



# Jahresbericht 2013

Jahresbericht des Caritas Wohn- und  
Werkstätten im Erzbistum Paderborn e. V.

# Jahresbericht 2013

## Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Herzlich willkommen .....   | 2  |
| Auf den eigenen Nachwuchs setzen .....  | 4  |
| Im Gespräch mit Florian Erdmann .....   | 10 |
| Teilhabe am Arbeitsleben ist mehr als nur dabei sein .....                      | 12 |
| Im Gespräch mit Mona Rennerich .....  | 18 |
| Mitarbeiterbeteiligung durch Strategieentwicklung .....                         | 20 |
| Im Gespräch mit Sophia Hoffmann .....   | 26 |
| Für Menschen da sein! Mit Fundraising Spenden<br>sammeln und helfen .....       | 28 |
| Besondere Ereignisse .....  | 30 |
| Zahlen des Caritas Wohn- und Werkstätten<br>im Erzbistum Paderborn e. V. ....   | 32 |
| Organigramm mit Ansprechpartner .....   | 33 |
| Adressen des Caritas Wohn- und Werkstätten<br>im Erzbistum Paderborn e. V. .... | 34 |
| Standorte .....   | 36 |
| Impressum .....   | 37 |

# Herzlich willkommen



Der Vorstand des CWW Paderborn (v.l.):  
Klaus-Heiner Kaufmann, Karl-Heinz Vogt, Dagmar Kieselmann

## Sehr geehrte Damen und Herren,

ein sensationeller Kunstfund, ein königliches Baby, ein neuer Papst – das waren nur einige Ereignisse, die die Welt in 2013 bewegten. Auch im Caritas Wohn- und Werkstätten im Erzbistum Paderborn e. V. (CWW Paderborn) wurden viele Projektaufträge durchgeführt.

Ein „Dauerbrenner“ beschäftigt uns im Bereich der Altenhilfe: der Fachkräftemangel. Die Pflege von Menschen für Menschen ist eine Aufgabe, die komplex ist, viel Kraft fordert und eine hohe Verantwortung mit sich bringt. Gutes Personal zu finden, ist nicht einfach. Wir setzen daher verstärkt auf die Ausbildung des eigenen Nachwuchses und fördern gezielt junge, aber auch erwachsene Menschen, die eine Ausbildung in der Pflege anstreben.

In unseren Werkstätten haben wir uns konzeptionell intensiv mit dem sogenannten ABbH-Bereich auseinandergesetzt. Der Arbeitsbereich für Menschen mit besonderem Hilfebedarf setzt alles daran, die Teilhabe am Arbeitsleben Wirklichkeit werden zu lassen. Die Tätigkeiten sind zugeschnitten auf die Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten. Es ist wohl die richtige Mischung aus Zutrauen, Förderung und Unterstützung dieser Menschen, die letztendlich zu der Produktion unserer Eigenprodukte mit entsprechender Nachfrage führte.

Im Bereich Wohnen dominiert der Strategieentwicklungsprozess. Wir haben uns bewusst dagegen entschieden, eine Strategie ausschließlich „von oben“ vorzugeben. Stattdessen setzen wir auf die Kompetenzen und Ideen unserer Mitarbeiter, die sich in unsere Organisation einbringen können. Dabei erleben wir motivierte Mitarbeiter, bei denen Projektarbeit durchweg zu einer großen Identifikation mit unserem Unternehmen führt.

Unter der Rubrik „Besondere Ereignisse“ weisen wir auf Themen und Aktivitäten hin, die unser operatives Kerngeschäft unterstützen und begleiten. Dazu gehört die Seelsorge, das Ehrenamt, Freizeitangebote und Ereignisse in den Einrichtungen und Diensten. Im Referat Öffentlichkeitsarbeit haben wir den Bereich Fundraising intensiviert. Die Spenden nutzen wir, um die Wünsche und Bedürfnisse der uns anvertrauten Menschen zu unterstützen.

Ein besonderer Dank gilt an dieser Stelle den Menschen, die diese Lektüre möglich gemacht und mitgestaltet haben.

Wir möchten Sie als Leser einladen, einen genaueren Blick in unseren Jahresbericht zu werfen.

## Viel Spaß beim Lesen!

**Karl-Heinz Vogt**  
Vorstandsvorsitzender

**Dagmar Kieselmann**  
Vorstand

**Klaus-Heiner Kaufmann**  
Vorstand

## Auf den eigenen Nachwuchs setzen



Mit Hilfe der Biographiearbeit finden Erinnerungen und Bedürfnisse der Bewohner Berücksichtigung

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird die Zahl der hilfe- und pflegebedürftigen Menschen in Deutschland in den nächsten 20 Jahren um rund 50 Prozent zunehmen. Nach heutigen Berechnungen werden etwa eine halbe Million Stellen für Vollzeitkräfte in der Pflege unbesetzt bleiben. Das zeigt der Pflereport 2030 der Bertelsmann Stiftung. Altenhilfeeinrichtungen haben daher zunehmend Schwierigkeiten, qualifiziertes Fachpersonal auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Der Geschäftsbereich Altenhilfe setzt verstärkt auf die eigene Ausbildung von Fachpersonal, um die Zukunft des Unternehmens zu sichern. Derzeit befinden sich in den acht Einrichtungen 59 Personen in der Ausbildung zur Pflegefachkraft.



Mit Freude und Engagement begleitet und unterstützt der soziale Dienst die Bewohner

Für die Ausbildung zum Altenpfleger gelten bundesweit einheitliche Ausbildungsbestimmungen, die im Bundesaltenpflegegesetz festgeschrieben sind. Die Ausbildung geht in der Regel über drei Jahre, gliedert sich in Theorie- und Praxisblöcke und schließt mit einer staatlichen Prüfung ab. Die Seniorenzentren des CWW Paderborn arbeiten je nach örtlicher Lage der Einrichtung mit der Gesundheitsakademie SMMP in Geseke, dem Johannisstift oder mit IN VIA Paderborn zusammen. „Mit diesen ausgewählten Ausbildungsseminaren pflegen wir ein vertrauensvolles Miteinander“, so Klaus Reddemann, Leitung des Ressorts Personal des CWW Paderborn. „Letztendlich kommt es immer auf den Auszubildenden an, wie er seine Ausbildung mit Leben, Inspiration und Motivation füllt.“

### Theorie, Praxis und Ziele

Es gibt eine schulische sowie eine berufspraktische Ausbildung. Beide Bereiche werden aufeinander abgestimmt. In den drei Jahren entfallen auf die praktische Ausbildung 2.500 und auf den Unterricht 2.100 Stunden. Ziel der Ausbildung ist die Fähigkeit zur selbstständigen, eigenverantwortlichen und

ganzheitlichen Pflege. Das schließt auch die Beratung, Begleitung und Betreuung alter Menschen ein. Die Ausbildungsinhalte werden nicht über Fächer, sondern über Lernfelder vermittelt. „Neben dem praktischen Teil der Ausbildung in unserer Einrichtung sind noch sogenannte Fremdpraktika verpflichtend. Daher sind Stationen im Krankenhaus, in der Gerontopsychiatrie oder in der ambulanten oder stationären Pflege vorgeschrieben“, erklärt Sigrid Pape, Einrichtungsleitung vom St. Vincenz-Altenzentrum Paderborn. „So lernen die Auszubildenden gleichzeitig auch die verschiedenen Einsatzfelder des Berufs kennen. Sie arbeiten mit den Angehörigen, den Betreuungspersonen und mit vielen anderen Berufsgruppen des Gesundheitswesens zusammen. Dadurch können sie ein Netzwerk aufbauen und sehen auch die Möglichkeiten der beruflichen Einsatzfelder.“

### Ausbildung führte zu Wettbewerbsverzerrung

„Nicht alle Träger haben in der Vergangenheit ausgebildet“, so Marc Michalowitz, der im Geschäftsbereich Altenhilfe für das Controlling zuständig ist. „Um eine gute Ausbildung gewährleisten zu können, muss auch genügend Fachpersonal vorhanden sein“, berichtet der 33-jährige, der alle Zahlen vorhalten kann. „Wir haben in der Ausbildung schon immer Chancen gesehen, Personal mit unserem Verständnis von Pflege zu Fachkräften zu qualifizieren. In der Vergangenheit mussten wir aber eine Wettbewerbsverzerrung in Kauf nehmen gegenüber Trägern, die nicht ausgebildet haben. Sie konnten bessere Konditionen und niedrigere Pflegesätze anbieten“, so Michalowitz weiter. Mit der Einführung des Ausgleichsverfahrens in der Altenpflegeausbildung in NRW vom 1. Juli 2012 ändert sich aber diese Situation. Alle ambulanten und stationären Pflegedienste bzw. -einrichtungen müssen in einen Ausbildungsfond einzahlen. Wer ausbildet, bekommt die tatsächlich geleistete Auszubildendenvergütung wieder refinanziert. „Für uns als Träger hat das neue Verfahren keine Auswirkungen, außer, dass wir langjährige Ausbildungserfahrung besitzen, die uns sicherlich mehr qualifiziert als andere“, sagt Michalowitz überzeugt.

## Die Motivation ist entscheidend

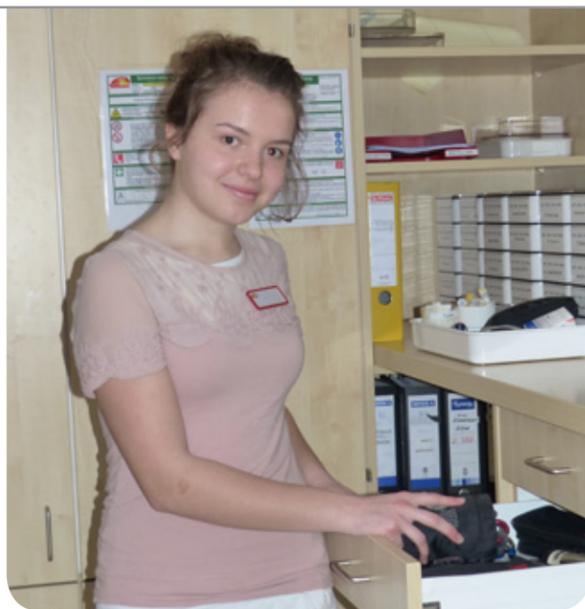
Bei Bewerberauswahlgesprächen achten die Seniorenzentren des Geschäftsbereichs darauf, dass sich in der schulischen und in der vorberuflichen Laufbahn bereits Anzeichen finden lassen, die darauf hindeuten, dass die Person tatsächlich ein Interesse an sozialpflegerischen Aspekten hat. Praktika sind daher gern gesehen. „Es reicht nicht aus, wenn ein Bewerber sagt, dass er sich für Menschen interessiert. Dies ist auch für andere Branchen relevant“, so Verena Ebbes, Einrichtungsleitung St. Bruno in Schloß Neuhaus. „Wir erwarten von unseren Azubis ein hohes Maß an Lernbereitschaft und -kompetenz, sowohl in der Schule als auch in den Praxiseinsätzen. Auch eigenverantwortliches Handeln im Rahmen der Ausbildung müssen die Schüler unter Beweis stellen.“

## Eine Mentorin nur für die Azubis

Um die Qualität der Ausbildung sicher zu stellen, geht der Geschäftsbereich Altenhilfe neue Wege. Im Seniorenzentrum St. Laurentius in Löhne ist seit April 2012 Christa Sawitzki angestellt. Die 43-jährige examinierte Krankenschwester mit Berufserfahrung in der Pflege ist für zehn Auszubildende in der Einrichtung in Löhne eine feste Ansprechpartnerin. Sawitzki ist hauptberufliche Koordinatorin. Sie trägt dazu bei, dass die Praxis-



Eine wichtige Aufgabe ist das Stellen und Richten von Medikamenten, das die Azubis lernen müssen



Nach der pflegerischen Tätigkeit gehört die Ordnung selbstverständlich dazu

anleiter in den Wohnbereichen entlastet und die praktischen Arbeiten in der Pflege bei den Azubis korrekt umgesetzt werden. Ziel ist es, den Auszubildenden die Praxisarbeit näher zu bringen und ihnen eigenständiges Arbeiten und gemeinsame Lernziele zu vermitteln.

