Ausgabe 1 | 2014

WIR SIND AWO

Magazin für die Beschäftigten der AWO Nordhessen

Jetzt neu!

Kommt an: Sprachkultur in der Pflege
Seite 4

Bei AWO läuft's: Kassel Marathon
Seite 9

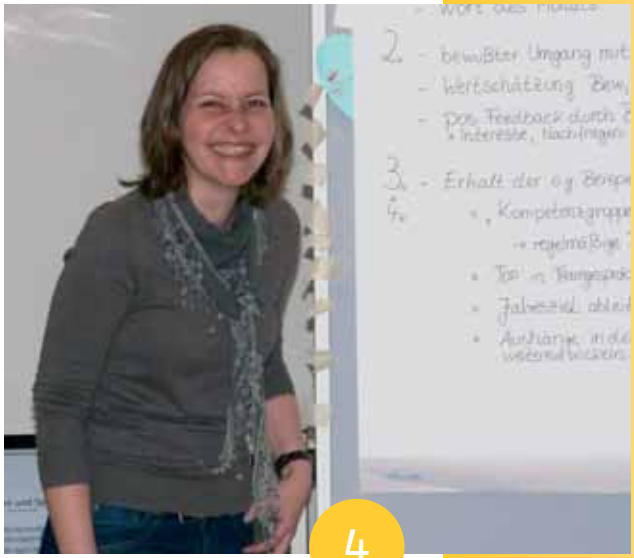
Klausurtagung: Wie die AWO ihre Mitarbeiter stärkt
Seite 10

AWO

Inhalt

16

Die AWO-Führungskräfte-akademie Nordhessen – Goldstücke werden entdeckt und gefördert



4

Starke Worte machen glücklich – Sprachkultur in Altenzentren

20

Vom Azubi zum Bereichsleiter: Karriere bei der AWO

Sprachprojekt in Altenzentren 4
Interview mit Sigrid Junge 7
Bei AWO läuft's – E.ON Kassel Marathon 9
Klausurtagung mit Folgen 10
Einrichtungen und Dienste in Zahlen 12
Kurz dabei – Lange dabei 14
Führungskräfteakademie 16
Meldungen 18
Vom Azubi zum Bereichsleiter: Tim Helfert 20
Elternbegleiterinnen in Kitas 22
Mein Hobby: Bienenzüchten 23

Impressum

Herausgeber
Arbeiterwohlfahrt
Wilhelmshöher Allee 32 A
34117 Kassel
Tel.: 0561 / 5077-0
Fax: 0561 / 5077-199
info@awo-nordhessen.de
www.awo-nordhessen.de

Redaktion
Sigrid Wieder (v. i. S. d. P.)
Claudia Lieberknecht
Susan Pickers
Mitarbeit: Syliva von Cantstein

Gestaltung/Satz
Sabine Dilling

Fotonachweis
Paavo Blåfield, Susan Pickers,
Claudia Lieberknecht, Sigrid Wieder,
Syliva von Cantstein, Robert Hantscher,
Christin Beutekamp

Druck
Druckerei Boxan

Erscheinungsdatum
Juli 2014

Erscheinungsweise
2 - 3 mal jährlich

Die Macherinnen des neuen Magazins „Wir sind AWO“ von links: Susan Pickers, Claudia Lieberknecht, Sabine Dilling und Sigrid Wieder

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

wie hat Ihr Tag heute begonnen – mit einem guten Wort? Wir bei der AWO Nordhessen verstehen immer besser, dass aus guten Worten bald gute Taten werden können – das zeigt das neue Projekt „Sprachkultur“.

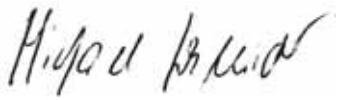
Unser neues Magazin „Wir sind AWO“ erzählt davon, wie Mitarbeitende in unseren Altenzentren sich zu „Sprachpiloten“ ausbilden lassen. Sie reden nicht mehr um den heißen Brei herum, sie vermeiden abwertende oder bedrückende Worte und bauen immer mehr Wertschätzung in ihr Vokabular ein. Was bringt’s? Mehr Klarheit und frischen Wind in der Zusammenarbeit, freundliche Atmosphäre in den Einrichtungen und im Umgang miteinander und mit den Bewohnern – wenn Worte klar und aufbauend sind, wenn „schöne“ Sprache als „Schatzkiste“ gepflegt wird, können sich daraus „schöne“ Initiativen entwickeln. Lesen Sie selbst.

Und dazu lädt das neue Mitarbeitermagazin Sie ein: Machen Sie sich ab jetzt selbst ein Bild von unserer breit gefächerten Arbeit und wie sie organisiert ist. Lesen Sie Berichte und Geschichten über das vielfältige Engagement der Mitarbeitenden. Schauen Sie hinter die Kulissen und lernen Sie von Kolleginnen und Kollegen, die ebenso mit Herz und Verstand bei der Sache sind wie Sie selbst. Das macht unsere AWO in Nordhessen zu einer Erfolgsgeschichte und über diese werden wir ab jetzt regelmäßig berichten.

In den Führungsgremien sind wir uns darüber bewusst, dass es vor allem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, die die Qualität der vielfältigen Dienstleistungen der AWO sicherstellen. Auch unsere Bewohner, Klienten und deren Angehörige erkennen die AWO vor allem am professionellen und persönlich engagierten Einsatz ihrer Fachkräfte. Ihnen gilt unsere Wertschätzung – in Wort und Tat. „Wir sind AWO“ ist darum Ihr Magazin. Lesen Sie, schreiben Sie uns, beteiligen Sie sich – und nutzen Sie die „Schatzkiste“ geteilter Erfahrungen.

Ich wünsche Ihnen allen nun eine unterhaltsame und informative Lektüre und grüße Sie freundlich und kollegial,

Ihr



Wohltat für alle

Projekt Sprachkultur in Altenzentren wirkt positiv nach innen und außen

Kassel. Worte sind nicht nur Schall und Rauch, sie zeigen Wirkung. „Ich dachte, wir sprechen ganz normal miteinander“, gibt Antonia Steidler, stellvertretende Pflegedienstleiterin im Altenzentrum Wildeck-Obersuhl, zu. Seit sie zur Sprachpilotin ausgebildet worden ist, weiß sie jedoch, was es ausmacht, die richtigen Worte im alltäglichen Umgang mit Kolleginnen und Bewohnern zu benutzen. Jetzt wird in der Einrichtung „schön“ gesprochen und plötzlich blüht das ganze Haus auf. Auch auf Angehörige wirkt sich die positive Atmosphäre aus und es gibt deutlich weniger Konflikte, hat Antonia Steidler festgestellt.

