Das Jahresmagazin des Diakoniewerks Essen

AusBlick 2015

Vorsprung durch Qualität:
KiTas streben einheitliches Managementsystem an

Abenteuer und Pädagogik:
Ferienfreizeiten bieten tolle Ziele und Einsatzfelder

Gezielte Unterstützung:
Grüne Damen suchen auch männliche Ehrenamtliche

Neue Chancen am Arbeitsmarkt:
Restaurant „Church“ bietet Patenschaften für Azubis

ZusammenLeben gestalten

Diakoniewerk Essen

Impressum
Herausgegeben vom Diakoniewerk Essen
Bergerhauser Straße 17, 45136 Essen
Telefon 0201 · 26 64 0, Telefax 0201 · 26 64 199
info@diakoniewerk-essen.de
www.diakoniewerk-essen.de
Redaktion:
Julia Fiedler, Bernhard Munzel
Grafik Design: Q3 design, Dortmund, www.Q3design.de
Druck: Brochmann GmbH, Essen
Essen, Mai 2015

Möchten Sie unsere Arbeit unterstützen?
Über Ihre Spende erhalten Sie selbstverständlich
eine Spendenquittung.
Unser Spendenkonto:
Sparkasse Essen
IBAN DE34 3605 0105 0000 2179 19
BIC SPESDE3EXXX
Vielen Dank!

„Macht es euch zur Aufgabe, gastfreundlich zu sein.“ (Römer 12,13)

Pfarrer Andreas Müller, Vorstandsvorsitzender des Diakoniewerks Essen

Liebe Leserin und lieber Leser, liebe Freunde des Diakoniewerks Essen und Interessierte an unserer Arbeit!
Der erste Eindruck ist wichtig. Wer etwa zum Haus der Evangelischen Kirche in der Essener Innenstadt kommt, findet dort nicht nur wichtige Ansprechpartner und Arbeitsbereiche von Kirche und Diakonie vor, sondern auch das Restaurant „Church“. Das zeigt ohne viele Worte: Leib und Seele gehören zusammen. Und: Gastfreundschaft ist ein Grundzug des gelebten Protestantismus in Essen.

Eine gastfreundliche Kirche ist eine einladende Kirche. Das scheint selbstverständlich zu sein, aber es ist gar nicht so leicht, Gastfreundschaft wirklich zu praktizieren. Schon die Herkunft des Wortes „Gast“ ist – wie in anderen Sprachen so auch in der deutschen Sprache – doppeldeutig. Laut Duden schwingt in diesem Wort sowohl die Bedeutung des Fremden wie die des Feindes mit. Ich kann einen Gast freundlich aufnehmen oder ihm abweisend, ja feindlich begegnen. Im Alten Testament wird dazu aufgerufen, Fremden einen Platz einzuräumen und sie in die Gemeinschaft aufzunehmen. Abraham und Lot machen dabei sogar im Nachhinein die Erfahrung, dass sie Boten Gottes bei sich zu Gast hatten. Im Neuen Testament findet sich der Appell an die Christen, die Gastfreundschaft nicht zu vergessen. „Macht es euch zur Aufgabe, gastfreundlich zu sein“, schreibt etwa der Apostel Paulus an die Gemeinde in Rom. Die Aufforderung zur Gastfreundschaft wird an mehreren Stellen wiederholt. Daraus lässt sich ablesen, wie wesentlich die Gastfreundschaft ist – aber auch wie schwierig es ist, sie zu leben. Selbst der Missbrauch von Gastfreundschaft wird schon in der frühen Christenheit thematisiert, und es werden Regeln aufgestellt, um ihm zu begegnen.

In diesem „AusBlick 2015“, dem Jahresmagazin des Diakoniewerks Essen, geht es aus verschiedenen Perspektiven um Gastfreundschaft. Werfen Sie einen Blick hinter die Kulissen des „Church“. Vielleicht kennen Sie das Restaurant bereits aus eigener Erfahrung. Wenn Sie das Church besuchen, befinden Sie sich in einem ganz besonderen Restaurantbetrieb. Denn es ist nicht nur ein gutes Restaurant, in dem auch ein Bibel-Dinner und kulturelle Veranstaltungen Raum haben, sondern ebenso ein Baustein in der Ausbildung von Jugendlichen und der Qualifizierung von Menschen mit einem sozial belasteten Hintergrund. Gäste ermöglichen mit ihrem Besuch somit, dass viele der Mitarbeitenden über Arbeitsmaßnahmen des JobCenters einen Wiedereinstieg in den Beruf finden, ein Einstiegsqualifizierungsjahr absolvieren, Sozialstunden ableisten oder ein Schülerpraktikum der Berufs- und Förderschulen machen können.

Auf eine ganz andere Weise machen die „Grünen Damen und Herren“ seit mehr als 40 Jahren in Essen den Menschen, die sich als Gäste in Krankenhäusern oder Seniorenpflegeeinrichtungen aufhalten, ihren Aufenthalt etwas leichter. Meistens haben sich diese Gäste ihren Aufenthaltsort nicht ganz freiwillig ausgesucht. Sie wollen ihre Gesundheit wiedergewinnen oder sind durch Beeinträchtigungen im Alter auf eine dauerhafte Unterstützung in einem Heim angewiesen. Da tut es vielen gut, in einer solchen Situation nicht nur professionell behandelt und gepflegt zu werden, sondern durch Ehrenamtliche zusätzliche Aufmerksamkeit und Zuwendung zu erhalten. 2014 konnten die Damen und Herren in den grünen Kitteln, die übrigens heute in den Senioreneinrichtungen oft gar keine grünen Kittel mehr tragen, stolz auf 40 Jahre ihres ehrenamtlichen Engagement zurückblikken. Rund 150 Personen leisten derzeit an 18 Standorten freiwillig ihren Dienst – beispielsweise durch Gespräche, Besorgungen oder das Vorhalten von Patientenbüchereien. Die Ehrenamtlichen werden im Rückblick gar nicht immer sagen können, wer von wem eigentlich mehr beschenkt wurde. Denn die Rollen von Gast und Gastgeber verschwimmen so manches Mal. Das hat eine gute biblische Tradition. Auch Jesus überrascht im Matthäus-Evangelium ja diejenigen, die einen Fremden aufgenommen oder einen Kranken besucht haben, mit der Aussage, dass sie ihn selber aufgenommen und besucht hätten.

Die Grünen Damen und Herren sind eines von vielen Arbeitsgebieten, in denen sich über 6.000 Essenerinnen und Essener ehrenamtlich in der Evangelischen Kirche und ihrer Diakonie engagieren. Die Aktion „Mehr als Sie glauben!“ der Evangelischen Kirche und Diakonie machte im letzten Jahr noch einmal besonders auf die Bedeutung und den Wert des ehrenamtlichen Engagements aufmerksam. Die Ehrenamtlichen besuchen einsame, kranke und ältere Menschen, sie organisieren Kindergottesdienste und helfen in Jugendeinrichtungen mit. Sie sammeln Hilfsgüter für bedürftige Menschen und nehmen Ämter und Aufgaben in den Gemeinden oder diakonischen Einrichtungen wahr. Sie singen im Kirchenchor oder der Gemeindeband, leisten Dienste in Seelsorge und Begleitung oder leiten Freizeiten. Was Menschen bewegt, Freizeiten im Diakoniewerk zu begleiten, lesen Sie ebenfalls in dieser Ausgabe.

Das etwas aus der Mode gekommene Wort „gastfrei“ macht noch mehr als das Wort „gastfreundlich“ deutlich, wie eng Gastfreundschaft und Freiheit zusammengehören. Zum einen ist der Gast natürlich frei. Er oder sie wird nicht unter einem falschen Vorwand ins Haus hereingelockt oder zu etwas verleitet. Gastfreundschaft ist kein Mittel zum Zweck. Liebe zum Fremden ist gut in sich selbst. Zum anderen braucht es Menschen, die sich bewusst gastfreundlich verhalten. Das gilt für die beruflich Mitarbeitenden wie für die Ehrenamtlichen. Die grundlegende Haltung der Offenheit und der Zuwendung, die hinter der Gastfreundschaft steckt, sollte allerdings nicht nur gut gemeint sein – sie muss auch fachlich stimmen. Deshalb macht es Sinn, regelmäßig zu überprüfen, wie Gastfreundschaft denn tatsächlich gelebt wird. Die Mitarbeitenden in den Kindertageseinrichtungen des Diakoniewerks haben sich in diesem Jahr auf den Weg gemacht, ein Qualitätsmanagement-System für ihre KiTas aufzubauen. Dabei geht es natürlich um noch viel mehr als um die Frage, wie einladend und gastfreundlich eine KiTa ist. Über den Auftakt dieses Weges und die ersten Erfahrungen stehen vier Gesprächspartner in diesem Magazin Rede und Antwort.

Vielleicht ist das Interview wie die anderen Beiträge in diesem AusBlick eine gute Anregung für Sie, Ihre eigenen Erfahrungen mit der Gastfreundschaft zu bedenken. Im Hebräerbrief schimmert dabei die Hoffnung durch: „Durch ihre Gastfreundlichkeit haben einige, ohne es zu wissen, Engel bei sich aufgenommen.“

Wir hoffen jedenfalls, dass Sie dem Diakoniewerk Essen und seinen Mitarbeitenden gewogen bleiben und wünschen eine anregende Lektüre.

Pfarrer Andreas Müller, Vorstandsvorsitzender

Neue Chancen am Arbeitsmarkt: Restaurant „Church“ bietet Patenschaften für Azubis

Vor sieben Jahren eröffnete das Restaurant „Church“ im Haus der Ev. Kirche am Essener Salzmarkt. Beschäftigung, Qualifizierung und Ausbildung im Bereich der Gastronomie – damit betrat das Diakoniewerk Neuland. Mit frischer regionaler Küche und einem interessanten Veranstaltungskonzept hat sich das Restaurant inzwischen in der Innenstadt etabliert und ist auch als Caterer bei seinen Kunden überaus beliebt. Der größte Erfolg besteht jedoch darin, dass die durchgeführten Qualifikationsmaßnahmen für langzeitarbeitslose Menschen greifen und neue berufliche Perspektiven eröffnen. Trotzdem schreibt das Church rein wirtschaftlich keine schwarzen Zahlen und benötigt dringend Unterstützung, um den Restaurantbetrieb dauerhaft aufrecht erhalten zu können. Die AusBlick-Redaktion besuchte die Verantwortlichen vor Ort und sprach mit ihnen über die bisherige Entwicklung, die Herausforderungen bei der alltäglichen Arbeit und das, was dafür spricht, den bisher eingeschlagenen Weg fortzusetzen.

Wie kommt ein kirchlicher Träger wie das Diakoniewerk überhaupt auf den Gedanken, ein Restaurant zu betreiben?

Volker Schöler: Von unseren Gästen wird das Church häufig wegen seines kulinarischen Angebots und seiner ansprechenden Räumlichkeiten gelobt. Viele Stammgäste wissen auch, dass hier Personenkreise beschäftigt und ausgebildet werden, die auf dem ersten Arbeitsmarkt ansonsten keine Chancen hätten. Darin besteht unsere Grundmotivation: Menschen die Möglichkeit zu bieten, sich neu auf den Weg zu machen, sich auszuprobieren, die eigenen Grenzen kennenzulernen. Sich zu qualifizieren und beruflich weiter-

Schaffen berufliche Perspektiven: Geschäftsbereichsleiter Volker Schöler, Restaurantleiter Maximilian Loeven und Serviceleiterin Judith Sporken (von links).

zuentwickeln – von welcher Ausgangssituation aus auch immer.

Was unterscheidet die Mitarbeitenden im Church von herkömmlichen kommerziellen Gastronomiebetrieben?

Maximilian Loeven: 80 Prozent unserer Mitarbeitenden sind Menschen mit einem sozial belasteten Hintergrund. Sei es ein schwieriges Elternhaus, eine langjährige Abhängigkeitsgeschichte oder weil sie straffällig geworden sind. Aber auch weil sie gesundheitlich sehr stark eingeschränkt oder geistig oder körperlich gehandicapt sind. Das ist der ganz große Unterschied zu allen anderen Restaurantbetrieben, die normalerweise mit professionellem Fachpersonal arbeiten.

Wodurch kommen neue Mitarbeitende ins Church?

Maximilian Loeven: Viele der Mitarbeitenden kommen über Arbeitsmaßnahmen des JobCenters zu uns oder weil sie Sozialstunden ableisten müssen. Vor allem aber auch über Praktika – etwa über ein Schülerpraktikum der Berufs- und Förderschulen. Dies sind dann entweder zwei- oder dreiwöchige ganztätige Schülerpraktika oder aber Jahrespraktika, bei denen die Schüler an einem Tag in der Woche zu uns kommen.

„Wir beschäftigen Personenkreise, die auf dem ersten Arbeitsmarkt keine Chance haben."

Judith Sporken: Wir bekommen die Praktikanten auch aus anderen Ausbildungseinrichtungen wie etwa „Die Boje", die benachteiligte junge Menschen unterstützt, oder über das Christliche Jugenddorf (CJD), das zwar selbst ein kleines Ausbildungsrestaurant hat, aber kaum A-la-carte-Geschäft, sodass der Ansatz dort eher ein schulischer ist.

„Wer sich bewährt, kann eine Ausbildung anschließen."

Maximilian Loeven: Denn das A-la-carte-Geschäft ist entscheidend für die Praxis. Sich am Ofen zu bewegen, zu produzieren, einzudecken, den Gast zu bedienen, mit allem, was dazu gehört. Und wer sich dann bemüht und gut mitarbeitet, der hat hinterher die Möglichkeit, ein Einstiegsqualifizierungsjahr, das EQJ, zu absolvieren. Dies bieten wir sowohl in der Küche, als auch im Service an – und wer sich darüber bewährt, kann sogar eine Ausbildung anschließen. Der klassische Weg, sich über einen guten Schulabschluss oder das Abitur für eine Ausbildung zum Hotel- oder Restaurantfachmann oder zum Koch zu bewerben, scheitert bei vielen auch an den oftmals noch fehlenden Umgangsformen, am Teamgeist, an der Pünktlichkeit und an der körperlichen Hygiene.