## Pflege aus dem Bauch heraus?

Wenn die Auszubildenden das Gelernte in der Praxis anwenden, begleitet Sawitzki sie in regelmäßigen Abständen von sechs bis acht Wochen. Sawitzki fragt Inhalte in der Praxis ab, gibt Tipps und Verbesserungsvorschläge und erklärt in einem ausführlichen Feedback-Gespräch, worauf es bei ihrer Qualitätskontrolle ankommt. „Mir geht es vor allem um den Faktor, ob die Inhalte aus Theorie und Praxis verinnerlicht wurden“, so die Koordinatorin. „Wenn ich zum Beispiel frage, weshalb der Auszubildende dem Bewohner dieses Paar Schuhe anzieht, dann möchte ich ihn zum Nachdenken anregen. Wenn die Antwort kommt ‚weil die Schuhe da stehen‘, weiß ich, dass die Pflege aus dem Bauch heraus erfolgt. Wenn ich aber höre, dass mit dem richtigen Schuhwerk Stürze vermieden werden können, ist dies ein Zeichen, dass Fachwissen praxisbezogen und in unserem Sinne eingesetzt wird.“

## Wichtige Themen früher angehen

Christa Sawitzki ist mit ihrem Beruf als Mentorin zufrieden. Sie kann ihre langjährige Berufserfahrung und ihr Fachwissen weitergeben und junge Menschen an ein interessantes Berufsbild heranzuführen. Dennoch sieht sie Verbesserungspotential bei der Ausbildung. „Der Umgang mit Demenzpatienten spielt in stationären Einrichtungen eine immer wichtigere Rolle. Die Auszubildenden werden aber laut Lehrplan erst im zweiten Ausbildungsjahr damit konfrontiert.“ Sawitzki weiß, wie komplex das Krankheitsbild Demenz ist und welche Anforderungen es an alle Beteiligten stellt. „Das Wesen von Menschen verändert sich, sie leben oftmals in einer anderen Welt, die nur für sie real ist. Für die Auszubildenden ist es dann schwer, die Wahrheit zu ermitteln. Sie stehen manchmal ratlos da und wissen nicht, was sie glauben sollen“, so Sawitzki, die zusammen mit ihren Kollegen im Team dann fachliche Hilfestellung anbietet.



Die Jahreszeiten bei einem Spaziergang vermitteln – auch das gehört zur Ausbildung

## Der Tod als beruflicher Begleiter

Ein Thema, mit dem jeder Auszubildende in der Pflege konfrontiert wird, ist der Tod von Bewohnern. Dieses Ereignis emotional zu verarbeiten, ist für viele junge Menschen eine schwierige Situation. „Unsere Azubis versuchen wir vorsichtig an die Sterbebegleitung heranzuführen. Wir fragen

immer, ob sie sich diese Situation zutrauen. Nur wer möchte, wird für diese Aufgabe eingeteilt“, berichtet Sawitzki. Professionelle Unterstützung erhält das Seniorenzentrum St. Laurentius bei der Sterbebegleitung außerdem durch den Hospizkreis Löhne, mit dem es kooperiert.

## Ausbildung in der Hauswirtschaft

Neben der Pflege bilden derzeit zwei der Seniorenzentren des Geschäftsbereichs Altenhilfe auch im Bereich der Hauswirtschaft aus. „In unserem Bereich droht ebenso ein Fachkräftemangel wie in der Pflege. Daher setzen auch wir auf den eigenen Nachwuchs, dem wir Professionalität, Wissen und Können in den verschiedenen Berufsfeldern, insbesondere im Bereich Ernährung, vermitteln“, so Ruth Sommerfeld, Hauswirtschaftsleiterin in St. Bruno in Schloß Neuhaus. Die Ausbildung ist vielseitig. Ob Küche, Servicebereich, Hausreinigung oder Wäscherei – die Azubis üben ihre Tätigkeit nach den Bedürfnissen der zu betreuenden Personen aus und gestalten deren Alltag. Sie achten auf Wirtschaftlichkeit, Sicherheit, Qualität, Hygiene, Gesunderhaltung und Umweltschutz. Sie erstellen zum Beispiel Pläne für die Nahrungszubereitung und berücksichtigen beim Einkauf und der Zubereitung von Lebensmitteln ernährungsphysiologische Aspekte.

„Der Beruf der Hauswirtschafterin wird unterschätzt. Haushaltsmanagerin wäre wohl eher angebracht“, sagt Ruth Sommerfeld. Die Azubis aus der Hauswirtschaft erhalten während ihrer Ausbildungszeit auch Einblicke in die Pflege. „Der Bewohner hat immer Vorrang“, so Ursula Wuff, die als Hauswirtschaftsleiterin im Seniorenzentrum St. Laurentius in Löhne langjährig tätig ist. „Wenn der Bewohner bei uns einzieht, fragen wir seine Wunschkost ab und planen die Mahlzeiten entsprechend. Bei Änderungen im Gesundheitszustand oder besonderen Bewohnerwünschen informieren uns die Pflegekräfte und gemeinsam werden dann individuelle Ernährungspläne erstellt. Bei unseren Azubis achten wir daher auf Einfühlungsvermögen, Empathie und eine genaue Beobachtungsgabe. Pflege und Hauswirtschaft arbeiten Hand in Hand“, berichtet Wuff weiter.



Gemeinsamer Austausch mit anderen Azubis auf der Ausbildungsbörse in Herford

### Von dem Job überzeugt

Die Auszubildenden in der Pflege im Geschäftsbereich Altenhilfe haben unterschiedliche Gründe, weshalb sie den Berufswunsch des examinierten Altenpflegers anstreben. Der Umgang mit Menschen, die eigene Kontaktfreudigkeit und die keinesfalls auftretende Routine sind wichtige Beweggründe. „In der Pflege habe ich jeden Tag mit Menschen zu tun. Das Tolle daran ist, dass kein Tag wie der andere ist. Es gibt ständig neue Herausforderungen. Auf meine Arbeit erhalte ich auch sofort ein Feedback“, so Florian Erdmann, der im dritten Ausbildungsjahr in St. Johannes in Schloß Holte-Stukenbrock arbeitet. Dass die Pflege in der Öffentlichkeit nicht immer einen positiven Ruf genießt – damit können die Auszubildenden gut umgehen. Auch die vielen Vorteile ihres Berufs wissen sie zu schätzen. „Bei meinen Freunden kommt meine Berufsentscheidung gut an, auch wenn die meisten eine falsche Vorstellung vom Alter und der Altenpflege haben. Sie sind erstaunt, wenn sie hören, dass ich in der Ausbildung mehr

verdiene als sie. Gleichzeitig sind sie ein kleines bisschen neidisch, weil Pflege einen sicheren Arbeitsplatz mit Aufstiegschancen bietet“, sagt der 19-jährige Markus Schäfer, der sich im Seniorenzentrum St. Bruno in Schloß Neuhaus derzeit im dritten Ausbildungsjahr befindet.



Der Service der Hauswirtschaft richtet sich nach den Wünschen und Bedürfnissen der Bewohner

### Ausbildung sorgt für Qualität in der Pflege

„Die Entscheidung, dass wir in all unseren acht Seniorenzentren ausbilden, hat sich schon mehrfach rentiert“, so Dagmar Kieselmann, Geschäftsführerin des Geschäftsbereichs Altenhilfe. „Eine hohe Fachkraftquote, motivierte Mitarbeiter, ein gutes Arbeitsklima und eine gewisse Unabhängigkeit vom Arbeitsmarkt sind nur einige der positiven Aspekte“, so Kieselmann weiter. Sie weiß aus Erfahrung, dass der eigene „Nachwuchs“ eine ausgewogene Altersstruktur darstellt und dass die Spontaneität und Frische der Jugend oftmals die Atmosphäre im Betrieb bereichern kann. Eine gute Berufsausbildung mit intensiver Betreuung der Auszubildenden verstärkt außerdem das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen. Die Auszubildenden lernen die verschiedenen Tätigkeiten und beruflichen Aufstiegschancen kennen. Das fördert die Betriebstreue und spart Kosten, da Personalwechsel geringer sind. „Eine gute Ausbildung sichert langfristig aber die Qualität unserer Pflege“, so Kieselmann „und darin investieren wir gerne.“



Gute Betreuung und Pflege hat viele Gesichter, auch in der tiergestützten Begleitung



In Therapie und Pflege kommen Handpuppen zum Einsatz, um mit den Bewohnern in Kontakt zu treten

**i Info:**

- Rund 950.000 Menschen arbeiten laut aktueller Pflegestatistik in der Pflegebranche. Davon waren rund 290.000 im ambulanten und rund 660.000 im stationären Bereich tätig.
- Laut Pflegereport 2030 der Bertelsmann Stiftung werden in den nächsten 20 Jahren 500.000 Vollzeitkräfte in der Pflege fehlen.
- Bereits heute beläuft sich die Zahl der offenen Stellen in der Pflege laut aktueller Meldung der Bundesagentur für Arbeit auf 14.000.

## Im Gespräch mit Florian Erdmann



Florian Erdmann  
Auszubildender im Seniorenzentrum St. Johannes

Florian Erdmann ist vorbelastet und zwar im positiven Sinne. Seine Eltern arbeiten beide in der Altenpflege. Wen wundert es da, dass sein beruflicher Weg fast schon vorbestimmt war.

In der zehnten Klasse absolviert er ein Praktikum in einer betreuten Pflegewohngemeinschaft in Schloß Holte-Stutenbrock. Der Kontakt zu den 20 Bewohnern und die Aufgabenstellung haben den damals 17-jährigen überzeugt, dass die Altenhilfe sein erklärtes berufliches Ziel ist. Im Oktober 2010 startet er daher mit einer einjährigen Altenpflegehilfebildung im Kolpingwerk in Gütersloh. Er lernt den stationären sowie den ambulanten Bereich der Altenpflege und die verschiedenen Facetten kennen. Nach bestandener Abschlussprüfung hat Florian Erdmann auch den Realschulabschluss in der Tasche. In einer Senioreneinrichtung beginnt er schließlich die Ausbildung zur Pflegefachkraft. Doch es läuft nicht so wie geplant. Aus betrieblichen Gründen wird Florian und den anderen Azubis gekündigt.

Kurzerhand ruft Florian das Caritas Seniorenzentrum St. Johannes an und schildert seine Situation. Da er die Einrichtung durch seinen praktischen Einsatz während der Kolping-Ausbildung kennengelernt hat, versucht er dort sein Glück – mit Erfolg. Florian Erdmann wird übernommen, kann seine Ausbildung lückenlos fortsetzen. Mittlerweile befindet er sich im dritten Ausbildungsjahr und fühlt sich rundum wohl.

„In St. Johannes bin ich ins Team gut integriert. Ich habe nette Kollegen, die sich Zeit nehmen, um mir Dinge zu erklären und die auch immer ein offenes Ohr für meine Probleme oder Themen haben“,

berichtet Florian stolz über seinen jetzigen Arbeitgeber. Er ist derzeit in einem Wohnbereich eingesetzt und für bis zu sechs Personen zuständig. Im Schichtdienst zu arbeiten, ist für ihn Routine geworden. Grundpflege, unter Anleitung Verbände wechseln, die Dokumentation führen oder die Medikamente für die Bewohner anreichen – das sind nur einige der verantwortungsvollen Aufgaben, die er täglich durchführt.

Es gibt aber auch schwierige Phasen in seiner Ausbildung. Florian erinnert sich an eine junge Frau, die mit 48 Jahren Alzheimer bekam und innerhalb kürzester Zeit nicht mehr sprechen konnte. Auch sein erster Sterbefall in der Einrichtung

wird ihm wohl immer in Erinnerung bleiben.

„Um diese Eindrücke verarbeiten zu können, verschaffe ich mir Luft in Gesprächen mit dem Team oder meinen Eltern, die die Dinge gut nachvollziehen können.“

Den Ausgleich zu seiner körperlich und psychisch anspruchsvollen Arbeit findet er im Sport. Seit neun Jahren macht er Karate, hat den braunen Gürtel und bringt Körper und Geist durch sein regelmäßiges Training in Einklang.

Die Ausbildung von Florian Erdmann ist im September zu Ende. Wenn er die Abschlussprüfung besteht, stehen die Chancen sehr gut, dass er im Oktober vom Seniorenzentrum St. Johannes als Pflegefachkraft übernommen wird. Dieses Signal hat er von der Einrichtungsleitung erhalten. Florian weiß, dass er in seinem Traumberuf glücklich sein wird.

„Ich gebe viel, bekomme von den Menschen aber auch viel zurück!“



## Teilhabe am Arbeitsleben ist mehr als nur dabei sein



Die Werkstattbeschäftigten erhalten eine individuelle Förderung in allen Bereichen

Im Geschäftsbereich Werkstätten haben die Schlosswerkstätten und die Werkstätten St. Nikolaus ein gemeinsames Konzept entwickelt, welches auf Menschen mit schwerstmehrfachen Behinderungen und Menschen mit erhöhtem Assistenzbedarf zugeschnitten ist. Dieser Bereich wird intern als der Arbeitsbereich mit besonderem Hilfebedarf (ABbH) bezeichnet. Die Werkstatt verfolgt damit konsequent den Auftrag, auch diesen speziellen Personenkreis in Arbeitsprozesse einzubinden und ihm damit die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Durch Kreativität und Kompetenz entstehen dort innovative Eigenprodukte, die am Markt gefragt sind.