Pflegereferentin Sigrid Junge hat in den AWO-Altenzentren das Sprachkulturprojekt angestoßen. Auf ihre Initiative hin lassen sich seit 2012 etwa 60 Frauen und Männer zu Sprachpiloten und -lotsen ausbilden. Bis Jahresende besuchen sie tageweise die Seminare in der Kasseler Geschäftsstelle und tragen dann ihre Erkenntnisse in die jeweiligen Einrichtungen und Teams hinein. Es geht um respektvollen Umgang mit Kolleginnen und Bewohnern, der sich in wertschätzender Sprache zeigt, um Klarheit im Ausdruck und bejahendes Denken. Antonia Steidler, die gemeinsam mit Altenpflegehelferin Yvonne Oszinski aus Wildeck-Obersuhl die Fortbildung besucht, bringt es auf den Punkt: „Endlich ein Projekt, das nicht mehr Zeit kostet. Im Gegenteil: Klare Aussagen steigern die Leistungsfähigkeit im Team.“

> *Freude machen schöne Worte sowieso, vorausgesetzt, sie kommen von Herzen.*
>
> Sandra Mantz

Freude machen „schöne Worte“ sowieso, vorausgesetzt, sie kommen von Herzen, betont Sandra Mantz (46). Die Altenpflegerin und Heilpraktikerin für Psychotherapie aus Unterfranken hat sich auf Kommunikation in Pflegeberufen spezialisiert.

Mittlerweile arbeitet sie bundesweit als freiberufliche Sprachkulturtrainerin für das Gesundheitswesen und ist damit Pionierin auf dem Gebiet. Sie hat die Weiterbildung für die AWO konzipiert und leitet die Gruppen. Ihr Motto lautet: „Sprich, damit ich dich sehe, Profi!“.

Wie geht „schönes“ sprechen?

Sätze, wie „man müsste mal mit der Frau in den Garten gehen“ sind fortan tabu. Stattdessen lautet die Aufforderung: „Susanne, bitte übernimm heute Morgen den Spaziergang mit Frau Franke.“ Der eilige Ruf über den Flur „Ich komme gleich“ wird ersetzt durch: „Herr Bauer, in zehn Minuten habe ich Zeit für Sie.“ Verantwortlichkeiten festlegen, Aufgaben klar bezeichnen, die Menschen beim Namen nennen, das ist der Anfang von mehr Kultur im Arbeitsalltag, haben die Teilnehmenden der Fortbildung erfahren. Gleichzeitig lassen sie Worte weg, die Stress oder Druck ausdrücken. „Müssen“ wurde als erstes gestrichen.

von Herzen

harmonisch

Güte

liebevoll

Respekt

zuhören

Freude

Ja

bitte

gerne

Akzeptanz

danke

hilfsbereit

schön

Initiatorin Sigrid Junge weiß: Gute Worte verändern die innere Haltung

Gespräche sind Pflegehandlungen

Ellen Jücker

Yvonne Oszinski und Antonia Steidler

Was bringt der bewusste Umgang mit Sprache?

Sprachliche Hygiene tut doppelt gut, das wird in den Seminaren deutlich; sie wirkt nach innen wie nach außen. Ellen Jücker, Pflegedienstleiterin im Altenzentrum Marbachshöhe, stellt fest: „Das Betriebsklima ist viel besser seither und auch ich fühle mich wohler."

In den Altenzentren stehen nun Bäume, die mit heilsamen Begriffen belaubt sind, werden Wort-Schatzkisten bestückt, „Worte des Monats" gekürt oder hängen Weltkarten an der Wand, auf denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Herkunftsländer markieren. Worten folgen Taten. Es ist wie ein Stein, der ins Wasser geworfen wird und sanfte Kreise über den gesamten See zieht.

> *Das Betriebsklima ist viel besser seither und auch ich fühle mich wohler.*
>
> Ellen Jücker

Hedwig Clasani, Einrichtungsleiterin in Stadtallendorf, erzählt, was aus der Beschäftigung mit einem Wort und dem gemeinsamen Gespräch darüber entstehen kann. „Schönheit" lautete die Losung – und es entwickelte sich ein wunderbarer Beautyday im Altenheim daraus. Bewohner und Team entdeckten alte und neue Fähigkeiten. Sie mischten Gesichtsmasken aus Quark und Honig, verwöhnten sich mit Fußpflege und Handmassage und meditierten zur Klangschale.

Am Schluss gab es für jeden einen kleinen Cocktail und ein persönliches Abschiedswort. „Eine tolle Atmosphäre", zeigt sich Hedwig Clasani begeistert.

„Es gibt ein riesiges Bildungs- und Übungsdefizit in der Gesprächsführung und der Sprachsensibilisierung", betont Sandra Mantz beim sogenannten Meilensteintreffen im April, zu dem drei Sprachpilotinnen sowie Führungskräfte aus etlichen AWO-Häusern nach Kassel eingeladen worden waren. Gerade in Pflegeberufen seien die Gesprächs-Anforderungen enorm gestiegen, weiß die 46-Jährige. Im Gesundheitswesen bedeute Dialog Fachkompetenz. Es sei klug und zukunftsweisend, „Kompliziertes einfach ausdrücken zu können".

Bilanz der Erfahrungen der Sprach-Pfleger: Das Projekt zeigt Wege auf, mit denen ohne großen Aufwand ausschließlich Gutes bewirkt werden kann. Um den Gewinn in den Häusern jedoch dauerhaft zu verankern, bedarf es des engagierten Zutuns „von oben". Susanne Gelhard, in ihrer doppelten Funktion als Einrichtungs- und Pflegedienstleiterin im Altenzentrum Burghaun beim Seminartag in Kassel dabei, unterstreicht: Um die Ansprüche im Alltag umzusetzen, „sind Eingriffe in die Struktur jeder Einrichtung erforderlich". Das fange schon beim richtigen Formulieren der Aushänge an. (spi)

Kontakt: Sgrid Junge
sigrid.junge@awo-nordhessen.de

Sigrid Junge

„Stress in der Pflege führt schnell zu verbalen Entgleisungen“

Kassel. Sigrid Junge war lange als Leitungskraft in der stationären Altenpflege bei der AWO tätig. Als Pflegereferentin ist sie seit 2003 für die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Pflege zuständig. Frau Junge gab den Anstoß zu dem Projekt „Förderung der Sprachkultur in Altenzentren“. Die Mitarbeiterzeitung traf sie zum Gespräch. (spi)

Wie kam das Projekt zustande?
Zwischen „Das geht jetzt nicht!“ und „Ich bin in zehn Minuten für Sie da!“ liegen Welten und doch sind es nur wenige Worte, die ein gutes oder ein schlechtes Gefühl erzeugen. Stress und Zeitnot in der Pflege können leicht zu verbalen Entgleisungen führen. Was kann die AWO tun? Dieser Frage bin ich nachgegangen und hatte Glück. In der Vorbereitungsphase zu unserer Fachtagung 2011 habe ich eine Methode kennengelernt, die Mitarbeiter im Pflegealltag dafür sensibilisiert, welche Auswirkungen ihr Sprachgebrauch auf Bewohner, Kunden und Kollegen hat.

