesundheitsamt per Allgemeinverfügung eine Quarantäne für das gesamte Gelände der Einrichtung in Stipsdorf aus – der Beginn von außergewöhnlichen Wochen.

Die Einrichtung besteht aus insgesamt sieben Gebäuden: fünf Häuser mit angeschlossenen Mitarbeitenden-Wohnungen, die von jeweils einer zehnköpfigen Wohngruppe zwischen 6 und 18 Jahren bewohnt werden, dazu ein Verwaltungs- und Küchengebäude und ein Mehrzweckgebäude mit Elternwohnungen.

Quarantäne bedeutete: 50 Kinder und Jugendliche, die sich sonst frei bewegen konnten, waren plötzlich stark eingeschränkt, mussten teilweise in ihren Zimmern bleiben und durften nur noch abwechselnd nach draußen. Statt geselliger Mahlzeiten wurde das Essen nun in die einzelnen Häuser geliefert. Gegessen wurde getrennt in den Zimmern. „Besonders zu Anfang waren die Jugendlichen natürlich frustriert“, erinnert sich Tim Wienke. Aber auch die Mitarbeitenden waren verunsichert: Wer hat sich angesteckt? Wie helfen wir den Kindern? Und wie können wir unsere Aufgaben jetzt erfüllen? „Wir haben viele Gespräche geführt“, sagt der Bereichsleiter. Offenbar erfolgreich, denn während dieser Phase gab es kaum Krankmeldungen.

„Alle wollten dabeibleiben und mithelfen“, so Wienke, der täglich Kontakt mit dem zuständigen Gesundheitsamt hatte. Dort bewertete man nicht nur die notwendigen Maßnahmen, sondern hatte auch im Blick, wie man den Betrieb der Einrichtung unter den gegebenen Umständen so gut wie möglich aufrechterhalten konnte. „Die Betreuung war wirklich sehr gut“, so Wienke. „Mit großem Verständnis und Augenmaß.“ Auch wenn die Quarantäne mittlerweile aufgehoben ist, wirkt diese Zeit in einigen der Jugendlichen noch nach.

„Viele haben während dieser Isolation verstanden, warum unsere ganzen Abstands- und Hygieneregeln so wichtig sind“

so Wienke. „Manche erleben wir jetzt als sehr vernünftig und reif. Erwachsener, als es in ihrem Alter eigentlich zu erwarten ist.“

50

Kinder und Jugendliche, die sich sonst frei bewegen konnten, waren plötzlich stark eingeschränkt, mussten teilweise in ihren Zimmern bleiben und durften nur noch abwechselnd nach draußen.

Finanzen und IT

Im Geschäftsbereich „Finanzen und IT“ gewährleisten unsere Mitarbeitenden im Finanzwesen die Zahlungsfähigkeit und Rechnungslegung der NGD-Gruppe unter Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Der Bereich „Betriebswirtschaft“ sichert die erforderlichen Einnahmen – unter anderem durch die

Verhandlung der auskömmlichen Entgelte für Leistungen, die in den Einrichtungen der NGD-Gruppe erbracht werden. Das Team der „Zentralen IT“ stellt unter Beachtung aktueller Sicherheits- und Datenschutzanforderungen eine umfassende IT-Infrastruktur zur Verfügung und leistet technischen Support.

Bilanz

Wie ist das Kapital angelegt?	31.12.2020 in T€	31.12.2019 in T€
Aktiva/Vermögen/ Mittelverwendung		
A. Anlagevermögen		
I. Immaterielle Vermögensgegenstände	154	193
II. Sachanlagen	229.412	233.898
III. Finanzanlagen	13.500	17.143
B. Umlaufvermögen		
I. Vorräte	5.329	5.411
II. Forderungen	23.909	25.988
III. Flüssige Mittel	30.753	23.328
C. Rechnungsabgrenzungsposten	180	378
	303.237	306.339

Woher kommt das Kapital?

Passiva/Finanzierung/ Mittelherkunft	31.12.2020 in T€	31.12.2019 in T€
A. Eigenkapital inklusive Sonderposten	154.009	154.768
B. Langfristige Verbindlichkeiten	109.067	113.613
C. Kurzfristige Verbindlichkeiten	21.352	22.536
D. Rückstellungen	10.950	10.833
E. Rechnungsabgrenzungsposten	7.859	4.589
	303.237	306.339

GuV*

	31.12.2020 in T€	31.12.2019 in T€
I. Umsatzerlöse	302.549	303.782
Bestandsveränderungen	-303	95
Eigenleistungen	84	29
Sonstige betriebliche Erträge	3.260	2.688
II. Materialaufwand	42.963	49.039
III. Personalaufwand	205.962	202.160
Abschreibungen	15.584	13.992
Sonstige betriebliche Aufwendungen	38.731	38.814
IV. Betriebsergebnis	2.350	2.589
V. Finanzergebnis	-3.888	-2.277
VI. Neutrales Ergebnis	1.689	925
VII. Ergebnis der Geschäftstätigkeit	151	1.237

* Gewinn- und Verlust-Rechnung

Das Vermögen und das Kapital (Bilanzsumme) der Rechtsträger Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein und NGD e. V. hat sich um 3.102 T€ bzw. 1,0 % auf 303.237 T€ reduziert. Das Eigenkapital inklusive Sonderposten für Investitionszuschüsse ist gegenüber dem Vorjahr leicht rückläufig und beträgt 49,5 % vom Gesamtkapital.