Das Sortieren von Teilen für die Montage ist wichtig

In den auftragsorientierten Arbeitsbereichen herrscht produktives Treiben, werden komplexe Produkte in Montagelinien gefertigt, Verpackungseinheiten in Teams kommissioniert oder mit Maschinen Präzisionsteile für die Industrie geschaffen. Menschen mit Behinderung sind in ihrem Fachgebiet und wissen genau, was sie zu tun haben. Dieses Bild entspricht dem Produktionsbereich der Werkstätten, in dem in der Regel die „leistungsstärkeren“ Beschäftigten aktiv sind. Doch welche Tätigkeiten führen Menschen aus, die aufgrund der Schwere ihrer Behinderung nicht oder noch nicht in einer Produktionsgruppe begleitet und gefördert werden können? „In anderen Bundesländern wird dieser Personenkreis überwiegend in Tagesförderstätten betreut. Das hat mit Arbeit manchmal recht wenig zu tun. Bei uns setzt sich der ABbH intensiv mit den Fähigkeiten und Möglichkeiten dieser Menschen auseinander. Dafür haben wir eine eigene Organisationseinheit geschaffen“, so Karla Bredenbals, die im Geschäftsbereich Werkstätten für die Personal- und Organisationsentwicklung zuständig ist.

### Geeignete Rahmenbedingungen

Um Menschen mit schweren Behinderungen die notwendigen pädagogischen und pflegerischen Leistungen im Arbeitskontext zukommen zu lassen, haben die Werkstätten des CWW Paderborn ihre Räumlichkeiten optimal darauf abgestimmt. Die Gruppen für Menschen mit schweren Behin-

derungen sind dem Arbeitsbereich räumlich direkt angegliedert und dennoch als separater Bereich zu erkennen. Auf diesem Weg wird der Kontakt zu den übrigen Werkstattbeschäftigten gefördert und die Nähe zur Produktion sichergestellt. Abhängig von der Art und Schwere der Behinderungsbilder sind die Gruppenräume für acht bis maximal zehn Personen ausgelegt. Somit ist genügend Platz, um mit mehreren Personen und der geeigneten bedürfnisgerechten Ausstattung arbeiten zu können. Die Gruppenräume verfügen über ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze, einen Ruhebereich und eine kleine Büronische. Auch ein direkter Ausgang auf die Terrasse ist gegeben. „Bei aller Funktionalität soll die Individualität der Räume nicht



Ein vertrauensvolles Miteinander in der Werkstatt

zu kurz kommen“, so Kathrin Fortmeier, Bereichsleitung Arbeitsbereich mit besonderem Hilfebedarf. „Durch die Einrichtung versuchen wir eine Umgebung zu schaffen, die auf die Bedürfnisse unserer Beschäftigten abgestimmt ist. Das Wohlbefinden bei der Arbeit ist uns wichtig.“

### Das richtige Personal

Die Begleitung, Betreuung und Förderung der Menschen, die im ABbH arbeiten, stellen für das Fachpersonal der Werkstätten eine komplexe Aufgabenstellung dar. Aufgrund der besonderen Bedürfnisse benötigen diese Menschen einen erhöhten Personalschlüssel und Mitarbeiter ver-

schiedenster Fachdisziplinen. „Wir sprechen hier von einem multiprofessionellen Team, das idealerweise aus Heilpädagogen, Heilerziehungspfleger, Heilerziehungshelfern, Ergotherapeuten, Gesundheits- und Krankenpflegern sowie aus Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung besteht“, sagt Fortmeier. „Zusätzlich werden unsere Werkstattbeschäftigten von Psychologen, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden und Ärzten begleitet, um spezielle Anforderungen im Bedarfsfall abdecken zu können.“

### Berufliche Bildung – aber wie?

In Nordrhein-Westfalen werden Menschen mit schweren Behinderungen im Rahmen der Berufsbildungsmaßnahme auf das Arbeitsleben vorbereitet. Hierzu werden Bildungsmodule, die von einem Team des CWW konzipiert wurden, angeboten, um berufliche Kompetenzen anzubahnen und diese zu festigen. Die Maßnahmen, die der beruflichen Bildung dienen, haben stets einen Bezug zur Lebenswelt Arbeit und orientieren sich immer an den Kompetenzen der Teilnehmer. Bei der Auswahl der Bildungsangebote werden alle Entwicklungs- und Persönlichkeitsbereiche gleichermaßen berücksichtigt. Dies fordert den Mitarbeitern viel Engagement und Kreativität ab, denn das Förder- bzw. Bildungsmaterial ist in keinem Katalog zu bestellen. Farben und Formen zuordnen, nach Größen sortieren, einen Gegenstand auf et-



Auch Hauswirtschaftstätigkeiten werden erlernt

was aufstecken, zwei Teile zusammenfügen – das sind Aufgaben, die von Menschen mit Behinderung gelöst werden können. „Das Besondere jedoch ist, diese Handlungen in einen beruflichen Zusammenhang zu bringen“, so Kathrin Fortmeier. In den Werkstätten des CWW Paderborn sind die Beschäftigungsmaterialien, um Menschen mit besonderem Hilfebedarf an Arbeit heranzuführen, daher erwachsenorientiert. „Wir greifen die Teile und Elemente aus den benachbarten Produktionsgruppen heraus. Durch speziell angefertigte Vorrichtungen ermöglichen wir dann auch unseren Beschäftigten mit schwerstmehrfacher Behinderung die Mitwirkung an der Produktion,“ berichtet Kathrin Fortmeier.

### Alleinstellungsmerkmal „Eigenprodukte“

Viele Werkstätten haben mit Eigenprodukten ein zweites Standbein geschaffen. In fast allen Arbeitsbereichen entstehen in Kombination von handwerklichem Können und Kreativität hochwertige Artikel. Es gibt zahlreiche Konzepte für Eigenprodukte; von Fair-Trade-Artikeln bis zu Wohnaccessoires mit namhaften Designern. Die Werkstätten des CWW Paderborn haben besondere Anforderungen an ihre Eigenprodukte gestellt. Sie werden ausschließlich von Menschen mit schweren Behinderungen im ABbH hergestellt. Um dies zu erfüllen, müssen einige Kriterien berücksichtigt werden.



Der professionelle Umgang mit Nähe und Distanz wird gelebt

### Am Anfang haben wir Karten „gebastelt“

Die ersten Grußkarten verkauften die Schlosswerkstätten und die Werkstätten St. Nikolaus auf ihren eigenen Weihnachtsmärkten. Die Reaktionen waren sehr positiv. „Die starke Nachfrage und die gute Resonanz ließen uns nachdenken, die Kartenherstellung professionell aufzuziehen. Die ersten Karten haben wir noch gebastelt. Wenn wir das Ganze in einem größeren Umfang aufziehen wollten, musste ein Plan her“, so Karla Bredenbals, die sich mit der Konzepterstellung beschäftigt.

### Hochgesteckte Ziele

Um Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung die Möglichkeit der Teilhabe zu eröffnen, gilt es, die Arbeitsprozesse genauer zu betrachten. Die Arbeitsschritte werden in kleinste Einheiten untergliedert, so dass jeder Beschäftigte seinen Kompetenzen entsprechend tätig sein kann. Die Produktion soll mit Maschinen unterstützt werden, um zum einen die Mitwirkung von Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen, aber auch zum anderen die Qualität im Herstellungsprozess sicherzustellen. Alle Beteiligten wissen, dass Produkte aus Werkstätten nur durch eine einwandfreie Qualität überzeugen. Um dies sicherzustellen, ist das Arbeitstempo und die gesteuerte Auftragslage eine zu berücksichtigende Variable. Qualitätsmängel sollen durch veränderte



Anlässe, um Karten zu schreiben, gibt es viele

Rahmenbedingungen wie Lieferzeit, Maschinen, Hilfestellungen oder Vorrichtungen behoben werden. Keinesfalls sollen Werkstattbeschäftigte vom Arbeitsprozess zugunsten der Qualität ausgeschlossen werden.

### Marketing für Eigenprodukte

Für die Vermarktung der Kartenproduktion muss ein geeigneter Name gefunden werden. „Wir haben einen Wettbewerb bei den Beschäftigten gestartet und sie nach ihren Vorschlägen gefragt. Unter den vielen Einsendungen hatten wir die Qual der Wahl“, so Karla Bredenbals. Letztendlich kürte eine Fachjury den Begriff „Die Glücksboten“. „Bei dieser Bezeichnung schwingt bei uns und unseren Beschäftigten als Produzent so viel Positives mit, dass wir gar nicht anders konnten, als diesen Namen zu wählen“, berichtet Bredenbals.



Die Mitarbeiter leisten nur so viel Unterstützung wie nötig, um das Endprodukt zu fertigen



## Den Bedarf steuern

Von Anfang an steht bei dem Glücksboten-Konzept fest, dass Angebot und Nachfrage genau aufeinander abgestimmt sein müssen. Daher sind Mitarbeiter und Kollegen, die Sekretariate und die Geschäftsstellen als interne Zielgruppen in der Prioritätenliste ganz oben. Bei den externen Kunden plant der Bereich eher vorsichtig. Regelmäßig werden die katholische Bücherei in Büren, ein Café in Hardehausen sowie ein Modegeschäft in Paderborn mit Karten bestückt. Auch Einzelaufträge nimmt der Bereich an. Jedoch muss von der Bestellung bis zur Auslieferung genügend Zeit zur Verfügung stehen. Letztendlich hat die Werkstatt den Auftrag, auf das tagesformabhängige Arbeitsverhalten der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen. Ein Umstand, der bei einer Kartenproduktion in der freien Wirtschaft nicht einzuhalten wäre.

## Die Eigenständigkeit steht im Vordergrund

Bei der Kartenproduktion im Bereich der Werkstätten gilt die Devise: „So wenig Hilfestellung wie möglich, so viel wie nötig!“ Die Beschäftigten sollen möglichst selbstständig produzieren. Die Arbeitsteilschritte sind daher angepasst. Die Werkstatt stellt dafür Hilfsmittel und Vorrichtungen bereit, um diese Anforderung zu ermöglichen. Um Fehlerquellen auszuschalten, setzt die Werkstatt zum Teil auch spezielle Maschinen ein. „Bei den Karten verwenden wir Stempel. Mit der Hand führt

Mit Unterstützung einer Kniehebelpresse kann das Holz selbstständig gespalten werden



Das maschinelle Ausstanzen von Kartenteilen läuft professionell ab

dieser Vorgang schnell zu einem fehlerhaften Ergebnis. Daher kommt eine Luftdruckstempelmaschine zum Einsatz. Diese lässt sich über einen Taster bedienen. Das Ergebnis ist optimal“, so Ergotherapeutin Bernadette Wördehoff, die bei der Kartenproduktion Hilfestellung leistet. Im Produktionsprozess gibt es aber auch Bereiche, die von Anfang an in den Aufgabenbereich der Fachkräfte fallen. Regelmäßige Qualitätszirkel kümmern sich um das Kartendesign und die Großbestellungen. Auch die Materialbeschaffung, die Endkontrolle der Karten und die Abrechnung ist Mitarbeitersache. Bei der Kundenakquise und -pflege sind die Werkstattbeschäftigten in allen Bereichen mit einbezogen. Sie besuchen regelmäßig die Verkaufsstellen oder laden die Kunden in die Werkstatt ein, um ihre Kartenproduktion zu besichtigen. Auch beim Verkauf der Karten auf regionalen Veranstaltungen wirken Menschen mit Behinderung mit.

## Holz wird zu Brandstiftern

Neben der Kartenproduktion konzipieren die Werkstätten noch andere Eigenprodukte. „Da bei uns ständig eigene Paletten ausrangiert werden, hatten wir Holz zur Verfügung. Daraus entstanden die Kaminanzünder“, so René Pollmeier, Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung. Mittlerweile haben mehr als ein Viertel der Beschäftigten ihre Tätigkeit mit der Herstellung der „Brandstifter“, wie sie schließlich genannt werden, gefunden. Dabei handelt es sich um eine nachhaltige Produktion. Bis auf den Docht sind alle Materialien Restprodukte, die in der Werkstatt anfallen und die wiederverwendet werden. Die Holzstücke schneiden

die Werkstattbeschäftigten mit Hilfe von Maschinen in gleich große Holzspalten. Als Halterung für die Kaminanzünder dient ein Teil einer Toilettenpapierrolle, die individuell farbig bemalt wird. „Das Produkt läuft sehr gut. Wir beliefern Schornsteinfeger, die die Brandstifter für deren Kunden als Werbegeschenk einsetzen und sogar einen Supermarkt. Die Nachfrage nach den Produkten sorgt für eine gute Arbeitsauslastung“, so Karla Bredenbals.