Was ist das Besondere daran?
Während einer einjährigen Weiterbildung konnten sich die Mitarbeiter sehr praxisnah und lebendig mit ihrer eigenen Art, sich zu äußern, und mit der Wirkung von Sprache auseinandersetzten. Die Begeisterung für diese Maßnahme sprang durch einen Vortrag der Kommunikationstrainerin Sandra Mantz auf die Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen über. Und wenn die Begeisterung bei vielen brennt, dann ist es nicht mehr schwer, ein Projekt zur Sprachkultur zu initiieren. Das Besondere daran ist, dass die Geschäftsleitung der AWO von Anfang an hinter diesem Projekt stand.

Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lassen sich gerade zu Sprachpiloten und Sprachlotsen schulen?
Die ersten 22 Sprachpiloten konnten ihre Zertifikate im vergangenen Herbst entgegennehmen, weitere 25 Sprachpiloten werden im Januar 2015 ihre Weiterbildung abschließen. Weitere 20 Mitarbeiter haben die „große“ Ausbildung zum Sprachlotsen gerade beendet.

Wie ist die Resonanz in den Altenzentren?
Selbst nach fast zweijähriger Projektphase stehen die meisten Mitarbeiter und Leitungskräfte noch immer hinter dem Vorhaben und sind weiter sehr entflammt für die Sprachkultur in ihren Einrichtungen. Die Mitarbeiter suchen nach Alternativen zu den gängigen Floskeln und streben den Fortgang von negativen Redewendungen hin zu einer wertschätzenden, lebendigen Sprache an. Das Resultat zeigt sich darin, dass die Leitungskräfte in den Altenzentren selbst in Krisen Effekte wie weniger Konflikte im Team, ein angenehmeres Miteinander und respektvolleren Sprachgebrauch beobachten.

Ist die AWO der einzige Pflegedienstleister im Land, der eine solche Fortbildung anbietet?
Nein, wir sind nicht die Einzigen. Wir gehören aber mit zu den Ersten und sind sehr stolz darauf.

Die Sprachkultur-Maßnahme läuft Anfang 2015 aus. Welche vorläufige Bilanz ziehen Sie?
Ja, es stimmt, dass Anfang 2015 die Fortbildungen beendet sind. Das bedeutet nicht, dass wir uns nicht mehr um die Sprachkultur kümmern. Um die Nachhaltigkeit des täglichen Sprachgebrauchs zu unterstützen, werden wir regelhaft Nachfolgetreffen organisieren. Es war eine sehr gute Entscheidung, das Sprachkulturprojekt zu initiieren, denn in Bereichen, in denen Mitarbeiter bedürftige Menschen sehr intim betreuen, sind leider chronischer Fachkräftemangel und daraus resultierende Zeitnot ein Dilemma. Wenn Mitarbeiter sich überfordert fühlen, reagieren sie in Stress-Situationen nicht selten gereizt. Statt eine Entspannung zu erreichen, kann die Lage sogar eskalieren. Durch das Training in der Weiterbildung wurden Alltagsformulierungen auf ihre Wirkung hin untersucht, reflektiert und optimiert. Und das Besondere: Die Anwendung kostet keine Zeit und täglich haben alle etwas davon.

VORSICHT : SPRACHE

„Wir legen Frau Müller um“	*„Wir bringen Frau Müller ins Bett“*
„Ich mache Herrn Mayer fertig“	*„Ich helfe Herrn Mayer beim Ankleiden“*
„Das ist der Wahnsinn“	*„Das begeistert mich“*
„Kannst Du mal schnell anfassen“	*„Bitte hilf mir beim Bettbeziehen“*
„Ich komme gleich“	*„In zehn Minuten bin ich für Sie da“*
„Ich gehe mit Herrn Brandt auf Toilette“	*„Ich bringe Herrn Brandt zur Toilette“*
„Ich muss zur Arbeit“	*„Ich gehe arbeiten“*
„Das ist richtig, aber ...“	*„Das hast Du gut gemacht.“*

Was denken Sie über das Thema Sprachkultur?

Reden Sie mit!

Schreiben Sie uns Ihre Meinung –
sigrid.wieder@awo-nordhessen.de

Nicht nur AWO im Herzen

Nach dem Lauf

Bei AWO läuft´s

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AWO am Start

Kassel. 11.400 Läuferinnen und Läufer gingen an diesem sonnigen Maiwochenende beim E.ON Kassel Marathon an den Start, darunter 66 Frauen und Männer von der AWO Nordhessen.

Die Teilnehmer starteten in den Disziplinen Nordic-Walking, Halbmarathon und Marathon-Staffeln, einige auch beim Power-Nordic-Walking oder bei den Inlinern. Teilweise wurde vorher in den Einrichtungen gemeinsam für den großen Tag in Laufgruppen trainiert.

Beim Einlaufen in das Auestadion herrschte wieder eine ganz besondere Atmosphäre. Angefeuert von den Zuschauern, gaben die Läuferinnen und Läufer alles, um gut ins Ziel zu kommen.

Neben den sportlichen Aspekten stehen bei der Vorbereitung zum Marathon immer wieder auch Teambuilding, der Austausch untereinander, das Erleben von Gemeinsamkeit und die Chance, zusammen im Team etwas erreichen zu können, im Mittelpunkt. Nicht zuletzt ist es auch schön, mit den Kolleginnen und Kollegen auch mal außerhalb der Arbeit etwas zu unternehmen und dabei etwas für die eigene Fitness und Gesundheit zu tun.

Weitere Informationen finden Sie unter:
marathon.awo-nordhessen.de

Ansprechpartnerin für alle Fragen rund um den E.ON Kassel Marathon ist
Aleksandra Slinko
Personalabteilung
AWO gemeinnützige Gesellschaft
für soziale Einrichtungen und
Dienste in Nordhessen mbH
Geschäftsstelle
Wilhelmshöher Allee 32 A
Tel.: 0561 / 5077-329
Fax.: 0561 / 5077-222
aleksandra.slinko@awo-nordhessen.de

Klausurtagung mit Folgen

Leitungskräfte wollen Mitarbeitende gewinnen und fördern

Bad Arolsen. „Neu bei der AWO?“ Miriam Sparr nickt, sie lächelt. „Gut gefällt’s mir hier“, antwortet sie auf eine Frage, die noch gar nicht gestellt wurde, und liefert gleich Gründe nach. „Auf die Stelle der Pflegedienstleitung für das neue Altenzentrum in Niedenstein habe ich mich beworben, weil die AWO schon auf ihren Internetseiten zeigt, dass Mitarbeitende sehr hohe Wertschätzung erfahren. Im Mittelpunkt des Auswahlverfahrens standen meine Stärken: was ich alles kann und gelernt habe, welche Erfahrungen ich bisher sammeln konnte. Und ich spürte, dass hier noch so einiges möglich ist: Meine Meinung ist gewollt, ich kann Ideen einbringen und auch neue Kenntnisse erlangen. Weiterbildung ist hier wirklich ein Anliegen.“

Miriam Sparr

Großes Gedränge auf der Position „Ich kann mich bei der AWO entwickeln“

So wie Miriam Sparr will die AWO Nordhessen auch künftig möglichst viele Bewerber überzeugen. Eine immer anspruchsvollere Aufgabe angesichts des größer werdenden Fachkräftemangels. Geschäftsleitung und Leitungskräfte suchen daher engagiert Antworten auf die Frage, wie neue Mitarbeiter gewonnen und bisherige an das Unternehmen gebunden werden können. Ausgangspunkte sind hierbei die Unternehmenskultur und die Suche nach dem, was AWO-typisch ist und sich positiv von anderen Arbeitgebern abhebt.