Die Umsätze haben sich insgesamt um 1.233 T€ bzw. 0,4 % auf 302.549 T€ reduziert. Die Reduzierung resultiert im Wesentlichen aus pandemiebedingten Ertrags- und Aufwandsrückgängen. Zusätzlich waren pandemiebedingt Aufwendungen für Schutzausrüstungen zu berücksichtigen. Innerhalb der NGD-Gruppe wurde im Wirtschaftsjahr 2020 insgesamt ein positives Betriebsergebnis in Höhe von 2.350 T€ (Vorjahr 2.589 T€) erzielt.

Ein positives Betriebsergebnis ist erforderlich, um den Betrieb in der Zukunft sicherzustellen. Dafür fließt das positive Betriebsergebnis in das Eigenkapital in Form von zweckgebundenen Rücklagen, um zum Beispiel in der Zukunft erforderliche Gebäudeinstandhaltungen und -modernisierungen zu ermöglichen oder Entwicklungskosten für erforderliche Anpassungen in den Geschäftsfeldern zu finanzieren. Die Tochter- und Beteiligungsgesellschaften sind nicht berücksichtigt.



„Wir betrachten uns als Dienstleister für die Kolleginnen und Kollegen, die direkt für unsere Klienten im Einsatz sind.“

Volker Schütz, Geschäftsführung
Finanzen und IT

Soziale Software

Die gruppenweite Einführung einer Sozialsoftware ist ein Mammutprojekt. IT-Stabsstellenleiter Henning Golldack über komplexe Aufgaben und erste Erfolge. Mehr dazu **Seite 38**.



Finanzen und IT

60%

Steigerung der Internetbandbreite

des NGD-eigenen Rechenzentrums von 2019 auf 2020.



3.004

Nutzerinnen und Nutzer

arbeiten regelmäßig mit Connexxt Vivendi in den Bereichen Personaleinsatzplanung und Zeiterfassung.



Die Vorteile zentralisierter IT-Struktur

In Zeiten von Corona hat IT einen ganz neuen Stellenwert. IT-Leiter Thomas Schütze über Sensibilisierung als Tool, Gemeinschaftsgefühle und den menschlichen Faktor. Mehr dazu ab **Seite 36**.



142.774 Euro
Spenden

erhielt die NGD-Gruppe in den Jahren 2019 und 2020.

30%

mehr Notebooks in Betrieb 2020 im Vergleich zu 2019.

Geschenktes Geld

Die Arbeit der NGD-Gruppe wird regelmäßig durch Spenden oder Erbschaften unterstützt. Jeder Euro kommt tatsächlich der diakonischen Arbeit zugute – ohne Abzüge. Mehr dazu **Seite 39**.

39



Technologie für die Menschen



Als Tochterunternehmen und IT-Dienstleister der NGD-Gruppe unterhält und betreut die NGF Service GmbH ein zentrales Netzwerk mit zahlreichen Standorten. Darüber hinaus ist die NGF Service GmbH verantwortlich für Investitionen in Hard- und Software, beschäftigt eigene Servicetechnikerinnen und Servicetechniker für den Einsatz vor Ort und unterhält einen zentralen Helpdesk, an den sich Mitarbeitende der NGD-Gruppe mit IT-Problemen wenden können. Mit einer Zunahme von rund 20 Prozent ist auch die Nachfrage nach technischem Support in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen.

Auch in der NGD-Gruppe hat die Entwicklung im Bereich Digitalisierung durch die Corona-Einschränkungen deutlich an Dynamik gewonnen. „Dabei war Arbeiten im Homeoffice für viele Teams nicht nur technisch eine Herausforderung“, sagt Thomas Schütze, Leiter der Zentralen IT der NGF Service GmbH. Auch die Kommunikation war plötzlich eine andere. Denn was man sich früher schnell über den Schreibtisch zugerufen hat, musste jetzt per Mail formuliert oder per Telefon beziehungsweise per Videokonferenz besprochen werden.

Die Vorteile zentraler Strukturen

Die NGF Service GmbH schaffte in kürzester Zeit die technischen Voraussetzungen und sicheren Verbindungen, damit die Mitarbeitenden der NGD-Gruppe ihre täglichen Arbeiten auch von zu Hause aus zuverlässig erledigen konnten.

„Dabei haben wir davon profitiert, dass wir seit Jahren auf eine zentralisierte Struktur setzen“,

sagt Schütze. Wichtige Kernanwendungen laufen bereits seit vielen Jahren über das eigene Rechenzentrum in Rendsburg, dessen Bandbreite gerade um rund 60 Prozent erhöht wurde.

„Gleichzeitig wurde uns vor Augen geführt, wo wir besser werden müssen“,

sagt der IT-Leiter. Zum Beispiel war die Arbeit der Personalabteilung noch stark vom Zugriff auf analoge Akten abhängig und konnte daher nicht einfach auf Homeoffice-Betrieb umgestellt werden. Das Projekt „Digitale Personalakte“ war zwar innerhalb der NGD-Gruppe bereits Thema, hier stehen wir jedoch am Anfang.

Gemeinschaft per Videokonferenz

Schnell funktionierende digitale Verbindungen waren nicht nur die Voraussetzung dafür, dass die Mitarbeitenden der NGD-Gruppe ihre tägliche Arbeit zuverlässig erledigen konnten. Sie trugen auch entscheidend dazu bei, während einer räumlichen Trennung das Gemeinschaftsgefühl zu bewahren – für die Mitarbeitenden genauso wie für die Klientinnen und Klienten.

„Es ist ein wichtiger Teil unserer Aufgabe, dass Menschen miteinander in Kontakt bleiben können“, sagt Thomas Schütze.