## Fazit der Eigenproduktion

Die Werkstätten haben mit der Neuausrichtung des ABbH gezeigt, dass auch Menschen mit schwerer oder mehrfacher Behinderung am produktiven Arbeitsleben teilhaben können. Durch Eigenprodukte entstehen weitestgehend Vorteile. Die Auftragslage kann selbst reguliert werden und auch die Rahmenbedingungen gestalten die Werkstätten eigenverantwortlich. Beschäftigte und Mitarbeiter identifizieren sich stark mit den Produkten. Durch die hohe Qualität nimmt die Öffentlichkeit die Eigenprodukte in besonderer Weise wahr. Ein Marketing-Instrument, das zum positiven Image aller Werkstätten führen kann, wenn es richtig eingesetzt wird.

## Ein Bereich mit Visionen

Augenblicklich sind Werkstätten für Menschen mit besonderem Hilfebedarf einer der wichtigsten Arbeitgeber. Dabei müssen diese Menschen nicht unbedingt in der Werkstatt arbeiten. Die Schlosswerkstätten haben für eine Beschäftigte einen Heimarbeitsplatz errichtet, so dass sie von zu Hause aus Texte in den PC einpflegen kann. „Unsere Vision ist es, dass Menschen mit besonderem Hilfebedarf auch auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig



sein können“, so Klaus-Heiner Kaufmann, der als Geschäftsführer des Geschäftsbereichs den Inklusionsauftrag der Werkstätten ernst nimmt. Dafür muss sich aber in der Gesellschaft einiges verändern. Wie lange dieser Prozess dauern mag, ist ungewiss. Für Kaufmann steht aber eines bereits fest: „Bis dahin werden wir Eigenprodukte produzieren, um darauf aufmerksam zu machen, dass auch dieser Personenkreis seinen Teil zum produktiven Arbeitsleben beitragen kann.“

## i Info:

- In den Werkstätten des CWW Paderborn arbeiten derzeit 1585 Beschäftigte.
- Davon sind insgesamt 163 Beschäftigte im ABbH tätig.
- An der Produktion von Eigenprodukte wirken ein Drittel der Beschäftigten des ABbH mit.
- Ansprechpartnerin für Interessenten der Eigenprodukte ist Gabriele Schmidt Tel. 05251 / 879 74 15
- Im Geschäftsbereich Werkstätten sollen 40 neue Plätze für den ABbH entstehen. Dafür ist an der Betriebsstätte am Merschweg ein Neubau geplant. Die Plankosten für das Bauvorhaben belaufen sich auf rund 1,5 Mio. Euro.

## Im Gespräch mit Mona Rennerich



Mona Rennerich,  
Werkstattbeschäftigte in den Schlosswerkstätten

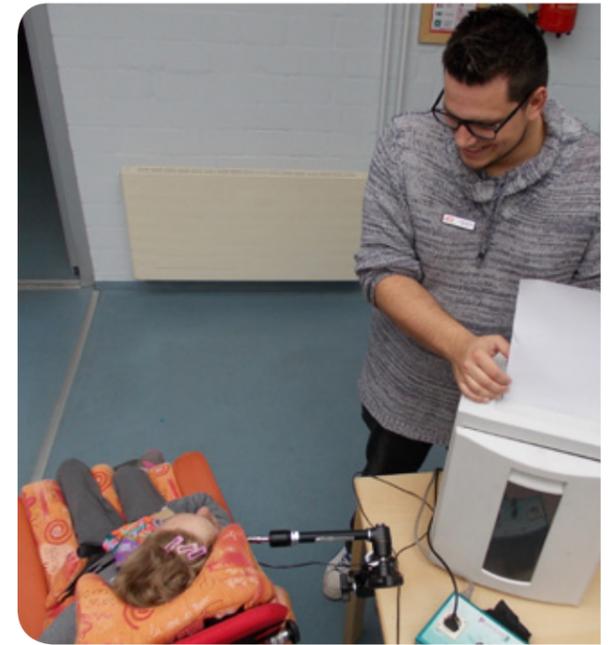
Mona Rennerich ist eine junge Frau mit 22 Jahren und blauen Augen. Sie liebt es, Radio zu hören und zusammen mit ihrer Mutter „Verbotene Liebe“ im Fernsehen zu sehen. Mona arbeitet halbtags in den Schlosswerkstätten am Merschweg im Bereich der Menschen mit Behinderung, die besondere Hilfe benötigen.\*

„Die Schwangerschaft verlief unkompliziert, nichts deutete auf eine Behinderung hin“, erinnert sich Monas Mutter, Elisabeth Rennerich. Der vier Jahre ältere Bruder freut sich auf sein Schwesterchen, die Familie ist glücklich. Doch unmittelbar nach der Geburt fällt auf, dass bei Mona der Saugreflex nicht vorhanden ist. Außerdem schreit sie häufiger als andere Kinder. Es folgen zahlreiche Untersuchungen. Letztendlich lautet die Diagnose „Entwicklungsstillstand bei der Geburt.“ Dies bedeutet ein Schock für die Familie, aber gleichzeitig auch Gewissheit. Die Eltern entscheiden sich, die Aufgabe, die mit Mona verbunden ist, anzunehmen. Mit drei Jahren geht Mona in einen Heilpädagogischen Kindergarten. Da sie kaum sehen kann, besucht sie im Anschluss eine Blindenschule und für etwas mehr als ein Jahr ein angeschlossenes Internat. Monas Mutter bemerkt, wie anstrengend das schulische Programm für ihre Tochter ist. Es äußert sich dadurch, dass sich Mona mehrmals täglich übergeben muss. Monas Nahrungsaufnahme gestaltet sich ohnehin als schwierig. Das Essen kann ihr nur von bestimmten Personen gereicht werden. Da sie keinen Kaureflex besitzt, erhält sie eine Bauchsonde. Aber auch damit sind die Probleme der Übelkeit, die bei Mona bei längeren Auto- oder Busfahrten auftreten, nicht gelöst. Die nächste Station in Monas Leben ist die Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Anfangs ist die Familie Rennerich eher skeptisch, ob Mona es schaffen wird. Mut macht ihr aber eine Mitarbeiterin aus der Werkstatt, die Mona in der Vergangenheit privat als Kindermädchen betreut hat.

„Nach dem Gespräch mit der Werkstatt war ich optimistisch, dass es klappen könnte“,

so Elisabeth Rennerich. Mona absolviert schließlich den Berufsbildungsbereich der Werkstätten. Nach einem viertel Jahr hat sie sich dort gut eingelebt. Die Übelkeit und das häufige Übergeben verschwinden plötzlich.

Morgens wird Mona nun um 8.30 Uhr vom individuellen Fahrdienst abgeholt. Die Fahrwege von Hövelhof nach Paderborn zur Werkstatt sind kurz. Ihre Arbeitszeit beginnt um 9.00 Uhr und endet



Eine Fachkraft füllt das Papier nach und Mona bedient selbstständig den Aktenvernichter.

um 15.00 Uhr. Mona benötigt, um sich fortzubewegen und für die Arbeit einen körpergeformten Rollstuhl. In diesem kann sie aber nicht lange sitzen, da es körperlich zu anstrengend ist. Daher wechseln sich konzentrierte Arbeitsphasen, die oftmals nur zehn Minuten andauern, mit längeren Ausruhpasen ab. Über einen sogenannten Powerlink hat Mona in der Berufsbildungsmaßnahme gelernt, einen Aktenvernichter zu bedienen. Die Arbeitsaufträge sind flexibel. So passt sich die Arbeit Monas Tempo an und nicht umgekehrt.

Seit Mona in der Werkstatt arbeitet, lebt sie nach Auskunft ihrer Mutter auch zu Hause richtig auf. Ein Zeichen dafür, dass es für jeden Menschen wichtig ist, eine Arbeit und somit eine Aufgabe im Leben zu haben.

\* Da Mona nicht in der Lage ist, sich selbst verbal zu artikulieren, führte die Redaktion das Gespräch mit ihrer Mutter Elisabeth Rennerich.

# Mitarbeiterbeteiligung durch Strategieentwicklung



Der Strategieprozess fordert von allen Teilnehmern Konzentration und Aufmerksamkeit

Im Geschäftsbereich Wohnen wirken Mitarbeiter aller Hierarchieebenen an der Strategieentwicklung des Unternehmens mit. Der Fachbereich Stationäres Wohnen im Kreis Paderborn mit seinen sechs Betreuungseinrichtungen hat diesen Prozess in 2013 durchlaufen. Auch Mitarbeiter aus anderen Tätigkeitsfeldern des Geschäftsbereichs und des CWW waren beteiligt. Insgesamt sind rund 60 Mitarbeiter involviert, die an 22 Projekten mitwirken. Durch diese Form der Beteiligung werden Identifikation und Bindung des Einzelnen gefördert und das kreative Potential möglichst vieler gewinnbringend für die Organisation und damit für die Kunden genutzt.

Den Entschluss, Strategieentwicklungsprozesse in allen Organisationseinheiten einzuleiten, fasste der Träger bereits vor mehreren Jahren. Mittlerweile haben zwei Einheiten des Geschäftsbereichs Wohnen diese Entwicklung mit Erfolg abgeschlossen. Der Prozess in Paderborn dauert noch an. Bewusst entscheiden sich die Verantwortlichen dafür, eine Strategie nicht allein von oben vorzugeben, sondern sie gemeinsam – orientiert am Leitbild des Unternehmens – mit und von den Mitarbeitern entwickeln zu lassen.

## Veränderungen bringen Bewegung

Die Notwendigkeit des Strategieprozesses hat mehrere Gründe. „Wir wollen auf die Veränderungen, die politisch in der Behindertenhilfe auf uns zukommen, vorbereitet sein“, so Bettina Weinberg, Leiterin der Personal- und Organisationsentwicklung für den Geschäftsbereich Wohnen. „Die Umstellung auf eine personenorientierte Förderung, also dass Menschen mit Behinderung frei wählen können, bei welchem Anbieter sie ihre Unterstützungsleistung abfordern, soll sich auch in unserem Dienstleistungsprogramm widerspiegeln.“ Außerdem will sich der Geschäftsbereich an die sich ändernden Bedingungen ständig anpassen. Es sind folglich auch die äußeren Umstände, die den Bereich veranlassen, eine zukunftsfähige Positionierung einzunehmen. Das bedeutet, sich noch mehr als Dienstleister auszurichten und verstärkt in Angeboten zu denken.

## Gemeinsam etwas erreichen

Wenn sich viele Personen auf einen gemeinsamen Weg machen, muss das Ziel klar vor Augen sein. Die Zielsetzung im Strategieprozess umfasst dabei mehrere Ebenen. Für die Personalentwicklung steht im Fokus, dass jeder Einzelne an der Entwicklung des Geschäftsbereichs und des Gesamtunternehmens teilnehmen und sich einbringen kann. Gleichzeitig sollen das Rollenverständnis „Unternehmer im Unternehmen zu sein“ gefördert und die individuellen Kompetenzen gestärkt werden. Für die Organisationsentwicklung stehen die Ver-



Mit der Optimierung der Personal-, Dienst- und Einsatzplanung beschäftigte sich diese Gruppe

besserung der Leistungsfähigkeit der Organisation und der Qualität des Arbeitslebens an erster Stelle. Außerdem soll sich das Unternehmen an stets verändernde Situationen flexibler anpassen, seine Nachhaltigkeit bei Veränderungsprozessen fördern und das gemeinsame Lernen unterstützen.

## Ohne externe Beratung geht es nicht

Für die Durchführung des Strategieentwicklungsprozesses holt sich der Geschäftsbereich professionelle Unterstützung. Jutta Tacke ist die Frau des Vertrauens. Die gelernte Sozialpädagogin und ausgebildete Organisationsberaterin hat Erfahrung mit Sozialunternehmen. Von Anfang an ist die 50-jährige selbstständige Beraterin dabei, plant die Teilschritte und begleitet alle Phasen. Sie empfiehlt, eine Steuerungsgruppe einzusetzen, die die verschiedenen Strukturelemente lenkt.



### Was ist eine Strategie?

Eine Strategie hat mehrere Dimensionen. Sie stellt die Frage nach dem Zweck und Profil einer Organisation, entwickelt ein klares Bild von dem, was erreicht werden soll und ist zukunftsorientiertes, planvolles Vorgehen, das immer wieder der Realität angepasst wird. Eine Strategie setzt die Grundprinzipien und Leitlinien für das Handeln und hilft, mit begrenzten Mitteln die richtigen Dinge zu tun.

Der ganze Prozess soll von dem Wechselspiel von Groß- und Kleingruppenarbeit und der bereichsübergreifenden Zusammensetzung von Projektgruppen leben. Dies ist besonders wichtig, um den Blickwinkel über das eigene Tätigkeitsfeld zu erweitern und sich in den Geschäftsbereich hineinzuversetzen.