Sieben Stärken haben Leitungskräfte im letzten Jahr ausgemacht. Bei der Klausurtagung der Leitungskräfte aller Geschäftsfelder im März stand eine davon im Mittelpunkt: **„Die AWO erkennt das Entwicklungspotenzial ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördert sie.“** „Entwicklungspotenzial“ lautet also das Zauberwort. Es kennzeichnet den größten Schatz der AWO: die Vielfalt und Einsatzbereitschaft ihres Mitarbeiterkreises. Wie kann sie als Arbeitgeberin diesen Schatz hegen und pflegen; wie wollen Menschen in ihrem Arbeitsleben bei uns gefördert und begleitet werden?

Eine tolle Atmosphäre entstand da in Bad Arolsen. Bunt gemischt trafen sich die 42 Leitungskräfte und Referenten in vier Arbeitsgruppen. Unter der Moderation von Brigitte Schiffner, Inhaberin eines Instituts für systemische Entwicklung in Kassel, trug man Erkenntnisse zu-

sammen, die es der AWO künftig noch besser ermöglichen sollen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Entwicklung zu fördern.

Ein neuer Satz für das Leitbild ist so entstanden; er dient dem gemeinsamen Grundverständnis und gibt den Führungs- und Leitungskräften Orientierung: **„Wir kennen die Potenziale unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, fördern sie in ihrer Entwicklung und bieten ihnen die Chance, Funktions- und Führungsaufgaben zu übernehmen.“** In einer neu zu erstellenden Broschüre wird sich die AWO als Arbeitgeberin mit ihren entscheidenden Vorzügen präsentieren, so wie es bereits die Karriereseite im Internet vormacht (www.awo-nordhessen.de/karriere).

Aber „Wie erkenne ich Entwicklungspotenzial in meinem Arbeitsbereich?“ und „Welche Aspekte sind bei der Mitarbeiterentwicklung von Bedeutung?“, so die Arbeitsaufträge auf der Klausurtagung. Helfen soll hierbei unter anderem ein neuer Personalentwicklungs-Bogen, mit dem in einem transparenten und geregelten Verfahren die Wünsche und Ziele für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter zu erfassen sind. Mindestens einmal jährlich, so der Vorschlag, ist dies Gegenstand der zuständigen Leitungsrunde. Konnte man dem gemeinsam festgelegten Ziel näherkommen? Gab es etwa die gewünschte Fortbildung, neue Verantwortung oder veränderte Aufgabenstellungen? Wie ein roter Faden könnte der Personalentwicklungs-Bogen die Laufbahn bei der AWO begleiten – eine Hilfe für Mitarbeitende und Leitungskräfte, um die Entwicklungsziele kontinuierlich im Auge zu behalten. Daneben wurde noch eine Reihe von weiteren Maßnahmen zur Personalentwicklung erarbeitet. Darunter auch der Vorschlag zu Fortbildungen für Leitungskräfte, die ihnen helfen sollen, die Talente ihrer Mitarbeiter besser zu erkennen.

„Es war ein Privileg, hier mitarbeiten zu können“ – Herbert Leidenfrost, stellvertretender Geschäftsführer, sprach den Klausurteilnehmern aus dem Herzen. Das offene, fruchtbare und wertschätzende Klima der Tagung wird sich nun in spürbaren Initiativen zugunsten aller Mitarbeitenden wiederfinden. (wie)

Gute Stimmung!

So geht es weiter: Eine aus allen Geschäftsfeldern neu gebildete Arbeitsgruppe wird in den kommenden Monaten die auf der Klausurtagung zusammengetragenen Fragen und Arbeitsaufträge bearbeiten, wie den zu entwickelnden Potenzialentwicklungsbogen oder weitere Verbesserungsvorschläge zu den Zielvereinbarungsgesprächen. Sie wird auch überdenken, ob Leitungskräfte an Schulungen teilnehmen sollten, um Potenziale der Mitarbeitenden noch besser erkennen und fördern zu können.

Es war ein Privileg, hier mitarbeiten zu können.

Herbert Leidenfrost

Was denken Sie über die Entwicklungsmöglichkeiten bei der AWO Nordhessen?
Schreiben Sie uns:
sigrid.wieder@awo-nordhessen.de

AWO Nordhessen

Einrichtungen und Dienste in Zahlen

25
AWO-Altenzentren mit
1.901
Plätzen

1
AWO-Führungskräfteakademie Nordhessen qualifiziert ambitionierte Nachwuchskräfte der Altenpflege

14
Pflegeheime bieten Betreute Hausgemeinschaften

5
Pflegedienste leisten an über
20
Standorten häusliche Pflege

5
Ambulant betreute Wohngemeinschaften für Senioren

1
Telefonische Pflegeberatung unter 0800-60 70 110

1
Institut für Fort- und Weiterbildung für den Bereich Altenhilfe

4
im Bau befindliche Pflegeheime

10
Freiwilligenagenturen AWO-Büro Aktiv suchen und betreuen Ehrenamtliche für
17
AWO-Altenzentren

1
AWO-Mädchenwohngruppe ist für
6
traumatisierte Mädchen ein neues Zuhause

8
Landkreise in Nord- und Osthessen, in denen AWO Nordhessen aktiv ist

7

Gebäude mit seniorengerechten Wohnungen

1.772

hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon sind

1.494

in der Pflege beschäftigt

1

Stiftung finanziert Schreibwerkstätten für Kinder und Tandem-Urlaub für Pflegende und ihre demenzkranken Angehörigen

5

Altenpflegeschulen bilden jährlich rund

900

staatlich anerkannte Altenpfleger/innen und staatlich anerkannte Altenpfleghelferinnen aus

1

AWO-Familienbildungsstätte bietet zahlreiche Angebote für Kinder und Familien

1

AWO-Altentagesstätte mit Beratung und Kursangebot für Senioren

1

Reinigungs- und Catering-unternehmen (BHV) liefert täglich Essen und reinigt unsere Gebäude

2

Angebote der ambulanten Kinder- und Jugendhilfe für einen starken Start ins Leben

4

AWO-Kindertagesstätten fördern Kinder in ihrer Entwicklung

1

AWO-Jugendwohngruppe gibt

9

jungen Menschen neue Perspektiven

2

AWO-Altenzentren in Planung

Nachwuchs für die Spezialisten

Kevin Seipp steht am Beginn seiner Karriere im Pflegeheim Gladenbach

KURZ dabei!