„Videokonferenzen waren nicht nur für den geschäftlichen Austausch wichtig, sondern auch, um einfach mal Guten Morgen zu sagen, den anderen zu sehen und sich zu unterhalten.“

Konservative Cloud-Nutzung

Fast der komplette Datenverkehr der NGD-Gruppe läuft über das eigene Rechenzentrum in Rendsburg. Dazu zählen neben dem E-Mail-Verkehr unter anderem auch die Personal- und Finanzbuchhaltung sowie die Sozialsoftware Connext Vivendi (siehe Beitrag auf Seite 38). „Was die Nutzung von Cloud-Diensten angeht, sind wir eher konservativ“, so Thomas Schütze. Die IT-Spezialisten der NGF Service GmbH prüfen sehr genau, in welchen Bereichen Cloud-Anwendungen notwendig und sinnvoll sind.

Sicherheit versus Komfort

IT-Sicherheit ist ein inhaltlicher Schwerpunkt der Arbeit von Thomas Schütze und seinem Team und wird in Zukunft noch wichtiger werden. Eine Herausforderung dabei: Zusätzliche Sicherheit für alle ist häufig mit einem Komfortverlust für den Einzelnen verbunden, das lässt sich leider auch nicht komplett auflösen.

Sorgt mit seinem Team für stabile und sichere Verbindungen: Thomas Schütze, Leiter der Zentralen IT.

Der IT-Leiter setzt hier auf Sensibilisierung – unter anderem durch regelmäßige Anwenderschulungen, durch Beiträge im NGD-Mitarbeitendenmagazin „Wir direkt“ oder durch Informationen zu aktuellen und sicherheitsrelevanten Vorfällen per E-Mail. Dieser Ansatz zeigt Wirkung: „Die Reaktionen sind mehrheitlich positiv“, so der IT-Leiter.

Der menschliche Faktor

Natürlich spielt in der NGD-Gruppe auch bei einem technischen Thema der menschliche Faktor eine wichtige Rolle.

„Wir arbeiten eng mit externen Dienstleistern aus der Region zusammen“,

sagt Thomas Schütze. Geht es auch inhaltlich um technische Kompetenz, Konzeptentwicklung und -umsetzung, muss es auch zwischenmenschlich passen. „Gerade bei einem so sensiblen Thema ist Vertrauen extrem wichtig“, betont Thomas Schütze.

„Es ist ein wichtiger Teil unserer Aufgabe, dass Menschen miteinander in Kontakt bleiben können.“

Thomas Schütze



EINFÜHRUNG CONNEXT VIVENDI

„Wir sind schon sehr speziell.“

Henning Golldack ist Leiter der Stabsstelle IT-Entwicklung und Datenmanagement der NGD-Gruppe und in dieser Rolle unter anderem für eines der anspruchsvollsten IT-Projekte der letzten Jahre verantwortlich: die gruppenweite Einführung der Sozialsoftware Connext Vivendi.

Herr Golldack, woher kam der Impuls, eine neue Sozialsoftware einzuführen?

Golldack: Ganz kurz gesagt, gab es zwei Aspekte: von innen heraus den Wunsch nach Vereinheitlichung unserer IT-Lösungen; und von außen den Druck durch neue Gesetzgebungen und Dokumentationspflichten.

Können Sie ein Beispiel nennen?

Im Bundesteilhabegesetz, das 2020 in Kraft getreten ist, werden sehr spezifische Anforderungen an Dokumentation und an die Art und Weise der Leistungsabrechnung gestellt. Letztere findet mittlerweile immer weniger über Pauschalen statt, sondern ist wesentlich individueller und damit auch kleinteiliger und komplexer.

Also deutlich mehr Dokumentationsaufwand?

Das kommt darauf an. In der Pflege ist eine detaillierte Dokumentation bereits seit Jahren Standard, während es diese Anforderungen in anderen Bereichen bisher nicht gab. Generell steigen die Dokumentationsanforderungen aber in allen Bereichen – und das ist mit einer guten Software einfach deutlich besser abzubilden.

Was bedeutet das für die Mitarbeitenden?

In vielen Bereichen wird überhaupt erstmals Dokumentationssoftware genutzt. Das ist dann natürlich doppelt herausfordernd, weil die Kolleginnen und Kollegen nicht nur gesetzlich vorgeschriebene neue Dokumentations-Regeln erlernen müssen, sondern auch den Umgang mit dem Programm. Das ist schon sehr anspruchsvoll.

Henning Golldack
Leiter der Stabsstelle
IT-Entwicklung und
Datenmanagement



Wodurch zeichnet sich die Lösung von Connext Vivendi aus?

Sie ist weitgehend in der Lage, eine komplexe und vielschichtige Struktur wie die der NGD-Gruppe in einer einzigen Software abzubilden.

Weitgehend?

Die Software ist nicht perfekt. Sie ist zwar konfigurierbar, aber nur innerhalb gewisser Grenzen. Wir haben darüber mit den Entwicklern wirklich viele Diskussionen geführt. Dabei habe ich auch gelernt, dass die NGD-Gruppe bei vielen Dingen eine ganz eigene Herangehensweise hat. Wir sind schon sehr komplex, sehr anders und sehr speziell.

Wie weit sind Sie mit dem Roll-out?

Das Produkt hat drei Module: NG ist das Basisprogramm für Abrechnung und Stammdaten und wird bereits in fast allen Verwaltungsstellen genutzt. PEP steht für Personaleinsatzplanung und ist zu gut 70 Prozent eingeführt. PD steht für Planung und Dokumentation und dort stehen wir bei knapp 50 Prozent.

Wann können Sie in den Regelbetrieb gehen?