### Den Auftakt machen

Um alle Beteiligten mit ins Boot zu holen, erfolgen mehrere Informationsveranstaltungen. Die Führungskräfte und Einrichtungsleitungen erhalten vorab die Informationen. Dann wird die Steuerungsgruppe gebildet, die sich aus der externen Beratung, der Geschäftsführung, der internen Personal- und Organisationsentwicklung, dem Qualitätsmanagement sowie den vier Einrichtungsleitungen zusammensetzt. Es folgt eine Intensivschulung der Führungskräfte, die die Instrumente und Vorgehensweise erklärt. Gleichzeitig werden mehrere Personen als Moderatoren ausgebildet, die die weitere Arbeit in Kleingruppen anleiten sollen. An der großen Auftaktveranstaltung nehmen schließlich 80 Mitarbeiter teil. Fragen rund um den Strategieprozess werden beantwortet und jeder Teilnehmer kann sein Interesse für die anstehende Projektarbeit deutlich machen.

### Ihre Meinung zählt

Um zu wissen, wo ein Unternehmen steht, ist es zunächst ratsam, einmal nach „innen“ zu schau-

Bei jeder Sitzung ist Teamarbeit gefragt



Der Strategieentwicklungsprozess wird durch eine externe Beraterin begleitet

en. Aus diesem Grund führt der Fachbereich Stationäres Wohnen eine Bewohner- und Mitarbeiterbefragung durch. „Die Meinung der Bewohner ist uns wichtig. Sie sind unsere Kunden, die wir über die Umfrage in den Strategieprozess eingebunden haben“, so die Qualitätsmanagementbeauftragte Nadine Horenkamp, die einen Fragebogen konzipiert und mit zehn ehrenamtlichen Mitarbeitern und zwei Praktikanten die Befragung durchführt. Die Ergebnisse der Umfragen fallen insgesamt gut aus. Die Bewohner sind beispielsweise mit ihren Selbstbestimmungsmöglichkeiten innerhalb des Wohnbereiches zufrieden, wünschen sich aber mehr Mitspracherechte auf anderen Ebenen. Die Mitarbeiter fühlen sich ernst genommen und respektiert, wünschen sich aber einen intensiveren Informationsfluss bei Veränderungsprozessen. Die Steuerungsgruppe betrachtet die Auswertung genauer und greift Punkte heraus, bei denen Verbesserungspotential besteht. Die Ergebnisse der Umfragen sind Grundlage für weitere Schritte im Strategieprozess.

### Die Analysephase

In zweitägigen Workshops unterziehen vorab geschulte Mitarbeiter ihren Arbeitsbereich einer intensiven Kontext- bzw. Organisationsanalyse. Dabei nehmen die Teilnehmer vor allem Einflüsse von Umweltbedingungen, Wettbewerbssituati-

on, fachlichen Trends, Kundenzufriedenheit und die eigenen Kernkompetenzen sowie Stärken-Schwächen in den Blick, um sich die zukünftigen Herausforderungen, Chancen und Risiken der Arbeit bewusst zu machen. „Die gemeinsame Auseinandersetzung mit Fragestellungen, die über das operative Alltagsgeschäft hinausgehen, führt zu einer Horizonterweiterung der Beteiligten“, so Bettina Weinberg. „Gleichzeitig ist ein deutliches Wir-Gefühl spürbar.“

### Der Blick in die Zukunft

Im darauffolgenden Optionsworkshop steht die Frage nach der zukünftigen Ausrichtung des Geschäftsbereichs im Mittelpunkt. Die Mitarbeiter sind aufgefordert, visionär zu denken und ein gemeinsames Zukunftsbild zu entwickeln. Begriffe wie Inklusion und Teilhabe sind dabei Leit motive, die über allem schweben. Aus unterschiedlichen Blickwinkeln ziehen die Mitarbeiter die Markt- sowie Wettbewerbspositionen, den gewünschten Kundennutzen, den Ausbau von Kernkompetenzen oder die Entwicklung neuer, alternativer Profile in Betracht. Dabei müssen sie immer wieder in unterschiedliche Rollen schlüpfen und das Erarbeitete aus der Sicht des Träumers, des Realisten oder des Kritikers betrachten. Letztendlich entwickeln die Mitarbeiter ein gemeinsames Zukunftsbild, das zu den wichtigsten Wesensmerkmalen der eigenen Organisation Auskunft gibt. Ziele, Kunden und Angebote werden dabei ebenso betrachtet wie Strukturen, Abläufe und Finanzen.

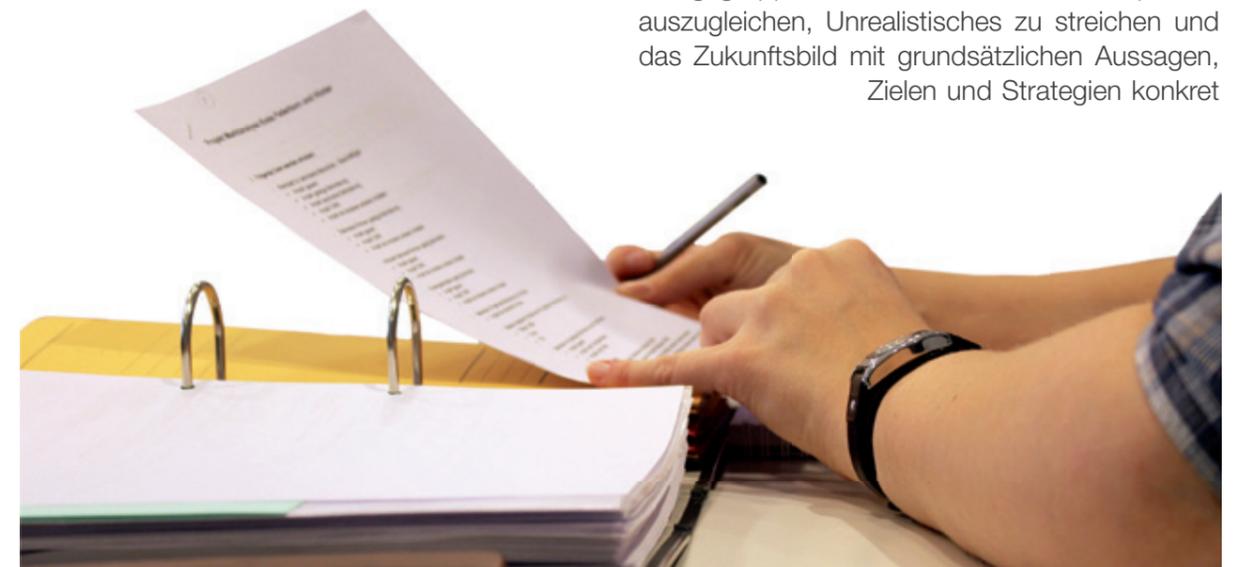


Ein Konzept zur Nutzung alternativer Energien war Projektgegenstand dieser Arbeitsgruppe

Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch festgelegte Kennzahlen, mit denen die Zielerreichung später messbar werden soll.

### Bewertung, Entscheidung und Aktion

„Die Arbeitsergebnisse, die uns aus beiden Workshops vorlagen, waren sehr umfassend. Wir haben eine Menge an Informationen und Ideen präsentiert bekommen, die wir sichten, diskutieren und nach vorgegebenen Kriterien bewerten mussten“, sagt Bettina Weinberg. Dabei dienten folgende Fragen als Filter: Sichern die Strategien ausreichend die Zukunftsfähigkeit der Organisation? Entsprechen sie den Kernkompetenzen? Sind sie attraktiv für Kunden und Mitarbeiter? Die Steuerungsgruppe macht sich daran, Widersprüche auszugleichen, Unrealistisches zu streichen und das Zukunftsbild mit grundsätzlichen Aussagen, Zielen und Strategien konkret



zusammenzustellen. Ergebnis dieses Teilschrittes ist ein Aktionsplan, der sich aus 22 Projektaufträgen zusammensetzt.

### Jetzt wird es konkret

Bei den Projektaufträgen arbeiten die Teams zusammen. Damit sich der Zeitaufwand in Grenzen hält, sind die Einheiten der Treffen und die zur Verfügung stehende Stundenanzahl limitiert. Die Aufgabenstellung ist konkret beschrieben und in Teilaufgaben untergliedert. Zur Unterstützung haben die Projektgruppenleitungen feste Ansprechpartner in der Steuerungsgruppe. Diese berichten der gesamten Steuerungsgruppe regelmäßig über ihren Fortschritt. Nach einem Ampelsystem wird der jeweilige Projektstatus bewertet, bis zur endgültigen Erfüllung des Auftrages.

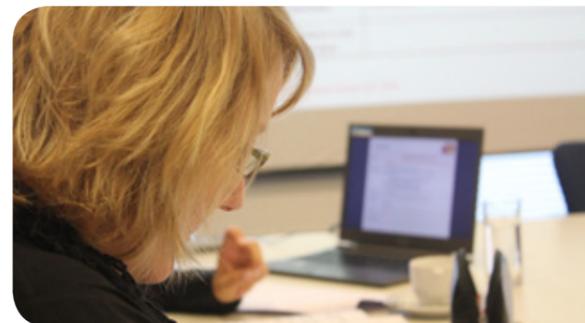
### Projektaufträge im Detail

Die Bearbeitung der Projektaufträge läuft in den Gruppen unterschiedlich. Schnell steht fest, dass es Projekte gibt, die konkret realisiert werden können. Andere werden zurückgestellt, da sich die Rahmenbedingungen ändern oder der richtige Zeitpunkt zur Durchführung noch nicht gekommen ist. Exemplarisch sei an dieser Stelle ein Projekt herausgegriffen, das eine bessere gesundheitliche Versorgung der Menschen mit Behinderung verspricht.

### Wenn Menschen mit Behinderung ins Krankenhaus müssen

Ein Krankenhausaufenthalt kann für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung mit Ängsten verbunden sein und zu einem traumatischen Erlebnis werden. Angehörige oder Mitarbeiter der Einrichtungen müssen als Begleitpersonen einspringen. Häufig erfolgt dies ehrenamtlich. Alle Beteiligten möchten die Betroffenen vor zusätzlichem Schaden bewahren. „Oftmals können sich die Bewohner nicht verbal artikulieren, verstehen die komplexen Vorgänge nicht und kommen mit der fremden Situation nicht zurecht. Insgesamt sind die Rahmenbedingungen in Krankenhäusern für eine bedarfsgerechte Versorgung von Men-

schen mit Behinderung nicht ausreichend“, so Friedbert Krawinkel, Einrichtungsleitung des Hauses St. Marien und Projektleiter. Dieses Problem gilt es anzugehen und im Strategieprozess ein Konzept zu entwickeln, das die krankheits- und persönlichkeitsgerechte Behandlung sicherstellt. Krawinkel und die Projektmitarbeiter sprechen mit Angehörigen, prüfen die personellen und finanziellen Rahmenbedingungen und kontaktieren Krankenhäuser, um sie als Kooperationspartner zu gewinnen. Auch das Heilpädagogische Therapie- und Förderzentrum St. Laurentius-Warburg ist mit beteiligt, da langfristig die Notwendigkeit besteht, die 400 Bewohner der Einrichtung medizinisch gut versorgt zu wissen. Das vorläufige Ergebnis des Projektes stimmt alle Beteiligten optimistisch. Zwei Krankenhäuser haben Kooperationsbereitschaft signalisiert. Ein Austausch von Pflegefachkräften der Wohn- und Krankenhäuser ist in greifbare Nähe gerückt.