Judith Sporken: Diejenigen, die das EQJ antreten, haben den Vorteil, dass sie dann gleichzeitig schon parallel die Berufsschule besuchen. In einer nachfolgenden Ausbildung wird das Jahr angerechnet, sodass man als Fachkraft im Gastgewerbe nach insgesamt zwei Jahren fertig ist. Der Fachpraktiker Küche ist zudem eine spezielle zwei- bis dreijährige Ausbildung für Menschen mit Behinderung, für den Koch benötigt man drei Jahre.

Wie viele Ausbildungsplätze stehen im Church zur Verfügung?

Maximilian Loeven: Insgesamt können wir im Church bis zu sechs Auszubildende einstellen und unser Ziel ist es auch, so vielen benachteiligten jungen Menschen wie möglich einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen.

Judith Sporken: Lee Kiefer und Carsten Langs haben hier beispielsweise im Bereich der Gemeinwohlarbeit angefangen und gut zu uns gepasst. Sie haben sich hier ausprobiert, wohlgefühlt und für sich festgestellt, dass sie hier im richtigen Job sind. Frau Kiefer hat nach dem EQJ die Ausbildung mit einer „Eins" abgeschlossen und ist inzwischen bei uns sogar fest im Service angestellt – ein Paradebeispiel dafür, welche Motivation uns antreibt, dieses soziale Projekt fortzuführen.

Maximilian Loeven: Das ist wirklich eine richtig tolle Geschichte. Wie sich diese junge Dame hier entwickelt hat, das finde ich schon sensationell.

Seit drei Jahren ein eingespieltes Team: Restaurantleiter Maximilian Loeven …

… und Judith Sporken, Serviceleiterin des Church.

Was ist der Unterschied in der Zusammenarbeit im Vergleich zu professionellen Mitarbeitenden und was machen Sie dabei für Erfahrungen?

Maximilian Loeven: Der größte Unterschied ist der, dass man sich sehr oft wiederholen muss. Inhalte, von denen man meint, dass sie am Vorabend vermittelt wurden, sind am nächsten Morgen häufiger nicht mehr präsent. Das ist sehr zeitraubend – man muss immer wieder abfragen und dran bleiben. In einem Regelbetrieb arbeitet man mit Mitarbeitenden, die Lerninhalte wesentlich umfangreicher und zügiger aufnehmen können. Da ist die Auswahl im Vorfeld schon ganz anders, deswegen ist es auch für die Ausbilder dort vor Ort vielfach etwas einfacher als hier.

„Insgesamt können wir bis zu sechs Auszubildende einstellen."

Judith Sporken: Ich empfinde das ähnlich. Der große Vorteil ist aber gleichzeitig, dass wir neben den gastronomischen Zielen vielen Menschen eine neue Perspektive bieten. Wenn ich in einem normalen Restaurant arbeite, dann ist es meine Aufgabe, den Gästen einen schönen Tag zu bereiten und danach ist es vorbei. Hier arbeitet man mit Menschen, die man auf den Weg bringt, sie anleitet und auf den ersten Schritten ins Berufsleben intensiv begleitet – wie Frau Kiefer zum Beispiel.

Volker Schöler: Wir sind hier ja auch nicht nur im Rahmen von Praktikum, Erstqualifikation und Ausbildung tätig, sondern kümmern uns auch darum, die ausgelernten Auszubildenden auf dem regulären Arbeitsmarkt gezielt in eine dauerhafte Beschäftigung zu vermitteln. Wir haben hier im Church nicht das Potenzial, alle in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen – aber im letzten Jahr haben alle vier Mitarbeitenden, die ihre Ausbildung beendet haben, einen attraktiven Job bekommen. Vor allem auch dank des aktiven Engagements von Frau Sporken und Herrn Loeven.

Lobt die positive Entwicklung des Church: Geschäftsbereichsleiter Volker Schöler.

Mitarbeitende, die sich hier bewähren und eine Ausbildung durchlaufen, kommen also zu guten Abschlüssen und sind für andere Arbeitgeber in der Gastronomie interessant?

Maximilian Loeven: Über unseren Job haben wir in der Stadt natürlich viele Kontakte und wissen, wo Personal benötigt wird. Ich erinnere mich etwa an eine Mitarbeiterin, die zunächst einen 450 Euro-Job und danach eine Dreiviertel-Stelle hatte. Auch ohne gastronomische Ausbildung haben wir die Mitarbeiterin an den sehr renommierten „Bonner Hof" nach Kettwig vermittelt. Auch an das Gastschiff „Tetis" und an den „Kattenturm" konnten wir zuletzt ehemalige Mitarbeitende erfolgreich vermitteln.

„Ausgelernte Auszubildende vermitteln wir gezielt in den Arbeitsmarkt."

Judith Sporken: Einer unserer ehemaligen Auszubildenden zur Fachkraft im Gastronomiegewerbe hat anschließend Koch gelernt und ist jetzt Chef Patissier im „Hugenpoetchen" – auch ein Beispiel dafür, dass es sich lohnt, jungen Menschen, die in anderen Betrieben keinen Ausbildungsplatz erhalten, eine Chance zu geben.

Wie erleben Sie den Umgang der Mitarbeitenden mit den Gästen? Wie reagieren die Gäste darauf, die das Konzept nicht kennen?

Judith Sporken: Das erste, was wir unseren Mitarbeitenden erklären, ist es, höflich zu sein – untereinander und zu den Gästen. Wenn man offen und freundlich auf die Menschen zugeht, ist es auch nicht so schlimm, wenn man mal einen Fehler macht oder nicht sofort alles Fachwissen parat hat.

„Unsere Stammgäste kennen und unterstützen unser Konzept."

Maximilian Loeven: Unsere Stammgäste kennen und unterstützen unser Konzept. Aber es gibt sicherlich auch Gäste, die wenig Verständnis dafür haben, wenn die gewohnten Abläufe nicht reibungslos funktionieren. Wenn beispielsweise das

Essen eher auf dem Tisch steht, als die Getränke. Das darf natürlich auch nicht passieren und daran arbeiten wir täglich.

Informieren Sie ihre Gäste dann über ihre Mitarbeitenden?

Maximilian Loeven: Wir weisen im Service gelegentlich schon darauf hin, dass das Church an dieser Stelle ein besonderes Restaurant ist. Wir erläutern dann auch, dass unsere Mitarbeitenden auf dem ersten Arbeitsmarkt zurzeit keine Chance haben und sehr dankbar dafür sind, hier zu sein. In der Regel begrüßen die Gäste das besondere Konzept und haben Verständnis für die eine oder andere Unzulänglichkeit.

„Wenn das Essen schmeckt und der Service gut ist, kommen die Gäste wieder."

Kommen die Gäste auch ins Church, weil sie damit das soziale Konzept unterstützen möchten?

Maximilian Loeven: Das ist sicherlich auch schon mal ein Grund, aber die beste Werbung macht man immer noch über den Teller. Das ist letztlich entscheidend. Wenn die Qualität stimmt, das Essen schmeckt und der Service gut ist, kommen die Gäste wieder.

Volker Schöler: Kaum jemand kommt allein aus dem Grund hierhin, um unser soziales Konzept zu unterstützen. Die Gäste kommen, weil sie hier gut bedient werden und ein sehr gutes Preis-Leistungs-Verhältnis vorfinden. Der soziale Charakter ist zwar ein zusätzlicher Anreiz, aber die Entwicklung des Church zeigt auch, dass dies allein nicht reicht. Der wichtigste Erfolgsfaktor ist unser Leitungsteam. Gerade auch deshalb hat das Church in den letzten drei Jahren einen rasanten Aufschwung erlebt.

„Die Mitarbeitenden sollen mit Freude zur Arbeit kommen."

Vom 1-Euro-Job zur Festanstellung: Lee Kiefer, Servicekraft

Lächeln, verbindlich bleiben und sich nicht aus der Ruhe bringen lassen. Auch wenn der Laden voll ist und die meisten Gäste nur begrenzt Geduld mitbringen, weil ihre Mittagspause eben nicht länger dauert. Lee Kiefer weiß, worauf es in der Gastronomie ankommt. Die 26-jährige ist die zweite Servicekraft im Church und eine wichtige Unterstützung für Serviceleiterin Judith Sporken.

So zielstrebig und klar in ihren Vorstellungen und Wünschen, wie sie heute erscheint, sah es in ihrem Leben nicht immer aus. Auch nicht, als sie vor fünf Jahren im Church ihren 1-Euro-Job antrat. Noch keine Ausbildung und von einer Maßnahme in die nächste geschoben, wurde die berufliche Perspektive langsam enger. Irgendwann stand sie dann vor der Wahl: 1-Euro-Job auf dem Ponyhof oder im Restaurant. Draußen war bitterkalter Winter und Pferdemädchen war sie eigentlich nie gewesen. Darum entschied sie sich für die Gastronomie, wenigstens ein Arbeitsplatz im Warmen. Liebe auf den ersten Blick war es nicht. Ihre Motivation dementsprechend mau. „Viel Lust hatte ich anfangs wirklich nicht", erzählt sie. Doch dann kam Maximilian Loeven als neuer Restaurantleiter und gab ihr zu verstehen, dass es so nicht ginge, dass Gastronomie so nicht funktioniere. „Eine gesunde Kopfwäsche", sagt sie selbst. Danach jedenfalls kam das Erwachen. Von Seiten des Church wurde ihr angeboten, eine Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe zu beginnen. Die Zeit, bis ein Ausbildungsplatz frei wurde, konnte sie mit einem Einstiegsqualifikationsjahr überbrücken. Im Januar 2014 hat sie ihre Ausbildung abgeschlossen – mit der Bestnote „Eins".

Seit September 2014 hat sie eine Vollzeitstelle im Church. Wenn sie heute von ihrer Arbeit erzählt, kann man kaum glauben, dass ihr diese mal keine Freude gemacht haben soll. „Es ist wunderbar, ein direktes Feedback von den Gästen zu bekommen." Die ältere Dame, die sich über ein Gratisdessert freut, das Hochzeitspaar, das am Ende der Feier kommt, um sich für das gelungene Essen zu bedanken. Großveranstaltungen wie das Catering zur Amtseinführung von Superintendentin Marion Greve, bei denen es im Service richtig hektisch wird. „Dafür bin ich da. Das ist jetzt mein Job", sagt sie und lacht. Dass sie dafür auch mal Überstunden und Schichtdienste leisten muss, nimmt sie in Kauf. „Das gehört halt dazu." Ein gutes Team hilft dabei. „Das Church ist schon etwas Besonderes", erklärt sie, „es läuft hier wirklich sehr familiär, das Arbeitsklima ist toll."

Das wiederum macht es leichter, mit den speziellen Herausforderungen im Church umzugehen. Kolleginnen und Kollegen, die wie sie selbst auf Umwegen in der Gastronomie gelandet sind, Praktikanten und Menschen, die ihre Sozialstunden im Church ableisten – und das nicht immer mit einer herausragenden Motivation. Lee Kiefer kennt das und sie freut sich, wenn sie etwas von ihren eigenen Erfahrungen weiter geben kann. Wenn es gelingt, irgendwo einen kleinen Funken zu entzünden. Sie würde deshalb auch gern noch weiter machen. Ein Ausbilderschein steht ganz oben auf der Agenda und vielleicht noch eine weitere Ausbildung zur Arbeitspädagogin. Ein paar wichtige Grundfertigkeiten dafür hat sie jedenfalls schon gelernt: geduldig bleiben, nicht alles persönlich nehmen, flexibel reagieren und im Team arbeiten.

Julia Fiedler

Was haben sie im Church geändert und worauf haben sie die Schwerpunkte gelegt?

Maximilian Loeven: An erster Stelle stand für mich, ein vernünftiges Betriebsklima herzustellen, einfach für einen freundlichen Umgang miteinander zu sorgen. Die Mitarbeitenden sollen mit Freude zur Arbeit kommen. Das ist eine Grundvoraussetzung dafür, dass man Erfolg hat. Eine respektvolle Zusammenarbeit und Offenheit, um dann Step-by-Step die fachliche Leistung zu erhöhen und ein gutes fachliches Niveau zu erreichen. Das war anfangs mit unseren Mitarbeitenden nicht ganz einfach, ist uns aber auch in der Form einer akzeptierenden und einfühlsamen Anleitung recht gut gelungen. Was uns gastronomisch sicherlich geholfen hat, ist die Konzentration auf die klassische regionale Küche. Die wird von den Gästen gut angenommen und findet auch in der guten Umsatzentwicklung der letzten drei Jahre ihren Niederschlag.

„Wir benötigen weit mehr Personal als üblich."

Volker Schöler: In den Restaurantküchen herrscht normalerweise ein sehr rauer Ton – dies ist bei unseren Mitarbeitenden gar nicht denkbar. Wenn Stress aufkommt und schnell gearbeitet werden muss, können wir es uns gar nicht leisten, zu viel Druck auszuüben. Wir benötigen weit mehr Personal als üblich, um die Mitarbeitenden und Auszubildenden mitzunehmen, sie nicht zu überfordern und Belastungen an den individuellen Ressourcen zu orientieren. Deshalb ist unser Ausbildungskonzept letztendlich auch deutlich teurer, als jeder andere gastronomische Betrieb.

Welche weiteren konzeptionellen Bausteine waren für die erfolgreiche Entwicklung von Bedeutung?

Maximilian Loeven: Beim Außer-Haus-Catering und bei Privatveranstaltungen ist es einfach am Wichtigsten, dass man eine hohe Qualität in einem attraktiven Preis-Leistungs-Verhältnis anbietet. Das Entscheidende sind dann die „Wiederkommer", wie wir sie in der Gastronomie nennen. Die nach einem 65. Geburtstag dann auch die Konfirmation des Enkels hier feiern, weil alles gut geklappt hat. Und das spricht sich dann auch schnell herum. Die Mund-zu-Mund-Propaganda hat uns in den letzten vier Jahren, die ich jetzt hier bin, sehr geholfen. Und wir hoffen, dass dies auch weiterhin so bleibt.