Der Regelbetrieb läuft partiell schon, aber es wird noch circa zwei Jahre brauchen, bis wir die Software abschließend in den Einrichtungen und Gesellschaften ausgerollt haben. Erst dann werden die meisten Mitarbeitenden mit Vivendi alle ihre täglichen Dokumentationsaufgaben erledigen können. Weiter wird uns bereichsübergreifend ein unglaublicher Datenschatz zur Verfügung stehen, der uns ganz neue Möglichkeiten der Betriebssteuerung eröffnet.



SPENDEN UND ERBSCHAFTEN

Wie die NGD-Gruppe mit Ihrem Geld umgeht

Die NGD-Gruppe erhält keine Mittel aus Kirchensteuern, sondern finanziert ihre Angebote im Wesentlichen über die zuständigen Leistungsträger. Darüber hinaus wird unsere Arbeit auch immer wieder durch Spenden und Erbschaften finanziell unterstützt. „Dafür sind wir nicht nur sehr dankbar, sondern stellen auch sicher, dass wirklich jeder Euro in unsere zweckgebundenen Projekte fließt – direkt und ohne Abzüge“, stellt Volker Schütz, Geschäftsführung Finanzen und IT, nochmals deutlich dar.

Unsere wichtigsten Einnahmequellen

Ein Großteil der Finanzierung stammt aus Leistungen der Eingliederungshilfe gemäß SGB IX und XII, der beruflichen Bildung und Rehabilitation gemäß SGB II und III, der Kinder- und Jugendhilfe gemäß SGB VIII und der Pflegeversicherung gemäß SGB XI. Dazu kommen Zuschüsse und Erlöse aus wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben (wie Cafés oder Kioske) und aus Zweckbetrieben sowie Produktionserlöse aus der Fertigung unserer Werkstätten.

Die NGD-Gruppe als Erbin

In der Regel sind es persönliche Kontakte und Erlebnisse, die Menschen dazu bewegen, der NGD-Gruppe einen Teil ihres Vermögens zu hinterlassen. Ein Kind, das in einer Einrichtung gut versorgt und begleitet wurde, oder eine emotionale Begegnung beim Weihnachtsbasar oder einem Tag der offenen Tür in einer unserer Einrichtungen – die Motive sind vielfältig und sehr individuell.

Hinterlassene Geldbeträge fließen der NGD-Gruppe in der Regel über Nachlassverwalter zu. Handelt es sich um Sachwerte (wie Schmuck oder Immobilien), werden diese im Rahmen der Nachlassverwaltung zunächst liquidiert, um anschließend in die zweckgebundene Arbeit der NGD-Gruppe einzufließen.

Transparenter Spendeneinsatz

Wollen Menschen unsere Arbeit finanziell unterstützen, spenden sie in der Regel direkt an unsere Einrichtungen – und erhalten dafür natürlich eine Spendenquittung. Bis zu einem Betrag von 300 Euro genügt übrigens auch eine Einzahlungsquittung. Für optimale Transparenz wird der Verwendungstatus jeder einzelnen Geldspende in einer speziellen Nebenrechnung abgebildet.

Helfen Sie mit!

Unterstützen Sie unsere Arbeit mit einer Spende, denn es gibt Projekte, die wir ohne Ihre Hilfe nicht realisieren können.

Norddeutsche Gesellschaft
für Diakonie e. V.
Evangelische Bank eG
BIC GENODEF1EK1
IBAN DE81 5206 0410 0006 4004 50

 ngd.de/de/spenden

Zuwendungen ohne Abzüge

Da der NGD e. V. als gemeinnützige Organisation von der Erbschaftsteuer befreit ist, kommen vererbte Vermögenswerte in vollem Umfang unserer diakonischen Arbeit zugute. Auch Spenden fließen ohne Abzüge direkt in unsere Projekte. Denn im Gegensatz zu vielen anderen Organisationen verzichten wir darauf, anfallende Verwaltungs- und Personalkosten gegenzurechnen.

Zweckgebundene Verwendung

Generell sind wir dazu verpflichtet, Spenden und Erbschaften satzungsgemäß zu verwenden, also immer im Sinne unseres diakonischen Auftrags. Innerhalb dieses Rahmens sind die Einsatzzwecke variabel. Etwa die Hälfte aller Spenden oder Erblassenden wünschen sich auch einen konkreten Verwendungszweck – und dem kommen wir natürlich gerne nach.

Personal und Recht

Der Querschnittsbereich „Personal und Recht“ ist seit dem Jahr 2020 Teil der Geschäftsführung der NGD-Gruppe. Seine Zuständigkeit umfasst nicht nur sämtliche Aspekte des Personalwesens, sondern auch die fachliche Beratung und Unterstützung von Geschäftsführung, Einrichtungen und Tochterunternehmen bei arbeitsrechtlichen und allgemeinen rechtlichen Fragestellungen.

Eine der zentralen Aufgaben des Personalwesens ist die monatliche Gehaltsabrechnung für rund 5.600 Mitarbeitende sowie die Abrechnung von Vergütungen für Menschen mit Behinderung in den Werkstätten und für Rehabilitanden in den Berufsbildungswerken der NGD-Gruppe. Insgesamt werden etwa 17.500 Abrechnungsfälle pro Monat bearbeitet.