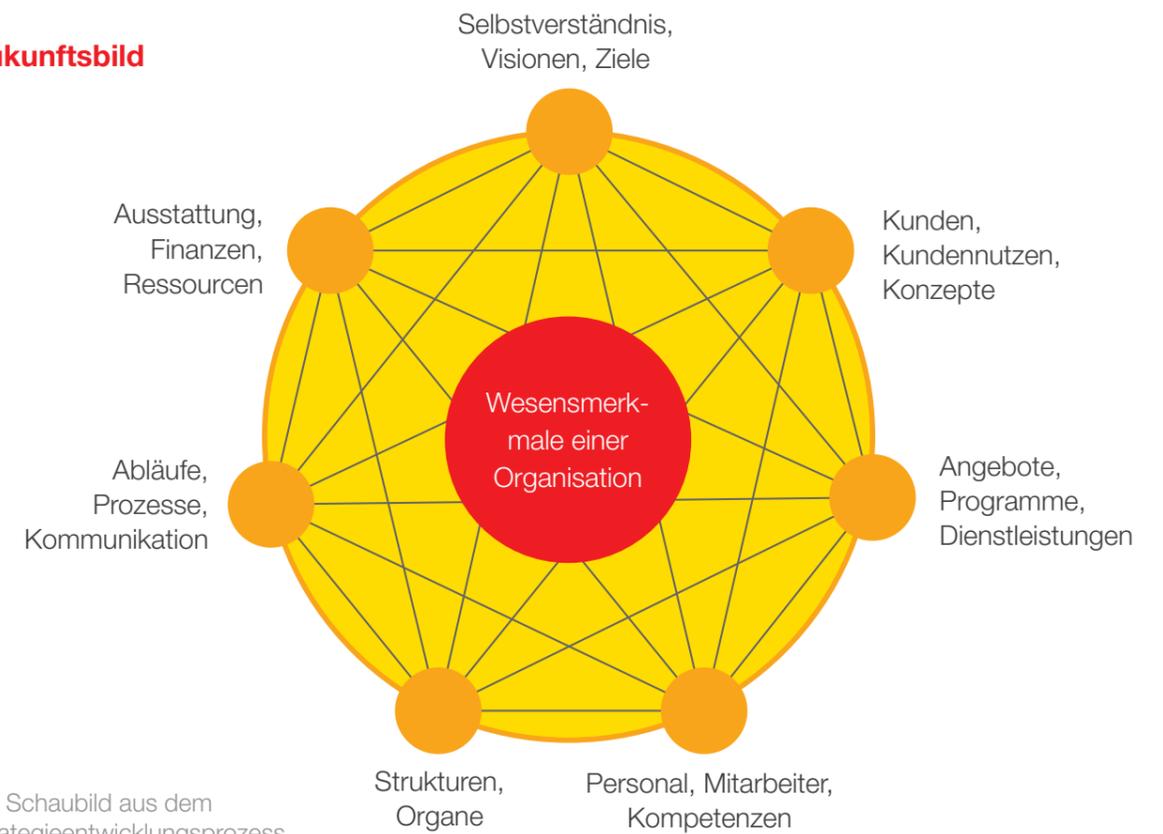
Viele Stunden verbrachten die Teilnehmer mit kreativen Ideen und Gedanken

„Wenn sich alles so positiv weiterentwickelt, haben wir etwas Neues konzipiert, das Modellcharakter hat. Es entspricht dem Ansatz der im Koalitionsvertrag vorgesehenen Einführung von medizinischen Behandlungszentren für Menschen mit Behinderung“, berichtet Friedbert Krawinkel.

### Ein Gewinn für alle Seiten

Strategieentwicklungsprozesse bedeuten für alle Beteiligten eine kreative Anstrengung. Das stark analytische Vorgehen ist für viele ungewohnt und eine besondere Herausforderung. Der Blick über den Tellerrand hinaus und die bereichsübergrei-

### Zukunftsbild



Ein Schaubild aus dem Strategieentwicklungsprozess

fende Zusammenarbeit ist für die meisten Mitarbeiter ein echter Gewinn. Sich mit eigenen Ideen und Vorstellungen einbringen zu können, motiviert und trägt zur Identifikation bei. Das parallele Arbeiten spornt an und steigert die Qualität der Arbeitsergebnisse. Für langjährig tätige Mitarbeiter bieten sich durch komplexe Aufträge besondere Herausforderungen, in denen sie ihr Erfahrungswissen einbringen können.

### Das Fazit

Insgesamt wurden bislang zahlreiche innovative Ideen geboren und umgesetzt. Der Strategieentwicklungsprozess ist noch nicht in allen Bereichen abgeschlossen. Jetzt schon steht aber fest: Die entwickelte Strategie ist tragfähig, wird gelebt und sorgt für spürbare Zufriedenheit. Auch die Geschäftsführung hat aus dem Strategieprozess neue Erkenntnisse gezogen. Eine davon betrifft das Projektmanagement. „Zukünftig werden wir den Mitarbeitern noch mehr Unterstützung darin zukommen lassen“, so Karl-Heinz Vogt, Geschäftsführer des Geschäftsbereichs Wohnen. Projektarbeit soll daher ein festes Angebot im

Fortbildungsprogramm des Trägers werden. Da bekanntlich Stillstand Rückschritt bedeutet, denkt Vogt schon voraus. „Den Prozess der Strategieentwicklung werden wir alle drei Jahre wiederholen, um unser Unternehmen kontinuierlich weiterzuentwickeln.“

**i Info**

Drei Einheiten des Geschäftsbereichs Wohnen im CWW Paderborn durchliefen bislang Strategieentwicklungsprozesse:

- das Heilpädagogische Therapie- und Förderzentrum St. Laurentius-Warburg (HPZ 550 Mitarbeiter), November 2010 bis Mai 2012,
- der Fachbereich Ambulante Wohn- und Betreuungsformen in den Kreisen Paderborn und Höxter (35 Mitarbeiter), Januar 2011 bis November 2012,
- der Fachbereich Stationäres Wohnen im Kreis Paderborn mit sechs Betreuungseinrichtungen (230 Mitarbeiter), Mai 2012 bis August 2014.

## Im Gespräch mit Sophia Hoffmann



Sophia Hoffmann  
Stellvertretende Einrichtungsleitung im Haus St. Kilian

Alles fängt 2008 mit einem freiwilligen sozialen Jahr an. Sophia Hoffmann kann in einer Außenwohn-gemeinschaft des Heilpädagogischen Therapie- und Förderzentrums St. Laurentius-Warburg (HPZ) erste Erfahrungen im Umgang mit Menschen mit Behinderung sammeln. Heute ist die 24-jährige stellvertretende Einrichtungsleitung im Haus St. Kilian in Lichtenau. Bereits in ihrem dritten Ausbil-dungsjahr zur Heilerziehungspflegerin kann Sophia Hoffmann aktiv am Strategieprozess des HPZ mitwirken und wertvolle Erfahrungen sammeln. Mit Freude und viel Motivation geht sie daher auch in den Strategieprozess des Geschäftsbereichs Wohnen, um sich in mehreren Projektgruppen aktiv einzubringen.

Als das erste gemeinsame Treffen zur Vorberei-tung der Projektgruppen stattfindet, hat Sophia Hoffmann keine konkrete Vorstellung darüber, wie das häuserübergreifende Zusammenarbeiten der Mitarbeiter funktionieren kann.

„Ich war überwältigt, als ich in den Veran-staltungsraum kam. Dort wurde mir die Dimension und die Größe unseres Trägers sehr deutlich“,

berichtet Hoffmann noch sichtlich beeindruckt. Nach einem gemeinsamen Brainstorming unter der Leitung von Jutta Tacke folgt die konkrete Projektentwicklung.

Da Sophia Hoffmann die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung am Herzen liegt, ent-scheidet sie sich unter anderem für dieses Pro-jekt. Es hat zum Ziel, die Selbstbestimmung des Kunden zu fördern und die Mitarbeiter dafür zu sensibilisieren. Die Projektgruppe besteht aus sie-ben Personen, die sich sieben Mal treffen. Das Ergebnis der Gruppenarbeit ist ein 82-seitiges Dokument, das derzeit zu einem Leitfaden über-arbeitet wird und häuserübergreifend zum Einsatz kommen soll. Besonders gut findet Hoffmann den Austausch mit Mitarbeitern aus anderen Einrich-tungen des Trägers.

„Ich schätze vor allem die neuen Kontakte zu den anderen Wohnhäusern. Nun findet ein regelmäßiger und guter Austausch statt.“

Sophia Hoffmann ist noch in zwei weiteren Projekt-gruppen engagiert. Dabei geht es um Personal, Mitarbeiter, Kompetenzen und die Mitarbeitermo-tivation sowie um die Entwicklung eines inklusiven Wohnprojektes. Sie kann dadurch miterleben, wie unterschiedlich die Gruppen arbeiten. Die Grup-pen, die Erfahrungen mit Projektarbeit vorweisen können, gehen strukturiert und routiniert an die Aufgabenstellung heran. Für andere Gruppen ist wissenschaftliches Arbeiten ein Bereich, der viele neue Dimensionen eröffnet, aber auch hohe Kon-zentration fordert.

Bei ihren Projekten ist Sophia Hoffmann klar ge-worden, wie wichtig die Rolle der Mitarbeiter im Strategieprozess ist.

„Die Mitarbeiter sind quasi Pendelorgan zwischen der Leitung des Hauses, der Geschäftsführung und dem Bewohner“, so Hoffmann. „Die Mitarbeiter kennen das Haus, die Umstände und die Gegebenheiten. Somit haben diese die Chance, Interessen der Be-wohner zu ermitteln und zu vertreten.“

Den Strategieprozess im Geschäftsbereich Woh-nen betrachtet Sophia Hoffmann als Bereiche-rung.

„Ich finde es klasse, dass sich die Ge-schäftsführung Gedanken macht, wie und wo sich das Unternehmen weiter-entwickeln kann und dabei Freiraum für Kreativität lässt.“

Sie wertet es als positives Zeichen, dass ihr Arbeit-geber nicht die Einstellung hat, dass alles bereits optimal organisiert ist im Unternehmen, sondern Verbesserungsprozesse und Anregungen von Mitarbeitern erwünscht und gefordert sind.



# Für Menschen da sein! Mit Fundraising Spenden sammeln und helfen



Bei der feierlichen Einweihung des Gedächtnisgartens waren die Neuhäuser Schützen, die Bewohner, Spender und noch andere Gäste erschienen

Seite 29

Immer mehr Sozialunternehmen erkennen die Not in Deutschland. Die Schere zwischen Arm und Reich wird größer, die Bedürftigkeit vieler Menschen wächst. Gleichzeitig sind die öffentlichen Gelder begrenzt. Hier setzt Fundraising an, um Spenden zu sammeln für Menschen, die Hilfe benötigen. Auch der CWW Paderborn ist in der Situation, dass nicht alle Maßnahmen, die für Menschen mit Behinderung oder pflegebedürftige Senioren wünschenswert wären, über Kostenträger finanziert werden. Der Bereich Fundraising hilft daher, Finanzierungslücken zu schließen und spendenfreudige Menschen mit den geeigneten Projekten zusammen zu bringen. Einige Maßnahmen, die dadurch realisiert werden konnten, seien an dieser Stelle genannt.

## **i** CSR – Unternehmen übernehmen soziale, gesellschaftliche Verantwortung

- Um Auszubildenden die Gelegenheit zu geben, soziale Verantwortung zu sammeln, startete der CWW Paderborn mit der Ecclesia Versicherungsgruppe das Projekt „Seitenwechsel“. Dabei konnten mehrere Auszubildende umfangreiche Einblicke in das Leben und die Arbeit mit geistig und psychisch behinderten Menschen gewinnen, Berührungspunkte abbauen und wertvolle Erfahrungen sammeln.
- Bei CSR (Corporate Social Responsibility) übernehmen Unternehmen freiwillig gesellschaftliche Verantwortung über ihre rechtlichen Pflichten hinaus.
- Der CWW Paderborn strebt als Sozialunternehmen weitere geeignete CSR-Partnerschaften mit der Wirtschaft oder Industrie an.



## Klinikclowns als „Humortherapeuten“

Mitte der 80er Jahre traten die ersten Clowns in Kinderkliniken in den USA auf. Seit Ende der 90er Jahre gibt es sie auch in Altenheimen. Großen Erfolg haben die Klinikclowns gerade in der Begegnung von Menschen mit Demenz. Das Lachen und der wertschätzende Humor gehören heute neben der Bewegung und der Musik zu den wichtigsten therapeutischen Mitteln einer guten Betreuung Demenzkranker. Alle acht Seniorenzentren des Geschäftsbereichs Altenhilfe kamen in den Genuss, die Klinikclowns zu erleben. Dank der großzügigen Spende einer Stiftung konnte die Gruppe Dr. Clown, die aus zehn Theaterpädagogen besteht, vierteljährlich die Bewohner besuchen und für gute Laune und Lachen sorgen. Dabei machten die Clowns keine Show im Sinne einer Vorführung, sondern passten sich der jeweiligen Situation an.

## Gedächtnisgarten – ein Ort der Erinnerung

Einen Platz zum Trauern und zur Erinnerung – das wünschten sich die Bewohner des Hauses St. Marien, wenn ein Mensch mit Behinderung aus ihrem Kreis verstorben war. Entstanden ist nun ein wunderschöner Gedächtnisgarten im Außengelände der Einrichtung in Schloß Neuhaus. An diesem Ort können die Bewohner um den Verstorbenen trauern und sich mit ihm verbunden fühlen. Gleichzeitig ist es ein Ort des Lebens, denn die Bewohner erinnern sich an den Verstorbenen, haben dort Fotos aufgestellt und halten ihn in ihren Erinnerungen lebendig. Mit der Unterstützung von vielen Spendern und ehrenamtlichen Helfern, die fleißig mit anpackten, wurde dieses Projekt über den Zeitraum von drei Jahren in Etappen realisiert. Die Kosten für Wege, Gedenksteine, Bepflanzung, Bänke und diverse Materialien konnten

ausschließlich durch Spenden gedeckt werden. Kooperationspartner ist die Schloß-Kompanie im Bürger-Schützen-Verein Schloß Neuhaus 1913.