Gladenbach. Jeans, Turnschuhe, Lederjacke: Jung-dynamisch kommt Kevin Seipp daher. Von sechs Nachwuchskräften im AWO-Pflegezentrum Gladenbach ist der schlanke, mittelgroße Auszubildende der einzige männliche. Der 21-jährige Opel Adam-Fahrer aus Dernbach ist im dritten Lehrjahr und für die Betreuung der Bewohner im Bereich 1 zuständig. Dort leben Menschen, die an der neurologischen Erkrankung Morbus Huntington leiden. „Wir sind eine der wenigen Einrichtungen im Umkreis, die sich darauf spezialisiert haben", erzählt Kevin Seipp nicht ohne Stolz.

Auf die Idee, einer helfenden Tätigkeit nachzugehen, habe ihn seine ältere Schwester gebracht, erinnert sich der junge Mann. Sie arbeitet ebenfalls in der Pflege und der Bruder ist dem Beispiel gefolgt. Im neunten Jahrgang der Realschule meldete sich Kevin Seipp als Halbjahrespraktikant in einer Reha-Klinik. „Ich hatte dort viel Kontakt zu alten Menschen und habe einen guten Einblick in den Beruf bekommen", sagt er rückblickend. So lag es nahe, dass er nach seinem Schulabschluss den Fachbereich Medizin an der Berufsfachschule Biedenkopf belegte. Während jener zwei Jahre jobbte er immer wieder als Hilfskraft im Klinikum und verdiente sich damit das Spritgeld, das er für seine Ausflüge mit dem elterlichen Auto benötigte.

Ende August absolviert Kevin Seipp seinen Abschluss zum Examinierten Altenpfleger. Er möchte in der AWO-Einrichtung in Gladenbach bleiben und hat sich auf eine Stelle als Pfleger beworben. „In der Schule höre ich oft, dass sich Auszubildende anderer Organisationen beklagen. Die sind offenbar nicht so zufrieden wie ich bei der AWO", sagt er. Die Arbeiterwohlfahrt sei ein Arbeitgeber, der ihm gute berufliche Perspektiven biete.

Wegen des Schichtdienstes bleibt wenig Zeit, zum Beispiel für Hobbies im Verein. Dennoch macht ihm der Beruf Freude, das wird im Gespräch mit Kevin Seipp schnell klar: „Es ist schön, mit Menschen Kontakt zu haben, sie kennenzulernen und einen Bezug zu entwickeln." Auch wenn das Pflegeheim für viele die letzte Station ist, „möchten wir diesen Lebensabschnitt für sie so angenehm wie möglich gestalten." Er gibt viel als Pfleger. Aber Kevin Seipp hat erkannt: „Wir bekommen auch viel zurück." (spi)

LANG dabei!

Sekretariats-Fachkauffrau Vera Wagner sitzt an zentraler Stelle im Betrieb

Ein halbes Leben Ordnung und Überblick

Kassel. Dass sie schon 38 Jahre dabei ist, kann Vera Wagner kaum fassen. Die meiste Zeit davon hat die sportliche 55-Jährige als Sekretärin des stellvertretenden Geschäftsführers Herbert Leidenfrost verbracht. Der Job ist ihr nie langweilig geworden und sie sieht sich als Teil eines erfolgreichen Wirtschaftsbetriebes.

„Die AWO ist ein interessanter, zuverlässiger und gerechter Arbeitgeber“, hat Vera Wagner während all der Jahre festgestellt. Für ihren Chef arbeitet sie auch nach zwei Jahrzehnten immer noch „sehr gern“ und fühlt sich wohl im Kreis der Kolleginnen Simone Rank, Monika Viefhaus und der Auszubildenden Kübra Cibisoglu, mit denen sie sich das Büro im fünften Stock der Kasseler Geschäftsstelle teilt. Blickt sie aus dem Fenster neben ihrem L-förmigen und von ordentlichen Papierstapeln bedeckten Schreibtisch, sieht Frau Wagner auf den hellen Klinkerbau der Jakob-Grimm-Schule und zur anderen Seite bis zum Herkules.

1975 startete Vera Wagner im Verband als Auszubildende. Nach einem kurzen Ausflug in die freie Wirtschaft kehrte die Bürokauffrau zurück und übernahm die Arbeit im Sekretariat des damaligen stellvertretenden Geschäftsführers, damals noch in der Ruhlstraße. Vera Wagner weiß es zu schätzen, dass das Unternehmen seine Angestellten fördert: „Die AWO hat komplett meine Weiterbildung zur Sekretariats-Fachkauffrau übernommen. Ich fand das großartig.“

An ihrer Tätigkeit mag sie besonders die Vielfalt der Aufgaben und den Kontakt zu Menschen. Neben ihrem „normalen“ Sekretariats-Job assistiert sie bei Bedarf auch den Referentinnen der Alten- und Jugendhilfe. Nicht frei von Konflikten ist ein Bereich, dem Vera Wagner ebenfalls mit großer Sorgfalt nachgeht: Das Beschwerde-Management. „Wenn sich zum Beispiel Angehörige am Telefon über eine Dienstleistung beklagen, höre ich mir alles genau an und schreibe den Vorfall auf“, erzählt sie. Sie ist es, die die Beschwerde an die betreffenden Stellen weiterleitet und darauf achtet, dass diese zeitnah reagieren. Der Jugend gibt Vera Wagner mit auf den Weg: Auch bei Ärger ruhig und gelassen zu bleiben und „zu tun, was zu tun ist“. (spi)

Goldstücke werden entdeckt und gefördert

Die AWO-Führungskräfteakademie Nordhessen

Ann-Kristin Haury

„Ich bin motiviert und möchte in meinem Beruf weiterkommen."

Absolventen, Mentoren, Geschäftsführung und Vorsitzender

Nicole Brill

„Ich wurde in vielen Bereichen gestärkt und habe viel Sicherheit gewonnen."

Susanne Kästner

„Ich habe an Selbsterfahrung gewonnen und bin sicherer geworden in dem, was ich tue."

Rotenburg a. d. Fulda. „Der AWO-Führungskräfteakademie geht es darum, die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entdecken und deren Entfaltung zu fördern." Mit diesen Worten beschreibt Sigrid Junge, eine der drei Mentoren der AWO-Führungskräfteakademie ihre Aufgabe.