Judith Sporken: Viele unserer Stammkunden beim Mittagstisch sind aus der Nachbarschaft – beispielsweise aus der Sparkasse, diversen Banken, Kanzleien oder auch anderen Dienstleistern. Nicht selten bestellen sie dann auch das Frühstücks-

„Viele unserer Stammkunden bestellen bei uns auch das Bürocatering."

Mit der Lizenz zum Kochen: Carsten Langs, Koch

Viel Zeit hat er nicht, das merkt man ihm an. Ein Teil von ihm ist schon wieder in der Küche, bei seinen Töpfen und Pfannen. Lange Pausen sind in einem Restaurantbetrieb nicht drin. Doch das war für Carsten Langs nichts Neues. Nach seiner Ausbildung zum Kaufmann hat er 30 Jahre lang in der Gastronomie gearbeitet. 30 Jahre lang kochte er professionell für andere Menschen, jedoch immer nur inoffiziell, nie auf dem Papier. Denn Carsten Langs hat in diesen Jahren zwar viel Erfahrung gesammelt, nur die Prüfung zum Koch, vor der hat er sich immer gedrückt. Es ist ja auch ohne irgendwie immer gut gegangen. Er hatte ja Arbeit, schlug sich halt so durch. Bis es dann irgendwann nicht mehr rund lief für ihn und der fehlende Berufsabschluss zum Problem wurde.

Über einen 1-Euro-Job kam er 2011 ins Church. Kochen kann er, das wurde schnell deutlich. Um aber eine längerfristige Perspektive zu haben, überzeugte Maximilian Loeven ihn davon, dass es gut wäre, sich doch noch der Prüfung zu stellen. Und tatsächlich meldete Carsten Langs sich an – und er bestand. Seit Januar 2014 darf er sich damit nun auch ganz offiziell „Koch" nennen und ist als solcher seitdem fest angestellt im Church.

Der 50-jährige ist gern hier. Das Verhältnis zu den Kollegen ist gut. „Ein super Team." Auch hinter dem Konzept des Church kann er stehen, obwohl dieses die tägliche Arbeit schon zu einem immer wiederkehrenden Spagat mache. Auf der einen Seite die Gäste, die ein leckeres und ansprechend angerichtetes Essen erwarten dürfen, auf der anderen Seite Praktikanten und Mitarbeitende, die oft nicht wissen, wie herum sie ein Messer halten sollen. Und ob sie am nächsten Tag zum Dienst erscheinen, oder auch nicht.

„Zeit und Nerven kostet das", sagt er. Und manchmal überfordert es ihn auch. „Ich bin halt Koch und kein Arbeitstherapeut oder Psychologe." Zudem schlummert da ja auch noch immer der Kaufmann in ihm, der weiß, dass ein Betrieb nur funktionieren kann, wenn auch wirtschaftlich gedacht und mit dem Wareneinsatz sorgsam umgegangen wird. Das dritte Steak in Folge anbrennen zu lassen und den Fisch zu zersäbeln, kommt da nicht gut. Trotzdem sieht er auch das Positive: Menschen helfen zu können, die sonst wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten. „Wenn ich sehe, wie stolz jemand ist, weil er ein Lob für einen schön angerichteten Teller bekommen hat, und wie es gelingt, in ihm den Ehrgeiz zu wecken, dann setzt das auch bei mir wieder neue Kräfte frei", erzählt er. Und bevor er endgültig wieder in sein Küchenreich entschwindet, verrät er noch, dass sein persönliches Lieblingsgericht im Church übrigens der Grillteller sei.

Julia Fiedler

EVANGELISCHEKIRCHEINESSEN

„Wenn ich aus meinem Büro hier im Haus der Evangelischen Kirche nach unten ins Church gehe, freue ich mich immer auf ein leckeres Mittagessen – aber noch viel mehr darüber, dass hier eine ganze Reihe von Menschen beschäftigt werden, die nicht ohne weiteres im ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Wir wissen, dass Arbeit eine Eintrittskarte in unsere Gesellschaft ist. Im Church setzen wir die Verantwortung, Menschen diese Teilhabe zu ermöglichen, um. Darüber hinaus sind die großen Fenster des Church natürlich eine Einladung an die Stadt: einen Kaffee zu trinken, gemeinsam Mittag zu essen und miteinander in einer gastfreundlichen Atmosphäre über Gott und die Welt ins Gespräch zu kommen. Vielleicht sehen wir uns bei Gelegenheit im Church? Das würde mich freuen!“

Marion Greve, Superintendentin des Kirchenkreises Essen

oder Bürocatering für den Arbeitsplatz bei uns, was uns sehr freut.

Hat das Church über den Betrieb hier vor Ort hinaus Interesse an einer Ausweitung der Standorte?

Volker Schöler: Neben den Räumlichkeiten hier im Haus bewirtschaften wir einen weiteren Standort in der Kinder- und Jugendpsychiatrie des Landschaftsverbandes Rheinland an der Wickenburgstraße. Dort betreiben wir seit einem halben Jahr eine Cafeteria. Dies ist allerdings ein sehr überschaubares Angebot – auch für die im Rahmen der nahegelegenen Tagesklinik betreuten Menschen, deren Angehörige und die Mitarbeitenden. Im Rotationsverfahren ist dort immer ein Mitarbeiter des Church-Teams eingesetzt. Die ersten Monate verliefen schon recht positiv und wir freuen uns darüber, auch den Gästen dort ein qualitativ hochwertiges Angebot machen zu können.

Gibt es darüber hinaus weitere Ambitionen, das Angebot auszuweiten?

Volker Schöler: Wir erhalten dahingehend immer wieder Anfragen unterschiedlichster Art. Zurzeit prüfen wir zwei konkrete Projektanfragen. Wenn diese zu uns passen sollten und wir über die notwendigen Ressourcen verfügen, werden wir uns auf den Weg begeben. Eine zentrale Fragestellung wird sein, inwieweit sich ein zusätzlicher Standort wirtschaftlich darstellen lässt. Man darf nicht vergessen: das Church arbeitet mit seinem sozialen Konzept und dem besonderen Personalbedarf wirtschaftlich nicht auskömmlich. Daher müssen wir im Rahmen einer Risikoanalyse vorab prüfen, ob sich neue Projekte finanziell selbstständig tragen.

Wie finanziert sich denn das Church über den Restaurantbetrieb hinaus?

Volker Schöler: Die Einnahmen aus dem Gastronomiebetrieb reichen zur Deckung der Kosten bei weitem nicht aus. Ein wichtiges Standbein sind deshalb diverse externe Fördergelder – etwa vom JobCenter Essen für Personen mit diversen Vermittlungshemmnissen. Diese sind allerdings in letzter Zeit stark rückläufig. Auch Arbeitsplätze für Mitarbeitende aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, die wir hier in echter Erwerbsarbeit als Hilfskraft angestellt haben, werden beispielsweise vom Landschaftsverband Rheinland gefördert. Aber insgesamt ist es deutlich schwieriger geworden, Förderungen im Bereich der Ausbildung zu akquirieren. Glücklicherweise erfahren wir regelmäßig eine nennenswerte Unterstützung durch den Kirchenkreis Essen.

„Ein wichtiges Standbein sind externe Fördergelder.“

Wie sehr ist das Church denn auf externe Unterstützung angewiesen?

Volker Schöler: Durch den aktuellen Rückgang der Fördermittel ist das Church aus betriebswirtschaftlicher Sicht ohne externe Hilfe langfristig nicht aufrecht zu erhalten. Nach der beschriebenen erfreulichen Entwicklung der letzten Jahren sind Umsatzsteigerungen kaum mehr realistisch. Das Church schafft für seine Mitarbeitenden neue Perspektiven – das ist unser diakonischer Auftrag hier vor Ort. Aber dafür benötigen wir dauerhaft eine auskömmliche finanzielle Basis.

Maximilian Loeven: Unser Mitarbeiter Ernst Plaar ist beispielsweise 57 Jahre alt und körperlich stark gehandicapt. Er kann sich nicht mehr richtig bücken und Treppen steigen – all das, was im Küchenbetrieb absolut notwendig ist. Hierfür gibt es eine einjährige

EVANGELISCHEKIRCHEINESSEN

„Der Besuch im Church ist mir längst zu einer liebgewonnenen Tradition geworden. Hier lässt es sich nicht nur lecker zu Mittag speisen, sondern hier lässt es sich hinterher, gern bei einem Espresso und in vertrauter Runde mit ein, zwei Kollegen, auch sehr gut über das eine oder andere Erlebnis, ob beruflicher oder privater Natur, sprechen. Und wenn das, wie hier, noch dazu in ansprechender Lounge-Atmosphäre und unter den Augen eines engagierten und aufmerksamen Teams geschieht, auch individuelle Wünsche gern und bereitwillig erfüllt werden, ist das Wohlgefühl des dankbaren Gastes garantiert.“

Stefan Koppelmann, Leiter der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Kirchenkreises Essen

„Der Melange e.V. hat sich als gemeinnütziger Verein die Förderung der Kaffeehauskultur zur Aufgabe gemacht. In Kooperation mit Restaurants und Cafés, Bibliotheken und Museen in der Region bietet Melange Rezitationen und Lesungen, Kabarett- und Chanson-Abende. Hier findet unser Publikum Genuss auf mehreren sinnlichen Ebenen, niveauvolle Unterhaltung in entspannter Atmosphäre neben Essen und Trinken bei Wein oder Kaffee – Kleinkunst und Literatur gleichsam zum Anfassen. In Essen arbeitet Melange seit fünf Jahren mit dem Restaurant Church zusammen. Das gemütliche Lounge-Ambiente des Lokals passt ganz hervorragend zu den Veranstaltungsformaten und dem Programm des Vereins. Bei freundlicher und zuvorkommender Bewirtung und in bequemen Clubsesseln lässt sich gut lauschen und genießen."

Dr. Thomas Eicher, Geschäftsführer des Melange e.V.

Förderung von 20 Prozent – dies reicht zur Kompensation bei weitem nicht aus. Doch wir sind froh, ihn als Mitarbeitenden gewonnen zu haben, der mit seinem Engagement und seinem Wissen und Können unser Team bereichert.

„Wir bieten auch gerne personenbezogene Patenschaften an."

Volker Schöler: Vor einiger Zeit konnten wir durch umfänglichere und zielgerichtete Fördermittel mehr Mitarbeitenden und Auszubildenden eine Anstellung bieten. Durch den Gesetzgeber wurden diese Mittel jedoch zwischenzeitlich deutlich begrenzt.

Wie könnten sinnvolle Unterstützungsleistungen für das Church konkret aussehen?

Volker Schöler: Zum einen in Form einer Spende für dringend benötigte Sachmittel. Nach über sieben Jahren Betrieb müssen wir die Räumlichkeiten renovieren und die Bestuhlung weitgehend erneuern. Daneben bieten wir auch gerne personenbezogene Patenschaften an, um einem benachteiligten Jugendlichen oder jungen Erwachsenen hier eine Ausbildung zu ermöglichen.

Maximilian Loeven: Wir benötigen einfach zusätzliche Mittel dafür, um hier stark gehandicapte aber verlässliche Mitarbeitende wie Ernst Plaar oder Sonja Hundsdorfer, die auf dem ersten Arbeitsmarkt kaum eine Chance in einem regulären Betrieb hätten, weiterbeschäftigen zu können. Beide haben sich auch in der Anleitung und Begleitung der Auszubildenden hervorragend bewährt.

Neben einer stärkeren finanziellen Unterstützung: Was für Wünsche haben sie noch für die zukünftige Entwicklung des Church?

Maximilian Loeven: Der Mittagstisch hat sich fest etabliert, hier sind wir mit durchschnittlich 70 Gästen sehr zufrieden. Im Abendgeschäft würde ich mir natürlich mehr Besuch wünschen – aber das ist an unserem Standort in der Essener Innenstadt nicht so leicht. Unser Veranstaltungsprogramm ist dagegen sehr beliebt, etwa die Kabarett- und Musikabende in Kooperation mit dem Melange e.V. oder unsere Bibel-Dinner mit Pfarrer Hunder von der evangelischen Altstadt-Gemeinde. Darüber hinaus würden wir uns auch freuen, wenn unser Catering-Service noch stärker genutzt wird. Aber insgesamt sind wir in vielen Bereichen auf einem richtig guten Weg und es macht Freude, daran beteiligt zu sein.

Das Interview führte Bernhard Munzel.

Die Umsatzentwicklung im Church:

2009: 120.000 Euro
2010: 150.000 Euro
2011: 221.000 Euro
2012: 344.000 Euro
2013: 350.000 Euro
2014: 360.000 Euro

„Iss, was gar ist, trink, was klar ist, red', was wahr ist!" – mit dieser Empfehlung von Martin Luther startete Anfang 2012 im Church das erste Bibel-Dinner und war ein großer Erfolg. Küchenchef Maximilian Loeven zauberte ein exzellentes Drei-Gänge-Menü. Passend dazu erzählte ich die biblischen Geschichten und der Pianist Jonas Utsch sorgte für musikalische Zwischenspiele. Das Service-Team vom Church sorgte für eine einladende und freundliche Atmosphäre, in der sich alle Gäste wohl fühlten. Dieser gelungene Auftakt war der Start für eine wunderbare Zusammenarbeit zwischen dem Church und der Kirchengemeinde Essen Altstadt. Mittlerweile wird nicht nur alle drei Monate am Samstag zum Bibel-Dinner eingeladen, sondern auch einmal im Monat am Freitag Morgen zum Bibel-Frühstück. Zunächst wird gemeinsam gefrühstückt und danach miteinander ein Bibeltext besprochen. Dank der aufmerksamen und freundlichen Art der Mitarbeitenden kommen alle Gäste sehr gerne ins Church. Denn hier erleben sie nicht nur ein gutes gastronomisches Angebot, sondern auch menschliche Nähe und Zuwendung. Dafür möchte ich mich an dieser Stelle sehr herzlich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedanken und wünsche Ihnen allzeit ein gut besuchtes Church."