Der Teilbereich „Personalentwicklung“ erstreckt sich auf vier grundlegende Handlungsfelder: die Förderung eines qualifizierten Personalmarketings und -managements, die individuelle Entwicklung und Vernetzung von Führungskräften, das Ermöglichen individueller und

zielgerichteter Fort- und Weiterbildungsangebote sowie die Attraktivitätssteigerung der NGD-Gruppe als Arbeitgeber. Der Teilbereich „Recht“ ist zentraler Ansprechpartner, wenn es darum geht, abstrakte organisatorische und wirtschaftliche Vorhaben der NGD-Gruppe in praxistaugliche juristische Lösungen zu überführen. Dazu beraten und begleiten Juristinnen und Juristen Einrichtungen und Tochterunternehmen der NGD-Gruppe in arbeits-, mitbestimmungs- und tarifrechtlichen Angelegenheiten sowie zu allgemeinen rechtlichen Fragen. Bei Bedarf werden sie von einem umfassenden Netzwerk externer Spezialisten unterschiedlicher Rechtsgebiete unterstützt.

Auch die Pflege einer konstruktiven Zusammenarbeit mit sämtlichen Mitarbeitendenvertretungen gehört zum Aufgabenspektrum des Geschäftsbereichs „Personal und Recht“ – ergänzt unter anderem durch den regelmäßigen fachlichen Austausch mit dem Vorstand der Gesamt-Mitarbeitendenvertretungen.





„Es gehört zu den zentralen Aufgaben einer Rechtsabteilung, juristische Auseinandersetzungen gar nicht erst entstehen zu lassen.“

Olaf Schurad, Geschäftsführung Personal und Recht

Personal und Recht

10.500.000 Euro
werden im Jahr für die Altersvorsorge der Mitarbeitenden der NGD-Gruppe aufgewendet.

16 
Monatsgespräche

zwischen Gesamt-Mitarbeitendenvertretung und Geschäftsführung wurden 2019/2020 geführt.

41.612 Menschen
besuchten von Mai 2019 bis März 2021 die Karriere-Website der NGD-Gruppe www.jobs-karriere-ngd.de.

250 Mio. Euro
betragen die Gesamtpersonalkosten der NGD-Gruppe im Jahr.



Der Entwicklungshelfer
Personalentwicklungs-Referent Ingo Kruse über begrenzte Mittel in der Sozialwirtschaft, die Lust an kreativen Lösungen und Beispiele erfolgreicher Maßnahmen. Mehr dazu ab Seite 44.

Dienstleister für alle

Der Bereich Personalwesen erfüllt diverse Aufgaben für Mitarbeitende, Einrichtungen und die Geschäftsführung der NGD-Gruppe. Welche genau, erklärt Teamleiter Sven Hintz. Mehr dazu Seite 46.

„Wir bilden die Schnittstelle und Informationsquelle zu verschiedenen Bereichen wie der Geschäftsführung, unseren Einrichtungen und den Behörden.“

Sven Hintz, Teamleiter

Team-Lösung

GMAV-Vorsitzender Helge Kalinowski und Geschäftsführer Olaf Schurad über die Bedeutung von direktem Austausch, realistische Selbsteinschätzung und gemeinsame Ziele. Mehr dazu Seite 47.



„Es motiviert mich, mit begrenzten Mitteln viel zu erreichen.“

Ingo Kruse, Referent für Personalentwicklung

PERSONALENTWICKLUNG

Wenig Mittel, große Wirkung

Im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen stehen Personalentwicklern in der Sozialwirtschaft nur sehr begrenzte finanzielle Mittel zur Verfügung. In der NGD-Gruppe macht man aus dieser vermeintlichen Not eine Tugend: mit großem Engagement, Ideenreichtum und konsequenter Unterstützung der Geschäftsführung.

Grundsätzlich ist das Thema Personalentwicklung in der NGD-Gruppe dezentral organisiert und liegt zu großen Teilen in der Verantwortung der einzelnen Einrichtungen. Im Rahmen einer großen Leitungs-konferenz haben sich Einrichtungsleitungen und Geschäftsführung allerdings auf vier übergeordnete Handlungsfelder geeinigt. Dabei geht es im Wesentlichen darum, die Attraktivität der NGD-Gruppe als Arbeitgeber zu erhöhen, die Einstiegsmöglichkeiten für qualifiziertes Personal zu verbessern sowie nicht nur Führungs- und Nachwuchskräften individuelle Weiterentwicklung zu ermöglichen, sondern die Qualifizierung aller Mitarbeitenden entsprechend ihres jeweiligen Berufsbildes zu fördern. „Kurz gesagt: Wir wollen nicht nur, dass sich die Menschen wohlfühlen, die bei uns arbeiten“, fasst Ingo Kruse zusammen. „Wir wollen, dass sie sich weiterentwickeln können.“ Der Referent für Personalentwicklung der NGD-Gruppe versteht sich als Ansprechpartner,

Unterstützer und Impulsgeber für strategische und einrichtungsübergreifende Themen. Konkrete Fort- und Weiterbildungsaktivitäten für die Mitarbeitenden organisieren die Einrichtungen weitgehend selbstständig.

„Unsere finanziellen Möglichkeiten sind natürlich begrenzt“,

sagt Ingo Kruse. „In der Sozialwirtschaft spielt Personalentwicklung in der Refinanzierung durch die jeweiligen Kostenträger trotz großer Bedarfe kaum eine Rolle, anders als in der freien Wirtschaft. Also sind wir eben besonders engagiert und erfinderisch“, so Kruse. Das scheint ihm zu liegen: „Es motiviert mich, mit begrenzten Mitteln viel zu erreichen.“ Drei Beispiele aus den Jahren 2019 und 2020:



Führungskräfteentwicklung

Im Jahr 2020 wurde das Programm „Neu als Führungskraft in der NGD“ aufgelegt – ursprünglich geplant als Kombination aus Präsenzseminaren, eLearning-Angeboten und Einzelcoachings. „Dann kam Corona“, so Ingo Kruse, „und wir konnten sämtliche Bausteine nur noch digital anbieten.“ Er selbst war dabei gemeinsam mit einer externen Dozentin als interner Dozent und Coach im Einsatz. „Ich war überrascht, wie gut alles trotz der Einschränkungen funktioniert hat“, erinnert er sich. „Austausch fördern, Vertrauen aufbauen und auf kurzem Weg wichtige Netzwerke schaffen – das ist online natürlich schwieriger als persönlich. Aber es funktioniert.“

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Zentrale Handlungsfelder des BGM sind neben Körperlicher Gesundheit und Resilienz auch Betriebsklima, Organisationsgestaltung und Familie und Beruf. Alle zwei Jahre findet ein Gesundheitsfachtag statt, bei dem sich Geschäftsführung und Einrichtungsleitungen der NGD-Gruppe über Maßnahmen zu diesen Themen austauschen. So auch im Jahr 2019. „Darüber hinaus werden dort auch unsere Kooperationspartner vorgestellt, wie die Betriebskrankenkassen, die uns bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen unterstützen“, so Ingo Kruse. „Die große Anzahl der Teilnehmenden bei diesen Terminen zeigt auch immer wieder, dass das Thema BGM in der NGD-Gruppe kein Feigenblatt ist, sondern dass unsere Geschäftsführung wirklich konsequent dahintersteht.“

Online-Bewerbungsmanagement

Nach dem Projektstart Ende 2018 wurde der Bereich „Jobs & Karriere“ der NGD-Website in den Jahren 2019 und 2020 mit Leben gefüllt.

„Uns selbst in größerem Umfang, lebendiger und nahbarer darzustellen, war für unser Personalmarketing ein wichtiger Meilenstein“,

so Ingo Kruse. Waren in diesem Bereich vorher lediglich die aktuellen Stellenangebote zu sehen, gibt es heute Informationen zu Fragen, die potenzielle Bewerberinnen und Bewerber bewegen: Was für Menschen arbeiten hier? Wie tickt die Geschäftsführung? Auf welche Angebote können sich zukünftige Mitarbeitende freuen? Mehr dazu auf www.jobs-karriere-ngd.de.

„Wir wollen, dass sie sich weiterentwickeln können.“

Ingo Kruse, Referent für Personalentwicklung



Lust auf Arbeit mit Sinn?
Auf dem Jobportal der NGD-Gruppe gibt's neben freien Stellen auch Antworten auf die wirklich wichtigen Fragen.

→ jobs-karriere-ngd.de

An der Informationsquelle

Das Personalwesen der NGD-Gruppe verantwortet die Erstellung der monatlichen Gehaltsabrechnung für rund 5.600 Mitarbeitende, bildet die Datenquelle zur Erhebung von Kennzahlen und fungiert als Ansprechpartner für die Einrichtungen zu allen Fragen rund um das Beschäftigungsverhältnis. Teamleiter Sven Hintz über vielfältige Aufgaben, komplexe Rahmenbedingungen und die Digitalisierung als Chance.

Herr Hintz, was umfasst den Aufgabenbereich des Personalwesens?

Die zentrale Aufgabe ist die Erstellung der monatlichen Gehaltsabrechnung nicht nur für unsere Mitarbeitenden, sondern auch für die Menschen mit Behinderungen, Rehabilitanden und Auszubildende. Dies beinhaltet neben der Überweisung der Gehälter die rechtzeitige Abführung der Lohnsteuer, Sozialversicherung und Beiträgen zur Altersversorgung. Darüber hinaus erstellen wir die Arbeitsverträge auf der Grundlage unseres Tarifvertrages mit allen Nachträgen und Nebenabreden, bewerten die Beschäftigungsverhältnisse nach steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben und stellen für die Mitarbeitenden verschiedenste Bescheinigungen gegenüber Behörden aus, um nur einige Beispiele zu nennen.

Wir bilden die Schnittstelle und Informationsquelle zu verschiedenen Bereichen wie der Geschäftsführung, unseren Einrichtungen und den Behörden. Aber vor allem sehen wir uns als zentralen Ansprechpartner für die Mitarbeitenden der NGD-Gruppe.

Welche Kompetenzen bündeln Sie in Ihrem Team?

Unsere Kolleginnen und Kollegen haben unterschiedliche fachliche Hintergründe: von Personalfachkaufleuten, Steuer- und Notariatsfachangestellten über Büro- und Industriekaufleuten bis hin zu Betriebswirten. In arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen erhalten wir zudem Unterstützung von unseren Juristinnen und Juristen, die ebenfalls in unserem Geschäftsbereich angesiedelt sind.

Welchen konkreten Herausforderungen begegnen Sie aktuell?

Der Wandel von analogen zu digitalen Arbeitsabläufen sowie die stetige Prozessoptimierung, um vorhandene Ressourcen möglichst effizient nutzen zu können. Ein Aspekt stellt hierbei die Bereitstellung von personenbezogenen Daten in digitaler Form dar, zum Beispiel in Form einer digitalen Personalakte.

Wie wollen Sie die Herausforderungen zukünftig angehen?

Neben der Digitalisierung ist auch die Standardisierung ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Beispielsweise soll künftig die Form der Zusammenarbeit mit den Einrichtungen einheitlicher erfolgen, um ein vergleichbares Maß an Service sicherstellen zu können. Dabei sollen jedoch individuelle Bedürfnisse und Gegebenheiten stets Berücksichtigung finden.