## Hand in Hand zum Spielfeldrand

Vor fast fünf Jahren ist die integrative Fanggemeinschaft „Hand in Hand“ ins Leben gerufen worden, heute hat sie mehr als 170 Mitglieder und ist der größte Fanclub des SC Paderborn. Ziel ist es, Menschen mit und ohne Behinderung durch ein gemeinsames Hobby zu vereinen und den Menschen mit Behinderung durch die Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiter die Teilnahme an den Fußballspielen des SC Paderborn zu ermöglichen. Was als kleine Gruppe begann, hat inzwischen so weite Kreise gezogen, dass auch zu jedem Heimspiel aus dem Heilpädagogischen Zentrum St. Laurentius-Warburg ein Bus mit SCP-Fans anreist. Dieses soziale Projekt lebt von vielen ehrenamtlich Engagierten, die die Menschen mit Behinderung in das Stadion begleiten. Die Eintrittskarten, die Buskosten sowie die jährlich stattfindende Fahrt zu einem Auswärtsspiel werden zu einem großen Teil durch Spenden finanziert.



## Ein Dankeschön an alle Spender

Der CWW Paderborn möchte allen Spendern und Förderern, auch im Namen der Empfänger, ein herzliches Dankeschön aussprechen. Ohne die Hilfe und finanzielle Unterstützung hätten viele Projekte und Herzenswünsche nicht verwirklicht werden können. Der Bereich Fundraising wird seine Aktivitäten weiter ausbauen und mit einer Reihe von Maßnahmen das Spendensammeln intensivieren. Die strahlenden und glücklichen Gesichter der Menschen, die davon profitieren, ermuntern den CWW Paderborn dabei. Jede Spende hilft.

**Miteinander. Vielfalt leben. Zukunft gestalten.**  
Sie können helfen!  
Jede Spende hilft!

## Besondere Ereignisse



Weihbischof Manfred Grothe überreicht den Seelsorgern ihre Urkunde

### Ausbildung zum Seelsorgebeauftragten

Menschen benötigen körperlicher Pflege und haben seelische Bedürfnisse. Dafür braucht es viel Zeit für Gespräche, um sich der Wünsche, Sorgen und Ängste anzunehmen. Auf diesen Bedarf hat das Erzbistum Paderborn reagiert und Mitarbeitern der stationären Pflege eine Qualifikation zur „Seelsorgerischen Begleitung“ angeboten. Die Weiterbildung lief über elf Monate. Mittlerweile ha-

ben zwei Mitarbeiter aus dem Geschäftsbereich Altenhilfe ihr Abschlusszeugnis überreicht bekommen. Weitere Mitarbeiter befinden sich noch in der Weiterbildung. „Die Seelsorge wird in unseren Geschäftsbereichen Wohnen und Werkstätten durch drei hauptamtliche Kräfte gelebt. Nun geben wir der Seelsorge zusätzliche Kraft durch diese Qualifikation von Mitarbeitern. Es gibt viele Situationen, die für Bewohner, Angehörige und Mitarbeiter nicht einfach sind. Hier ist es gut zu wissen, dass es in unseren Einrichtungen feste Ansprechpartner gibt, mit denen man reden kann“, so Dagmar Kieselmann, Geschäftsführerin des Geschäftsbereichs Altenhilfe.

An den grünen T-Shirts erkennt man die Theatergruppe Menschen-Künstler



### Gruppe Menschen-Künstler beim internationalen Theaterfestival in Paderborn

„Jeder Mensch ist ein Künstler!“ Mit dieser Grundhaltung leitet Christa Hökel die Theatergruppe „Menschen-Künstler“ mit etwa 20 Menschen mit geistiger Behinderung, die in den Schlosswerk-



Bei den Vorbereitungen zum 20-jährigen Jubiläum der Werkstätten St. Nikolaus in Büren halfen alle mit

stätten und Werkstätten St. Nikolaus arbeiten. Im Juli trat sie zum ersten Mal im MultiCult an der Paderhalle im Rahmen des internationalen Theaterfestes auf. „So ein Stück ist bis ins Detail nie planbar. Ich weiß nicht, ob die Teilnehmer, mit denen ich geübt habe, auch wirklich da sind. Das hängt von der körperlichen und seelischen Tagesverfassung ab“, so Christa Hökel. Letztendlich hat dann doch alles geklappt. Als der Vorhang fiel, waren alle glücklich und freuten sich über den Erfolg und den gelebten Beitrag zur Inklusion.

### Jubiläen im Geschäftsbereich Werkstätten und Wohnen

Die Werkstätten St. Nikolaus im Industriegebiet Büren-West gehören mit 330 Mitarbeitern zu einem der größten Arbeitgeber in der Region. Sie gelten als ein zuverlässiger Partner für die örtlichen Industrie- und Wirtschaftsbetriebe. Die Werkstätten St. Nikolaus feierten im April 20-jähriges Jubiläum, öffneten ihre Türen und präsentierten ihr Angebotsspektrum und die Leistungsfähigkeit der einzelnen Bereiche. Der Neubau wurde bei dieser Veranstaltung feierlich eingeweiht.

Bei strahlendem Sonnenschein feierten Bewohner, Angehörige, Mitarbeiter und ehrenamtliche Freizeitbegleiter im August das 15-jährige Jubiläum des Hauses St. Josef in Büren. Während des Dank-Gottesdienstes unter freiem Himmel erinnerte Pfarrer Peter Gede an die Einweihung des Hauses und an die Eröffnung der Außenwohngemeinschaft in der Siedlung Hammkneik. Anschließend ergriff Einrichtungsleitung Reinhard Hupe das Wort: „Wie wir es uns zur Eröffnung gewünscht haben, sind wir tatsächlich zu einer

großen Familie geworden.“ Es folgte die Ehrung vieler Mitarbeiter der ersten Stunde, die die Entwicklung des Hauses vorangebracht haben.

### Mitmach-Zirkus im HPZ mit Gesang

„Manege frei!“ hieß es im April im Heilpädagogischen Therapie- und Förderzentrum St. Laurentius-Warburg. Zusammen mit dem Mitmach-Zirkus „Manegentraum“ übten die Kinder und



Im Zirkuszelt hatten die Artisten Spaß und Freude

Jugendlichen der St. Laurentius-Schule und der Realschule Warburg ein Zirkusprogramm ein, das sie in einer Gala-Vorstellung präsentierten. Ein inklusives Projekt, das Spaß und Freude machte und das Selbstbewusstsein steigerte. Außerdem gestalteten verschiedene Chöre der Region einen bunten inklusiven Gesangsabend im Zirkuszelt.

### Künstler Manfred Webel gestaltet CWW-Stern

„Jeder Mensch ist mit seinen Fähigkeiten ein Stern in dieser Zeit!“ so lautete das Motto des Kunstprojekts von Manfred Webel und dem CWW Paderborn. Der Künstler traf sich im November mit mehreren Beschäftigten der Schlosswerkstätten, um gemeinsam mit ihnen das zentrale Element einer Weihnachtskarte zu gestalten. In den Entwurf der Karte flossen außerdem zahlreiche andere Sterne ein, die Menschen mit Behinderung und Senioren aus Einrichtungen aller Geschäftsbereiche gestaltet hatten.

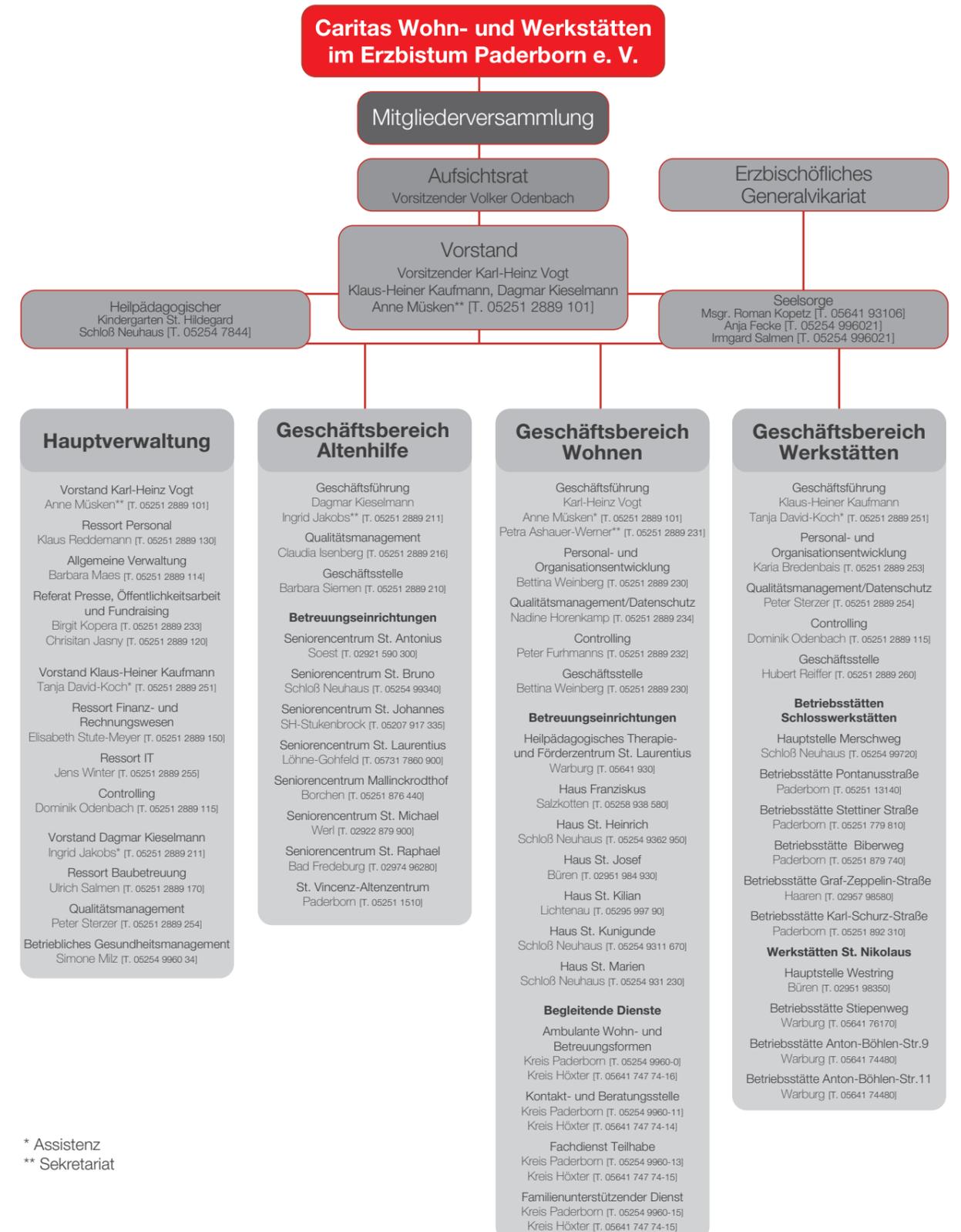


# Zahlen des Caritas Wohn- und Werkstätten im Erzbistum Paderborn e. V.

|   | Betreute, Bewohner und Beschäftigte | Kontakte   | Mitarbeiter  | Vollzeitstellen |
|---|-------------------------------------|------------|--------------|-----------------|
| <b>Geschäftsbereich Altenhilfe</b>      |                                     |            |              |                 |
| Geschäftsstelle Altenhilfe              | 9                                   |            |              | 7,60            |
| St. Vincenz-Altenzentrum                | 160                                 |            | 171          | 112,60          |
| Seniorenzentrum St. Raphael             | 81                                  |            | 115          | 60,96           |
| Seniorenzentrum St. Laurentius          | 154                                 |            | 158          | 111,77          |
| Seniorenzentrum St. Antonius            | 121                                 |            | 105          | 77,13           |
| Tagespflege St. Antonius                | 12                                  |            | 6            | 3,04            |
| Seniorenzentrum St. Johannes            | 121                                 |            | 117          | 83,36           |
| Seniorenzentrum St. Michael             | 105                                 |            | 103          | 75,23           |
| Seniorenzentrum St. Bruno               | 80                                  |            | 68           | 50,44           |
| Seniorenzentrum Mallinckrodtthof        | 60                                  |            | 76           | 45,00           |
|   | <b>894</b>                          |            | <b>928</b>   | <b>627,13</b>   |
| <b>Geschäftsbereich Werkstätten</b>     |                                     |            |              |                 |
| Geschäftsstelle Werkstätten             | 15                                  |            |              | 12,91           |
| Schlosswerkstätten                      | 921                                 |            | 170          | 155,07          |
| Werkstätten St. Nikolaus                | 664                                 |            | 128          | 118,02          |
|   | <b>1585</b>                         |            | <b>313</b>   | <b>286,00</b>   |
| <b>Geschäftsbereich Wohnen</b>          |                                     |            |              |                 |
| Geschäftsstelle Wohnen                  | 12                                  |            |              | 11,77           |
| HPZ St. Laurentius Warburg              | 400                                 |            | 579          | 456,90          |
| Haus St. Kilian                         | 24                                  |            | 37           | 20,63           |
| Haus St. Marien                         | 51                                  |            | 51           | 33,94           |
| Haus St. Josef                          | 40                                  |            | 40           | 25,49           |
| Haus Franziskus                         | 24                                  |            | 34           | 21,22           |
| Haus St. Heinrich                       | 28                                  |            | 31           | 17,32           |
| Haus St. Kunigunde                      | 24                                  |            | 34           | 18,97           |
| Ambulante Wohn- und<br>Betreuungsformen | 118                                 |            | 33           | 17,09           |
| Beratungsstellen                        |                                     | 401        |              |                 |
| Fachdienst Teilhabe                     | 146                                 |            | 128          | 18,32           |
|   | <b>855</b>                          |            | <b>979</b>   | <b>641,65</b>   |
| Heilpäd. Kindergarten St. Hildegard     | 30                                  |            | 23           | 19,09           |
| Hauptverwaltung                         |                                     |            | 40           | 36,20           |
|   | <b>30</b>                           | <b>401</b> | <b>63</b>    | <b>55,29</b>    |
| <b>Gesamt</b>                           | <b>3.364</b>                        | <b>401</b> | <b>2.283</b> | <b>1.610,07</b> |