Pfarrer Steffen Hunder, Evangelische Kirchengemeinde Essen Altstadt

Integrationsfachdienst
Arbeit ohne Hinderung

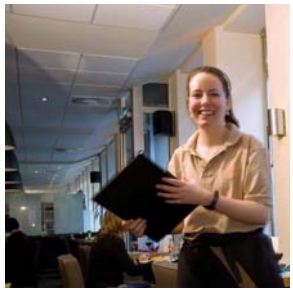
„Im Auftrag des LVR-Integrationsamtes beraten und unterstützen wir Menschen mit Behinderungen
- bei der Suche und Vermittlung einer Arbeits- oder Ausbildungsstelle,
- um bestehende Arbeitsverhältnisse zu sichern,
- beim Übergang von der Schule und aus den Werkstätten für behinderte Menschen auf den auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Im Zentrum unserer Arbeit steht dabei die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen die einen besonderen Unterstützungsbedarf im Arbeits- und Berufsleben haben.

Seit der Eröffnung des Restaurants gibt es daher eine intensive Kooperation mit dem „Church“, weil es sich sehr für die Gestaltung einer inklusiven Arbeitswelt engagiert. Hier werden die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung, sozial benachteiligten und nichtbehinderten Menschen zusammengeführt.

Wir werden deshalb auch zukünftig gerne mit dem „Church“ zusammen arbeiten, um individuelle Arbeitseinstiege für Menschen mit Behinderungen unter professioneller Anleitung realisieren zu können.“

Integrationsfachdienst Essen



Vorsprung durch Qualität: KiTas streben einheitliches Qualitätsmanagement an

Es begann mit der integrativen Kindertagesstätte „Lummerland“: Im Jahr 1998 eröffnete das Diakoniewerk seine erste eigene KiTa in Essen-Überruhr. Bis zur Ausweitung dieses Arbeitsbereichs dauerte es dann zehn Jahre. 2008 übernahm das Diakoniewerk die Trägerschaft der KiTa „Wühlmäuse“ in Essen-Horst als erste von inzwischen drei KiTas der Ev. Kirchengemeinde Freisenbruch-Horst-Eiberg. Mit sieben evangelischen Kindergärten konnte 2011 dann eine eigene gemeinnützige Tochtergesellschaft für Kindertageseinrichtungen gegründet werden, der inzwischen neben dem Arbeitsbereich der Kindertagespflege insgesamt neun KiTas angehören. Tendenz: steigend. Im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung Anfang diesen Jahres wurde nun der Startschuss für eine ambitionierte Initiative gegeben – gemeinsam mit den Mitarbeitenden soll ein einrichtungsübergreifendes Qualitätsmanagement erarbeitet werden. Was das für die Belegschaft bedeutet, welche Auswirkungen es auf den KiTa-Alltag haben wird und was sich dadurch konkret für die Kinder vor Ort verbessern soll, darüber sprach die AusBlick-Redaktion mit den Initiatoren des Projekts.

Warum ist die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems für KiTas überhaupt nötig?

Ulrich Leggereit: Ich denke, dass der Ausbau unserer Kinderbetreuungsangebote in den KiTas schon jetzt ganz eng mit dem Qualitätsbegriff verknüpft ist. Bei der Implementierung des neuen Qualitätsmanagementsystems geht es nun in erster Linie um die Messbarkeit und Vergleichbarkeit von Qualität. Vom Ziel her gesehen sollen unsere Kunden sicher gehen können: Da wo Diakonie draufsteht, soll auch Diakonie drin sein. Die letzten Eltern- und Mitarbeiterbefragungen haben gezeigt, dass wir nach der Übernahme der Trägerschaft völlig unterschiedlicher kirchengemeindlicher KiTas zurzeit noch recht unterschiedliche Prozesse, Verfahren und Standards vorfinden. Hier ein verbindliches System zu entwickeln, das auf dem Qualitätsmanagementsystems des Diakoniewerks aufbaut, ist unsere Aufgabe. Um das zu erreichen, orientieren wir uns auch an dem von der Diakonie Deutschland herausgegebenen vorbildhaften Bundesrahmenhandbuch für KiTas.

„In erster Linie geht es um die Messbarkeit und Vergleichbarkeit von Qualität."

Geschieht dieser Prozess freiwillig oder sind wir als Träger dazu auch verpflichtet?

Ulrich Leggereit: Jede KiTa ist nach dem Sozialgesetzbuch und dem Kinderbildungsgesetz (KiBiz) dazu verpflichtet, ein Qualitätsmanagementsystem vorzuweisen. Wir haben unabhängig davon zudem trägereigene Entscheidungen getroffen, die über diese gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen.

„Unser Ziel ist eine einrichtungsübergreifende Corporate Identity."

Wie lautet das konkrete Ziel der Etablierung eines neuen QM-Systems?

Lana Amberge: Zunächst dient der Erarbeitungsprozess als Mittel zum Zweck, um die unterschiedlichen Standards der KiTas zu vereinheitlichen und die Einrichtungen näher an das Werk anzubinden. Die Individualität der einzelnen Einrichtungen wird dabei allerdings nicht verloren gehen.

Ulrich Leggereit: Unser Ziel ist eine einrichtungsübergreifende Corporate Identity. Denn nicht selten arbeiten KiTas noch sehr auf ihren eigenen Standort und ihr eigenes kirchengemeindlich-diakonisches Umfeld bezogen. Unsere Pädagoginnen und Pädagogen sollen durch einrichtungsübergreifende Qualitätszirkel die Gelegenheit erhalten, über den eigenen KiTa-Tellerrand hinaus voneinander zu erfahren, zu lernen und im pädagogischen Alltag zu profitieren. Das war übrigens auch der Wunsch der Mitarbeitervertretung und von vielen Mitarbeitenden. Die Regelungen sollen vom Verfahren her eben auch nicht von oben herab verordnet werden, sondern es werden die Kompetenzen der Mitarbeitenden und Leitungskräfte gezielt genutzt, um zu einem guten Ergebnis zu kommen. Und das bedeutet eben die Er-

Im Gespräch: Heike Tenberg, Leiterin der Fachberatung für Kindertageseinrichtungen, Lana Amberge, Leiterin Qualitätsmanagement, Geschäftsbereichsleiter Ulrich Leggereit und Nicole Weber, Leiterin der KiTa „Arche Noah".

Leitet die Fachberatung für Kindertagesstätten: Heike Tenberg.

stellung eines Qualitätshandbuchs mit gemeinsam entwickelten Führungs-, Kern- und Unterstützungsprozessen, das vor Ort in sichtbar gelebte Praxis umgesetzt werden soll.

Trotzdem kann man sich vorstellen, dass die Mitarbeitenden nicht sofort euphorisch reagieren, wenn eine solche Aufgabe auf sie zukommt, oder?

Heike Tenberg: Für eine KiTa bedeutet das zunächst einmal, sich darauf zu besinnen, wo sie mit der vom KiBiz geforderten Evaluierung ihrer pädagogischen Prozesse zurzeit überhaupt steht. Die Chance für die einzelne KiTa besteht dann darin, sich im Verbund mit den anderen KiTas ein gemeinsames Level zu erarbeiten, um andererseits ihre eigene Identität, ihre Besonderheiten und ihre konzeptionellen Schwerpunkte herauszustellen.

Lana Amberge: Natürlich ist die Erstellung eines Qualitätshandbuchs mit viel Arbeit verbunden – vom Ergebnis her entsteht aber auch eine große Entlastung – etwa eine deutliche Handlungssicherheit durch geklärte Zuständigkeiten und transparente Richtlinien sowie eine Rückverfolgbarkeit bestimmter Abläufe.

„Es entsteht eine deutliche Handlungssicherheit durch geklärte Zuständigkeiten."

Wie erleben Sie denn die Reaktion der KiTa-Mitarbeitenden vor Ort?

Nicole Weber: Zunächst mal ist so ein neues Thema natürlich durchaus mit Ängsten verbunden. Wenn ohnehin schon immer mehr verlangt wird und dann der Auftrag hinzukommt, ein ganzes Handbuch erstellen zu müssen, entstehen natürlich viele Fragen – vor allem hinsichtlich der zusätzlichen Belastung. Nach der Auftaktveranstaltung für alle Mitarbeitenden haben wir uns dann in unserer KiTa gemeinsam das Bundesrahmenhandbuch angesehen und festgestellt, das wir schon vieles vor Ort umsetzen, was jetzt auch schriftlich fixiert wird. Um im weiteren Prozess dann sicherlich auch feststellen zu können, was noch besser gemacht werden kann und wo eine Weiterentwicklung notwendig ist.

„Das Thema wird uns von nun an regelmäßig in den Teamsitzungen begleiten."

Wo wird der Prozess denn im KiTa-Alltag der Mitarbeitenden verortet?

Nicole Weber: Das Thema wird uns von nun an regelmäßig in den Teamsitzungen begleiten. Darüber hinaus arbeitet eine Mitarbeiterin in dem einrichtungsübergreifenden Qualitätszirkel mit, aus dem sie die neuesten Infos der Arbeitsgruppe in die KiTa trägt.

Ulrich Leggereit: Das zentrale Gremium ist die Steuerungsgruppe, die aus den hier anwesenden Personen und den Qualitätsmanagementbeauftragten – in der Regel den Leitungen – der KiTas sowie der MAV-Vorsitzenden besteht. Sie bestätigt im Idealfall die Ergebnisse des Qualitätszirkels und gibt diese an die Geschäftsführung weiter. Ist dies nicht der Fall, wird der Prozess erneut dem QM-Zirkel vorgelegt. Dieser Bottom-Up/Top-Down-Prozess läuft dann in mehreren Schleifen, bevor die Ergebnisse im Qualitätshandbuch und im Intranet veröffentlicht werden.

Gelungener Auftakt: Im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung wurden die Ziele des Qualitätsmanagement-Systems vorgestellt.

Know-how: Lana Amberge leitet die Stabsstelle Qualitätsmanagement.

Hat hohe Erwartungen: Geschäftsbereichseiter Ulrich Leggereit.

Die fünf ausgewählten Kernprozesse des Qualitätszirkels:

1. Beobachtung und Dokumentation
2. Partizipation der Kinder
3. Kinderschutz
4. Beratung, Begleitung und Unterstützung der Eltern
5. Bildungsangebote

Jeden Tag live vor Ort: Nicole Weber, Leiterin der KiTa „Arche Noah“.

Wie gestaltet sich nun der konkrete Ablauf zur Erstellung des Qualitätshandbuchs?

Ulrich Leggereit: Auf der Mitarbeiterversammlung haben wir verabredet, dass wir zunächst mit der Vereinheitlichung von fünf Kernprozessen beginnen, zu denen Frau Amberge den Qualitätszirkel mit den hierfür ausgewählten Mitarbeitenden der jeweiligen KiTas einlädt. Wie sich der Qualitätszirkel organisiert – ob er sich gemeinsam reihum in den Einrichtungen trifft oder etwa Unterarbeitsgruppen bildet – wird Frau Amberge mit den beteiligten Personen abstimmen.

„Wir beginnen mit der Vereinheitlichung von fünf Kernprozessen.“

Und wie lauten die Vorgaben für die jeweiligen Qualitätszirkel?

Ulrich Leggereit: Bei den Führungsprozessen, die den Kernprozessen übergeordnet sind, kann weitestgehend auf die bereits im Diakoniewerk geltenden Standards zurückgegriffen werden. Hinsichtlich des Leitbilds oder im Bereich der Personalentwicklung sind hier – vom Einstellungsverfahren über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und verbindliche Mitarbeiterjahresgespräche – schon viele Verfahren geregelt. Die Kernprozesse, die die pädagogische Arbeit in den Einrichtungen betreffen, sind formuliert. Bei der Erarbeitung profitieren die Qualitätszirkel von den Vorgaben des angesprochenen Bundesrahmenhandbuchs, nach dem Frau Weber und ich auch externe KiTas für den Spitzenverband begutachten, die sich hiernach zertifizieren lassen wollen.

Nicole Weber: Nach den Checklisten des Bundesrahmenhandbuchs prüfen wir hierzu einen Tag lang vor Ort die vorliegenden KiTa-Unterlagen und führen ausführliche Gespräche mit den Leitungen und den Mitarbeitenden über alle relevanten Prozesse.

Inwieweit greift das neue System auch in den pädagogischen Alltag ein?

Nicole Weber: Mir als im Werk noch recht neuer Leitung haben die bereits bestehenden Verfahrensregelungen des Trägers bei der Einarbeitung in die alltäglichen Abläufe schon wesentlich geholfen.

Heike Tenberg: Bei den pädagogischen Prozessen, etwa im Bereich der Beobachtung und Dokumentation oder beim Thema Partizipation, gibt das Bundesrahmenhandbuch konkrete Empfehlungen zum Umgang und den grundsätzlichen Einstellungen Kindern gegenüber.

Ulrich Leggereit: Es geht also nicht nur um die fachlich-organisatorische Beschreibung des KiTa-Alltags, sondern auch um die eigene Haltung, die sich aus unserer Werteorientierung und unserem christlich geprägten Gottes-, Welt- und Menschenbild ableitet. Religionspädagogik hat für das evangelische Bildungsverständnis eine besondere Bedeutung. In einer bunter werdenden KiTa-Landschaft dient unser eigenständiges Profil dazu, uns selbst und den Eltern und Kindern gegenüber eine spezifische Orientierung und Vergewisserung für die Gestaltung des Zusammenlebens in unseren KiTas zu geben.