Für Sven Hintz, Teamleiter Personalwesen und Organisationswesen, ist Digitalisierung und Standardisierung ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Gemeinsam für mehr Mitbestimmung

Wie arbeiten Geschäftsführung und Gesamt-Mitarbeitendenvertretung (GMAV) der NGD-Gruppe eigentlich zusammen? Aus eigener Erfahrung wissen das Helge Kalinowski, Vorsitzender der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung (GMAV), und Olaf Schurad, Geschäftsführung Personal und Recht. Ein Gespräch über Transparenz, Vertrauen und die Kunst, auch mal nachgeben zu können.

Herr Schurad, wie bewerten Sie das Verhältnis zwischen Geschäftsführung und MAV?

Schurad: Im Mitarbeitervertretungsgesetz steht sinngemäß, dass Leitung und MAV sich wechselseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben helfen und partnerschaftlich zusammenarbeiten sollen. Ich finde, das setzen wir ganz gut um.

Kalinowski: Ein konstruktiver Umgang miteinander bedeutet aber nicht, dass wir immer einer Meinung sind. Natürlich gibt es auch viele Spannungsfelder und inhaltliche Auseinandersetzungen.

Wie oft haben Sie denn miteinander zu tun?

Kalinowski: Das kann anlassbezogen oder bei regelmäßigen Terminen sein: Zum Beispiel tauschen sich Geschäftsführung und GMAV etwa alle sechs Wochen ohne feste Agenda aus; und im Wirtschaftsausschuss stellt die Geschäftsführung dreimal pro Jahr aktuelle Zahlen und die zukünftige Strategie vor.

Schurad: Darüber hinaus informiere ich regelmäßig bei den Gremiumssitzungen der GMAV über aktuelle Themen aus meinem Geschäftsbereich und wir arbeiten fortlaufend an sogenannten Rahmen-Dienstvereinbarungen, die übergeordnet Regelungen und Standards für alle Einrichtungen der NGD-Gruppe schaffen. Auch wenn es in Einrichtungen mal zu Konflikten kommt, arbeiten Herr Kalinowski und ich oft gemeinsam an einer Lösung.



Das heißt, Sie treten dort als Team auf?

Kalinowski: Wir haben jedenfalls ein gemeinsames Interesse daran, Probleme möglichst in gegenseitigem Einvernehmen zu lösen.

Schurad: Und das gelingt uns auch. Ich kann mich jedenfalls an keinen Fall aus dem Mitarbeitervertretungsrecht erinnern, der in den letzten zwölf Jahren vor dem Kirchengengericht verhandelt werden musste. Dabei war es sicher hilfreich, dass wir beide wissen, dass man mit seiner Meinung nicht immer richtig liegt und auch mal nachgeben können muss.

Wie ist es denn generell in der NGD-Gruppe um die Mitbestimmung bestellt?

Kalinowski: Wir arbeiten gemeinsam daran, dass noch mehr Mitarbeitende Verantwortung übernehmen. Vor den nächsten MAV-Wahlen wollen wir Interessierte auf einer gemeinsamen internen Veranstaltung zusammen mit der Geschäftsleitung für die MAV-Arbeit begeistern. Ich kenne keinen anderen Träger, der Mitbestimmung in dieser Weise fördert.

Aufsichtsgremien

Mitglieder Hauptausschuss NGD e. V. Stand: 31.12.2020

Vorsitzender des Hauptausschusses
Jochen von Allwörden

1. stellv. Vorsitzender des Hauptausschusses
Landespastor Heiko Naß

2. stellv. Vorsitzender des Hauptausschusses
Cord Plesmann

Pierre Gilgenast

Jens van der Walle

Christoph Westrich

Mitglieder Hilfswerkausschuss Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein

Vorsitzender des Hilfswerkausschusses
Landespastor Heiko Naß

Merle Fromberg

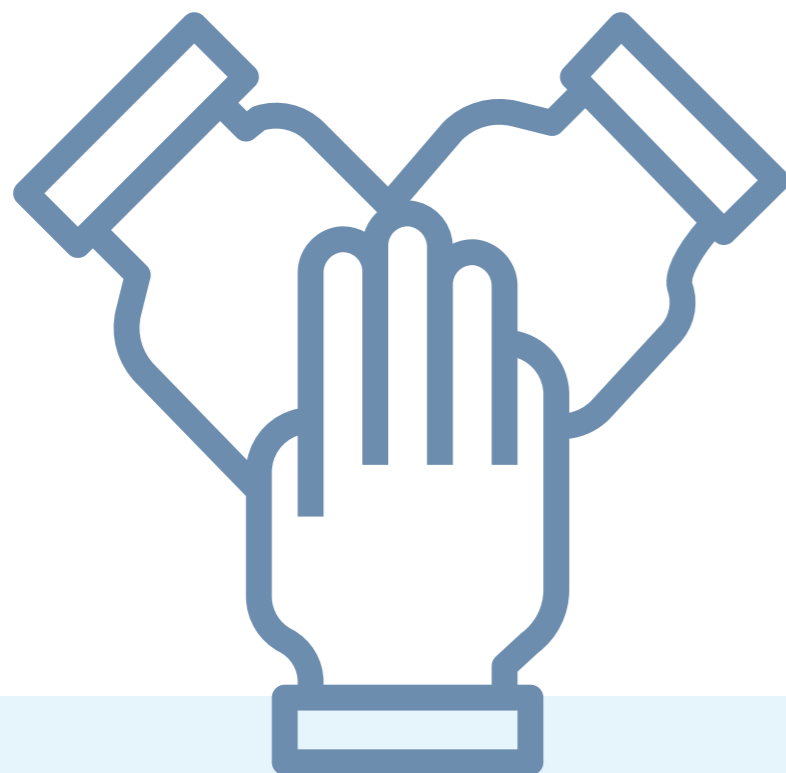
Dr. Cordelia Andreßen

Christian Ferchland

Propst Matthias Krüger

Prof. Dr. Mathias Nebendahl

Telse Vogt



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 Betreuungsbedarf 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 Bundesarbeitsgemeinschaft 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.