Die einjährige, berufsbegleitende Fortbildung umfasst u. a. drei wichtige Bestandteile:
Das Coaching: Die Teilnehmenden werden während ihrer Qualifizierungsmaßnahme und ihrer Projektarbeit von drei Mentorinnen bzw. Mentoren begleitet. Das Coaching bezieht sich insbesondere auf die Entwicklung der sozialen und persönlichen Kompetenzen. Dabei werden die eigenen Herangehensweisen sowie die persönlichen Motive und Überzeugungen reflektiert.
Ziel ist eine verbesserte Bewältigung der Herausforderungen in dem komplexen Handlungsfeld des Pflegemanagements. Zudem wird die aktive Auseinandersetzung mit den eigenen Einstellungen sowie das Verständnis für den Einfluss von Leitungskräften auf die Gestaltung von Handlungen in der Einrichtung gefördert.

Steffen Vogt

„Für mich war die Führungskräfteakademie eine persönliche Herausforderung, die ich gerne angenommen habe."

Ein zentrales Anliegen der AWO-Führungskräfteakademie ist die nachhaltige und regelmäßige Begleitung der

ausgewählten Führungsnachwuchskräfte. Hierzu findet einmal jährlich ein Nachfolgetreffen statt. Im Rahmen dieses Treffens werden u. a. Übungen zur Reflexion aus dem eigenen Führungsalltag durchgeführt und neue Methoden werden vorgestellt, die eine vertiefende Transfersicherung sicherstellen sollen.

Einmal jährlich findet unsere Jahresversammlung statt. Hier präsentieren die Absolventinnen und Absolventen die Ergebnisse ihrer Projektaufträge und die neuen Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden in einem offiziellen Rahmen begrüßt. Neben der Geschäftsleitung, den Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen und den Ratsmitgliedern werden auch alle Absolventinnen und Absolventen eingeladen. Mittlerweile hat sich die Jahresversammlung zu einem besonderen Highlight entwickelt, an dem jeweils rund 100 Personen teilnehmen.

Birgit Krapf

„Mein persönlicher Gewinn liegt im Umgang mit den Mitarbeitern."

Diana Stein

„Mein Projekt zum Thema Freiheitsentziehende Maßnahmen werde ich weiterhin verfolgen."

Sabine Brill

Durch die Projektarbeit habe ich einen anderen Blick bekommen und kann mich besser darstellen."

Neben dem offiziellen Teil gibt es ein Unterhaltungsprogramm und es wird in angenehmer Atmosphäre gespeist. (lie)

Tatjana Wagner

Das Zusammenkommen mit anderen Menschen und die Anerkennung von Kollegen und Vorgesetzten waren eine Bereicherung."

Selina Steinbrecher

„Ich fühle mich gut vorbereitet, besonders in den Bereichen Kommunikation, Auftreten, Sprache, Selbstdarstellung und Selbstorganisation."

Galina Kail

„Jetzt fühle ich mich auf den richtigen Platz gestellt und bin sehr zufrieden."

Julia Iske

„Duch die Führungsakademie habe ich wichtige Menschen für meine berufliche Zukunft kennengelernt."

Die AWO-Führungskräfteakademie Nordhessen wurde ins Leben gerufen, um ambitionierte Pflegekräfte aus den eigenen Reihen für Leitungsaufgaben zu qualifizieren. Das einjährige berufsbegleitende Fortbildungsangebot richtet sich an geeignete Pflegekräfte, die für die Teilnahme von ihrer jeweiligen Einrichtungsleitung vorgeschlagen werden.
In mehreren Seminareinheiten werden die maximal 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer pro Lehrgangsjahr von erfahrenen Mentoren begleitet und auf zukünftige Führungsaufgaben fachlich und persönlichkeitsbildend vorbereitet. Erklärtes Ziel dieser Maßnahme ist es, Talente angemessen zu fördern und sie in ihrem beruflichen Fortkommen zu unterstützen.
Für diesen neuen Weg in der Ausbildung des Führungsnachwuchses wurde die AWO-Führungskräfteakademie Nordhessen im Jahr 2008 mit dem Innovationspreis des Deutschen Verbands der Leitungskräfte für Alten- und Behindertenhilfe ausgezeichnet.

Die Zukunft hat schon begonnen

Gute Aussichten für Mitarbeiter und Mieter: Im neuen Quartier in Baunatal setzt die AWO Maßstäbe

Einrichtungsleiter Stephan Eigenbrodt mit Quartiersmanagerin Bianca Pötter

Baunatal. Zentrumsnah im Stadtteil Altenbauna wächst derzeit ein neues Viertel mit modernen Wohnungen in allen Größen und Zuschnitten in die Höhe. Auf dem ehemaligen Gelände der Theodor-Heuss-Schule entstehen insgesamt acht Gebäude. In zwei Häusern nimmt die Arbeiterwohlfahrt den Betrieb auf – und steuert mit ihrem Konzept für ein altengerechtes Wohnquartier direkt Richtung Zukunft.

Der Tag des Einzugs naht – und bringt Bewegung für die Beschäftigten mit sich. Tagespflege, Begegnungsstätte, ein Büro für die mobile Hilfe und eins für die Quartiersmanagerin, drei weitläufige Wohnungen für Wohngemeinschaften: Auf rund 2.000 Quadratmetern stehen schon die Eckpfeiler des Quartiers Am Stadtpark. Im Sommer 2015 sollen außerdem zwei Dutzend barrierefreie Apartments fertig sein. „Zunächst waren 18 Wohnungen geplant, wegen der großen Nachfrage werden es nun 24“, berichtet Stephan Eigenbrodt, Leiter des Baunataler Altenzentrums Am Goldacker und verantwortlich für das Projekt, das nur wenige Kilometer entfernt jenseits der Bauna heranreift. Den Quartiersgedanken in diesem Umfang zu verwirklichen sei neu für die AWO, stellt Eigenbrodt fest.

Was ist unter Wohnquartier zu verstehen? Zunächst einmal: Die Mieter können hier selbstbestimmt leben und organisieren sich innerhalb ihrer Nachbarschaft möglichst selbst. Wenn die Menschen hilfsbedürftig sind, bietet die AWO ihre professionellen Dienste an. Eine Quartiersmanagerin kümmert sich darum, dass das nachbarschaftliche Netzwerk funktioniert. Das neue Quartier ist ein bedarfsgerechtes Wohnmodell für die Zukunft. Es bezieht die Angebote des bestehenden Baunataler Altenzentrums Am Goldacker ein.