„Es geht auch um die eigene Haltung und unsere Werteorientierung.“

Heike Tenberg: Wir fangen hier ja auch nicht bei Null an. Die evangelischen KiTas in Essen haben schon vor Jahren ein eigenes Handbuch entwickelt und auch das Buch „Hoffnung leben“ des Rheinischen Verbandes evangelischer Kindertageseinrichtungen bietet hierzu hervorragende Anregungen. Zudem läuft im Kirchenkreis zurzeit die Entwicklung einer eigenen Kirchenkreiskonzeption, die auch den KiTa-Bereich beinhaltet.

Was haben denn eigentlich die Kinder innerhalb der KiTas von diesem Qualitätsschub, was verbessert sich für sie vor Ort?

Ulrich Leggereit: Durch die genaue Beschreibung der Prozesse soll vor allem den Pädagoginnen und Pädagogen eine größere Sicherheit, Entlastung und Orientierung gegeben werden. Beispielsweise wird das Übergangsmanagement vom Elternhaus in die KiTa und später in die Schule verbindlich geregelt. Für die Eingewöhnung wird etwa das sogenannte „Berliner Eingewöhnungsmodell" hinterlegt, um besonders im sensiblen U-3-Bereich Erkenntnissen der neueren Bindungsforschung Rechnung zu tragen und Kindern eine möglichst stressarme Eingewöhnung zu ermöglichen. Hinzu kommt etwa die Beschreibung von Prozessen im Bereich der Inklusion, des Kinderschutzes, der räumlichen und zeitlichen Gestaltung und des Verhaltens in Notfallsituationen. Und auch der Partizipation der Kinder, die den Kindern nicht nur kindgerechte Formen demokratischer Beteiligung erfahrbar machen soll – etwa in Form von Kinderkonferenzen oder bei der Auswahl eines Ausflugsziels – sondern sie auch wichtige Selbstwirksamkeitserfahrungen machen lässt.

„Im Mittelpunkt steht die Zufriedenheit der Kinder."

Lana Amberge: Oberstes Ziel der internationalen DIN EN ISO 9001 ist eine kontinuierliche Verbesserung der Prozesse aus Kundensicht – also hier aus der Sicht des Kindes, der Erziehungsberechtigten und des Jugendamtes als Kostenträger. Zur entsprechenden Evaluierung fordert das System beispielsweise regelmäßige Kundenbefragungen, um die Kundenzufriedenheit anhand der Auswertung dann fortlaufend zu steigern. Im Mittelpunkt steht dabei die Erfüllung der Anforderungen des Kunden, also die Zufriedenheit der Kinder.

Ulrich Leggereit: Die KiTa ist für das Kind ja in der Regel der erste Ort einer institutionellen Erziehungsform. Oft nimmt das Kind hier erstmals auch andere Kinder und Erwachsene außerhalb der Familie und des Elternhauses wahr – und erstmals eben auch neue Regelungen. Aus unserem umfassenden Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrag heraus ergibt sich eine unglaublich hohe Verantwortung, die Kinder alters- und entwicklungsentsprechend zu fördern. Aber auch Freiräume zu schaffen, die das Kind zur individuellen Gestaltung und für neue Entdeckungen in seinem eigenen Tempo nutzen kann. Diese Abläufe werden bewusst gestaltet – hierfür benötigen wir die verbindliche Beschreibung der erforderlichen Prozesse.

Welche Akteure sind über die Kinder hinaus noch einzubeziehen?

Heike Tenberg: Natürlich das Jugendamt als lokaler Kostenträger vor Ort, das als unser Auftraggeber Qualitätsstandards einfordert und über unsere Ergebnisse informiert wird.

Ulrich Leggereit: Ebenfalls ist gesetzlich geregelt, inwieweit die Eltern an diesem Prozess zu beteiligen sind. Hierzu gehört die frühzeitige Information über das Vorhaben und die Vorstellung der Ergebnisse vor Veröffentlichung, um Gestaltungshinweise der Eltern angemessen berücksichtigen zu können.

Zum Zeitplan: Wie lange wird es nach Ihrer Meinung dauern, bis das System vollständig implementiert ist?

Ulrich Leggereit: Das grobe Gerüst wollen wir eigentlich mittelfristig innerhalb von zwei bis drei Jahren stehen haben, so ist zurzeit der Plan. Allerdings ist es ja auch

so, dass ein Qualitätshandbuch nie endgültig fertig sein wird, sondern immer prozesshaft angelegt bleibt.

Lana Amberge: Wir werden uns hierbei aber auch nicht unnötig unter Zeitdruck setzen. Zum einen darf der ganze Prozess natürlich nicht zu lange dauern, um Frustrationen zu vermeiden. Noch viel wichtiger aber ist es, die Mitarbeitenden bei der Entwicklung mitzunehmen, weil sie die Ergebnisse vor Ort mittragen und mit Leben füllen müssen. An der Erarbeitung der Kernprozesse wird kontinuierlich gearbeitet, parallel läuft im Diakoniewerk die Überprüfung und Überarbeitung der Führungsprozesse.

„Wichtig ist es, die Mitarbeitenden bei der Entwicklung mitzunehmen."

Zum Schluss gibt es also ein einziges dickes Buch für alle KiTas?

Ulrich Leggereit: Zumindest gibt es einen für alle KiTas verbindlichen einheitlichen Teil mit allen kitaübergreifenden Vorgaben – sowohl in Papierform, wie auch im Intranet. Zudem kommen allerdings auch die jeweiligen konzeptionellen Besonderheiten der einzelnen KiTas deutlich zum Tragen – wie etwa die unterschiedliche Anzahl und Zusammensetzung der Gruppen, die räumlichen Voraussetzungen und die Öffnungszeiten sowie die Spezifika von Familienzentren, integrativen KiTas, KiTas mit einem teiloffenen Konzept und KiTas, die an besonderen Programmen wie etwa PLUS-Kita teilnehmen.

„Auch die jeweiligen Besonderheiten der KiTas kommen zum Tragen."

Und wie ist die Evaluierung der Standards vorgesehen?

Lana Amberge: Die Evaluation findet an unterschiedlichen Stellen statt. Einmal durch interne aber auch durch externe Audits, falls zukünftig auch eine Zertifizierung von Außen angestrebt wird. Desweiteren wird einmal pro Jahr eine Managementbewertung erstellt, die inhaltlich alle wichtigen Prozesse des Systems begutachtet – etwa die eingegangenen Beschwerden und die Ergebnisse der Kundenbefragungen und der Audits, um danach neue strategische, kundenorientierte und mitarbeiterorientierte Ziele zu definieren. Da das System von den Mitarbeitenden getragen werden soll, sind diese auch dazu angehalten, die bestehende Prozesse regelmäßig vor Ort zu evaluieren.

Das Interview führte Bernhard Munzel.

Abenteuer und Pädagogik: Ferienfreizeiten bieten tolle Ziele und Einsatzfelder

1.600 Kinder aus dem Essener Norden, die mit dem Ev. Hilfswerk in den grünen Süden der Stadt fuhren – so fing es 1949 an. Die Kinder sollten sich nah an zu Hause aber doch abgetaucht in eine ganz andere Welt vor allem erholen. Viel Bewegung an der frischen Luft, reichhaltige Mahlzeiten und Mittagsschläfchen im Freien trugen dazu bei, die blässlichen Großstadtkinder, deren Eltern sich im Nachkriegsdeutschland zumeist keine andere Form der Sommerfrische leisten konnten, aufzupäppeln.

Es wurde ein Erfolgsmodell und schon bald wurde der gesundheitliche „Kur"-Aspekt zunehmend vom Erlebnischarakter dieser Ferienwochen abgelöst. Klettertouren und kleine Ausflüge in die Umgebung wurden organisiert. Ebenso wie Sommerfeste, in deren Gestaltung die Kinder durch eigene Show-Einlagen mit eingebunden wurden und die dem Ferienspaß ein unverwechselbares Thema gaben. Für die Eltern hatte die Stadtranderholung den beruhigenden Effekt, ihre Kinder in den Sommerferienwochen gut versorgt zu wissen und kein schlechtes Gewissen haben zu müssen, wenn der eigene Geldbeutel keine tollen Urlaubsreisen zuließ.

Gründe, die auch heute nichts an Aktualität eingebüßt haben. Berufstätige Eltern

können im Sommer unmöglich sechseinhalb Wochen am Stück frei nehmen und die finanzielle Lage vieler Familien erlaubt es kaum, über einen gemeinsamen Urlaub überhaupt nur nachzudenken.

Darum gilt auch im Sommer 2015 nach wie vor: Raus aus der Stadt und rein ins Abenteuer. Drei Wochen lang vom 29. Juni bis zum 16. Juli, werden die „Piraten des Ruhrgebiets“ täglich von 9.00 bis 17.00 Uhr auf Kaperfahrt gehen. 25 Kinder pro Gruppe, beaufsichtigt von jeweils sechs geschulten Betreuern. „Was sich über die Jahre verändert hat?“, lautet die Frage an Corinna Feisel, die die Ferienfreizeiten des Diakoniewerks koordiniert. Die Altersstruktur der Stadtranderholung. Während bis vor ein paar Jahren noch Gruppen für zehn- bis zwölfjährige Kinder angeboten wurden, begrenzt sich das Angebot mittlerweile auf die Sechs- bis Neunjährigen. „Die Älteren wollen keine Ferien mehr am Stadtrand, die wollen weiter weg“, erzählt Corinna Feisel.

Stadtnahe Abenteuer für die Kleinen und „Viva España“ für die Großen

Doch auch der Wunsch in die Ferne zu schweifen, ist nicht ganz neu. Schon 1958 fuhr eine erste Gruppe mit dem Diakoniewerk – damals noch Ev. Heimstättenwerk – zum Brahmsee und eröffnete damit eine lange Tradition. Auch in diesem Jahr wird wieder eine Gruppe Zehn- bis Zwölfjähriger in Richtung Schleswig-Holstein aufbrechen, um zwei schöne Ferienwochen im und ums norddeutsche Gewässer zu erleben. Andere Reiseziele sind über die Jahre neu hinzugekommen – weil Abwechslung gut tut und auch weil Ansprüche sich verändern. Zunächst gab es Ferien

Corinna Feisel koordiniert seit 2010 den Arbeitsbereich der Ferienfreizeiten des Diakoniewerks. Die 29-jährige Sozialpädagogin war als Kind und Jugendliche auf Ferienfreizeiten in Italien und in Frankreich sowie auf zahlreichen Zeltlagern mit den Pfadfindern. Was sie sich für ihre Arbeit am meisten wünscht: „Ein schönes Programm. Auch mit wenig Geld Erlebnisse zu schaffen, von denen alle Beteiligten noch lange erzählen und die ganz nebenbei und beinahe unbemerkt die Sozialkompetenz stärken. Ich möchte, dass die Kids am Ende der Ferien nach Hause kommen und sagen: „Das war toll – und die Betreuer ebenfalls!“ Und ihr Wunschziel für die Zukunft: „Hoch in den Norden. Eine Kanutour durch Schweden.“ Was es dazu braucht: ehrenamtliche Betreuer, die sich das zutrauen und ebenfalls Lust dazu haben.

mit der Diakonie nur für Kinder bis 14 Jahren. Da die Eltern jedoch verstärkt den Wunsch äußerten, ihre Kinder gerne auch weiterhin mit demselben vertrauten Träger auf Reisen zu schicken, wurde dieses Angebot nach und nach auf Jugendliche erweitert. Diese, das war allen Beteiligten schnell klar, wären aber nur zu locken, wenn Sonne, Strand und Mittelmeer am Ende der Busfahrt warteten. Bis zu siebzig Jugendliche waren es, die über viele Jahre begleitet von einem 13-köpfigen Betreuerteam nach Spanien an die Costa Dorada fuhren. 2015 heißen die Ziele Italien und Kroatien.

Altbewährtes und neue Ziele. Eine Mischung, die Sicherheit gibt und Potenzial birgt. Die Organisation planbarer macht und gleichzeitig Luft lässt für Ideen. Die für Entspannung sorgt und den Reiz des Unbekannten weckt.

„Einige der sechzehn- bis siebzehnjährigen Reiseteilnehmer hätten kein Problem damit, zwei Wochen ausnahmslos am Pool zu chillen“, erklärt Corinna Feisel. Doch bieten die Zeltcamps am Meer auch genügend sportliche Alternativen und ein bisschen Kultur darf es auch sein. Wer in die Toskana fährt, mag am Ende vielleicht doch einmal den Schiefen Turm von Pisa mit eigenen Augen gesehen haben.

Manchmal bedeutet eine Freizeit weit mehr als nur zwei schöne Ferienwochen

Für viele Kinder und Jugendliche sind die Ferienfreizeiten ohnehin weit mehr als zwei „chillige“ Wochen unterm Sonnenschirm. Wenn eine Sechzehnjährige erzählt, dass diese zwei Wochen ihr helfen, den Rest des Jahres zu überstehen und drei andere Jugendliche zustimmend nicken, dann hat das fast schon Gänsehautfaktor. Und es verdeutlicht, was die Freizeiten mit dem Diakoniewerk ausmachen: nämlich in erster Linie Verlässlichkeit. Eine feste Ansprechpartnerin, die durchgängig erreichbar ist und sich kümmert. Betreuerteams, von denen nicht wenige auf eine langjährige Erfahrung zurückblicken. Ein hoher Betreuungsschlüssel von 1:5 und Menschen, die sich mit einem offenen Ohr für die Kinder und Jugendlichen engagieren.

Viele Familien werden durch andere Dienste des Diakoniewerks darauf aufmerksam, dass ihre Kinder die Möglichkeit haben, bezuschusst in die Ferien zu fahren und greifen dieses Angebot dankbar auf. Bei anderen Kindern wird vielleicht während der Freizeit deutlich, dass es ein familiäres Problem gibt, das angegangen werden müsste. Auch hier ist Hilfe nah. Ferienbetreuer können keine Erziehungshilfe leisten, aber sie können auf Wunsch weiter

verweisen an die Erziehungsberatungsstelle oder andere erzieherischen Hilfen.