Industrie-Pensions-Verein e. V.

Internationale Bonhoeffer-Gesellschaft (ibg)

Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit Schleswig-Holstein e. V. (LAG Arbeit SH e. V.)

Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendaufbauwerke Schleswig-Holstein e. V. (LAG JAW SH e. V.)

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

Landesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen 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.

Stiftung Spar- und Leih-Kasse in Rendsburg

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)

WiBU Wirtschaftsband sozialer Einrichtungen eG

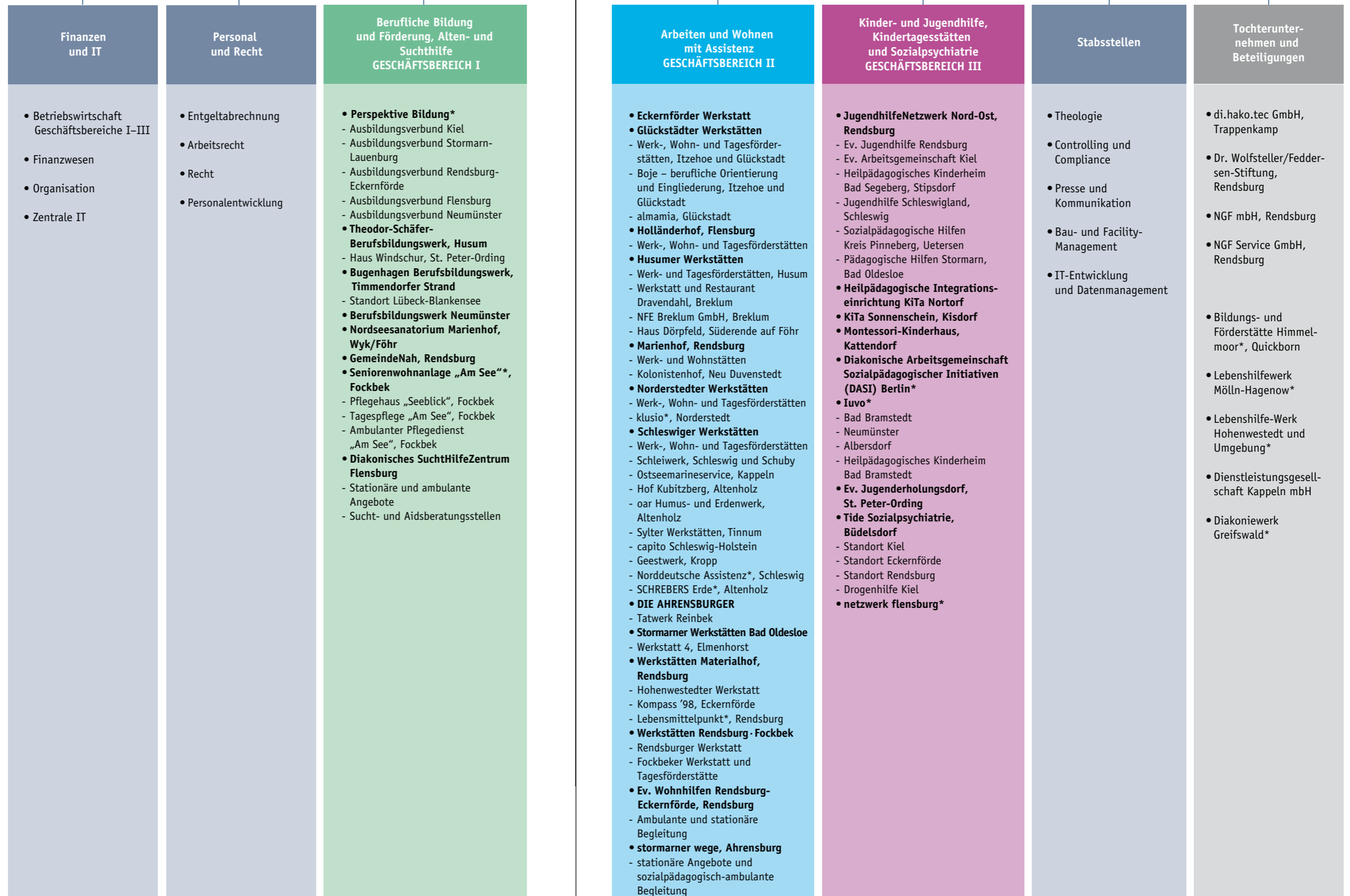


Organigramm

Träger: Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein (DHW)
Hilfswerkausschuss, 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

Gesamt-Mitarbeitervertretungen



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, Sönke Bruhn, Laura Claußen, Lars Dankert,
Klaus Haberkamp, Birte Haeßler, Peter Hamel, iStockphoto - Filograph,
Sascha Klahn, Charalampos Kousatoglou, Pepe Lange, Jennifer Ots,
Laura Plautz, Andreas Röhnert, Rebecca Schoemer, Thomas Schütze,
Werbeagentur Braemer

Gestaltung/Illustrationen:

boy | Strategie und Kommunikation, Kiel

Herstellung:

Glückstädter Werkstätten

Papier:

Amber Graphic FSC-zertifiziert

Rendsburg 2021

Aktuelle Einblicke in
die Arbeit der NGD-
Gruppe finden Sie auf
unserer Website [ngd.de](https://www.ngd.de)