Noch ist die Tagespflege dort angesiedelt, die drei Pflegefachkräfte werden jedoch bald ins neue Haus Am Stadtpark umziehen. Künftig sollen sie von einer externen Mitarbeiterin unterstützt werden. Denkbar sei auch, so Stephan Eigenbrodt weiter, die Gruppe um einen FSJler zu erweitern und einen Fahrservice von außerhalb zu engagieren. Der mobile Pflegedienst bezieht sein Büro zunächst mit einer Person, während die Senioren-Begegnungsstätte gleich mit mehreren Kollegen ins neue Domizil übersiedelt. Quartiersmanagerin wird die – aus dem Käthe-Richter-Haus im Auefeld in Kassel bestens bekannte – Sozialarbeiterin Bianca Pötter (46). Sie besetzt eine neu geschaffene Stelle. (spi)

Dienstjubiläen: Gabriele Marth ist Spitzenreiterin

Kassel. Zahlreiche Dienstjubiläen gibt es auch im ersten Quartal dieses Jahres zu würdigen. Auf 40 Jahre bei der AWO blickt Gabriele Marth aus der Geschäftsstelle zurück. 25 Jahre im Einsatz für die AWO ist Jutta Rosin vom Altenzentrum Witzenhausen wie auch Heike Pappert und Maria Wagner, die beide im Altenzentrum Fulda Dienst tun. (spi)

AUS DER PERSONALABTEILUNG

Neues Stellenportal hilft bei der Jobsuche

Melanie Schön leitet die Personalabteilung.

Mo bis Do, 8 bis 16 Uhr, Fr, 8 bis 14.30 Uhr

Kassel. Ein reibungsloses Miteinander aller Beschäftigten, dafür setzt sich die Personalabteilung ein. Sie besteht aus 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ist für das gesamte Unternehmen zuständig, also für rund 2.250 Menschen. Abteilungsleiterin Melanie Schön weist darauf hin, dass die AWO ein Karriereportal im Internet betreibt: „Wer sich innerhalb des Konzerns beruflich verändern möchte, wird hier fündig", erklärt Melanie Schön. Unter www.karriere.awo-nordhessen.de. entdecken Suchende Stellenangebote im Netz – und noch viel mehr.

Wer „Meine neue Stelle" anklickt, findet die Jobs nach Beschäftigungsbereichen gelistet, unter „Meine Chance vor Ort" sind Angebote nach Städten und Gemeinden geordnet. Einer Bewerbung steht dann schon fast nichts mehr im Wege: Hinter dem Knopf „Jetzt bewerben" liegt ein übersichtlich gestaltetes Formular, auf dem zum Beispiel auch Lebenslauf und Zeugnisse gleich mit hochgeladen werden können. Wer sich aus eigener Initiative um einen neuen Arbeitsplatz kümmert, wählt die Seite „Meine Bewerbung" – schon kann es weitergehen mit der Karriere bei der AWO.

Bei Fragen zur Stellensuche und für persönliche Gespräche steht die Personalabteilung zu folgenden Zeiten zur Verfügung: **Montag bis Donnerstag von 8 bis 16 Uhr, freitags zwischen 8 und 14.30 Uhr sowie nach telefonischer Vereinbarung.**

Die jeweils zuständigen Ansprechpartner sind auf jeder monatlichen Gehaltsabrechnung namentlich und telefonisch verzeichnet.

Für die AWO als Arbeitgeber ist das Engagement der Mitarbeiter ein Schlüssel zum Erfolg. Qualifikation und Kreativität werden entsprechend gefördert, Leistung wird fair honoriert. Auch hier ist ein Blick auf die Karriereseite im Internet nützlich: Sie informiert sowohl über Ausbildung und Praktika als auch über Fortbildungen und Aufstiegschancen. Gleichzeitig bekennt sich die Geschäftsleitung zur Mit-Verantwortung für eine ausgeglichene Balance zwischen Leben und Arbeiten der Beschäftigten: Am Arbeitsplatz selbst, aber auch im Alltag. Über all diese Fragen gibt die Personalabteilung Auskunft. (spi)

Entdeckungsreise im neuen AWO-Altenzentrum Niedenstein

Niedenstein. Am Samstag und Sonntag, dem 19. und 20. Juli laden Einrichtungsleiter Stefan Kundelov, Pflegedienstleiterin Miriam Sparr und ihr Team in das neu eröffnete AWO-Altenzentrum Niedenstein zum Tag der offenen Tür ein. Gäste werden an diesen Tagen Gelegenheit haben, das neue Haus in all seinen Facetten kennenzulernen.

Das Altenzentrum beherbergt vier Betreute Hausgemeinschaften für jeweils 13 Bewohnerinnen und Bewohnern. Auf der Entdeckungsreise können die Gäste einen Eindruck von den Räumlichkeiten und der Atmosphäre dieser besonderen Wohnform gewinnen.

Den Besuchern werden vielfältige Spiele und Betreuungsangebote gezeigt, an denen man sich auch gerne beteiligen kann. Die unterschiedlichen Aspekte des Themas Alter und Gesundheit beleuchten zahlreiche Infostände. Fingerfood sowie leckerer Kuchen und Getränke runden den Besuch ab. (wie)

Tag der offenen Tür: 19. und 20. Juli,
jeweils 10:00 bis 17:00 Uhr
AWO-Altenzentrum Niedenstein
Schulstraße 30
34305 Niedenstein

Hier kann ich mich entfalten"

Innerhalb kurzer Zeit vom Azubi zum Bereichsleiter: Tim Helfert

Kassel. Ausbildung, Weiterbildung, Fortbildung: Heute lernen wir unser Leben lang. Nicht weil wir es müssen, sondern weil wir Spaß daran haben, immer up to date zu sein und uns weiterzuentwickeln. In dieser Rubrik wollen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorstellen, die bei der AWO bereits länger auf einem guten Weg sind und berufsbegleitend Fort- und Weiterbildungsangebote nutzen.

Seit 2012 ist Tim Helfert Leiter des Bereichs Controlling und Administration bei der AWO Nordhessen in Kassel. Seinen Beruf hat er sozusagen von der Pike auf gelernt. „Im September 2005 habe ich hier bei der AWO meine Ausbildung zum Bürokaufmann begonnen“, berichtet er. Bereits kurz vor Ende seiner Lehre konnte der heute 29-jährige in die Abteilung Controlling gehen. Schnell hat er großen Spaß an seiner Tätigkeit. „Das Controlling ist das Kerngeschäft, auf dessen Basis die betriebliche Lage des Unternehmen beurteilt und Entscheidungen getroffen werden können“, erklärt Tim Helfert.

Bereits kurz danach wollte sich Tim Helfert weiterqualifizieren. Berufsbegleitend studierte er 3,5 Jahre an der DIPLOMA Fachhochschule Nordhessen Wirtschaftsrecht. Dieses Studium schloss er erfolgreich im Jahr 2012 mit dem Titel „B. A. of Law“ ab.

Die Kollegen haben ihn dabei immer unterstützt. Wenn wichtige Prüfungen anstanden oder Klausuren geschrieben werden mussten, konnte er sich stets auf ihr Verständnis verlassen. „Das viele Lernen war schon manchmal hart“, so der Vater einer kleinen Tochter. „Gleichzeitig habe ich aber auch die Zusammenhänge zwischen Theorie und Praxis immer besser verstanden.“ Letztendlich ging die anstrengende Zeit schnell herum und es lohnte sich, diese Erfahrung zu machen. Zudem ist ein Studienabschluss auch immer eine Bereicherung für den Lebenslauf.