Ehrenamtspflege heißt, in Kontakt zu bleiben

Zwischen 30 und 45 ehrenamtliche Betreuer sind nötig, um das derzeitige Angebot von vier bis fünf Ferienfreizeiten, einer Familienfreizeit, drei bis vier Seniorenfreizeiten und der Stadtranderholung den eigenen Ansprüchen entsprechend leisten zu können. Sie zu finden, bedeutet vor allem, Kontakte zu pflegen und Verbindung zu halten. „Ehrenamtspflege ist ein eigenes Arbeitsfeld“, erklärt die ehemalige Freizeitkoordinatorin Anja Wolff. Fünf Jahre nachdem sie in den Arbeitsbereich der Kindertagespflege gewechselt ist, hat sie noch immer Kontakt zu ehemaligen Teilnehmern oder Betreuern. Mitunter rufen diese jetzt als Eltern an, weil sie eine Tagesmutter oder einen Tagesvater für ihr Kind suchen.

Viele Betreuer waren zuvor selbst Teilnehmer der Freizeitangebote. Auch das ein ist Indiz dafür, wie prägend zwei oder drei Sommerferienwochen sein können. Werden diese selbst als wertvoll und schön empfunden, ist man geneigt, diese Freude weitergeben zu wollen und eventuell als Betreuer dabei zu bleiben. Und in den Teams gibt es einige, die bereits seit vielen Jahren dabei sind und mittlerweile sogar schon ihre eigenen Kinder mitbringen.

Betreuer werden kann jeder, der mindestens 18 Jahre alt ist – für die Stadtrandbetreuung gilt ein Mindestalter von 16 Jahren. Man sollte gern im Team arbeiten und ein ernsthaftes Interesse daran haben, Kinder zu betreuen. Wer eine Freizeit lei-

ten will, sollte bereits Erfahrung haben, über organisatorisches Talent verfügen und bereit sein, ein großes Maß an Verantwortung zu übernehmen. Verlangt wird ein polizeiliches Führungszeugnis, pro Betreuerteam müssen zwei Ersthelfer dabei sein, bei allen Fahrten ans Wasser mindestens ein Rettungsschwimmer.

Im Gegenzug werden alle Betreuer durch das Diakoniewerk geschult. Bereits im Frühjahr finden an den Wochenenden regelmäßige Grundlagen- und Auffrischungsschulungen statt. Die Themen reichen von elementaren Fragen wie: „Wie arbeite ich mit Kindern? Welche Spiele bieten sich für welches Alter und welche Gruppenzusammensetzung an?“ bis zu rechtlichen Rahmenbedingungen und Kommunikationstrainings. An zwei weiteren Wochenenden setzen sich dann die Betreuerteams zusammen, um sich selbst als Team besser zu finden und die jeweilige Freizeit zu planen.

Fahrt, Unterkunft und Verpflegung sind für alle Betreuer natürlich frei. Zusätzlich gibt es eine kleine finanzielle Aufwandsentschädigung. Wer bereits Arbeitsnehmer ist, braucht nicht seinen gesamten Erholungsurlaub zu opfern. Bis zu acht Tage Sonderurlaub sind möglich und können über das Diakoniewerk beantragt werden. Wer noch zur Schule geht oder studiert, kann auf diese Weise vielleicht sein nötiges Praktikum erfüllen.

Das größte Problem der Freizeiten ist die Refinanzierung. Da das Diakoniewerk mit den Ferienfreizeiten in erster Linie ein Angebot für Familien schaffen will, deren Urlaubsbudget sehr gering ausfällt, ist auch die Zahl der Selbstzahler relativ überschaubar. Zwar gibt es für Kinder- und Jugendfreizeiten öffentliche Zuschüsse, doch für manche Familie ist auch der dadurch verringerte Beitrag nur schwer aufzubringen. Für Familienfreizeiten gibt es derzeit überhaupt keine öffentlichen Fördermittel mehr, dadurch sind diese in hohem Maße auf Spenden angewiesen.
Julia Fiedler

Wirbt für ehrenamtliches Engagement: Martin Horstick ist seit vielen Jahren als Freizeitleiter aktiv.

AnKa Zarteck ist 25 Jahre alt und kurz vor dem Abschluss ihres Studiums der Sozialen Arbeit. Eine aufregende und anstrengende Zeit. Trotzdem will sie gern weiterhin Freizeiten des Diakoniewerks betreuen. Seit fast zehn Jahren ist sie nun schon ununterbrochen dabei. Neun Stadtranderholungen und sieben Freizeiten hat sie in dieser Zeit begleitet, freie Tage und Ideen hineingesteckt. Warum? „Aus Spaß“, lautet ihre Antwort. Natürlich sei anfänglich auch das kleine Taschengeld verlockend gewesen, doch im Vordergrund stand immer die Freude daran, mit Kindern zu arbeiten. Was sie an den Freizeiten des Diakoniewerks hält? Die Menschen. Man kennt sich. Man schätzt sich. Das schafft ein Wohlgefühl. Ein paar mal schon habe sie gedacht, jetzt muss es gut sein, jetzt müsse sie sich ausschließlich aufs Studium konzentrieren. Aber dann sei die Weihnachtsfeier gekommen und mit ihr ein Vorgeschmack auf die nächste Saison. Und da sei es dann jedes Mal geschehen: „Die Seminare sind so lustig, die Leute so nett, ach komm, ein Jahr geht noch.“

Malte Böhme ist 18 Jahre und macht gerade sein Abitur. Freizeitbetreuer wurde er erstmalig 2013, nachdem seine Mutter in der Zeitung gelesen hatte, dass das Diakoniewerk noch Ehrenamtler sucht. Das wäre doch etwas für ihren Sohn glaubte sie. Und sie behielt Recht. „Man lernt hier richtig viel“, erklärt er. Theoretisch wie praktisch. Wissen und Erfahrungen, die der Schüler unmittelbar auch in seine andere ehrenamtliche Arbeit als Helfer beim Kindergottesdienst und im Konfirmandenunterricht einbringen kann. Natürlich ist so eine Ferienfreizeit auch Arbeit: zwei bis drei Wochen Freizeit, Schulungen, Teamtreffen, Vor- und Nachbereitung. „Doch man profitiert auch davon“, sagt Malte Böhme. Zum Beispiel könne man einen Erste-Hilfe-Kurs oder einen Rettungsschwimmerschein machen und durch seine Betreuertätigkeit habe er nun die Juleica (Jugendleitercard) mit verschiedenen Vergünstigungen bekommen können.

Was besser laufen könnte? „Wir bräuchten noch mehr Ehrenamtler“, lautet die einhellige Antwort. Die Verantwortung den Kindern gegenüber ist groß. Da ist es gut, wenn man die Teams so besetzen kann, dass es menschlich und in punkto Arbeitseinstellung passt. „Und Kochkräfte, die sich unterwegs um die Verpflegung der Meute kümmern, wären großartig“, versichern die beiden. Wohin die Reise gehen sollte, wenn sie beide einen Wunsch frei hätten? AnKa Zarteck muss nicht lange überlegen: „In die USA!“ Malte Böhme würde gern nach Großbritannien oder auch nach Skandinavien.

Julia Fiedler

Weitere Ehrenamtler sind herzlich willkommen: Malte Böhme und AnKa Zarteck (von links) sind Teil eines engagierten Betreuerteams (oben).

Gezielte Unterstützung: Grüne Damen suchen auch männliche Ehrenamtliche

Seit mehr als 40 Jahren engagieren sich die Grünen Damen und Herren ehrenamtlich in Krankenhäusern und Senioreneinrichtungen in Essen. Dort stehen sie den Patienten und Bewohnern mit Gesprächen oder kleinen Besorgungen zur Seite und gestalten so den Alltag etwas abwechslungsreicher. Das Aufgabengebiet reicht dabei von regelmäßigen Besuchen über Patientenbüchereien, Begleitung ins Café und Vorlesen der Zeitung bis hin zur Vermittlung von Seelsorge.

Zurzeit sind die Grünen Damen und Herren in insgesamt 11 Senioreneinrichtungen und sieben Krankenhäusern im Essener Stadtgebiet aktiv. Es ist ein ehrenamtlicher Dienst, der aus den Einrichtungen nicht mehr wegzudenken ist und über den Patienten und Bewohner sich gleichermaßen freuen. Die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstehen diesen Dienst im täglichen Arbeitsablauf als eine hilfreiche Unterstützung ihrer Arbeit.

Stadtweit koordiniert wird der Arbeitsbereich durch das Diakoniewerk. Im Haus der Ev. Kirche finden regelmäßige Treffen der Einsatzleitungen statt, die den Dienst in den jeweiligen Einrichtungen vor Ort leiten. Neben dem gegenseitigen Austausch

über aktuelle Fragen und Entwicklungen wird hier auch das gemeinsame Fortbildungsangebot entwickelt, das allen Grünen Damen und Herren kostenlos zur Verfügung steht. Veranstaltungen zu grundsätzlichen Themen wie etwa Gesprächsführung werden dabei durch interessante Vorträge ergänzt.

Machen Sie mit!

Sollten Sie Interesse an einer ehrenamtlichen Tätigkeit als Grüne Dame oder Grüner Herr haben, werden Sie von einem netten und erfahrenen Team fachkundig auf Ihre neue Aufgabe in der Senioreneinrichtung oder im Krankenhaus vorbereitet. Der Einsatz wird mit Ihnen genau abgesprochen und die Aufgabe wird jederzeit für Sie überschaubar sein. Rund 150 Grüne Damen und Herren sind zurzeit schon an 18 Standorten in Essen tätig. Im Zuhören, im Gespräch und in der persönlichen Zuwendung erleben sie täglich, wie wertvoll und erfüllend die Begegnung mit Menschen sein kann, die in einer besonderen Lebenssituation Aufmerksamkeit und Zuwendung benötigen.

Was Sie mitbringen sollten:

- Einige Stunden Zeit pro Woche
- Freundlichkeit und Kontaktfreudigkeit
- Einfühlungsvermögen und Belastbarkeit
- Zuverlässigkeit und Verschwiegenheit

Was wir Ihnen bieten:

- Sorgfältige Einführung und Fortbildungen
- Regelmäßiger Austausch und Beratung
- Voller Versicherungsschutz
- Gemeinsame Ausflüge und Feiern

Rufen Sie an!

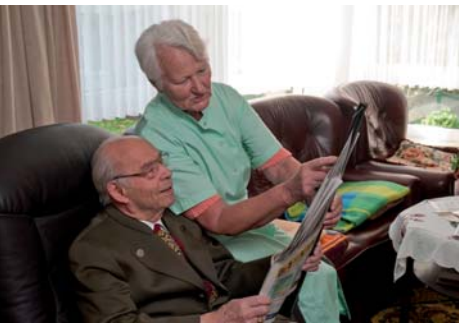
Wenn Sie mehr über die Arbeitsgebiete und Einsatzorte der Grünen Damen und Herren in Essen wissen möchten, dann freuen wir uns auf Ihren Anruf. Gerne können Sie mit unserer Ansprechpartnerin Claudia Hartmann auch ein unverbindliches persönliches Gespräch im Haus der Ev. Kirche verabreden.

Unsere Adresse:

Diakoniewerk Essen e.V.
Grüne Damen und Herren
Haus der Ev. Kirche
III. Hagen 39, 45127 Essen
Telefon 0201 · 22 05 157
Telefax 0201 · 22 05 184
c.hartmann@diakoniewerk-essen.de
www.diakoniewerk-essen.de

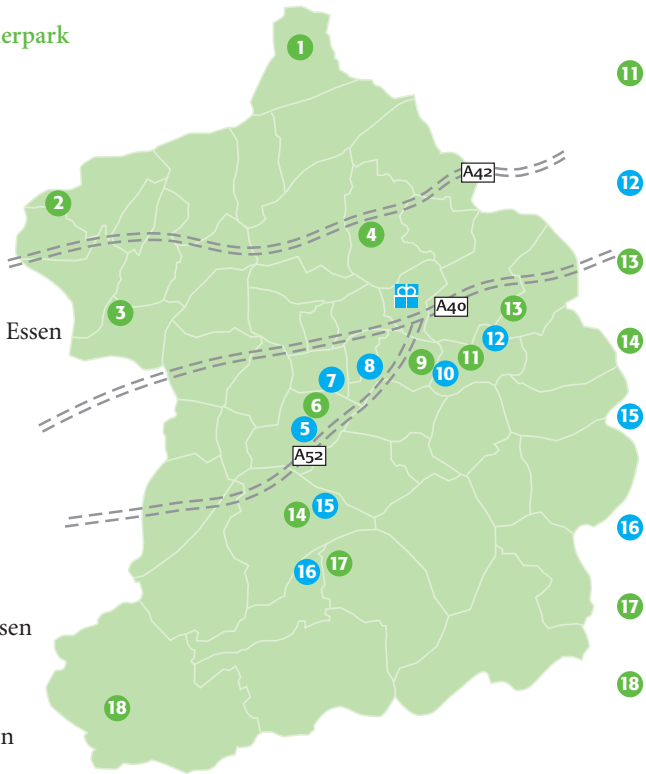
Claudia Hartmann ist Ihre Ansprechpartnerin im Haus der Ev. Kirche.