Stand: 31.12.2013

# Organigramm mit Ansprechpartner



\* Assistenz  
\*\* Sekretariat

# Adressen des Caritas Wohn- und Werkstätten im Erzbistum Paderborn e. V.

## Geschäftsbereich Altenhilfe

Seniorenzentrum St. Antonius  
Antonius Drees  
Thomästraße 8 a  
59494 Soest  
T 02921 59 03 00  
www.st-antonius-soest.de



Seniorenzentrum Mallinckrothof  
Jürgen Finke  
Mallinckrodtstraße 12  
33178 Borchen  
T 05251 87 64 40  
www.seniorenzentrum-mallinckrothof-borchen.de



Seniorenzentrum St. Bruno  
Verena Ebbes  
Memelstraße 18  
33104 Paderborn  
T 05254 993 40  
www.st-bruno-paderborn.de



Seniorenzentrum St. Michael  
Angela Hötzel  
Propst-Hamm-Weg 2  
59457 Werl  
T 02922 87 99 00  
www.st-michael-werl.de



Seniorenzentrum St. Johannes  
Bernd Zilger  
Am Pastorat 2-14  
33758 Schloss Holte-Stukenbrock  
T 05207 91 73 35  
www.st-johannes-stukenbrock.de



Seniorenzentrum St. Raphael  
Axel Trompeter  
Altenilper Straße 9  
57392 Bad Fredeburg  
T 02974 962 80  
www.st-raphael-fredeburg.de



Seniorenzentrum St. Laurentius  
Heike Strüber  
Nordbahnstraße 20  
32584 Löhne-Gohfeld  
T 05731 786 09 00  
www.st-laurentius-loehne.de



St. Vincenz-Altenzentrum  
Sigrid Pape  
Adolf-Kolping-Straße 2  
33100 Paderborn  
T 05251 15 10  
www.vincenz-altenzentrum.de



## Geschäftsbereich Werkstätten

[www.cwwerkstaetten-paderborn.de](http://www.cwwerkstaetten-paderborn.de)

Schlosswerkstätten  
Merschweg 5  
33104 Paderborn  
T 05254 997 20



Schlosswerkstätten  
Stettiner Straße 54  
33106 Paderborn  
T 05251 77 98 10



Schlosswerkstätten  
Pontanusstraße 62  
33102 Paderborn  
T 05251 131 40



Schlosswerkstätten  
Biberweg 12  
33102 Paderborn  
T 05251 87 97 40



Schlosswerkstätten  
Graf-Zeppelin-Straße 25  
33181 Bad Wünnenberg Haaren  
T 02957 985 80



Werkstätten St. Nikolaus  
Anton-Böhlen-Straße 9  
34414 Warburg  
T 05641 744 80



Schlosswerkstätten  
Karl-Schurz-Straße 27  
33100 Paderborn  
T 05251 89 23 10



Werkstätten St. Nikolaus  
Anton-Böhlen-Straße 11  
34414 Warburg  
T 05641 744 80



Werkstätten St. Nikolaus  
Stiepenweg 70  
34414 Warburg  
T 05641 761 70



Werkstätten St. Nikolaus  
Westring 29  
33142 Büren  
T 02951 983 50



## Geschäftsbereich Wohnen

Haus Franziskus  
Reinhard Hupe  
Emmausweg 26  
33154 Salzkotten  
T 05258 93 85 80  
www.haus-franziskus-salzkotten.de



Haus St. Marien  
Friedbert Krawinkel  
Merschweg 1  
33104 Paderborn  
T 05254 14 89  
www.st-marien-paderborn.de



Haus St. Heinrich  
Josef Meis  
Kaiser-Heinrich-Str. 11  
33104 Paderborn  
T 05254 936 29 50  
www.haus-st-heinrich.de



Heilpädagogischer Kindergarten  
St. Hildegard  
Annette Pütter  
Merschweg 3  
33104 Paderborn  
T 05254 78 44  
www.hpk-st-hildegard.de



Haus St. Josef  
Reinhard Hupe  
Joseph-Pape-Straße 46  
33142 Büren  
T 02951 98 49 30  
www.st-josef-bueren.de



Heilpädagogisches Therapie- und  
Förderzentrum St. Laurentius  
Matthias Schmidt  
Stiepenweg 70  
34414 Warburg  
T 05641 930  
www.hpz-st-laurentius.de



Haus St. Kilian  
Nicole Drake-Wieners  
Nordberg 5  
33165 Lichtenau  
T 05295 997 90  
www.st-kilian-lichtenau.de



Laurentius-Schule  
Martin Hagemann  
Stiepenweg 70  
34414 Warburg  
T 05641 934 01  
www.hpz-st-laurentius.de



Haus St. Kunigunde  
Josef Meis  
Dubelohstraße 176  
33104 Paderborn  
T 05254 931 16 70  
www.haus-st-kunigunde.de



Fachbereich Ambulante Wohn-  
und Betreuungsformen in den  
Kreisen Paderborn und Höxter  
Britta Gallner

Fachdienst Teilhabe in den  
Kreisen Paderborn und Höxter  
Melanie Thiesmann

Merschweg 1a  
33104 Paderborn  
T 05254 996 00



Merschweg 1a  
33104 Paderborn  
T 05254 99 60 13



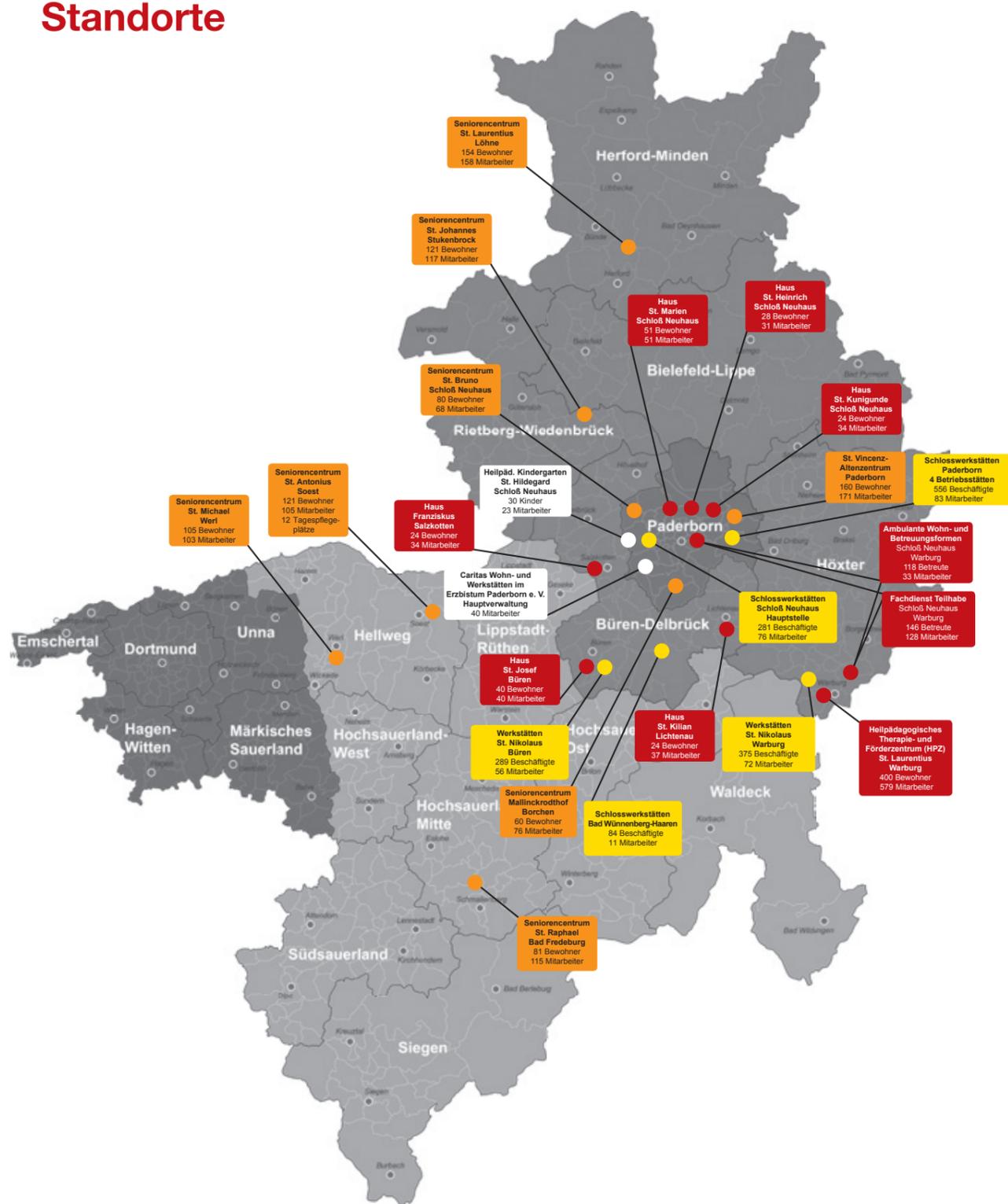
Sternstraße 39  
34414 Warburg  
T 05641 747 74 14  
www.cww-paderborn.de



Sternstraße 39  
34414 Warburg  
T 05641 747 74 15  
www.cww-paderborn.de



# Standorte



- Caritas Wohn- und Werkstätten im Erzbistum Paderborn e. V.
- Caritas Altenhilfe im Erzbistum Paderborn gem. GmbH
- Caritas Werkstätten im Erzbistum Paderborn gem. GmbH
- Caritas Wohnen im Erzbistum Paderborn gem. GmbH

Stand: 31.12.2013  
Nutzung der Karte des Erzbistums Paderborn und seiner Dekanate mit freundlicher Genehmigung des Erzbischöflichen Generalvikariats

## Impressum

### Herausgeber

Caritas Wohn- und Werkstätten  
im Erzbistum Paderborn e. V. (CWW Paderborn)  
Waldenburger Straße 11 | 33098 Paderborn  
T 05251 2889-0  
F 05251 2889-190  
E-Mail: info@cww-paderborn.de  
www.cww-paderborn.de

### Vorstand

Karl-Heinz Vogt | Vorsitzender  
Dagmar Kieselmann  
Klaus-Heiner Kaufmann

### Redaktion

Birgit Kopera, Bettina Weinberg, Barbara Siemen, Karla Bredenbals, Kathrin Fortmeier, Anne Müssen, Nina Morawe, Christian Jansy

### Fotos

Birgit Kopera, Gabriele Schmidt, Karla Bredenbals, Dirk Thiele, Ursula Wuff, Nadine Horenkamp, Felix Trexler, Nadine Hagelüken, Markus Jonas, Stefan Hoffmann, Andreas Schütte, Inge Stoll

### Layout

Markenliebhaber GmbH

### Druck

M.P. Media-Print, Paderborn

### Auflage

6.000

Alle Rechte vorbehalten.  
Nachdruck nur mit Genehmigung.

Zur Vereinfachung der Schreibweise wird im Text überwiegend die männliche Schreibweise verwendet. Wir gehen selbstverständlich von einer Gleichstellung von Frau und Mann aus und haben ausschließlich zur besseren und schnelleren Lesbarkeit die männliche Form verwendet.



CWW Paderborn e. V.  
Waldenburger Straße 11 | 33098 Paderborn  
[www.cww-paderborn.de](http://www.cww-paderborn.de)