Im Alter von 27 Jahren übernahm Tim Helfert die Bereichsleitung. Hier hat er nun die Chance, in Abstimmung mit der Leitung den Bereich zu gestalten. Auch dabei wird er von seinen Kolleginnen und Kollegen unterstützt.
(lie)

STICHWORT: Berufsbegleitendes Studium

Wer sich berufsbegleitend fortbildet, zeigt Engagement und Interesse und eröffnet sich neue berufliche Perspektiven. In vielen Berufsfeldern ist ein akademischer Abschluss Voraussetzung für die Übernahme von Leitungsverantwortung. Dabei ist beispielsweise das nebenberufliche Fernstudium in der Anrechnung einem Präsenzstudium völlig gleichgestellt: Sie erreichen auch hier einen staatlich und international anerkannten Abschluss.

Ein berufsbegleitendes Studium ermöglicht es Berufstätigen, neben dem Beruf zu studieren. Es ist meist so organisiert, dass es auch mit einer Berufstätigkeit in Vollzeit vereinbar ist. Lehrveranstaltungen konzentrieren sich auf die Abendstunden oder finden an Wochenenden oder in Blockseminaren statt. Meist enthält ein berufsbegleitendes Studium auch Anteile an virtuellen Lehrveranstaltungen. Neben den Lehrveranstaltungen und Begleitseminaren ist es im Wesentlichen jedoch als Selbststudium angelegt.

Für Elternarbeit gestärkt

– die ersten sechs Elternbegleiterinnen in den Kitas

Olivia Engel (Erzieherin) und die Kitaleiterinnen Andrea Fricke, Birgit Bathe-Manns, Edith Müller, Barbara Köneke und Tanja Heller.

Helsa. „Längst geht unsere Arbeit über die Kinderbetreuung hinaus“, beschreibt Andrea Fricke, Leiterin der AWO-Kita Lossespatzen in Helsa, stellvertretend für ihre Kolleginnen die Situation. Immer mehr Familien sind berufsbedingt sozial isoliert oder haben private Probleme. Themen, die zunehmend in den Kitaalltag übergehen und von Erzieherinnen eine neue Sicht auf Familien und deren Hintergrund abverlangen. Auch werden Erzieherinnen immer häufiger um Rat und Unterstützung angefragt.

„Die Mitarbeiterinnen sind mehr und mehr gefordert, familienergänzend und -unterstützend zu arbeiten. Für solche anspruchsvollen Aufgaben müssen Fachkräfte in den Kitas sensibilisiert und qualifiziert werden“, so die zuständige Kinder- und Jugendhilfereferentin Angelika Hantscher.

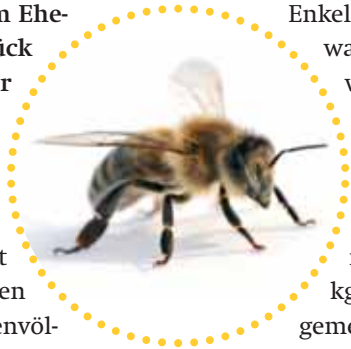
Sechs Erzieherinnen aus den vier Kitas der AWO Nordhessen wurden daher im letzten Jahr zu Elternbegleiterinnen fortgebildet. Der Kern dieser praxisnahen Fortbildung ist ein umfassender Blick für die Bedürfnisse der Familien. „Wir haben unter anderem neue Idee entwickelt, wie man Eltern einbeziehen kann, und gelernt, wie man in schwierigen Situationen hilft“, sagt Olivia Engel, Erzieherin im Kindergarten Lossespatzen. Sie absolvierte zusammen mit ihren Kolleginnen die einjährige Fortbildung bei Roswita Lohrey-Rohrbach, Leiterin der AWO-Familienbildungsstätte in Großenritte.

Ein Jahr danach sind die ersten Ergebnisse sichtbar. In den Kitas entstanden mehrere familienstärkende Projekte. Eines davon ist „Mein Papa ist der Beste“, in dem eine engagierte Vätergruppe der Kita Lossespatzen eine Matschecke baut. Weitere Projekte wie „Eltern für Eltern“, Spielkreis oder Krabbelgruppen wurden in den Einrichtungen eingeführt. Und auch hier findet sich der AWO-Anspruch „Hilfe zur Selbsthilfe“ wieder. „Wir regen an und begleiten die Eltern dabei, sich auszutauschen und sich gegenseitig zu stärken“, sagt Tanja Heller, die die Kita in Wickenrode leitet. Ihr neu eingerichtetes Elterncafé bietet Eltern die Möglichkeit, sich näher kennenzulernen und Netzwerke zu knüpfen. „Der Bedarf an elternbegleitender Arbeit ist so groß, dass wir weitere Fachkräfte fortbilden werden“, so Angelika Hantscher. Der Erfolg in den Kitas gibt ihr Recht.

Gemeinsames Projekt baut Netzwerke auf

Bienenzüchterin mit Freiheitsliebe

Als Referentin für Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe muss Angelika Hantscher oft viele Bälle gleichzeitig in der Luft halten. Ihren Ausgleich findet sie bei ihren Bienen in der Natur. Zusammen mit ihrem Ehemann Robert hat sie sich ein Stück Freiheit geschaffen – auf einer 2.000 m² großen Obstwiese in Simmershausen.



Ein Idyll mit Wachstumspotenzial für Gartenarbeit, Kreativität und Entspannung. Seit zwei Jahren halten sie hier drei Carnika-Bienenvölker. „Es sind die einfachen Dinge, die uns erden, und die Bienen sind für uns besondere Wesen. Sie sind nützlich für die Obstbäume und es ist toll, ihre soziale Lebensweise zu beobachten: Wenn es kalt ist, hängen sie als herzförmige Traube zusammen, bei großer Hitze stehen sie in Reihen und kühlen mit schwirrenden Flügeln den Bienenstock.“ Auch Enkel Louis (3) ist fasziniert von den wabernden Bienenkästen und würde die Bienchen am liebsten streicheln. Gerne sieht er auch bei der Honigernte zu. Jeder Bienenstock beherbergt ca. 40.000 Bienen. Davon können zweimal im Jahr 30 bis 40 kg Honig geerntet werden. „Die gemeinsame Ernte macht viel Spaß. Dabei denken wir aber auch an die Bienen und lassen ihnen genug übrig.“ Inzwischen ist der Honig aus Hantschers Garten beliebt bei Freunden und Kollegen.

Kontakt:
angelika.hantscher@awo-nordhessen.de

Was ist bei Ihnen los?

Wir freuen uns über Themenvorschläge!

Ihr heißer Draht zur Redaktion:

Sigrid Wieder
sigrid.wieder@awo-nordhessen.de

AWO