Sinnvolles Engagement



Die Einsatzorte der Grünen Damen und Herren in Essen:

1. **Ev. Altenzentrum am Emscherpark**
   Lohwiese 20, 45329 Essen
2. **Seniorenstift Martin Luther**
   Schilfstraße 3, 45357 Essen
3. **Ev. Altenheim Bethesda**
   Wüstenhöferstraße 177
   45355 Essen
4. **Friedrich-Ebert-Zentrum**
   Schonnefeldstraße 86, 45326 Essen
5. **Alfried Krupp Krankenhaus Rüttenscheid**
   Alfried-Krupp-Straße 21
   45131 Essen
6. **Waldthausen-Stift**
   Hohlweg 2, 45147 Essen
7. **Universitätsklinikum Essen**
   Hufelandstraße 55, 45122 Essen
8. **Kliniken Essen-Mitte**
   Huyssens-Stiftung
   Henricistraße 92, 45136 Essen
9. **Seniorenstiftung Adolphinum**
   Obere Fuhr 42, 45136 Essen



Diakoniewerk Essen
im Haus der Ev. Kirche
III. Hagen 39, 45127 Essen

10. **Kliniken Essen-Mitte**
    Knappschafts-Krankenhaus
    Am Deimelsberg 34 a, 45276 Essen
11. **Martineum**
    Ev. Seniorenzentrum Essen-Steele
    Augenerstraße 36, 45276 Essen
12. **Alfried Krupp Krankenhaus Steele**
    Hellweg 100, 45276 Essen
13. **Altenzentrum Kray**
    Burgundenweg 3-5, 45307 Essen
14. **St. Ludgeri-Altenheim**
    Brückstraße 87-89, 45239 Essen
15. **Ev. Krankenhaus Essen-Werden gGmbH**
    Pattbergstraße 1-3, 45239 Essen
16. **Ruhrland-Klinik**
    Tüschener Weg 40, 45239 Essen
17. **Paul-Hannig-Heim**
    Heidhauser Straße 270, 45239 Essen
18. **Ev. Senioren Zentrum Kettwig**
    Wilhelmstraße 5-7, 45219 Essen

Neu erschienen: Die Broschüre zum 40-jährigen Jubiläum ist kostenlos im Diakoniewerk erhältlich.

Eine von rund 150 Grünen Damen und Herren: Helmtrud Bögel lädt zum ehrenamtlichen Engagement ein.

40 Jahre Grüne Damen und Herren in Essen: Die Festpredigt von Pfarrer Karl-Horst Junge zum Nachlesen

Mit einem Jubiläumsgottesdienst und einem anschließenden Festempfang feierten die Grünen Damen und Herren am 16. Mai 2014 ihr 40-jähriges Bestehen in der Reformationskirche in Essen-Rüttenscheid. Die Festpredigt hielt der damalige Vorstandsvorsitzende des Diakoniewerks Essen, Pfarrer Karl-Horst Junge.

„Herr erfreue mich wieder mit deiner Hilfe und mit einem willigen Geist rüste mich aus.“ (Psalm 51,14)

Ausgerechnet einen Vers aus einem der sieben Bußpsalmen haben die Herrnhuter auf die Tagesordnung unseres Festtages gesetzt. „Misere mei“, „Herr, sei mir Sünder gnädig“, ist die Überschrift über diesem vierten Bußpsalm. Gelesen wird er in der Passionszeit und als Beichtgebet vor dem Abendmahl.

Ich muss gestehen, ich hätte mir etwas Fröhlicheres an einem Tag wie diesem gewünscht, an dem wir mit einem gewissen Stolz Sie und die vielen, vielen anderen Damen und Herren feiern, die über 40 Jahre lang den Dienst der Grünen Damen und Herren hier in Essen getragen haben. Alles Menschen, die wahrhaft mit einem willigen Geist ausgerüstet waren und sind.

Ein Bußpsalm am Festtag – und das ausgerechnet in einem Monat, den wir Wonnemonat nennen, und über den Kästner gedichtet hat:

„Im Galarock des heiteren Verschwenders,
ein Blumenzepter in der schmalen Hand,
fährt nun der Mai, der Mozart des Kalenders,
aus seiner Kutsche grüßend, über Land.

Es überblüht sich, er braucht nur zu winken.
Er winkt! Und rollt durch einen Farbenhain.
Blaumeisen flattern ihm voraus und Finken.
Und Pfauenaugen flügeln hinterdrein.

Die Kutsche rollt durch atmende Pastelle.
Wir ziehn den Hut. Die Kutsche rollt vorbei.
Die Zeit versinkt in einer Fliederwelle.
O, gäb es doch ein Jahr aus lauter Mai!“

Das passt wohl eher zu einem festlichen Ereignis. Und einen Augenblick lang, so muss ich gestehen, war ich auf der Suche nach einem anderen Predigttext.

Aber wie das so ist: wenn man einmal eine solche Tageslosung gelesen hat, dann mag man sie nicht einfach beiseite legen. Jedenfalls geht das mir so. Und ich werde dann neugierig, was denn wohl hinter einem solchen Vers steckt.

Es ist, wie bei einem Bußpsalm nicht anders zu erwarten, ein düsterer Anlass, der dahinter steckt. Ein frivol-düsterer. Man muss nicht lange rätseln, worum es geht. Direkt in der ersten Zeile wird alles ausgebreitet. „Ein Psalm Davids, ein Psalm des Königs also, vorzusingen, als der Prophet Nathan zu ihm kam, nachdem er zu Batseba eingegangen war.“

Ich muss zugeben, dass man ein bisschen bibelfest sein muss, um sofort zu verstehen, worum es hier eigentlich geht. Die Sache ist die: David hatte sich in die Ehefrau seines Heerführers Urija verliebt, die er beim Baden beobachtet hatte. Das hatte ihn entflammt. Es muss also schon eine besonders schöne Frau gewesen sein. Der Ehemann dieser Batseba, besagter Urija, war, so würden wir heute sagen, Offizier, und befehligte eine Spezialeinheit des Königs. Diese Einheit hatte den Auftrag, die Stadt Rabba zu erobern. Natürlich störte Urija den verliebten David in seinen Plänen. Er musste Urija loswerden, um Batseba für sich zu haben – anders ging das damals nicht. Um zu seinem Ziel zu kommen, befahl David einem anderen Offizier, nämlich dem Joab, Urija bei der Belagerung von Rabba so einzusetzen, dass er getötet würde. Ein hässlicher, mieser Plan, der aufging. Urija wurde tatsächlich getötet. Und David nahm Batseba zur Frau. Beide bekamen ein Kind, das den Namen Salomon bekam. Jenen berühmten Salomon, den sie alle kennen.

Eine hinterhältige, eine hässliche Geschichte. Eine, die nicht verborgen bleiben konnte, wie die meisten Skandalgeschichten. Der Prophet Nathan deckt sie auf und konfrontiert David mit seinem Wissen. David bricht zusammen und schreit die

Schuld heraus, die er auf sich geladen hat. Das ist der Inhalt des Psalms und das klingt dann so:

„Gott, sei mir gnädig nach deiner Güte, und tilge meine Sünden nach deiner großen Barmherzigkeit.

Wasche mich rein von meiner Missetat, und reinige mich von meiner Sünde; denn ich erkenne meine Missetat, und meine Sünde ist immer vor mir.

Siehe, ich bin als Sünder geboren, und meine Mutter hat mich in Sünden empfangen.

Entsündige mich mit Ysop, dass ich rein werde; wasche mich, dass ich schneeweiß werde.

Verbirg dein Antlitz vor meinen Sünden, und tilge alle meine Missetat.

Schaffe in mir, Gott, ein reines Herz, und gib mir einen neuen, beständigen Geist. Verwirf mich nicht von deinem Angesicht, und nimm deinen heiligen Geist nicht von mir.“

Und dann folgt die Tageslosung:
„Erfreue mich wieder mit deiner Hilfe, und mit einem willigen Geist rüste mich aus.“

Da steht er also, der edle König und Verbrecher, und schlägt sich an die Brust. Am liebsten möchte er alles ungeschehen machen, reingewaschen werden möchte er, wieder eine weiße Weste haben, wieder schneeweiß werden. Klingt irgendwie vertraut.

Und wieder auch nicht, schließlich geht es um einen König. Ein König als hässlicher Strippenzieher mit tödlichen Folgen. Was ist das für eine Geschichte? Auf jeden Fall keine Heldengeschichte. Dieser David mag ein großer König gewesen sein, ein intelligenter Politiker, ein geschickter Machtmensch, ein glühender Vertreter Israels. Die Bibel sieht das so. Ein Held aber – daran lässt die Bibel genauso wenig einen Zweifel – ein Held ist dieser David nicht. Er lässt aus Wollust Urija töten, er demütigt den alten Saul, dem er die Herrschaft abnimmt, er bereichert sich aus Gier. Er ist kein Held, sondern ein Mensch mit tiefen Schattenseiten und zugleich der Beter der frömmsten Psalmen: Gott, sei mir gnädig nach deiner Güte. Ein Mensch mit Abgründen und zugleich einer, der auf Gott traut. Aus diesem Stoff werden keine Heldensagen gewoben. Heldensagen sind nicht die Sache der Bibel, sondern die Sache der Bibel ist es, ganz nüchtern einen Menschen in seiner Vieldeutigkeit zu zeigen.

Ich glaube, dass das typisch für die Bibel ist. Max Weber, der große Soziologe, hat das sinngemäß so formuliert: Der biblische Glaube entzaubert alles, nichts Menschliches wird überhöht, alles Magische wird aufgehoben, die Welt und der Mensch wird bis in den letzten Winkel verweltlicht. Der Mensch wird radikal in seiner Geschöpflichkeit und Weltlichkeit gesehen. Zur radikal gedachten Geschöpflichkeit passen keine überhöhten Heldengeschichten.

Isaaks Söhne sind Intriganten, die ihren Bruder nach Ägypten verkaufen. Saul wird im Alter alterstückisch, Judas verrät Jesus für einen schäbigen Lohn, Johannes geht es eigentlich nur um seine Eitelkeit und der Hahn schreit Petrus seinen Verrat nach. Alles keine wirklichen Heldengeschichten. Der reiche Jüngling hält nicht durch. Zachäus der Zöllner hat allen Grund, auf dem Baum zu hocken und die Jünger, die ganz nah dran sind, meinen, dass der Blinde, der nach Jesus schreit, am Rand bleiben und den Rand halten soll. Keine wirklichen Heldengeschichten. Und die Leute, die in all den biblischen Erzählungen auftreten, sind nicht wirklich großartig, sie sind … Ja, was sind sie?

Ich glaube, diese Leute sind – sieht man einmal von den großen Namen wie David und Saul ab – eigentlich ganz alltägliche Leute. Es sind Menschen mit wunderbaren Seiten. Wer wollte bestreiten, dass z. B. Petrus und David, Saul und Johannes, solche Seiten haben – aber es sind immer Menschen mit Schattenseiten, mit Schwächen. Menschen, die liebevoll, engagiert und treusorgend sein können, die aber auch der Neid quält, die den eigenen Vorteil suchen, die dem Gerücht glauben und das Klischee für Wahrheit halten. Es sind Menschen, die offen und ehrlich sind und sich dann auch wieder mit der Notlüge aus Situationen herausreden.

Ist es falsch zu sagen: Es sind Menschen wie du und ich? Ist das verwegen? Ist einer unter uns, der den ersten Stein werfen könnten, weil er frei von Schwächen ist? Oder können wir alle die Bitte gebrauchen:

„Schaffe in mir, Gott, ein reines Herz, und gib mir einen neuen, beständigen Geist. Verwirf mich nicht von deinem Angesicht, und nimm deinen heiligen Geist nicht von mir.“

Ich glaube ja. Sieht man von den großen Namen ab, erzählt die Bibel von Menschen wie wir welche sind. Ich bin klein, mein Herz ist rein, haben viele von uns als Kinder gebetet und wussten spätestens als Jugendliche, dass das wirklich ein Kindergebet ist und dass das erwachsene Gebet – wenn man sich ganz ehrlich betrachtet – eigentlich lauten muss: Schaffe in mir Gott ein reines Herz und gib mir einen neuen, beständigen Geist.

Die Bibel entgöttert die Welt und sie entgöttert uns und macht uns nüchtern in unserer Zwiespältigkeit sichtbar. „Lustus et peccator“, hat Luther diese Zwiespältigkeit genannt, Sünder und Gerechter zugleich. Das ist die eine Erkenntnis.

Die andere, überraschendere ist, dass Gott, dass Jesus sich von keinem dieser Menschen abwendet. Nicht von David und Saul, nicht von den Brüdern des Joseph, nicht von Petrus und dem ungläubigen Thomas, nicht von Zachäus und nicht vom reichen Jüngling, nicht von uns. Ja, man muss es noch deutlicher formulieren. Er wendet sich diesem allzu menschlichen Menschen zu. Für diesen allzu menschlichen Menschen geht er ans Kreuz, und diesem allzu menschlichen Menschen traut er sogar zu, seine Botschaft weiterzutragen.

Gehet hin in alle Welt, sagt er zu Petrus, Johannes und Thomas, und machet zu Jüngern alle Menschen.

Was hat das alles mit unserem großartigen Jubiläum zu tun? Lassen Sie mich versuchen, ein paar Linien zu ziehen.

1. Man muss nicht perfekt sein, um sich diakonisch zu engagieren. Gesucht ist der unvollkommene Mensch, der bereit ist, den unvollkommenen anderen Menschen zu seinem Nächsten zu machen. Das ist doch ungemein tröstend und das ist ermutigend, sich zu engagieren, auch wenn man nicht so ganz sicher ist, ob man das wirklich immer alles durchhält. Die Grünen Damen und Herren erwarten deshalb von allen, die sich bei ihnen engagieren, keine Vollkommenheit. Jeder, der bereit ist, ein Teil seiner Zeit anderen Menschen zu schenken, ist willkommen.

2. Die Bitte um ein reines Herz und einen neuen beständigen Geist brauchen wir eigentlich alle immer wieder neu. Wir brauchen diese Bitte aber besonders dann, wenn wir uns diakonisch engagieren – der Hauptamtliche genauso wie der, der ehrenamtlich tätig ist. Wir brauchen die kritische Selbsteinschätzung, um zu vermeiden, was Eugen Roth bissig so formuliert hat: „Ein Mensch wollt immer Recht behalten, so kam's vom Haar- zum Schädelspalten."

   Wir brauchen die Schärfung unseres Blicks. „Man sieht nur mit dem Herzen gut, das Wesentlich ist für das Auge unsichtbar", lässt Saint Exupery den Kleinen Prinzen sagen. Mal abgesehen davon, dass das ein schrecklich kitschiger Satz geworden ist, der in Poesiealben und Bildbänden sein Unwesen treibt, führt er doch auf eine richtige Spur.

   Man kann, so habe ich vor kurzem auf der Leitungskonferenz den Altpräses Sorge zitiert, das Spiel „Ich sehe was, was du nicht siehst" als Zeitvertreib verstehen. Man kann es aber auch als erste Übung verstehen, Dinge wahrzunehmen, die man sonst übersieht und die dem kurzen Blick verbogen sind. Dazu muss die Wahrnehmung geschärft werden, eine neue Sichtweise muss gewonnen werden, ein anderer Geist muss die Wahrnehmung neu schärfen. „Die der Geist Gottes treibt", sagt der Römerbrief im achten Kapitel, Vers 14, „die sind Gottes Kinder." Die sehen die Welt mit Gottes Augen.

   Und was sehen wir dann? Sorge schreibt: „Als Christinnen und Christen jedenfalls sehen wir in jedem Menschen ein Ebenbild Gottes und ist dieses Ebenbild auch noch so verzerrt, entstellt oder verschüttet. Wer es sieht, der erkennt in seinem Mitmenschen eine Würde, die durch nichts und niemanden zerstört werden kann und darf." Um diakonisch zu handeln brauchen wir diese Schärfung unseres Blicks.

   Darum geht es bei der Bitte unserer Tageslosung: um einen willigen Geist. Es geht darum, in jedem Menschen das Ebenbild Gottes zu sehen, auch, wenn es durch Krankheit, Alter und Leid verzerrt ist.

   Wer einmal in Ihrem Kreis, liebe Grüne Damen und Herren, zuhören durfte, weiß, wie sehr dies Ihr Thema ist: die Würde der Menschen zu achten, die Sie besuchen. Wer einmal nachfragt bei denen, die Sie besuchen, weiß, wie sehr die Besuchten Ihr Kommen schätzen, wie sehr sie es schätzen, dass da jemand ist, der nach ihnen fragt, der sich nach ihnen erkundigt. Hans Dieter Hüsch hat gemeint: „Wo sich einer mit ehrlichem Herzen, mit willigem Geist nach einem anderen erkundigt, da gibt er ihm die Bedeutung zurück, die durch Krankheit und Leid infrage gestellt ist, da wahrt er seine Würde."

   Wer einmal in Ihrem Kreis war, weiß, dass das alles für Sie nicht selbstverständlich ist. Deshalb gehören Schulungen zu Ihrem Dienst dazu, deshalb gehört die ständige Bitte dazu: Gib uns deinen guten Geist – was manchmal anders klingt, wie beispielsweise der Stoßseufzer vor der Tür des Pflege- oder Krankenzimmers: „Lass mich die richtigen Worte finden."

3. Und letztens: Wir, Sie, sind in Ihrem diakonischen Dienst von Gott getragen. Der Hinweis bei Matthäus, dass Gott in dem Nächsten zu finden ist, der fremd, hungrig, durstig, allein oder krank ist, ist ja auch der Hinweis darauf, dass Gott mit unterwegs ist zu all den Menschen, die Sie in Ihrem Dienst aufsuchen. Diakonischer Dienst steht unter dem Versprechen des Immanuel: „Ich bin mit dir." Ich glaube, auch diese Grundüberzeugung trägt Sie, macht Sie stark, stark auch für Situationen, die einen schnell schwach machen können.

   Ein gutes Gefühl, dass nicht aus jedem Tag des Jahres einen Maitag macht, wie es sich Kästner gewünscht hat – wohl aber dafür sorgt, dass Sie Ihren Dienst in der Gewissheit tun, die Bonhoeffer in seinem bekannten Gedicht so ausgedrückt hat. „Von guten Mächten wunderbar geborgen, erwarten wir getrost, was kommen mag. Gott ist bei uns am Abend und am Morgen und ganz gewiss an jedem neuen Tag."

Ich gratuliere Ihnen zu Ihrem 40-jährigen Jubiläum und danke Ihnen für Ihr großes ehrenamtliches Engagement. Dafür, dass Sie die Menschen, die in den Zimmern unserer Krankenhäuser und unserer Pflegeeinrichtungen zum Teil sehnsüchtig auf Sie warten, zu Ihren Nächsten machen. Sie leisten viel für die Menschen in unserer Stadt. Ich bin mir sicher, bei einem so wichtigen und sinnvollen Dienst werden Sie in 10 Jahren das halbe Jahrhundert feiern können. Bis dahin bleiben Sie Gott befohlen. Amen.

40

Zahlen, Daten, Fakten.

Diakoniewerk Essen e.V. (29 Mitarbeitende)

- **Qualitätsmanagement und Organisation**
- **Referat Öffentlichkeitsarbeit**
- **Fachberatung für Kindertageseinrichtungen**
- **Soziale Servicestelle**
- **Freizeitangebote**
- **Freizeithaus Bremervörde**
- **Bahnhofsmission Essen**
- **Grüne Damen und Herren**
- **Altenwohnungen Warthestraße**
  · 16 Apartments für Seniorinnen und Senioren
- **Altenwohnungen Kray**
  · 23 Apartments für Seniorinnen und Senioren
- **Altenwohnungen Esmarchstraße**
  · 24 Wohnungen für Seniorinnen und Senioren
- **Altenwohnungen „Am Frommen Joseph“**
  · 16 Wohnungen für Seniorinnen und Senioren
- **Residenz an der Pieperbecke**
  · 62 Wohnungen für Seniorinnen und Senioren

Diakoniewerk Essen Dienstleistungs- und Verwaltungsgesellschaft mbH (50 Mitarbeitende)

- **IT-Abteilung**
- **Abteilung Controlling**
- **Abteilung Finanzbuchhaltung**
- **Abteilung Personal- und Sozialwesen**
- **Abteilung Liegenschaften und Beschaffung**

Diakoniewerk Essen gemeinnützige Jugend- und Familienhilfe GmbH (337 Mitarbeitende)

Kinder- und Jugendhilfe:

- **Aufnahmeheim und Hilfezentrum im Hermann-Friebe-Haus**
  · 19 Plätze Jugendschutz, Inobhutnahme, Clearing
  · 10 Plätze für Frauen und Frauen mit Kindern
- **Karl-Schreiner-Haus**
  · 96 Plätze für Kinder und Jugendliche im Stammhaus, in Tagesgruppen, Außenwohngruppen und Intensivgruppe, sowie die Schulprojekte Off-Road und Team Mobilé
- **Jugendhilfezentrum für Hörgeschädigte**
  · 20 Wohnplätze für hörgeschädigte Kinder und Jugendliche

Soziale Dienste:

- **Erziehungsberatungsstelle Essen-Borbeck**
- **Ambulante Hilfen zur Erziehung**
- **Lernförderung**
- **Sozialpädagogische Nachmittagsbetreuung**
- **Schulbezogene Jugendsozialarbeit**
- **Jugendgerichtshilfe**
- **Integrationsagentur**
- **Flüchlingsberatung**
- **Stadtteilprojekt Altendorf/BlickPunkt 101**

Hilfen für Hörgeschädigte:

- **Internat für hörgeschädigte Schülerinnen und Schüler**
  · 230 Plätze für hörgeschädigte Schülerinnen und Schüler
  · 50 Plätze in Wohngruppen im CJD Zehnthof Essen
- **Fritz-von-Waldthausen-Internat**
  · 61 Plätze für hörgeschädigte Schülerinnen und Schüler
  · 40 Plätze in der Wohngruppe im Berufsförderzentrum Essen

Diakoniewerk Essen gemeinnützige Gesellschaft für Kindertageseinrichtungen mbH (116 Mitarbeitende)

- **Integrative Kindertagesstätte „Lummerland“**
  · 45 Plätze in drei integrativen Gruppen mit jeweils 5 Kindern mit und 10 Kindern ohne Beeinträchtigungen im Alter von 2 bis 6 Jahren
  · 20 Plätze in einer Gruppe von Kindern im Alter von 2 bis 6 Jahren
- **Kindertagesstätte „Wühlmäuse“**
  · 54 Plätze in drei Gruppen für Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren
- **Kindertagesstätte „Kunterbunt“**
  · 70 Plätze in drei Gruppen für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren
- **Kindertagesstätte „Vogelweide“**
  · 53 Plätze in drei Gruppen für Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren
- **Kindertagesstätte „Arche Noah“**
  · 50 Plätze in zwei Gruppen für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren
- **Kindertagesstätte „Himmelszelt“**
  · 70 Plätze in drei Gruppen für Kinder im Alter von 2 bis 6 Jahren

Stand: 31. Dezember 2014.

Diakoniewerk Essen gemeinnützige Gefährdetenhilfe GmbH (218 Mitarbeitende)

Hilfen für Gefährdete und Wohnungslose:

Im Sozialzentrum Maxstraße:

- **Zentrale Beratungsstelle für wohnungslose Männer im Sozialzentrum Maxstraße**
- **„Die Insel“: Kontakt- und Fachberatungsstelle für wohnungslose Frauen**
- **Essener Kleiderkammer**
- **Straffälligenhilfe und Fachstelle zur Ableistung gemeinnütziger Arbeit**
- **Suchtberatung**
- **Gesetzliche Betreuungen/Eigengeldkonten**

- **Notübernachtungsstelle Lichtstraße**
  · 58 Übernachtungsplätze für wohnungslose Menschen.
- **Haus Wendelinstraße**
  · 55 Plätze für Frauen und Männer mit besonderen sozialen Problemen inklusive Außenwohngruppe
- **Haus Immanuel**
  · 49 Plätze für Frauen und Männer, die keinen eigenen Haushalt versorgen können

Hilfen für Menschen mit psychischer Erkrankung:

- **Haus Laarmannstraße**
  · 36 Plätze für Menschen mit psychischer Erkrankung inklusive Außenwohngruppe
- **Haus Esmarchstraße**
  · 34 Plätze für Menschen mit psychischer Erkrankung
- **Haus Prosperstraße**
  · 19 Plätze für Menschen mit psychischer Erkrankung
- **Werkstatt „Am Ellenbogen“**
  · 13 Arbeitsplätze für Menschen mit psychischer Erkrankung

Hilfen zum selbstständigen Wohnen

- **Kindertagesstätte „Regenbogenland“**
  · 90 Plätze in drei Gruppen für Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren
- **Kindertagesstätte Helmertweg**
  · 40 Plätze in zwei Gruppen für Kinder im Alter von 2 bis 6 Jahren
- **Kindervilla am Laurentiusweg**
  · 40 Plätze in zwei Gruppen für Kinder im Alter von 2 bis 6 Jahren
- **Fachberatung Kindertagespflege**

Diakoniewerk Essen gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit und Beschäftigung AiD mbH (42 Mitarbeitende)

- **Betriebsstätte Möbelbörse im Beschäftigungszentrum Hoffnungstraße**
- **Betriebsstätte Containerleerung/Altkleidersortierung/Hausabholung**
- **Diakonieladen Mitte**
- **Altendorfer Diakonieladen**
- **Diakonieladen Katernberg**
- **Diakonieladen Kray**
- **Diakonieladen Lindenallee**
- **Diakonieladen Frohnhausen**
- **Church: Restaurant & Depot**

Diakoniewerk Essen gemeinnützige Behindertenhilfe GmbH (90 Mitarbeitende)

- **Haus Baasstraße**
  · 20 Plätze für Menschen mit geistiger Behinderung
- **Haus Rüselstraße**
  · 24 Plätze für Menschen mit geistiger Behinderung
- **Johannes-Böttcher-Haus**
  · 43 Plätze für Menschen mit geistiger Behinderung
- **Wilhelm-Becker-Haus**
  · 24 Plätze für Menschen mit geistiger Behinderung
  · 8 Plätze für Menschen mit zusätzlicher Hörbehinderung
  · 8 Plätze in der Clearing-Stelle
- **Kunstwerkstatt**

Diakoniewerk Essen gemeinnützige Senioren- und Krankenhilfe GmbH (273 Mitarbeitende)

Stationäre Altenhilfe/Pflege:

- **Altenzentrum Kray**
  · 80 Plätze für Seniorinnen und Senioren
- **Seniorenzentrum Margarethenhöhe**
  · 145 Plätze für Seniorinnen und Senioren
- **Heinrich-Held-Haus**
  · 80 Plätze für pflegebedürftige Seniorinnen und Senioren mit und ohne geistige/r Behinderung

Offene Seniorenarbeit:

- **Senioren- und Generationenreferat**
- **Zentrale Pflegeberatung**

Diakoniewerk Essen

Zahlen, Daten, Fakten.

RückBlick 2014

Januar: Oliver Kleinert-Cordes übernimmt Karl-Schreiner-Haus.

Februar: Erich-Brost-Berufskolleg spendet 1.500 Euro.

März: „Team Lernförderung“ unterstützt Schüler.

April: Neue Homepage geht online.

Mai: Kunstwerkstatt eröffnet Ausstellung „schön schräg“.

Mai: Pfarrer Karl-Horst Junge erhält Goldenes Kronenkreuz.

Mai: 40 Jahre Grüne Damen und Herren in Essen.

Juli: BlickPunkt 101 erhält „Preis Soziale Stadt 2014“.

Juli: Paralympionikin Andrea Rothfuss besucht Bahnhofs-mission.

August: Hundertwasser-Ausstellung der KiTa „Wühlmäuse“.

Oktober: KiTa „Helmertweg“ weiht neuen Spielplatz ein.

Oktober: 5 Jahre Fachberatung Kindertagespflege.

November: 10 Jahre Erziehungs-beratungsstelle Borbeck.

November: Eröffnung des Ausbaus der KiTa „Vogelweide“.

November: Grillo-Wunschbaumaktion für Flüchtlingskinder.

November: Pfarrer Karl-Horst Junge nach 28 Jahren verabschiedet.

Dezember: Pfarrer Andreas Müller wird neuer Diakoniepfarrer.

Diakoniewerk Essen