



Kommunikation • Information • Transparenz

Die Zeitung im Gemeinschaftswerk

Zweiter Standort für Tagesförderstätte Ramstein

Neue Außenstelle für drei Gruppen in Landstuhl eröffnet – Erster Schritt zurück in die durchgehende Betreuung

Landstuhl. Neue und zusätzliche Räume hat die Tagesförderstätte Ramstein-Miesenbach in der Bruchwiesenstraße 14 in Landstuhl bezogen. Sie sollten in ihrer ursprünglichen Konzeption einer Überbelegung im Hauptgebäude der Tagesförderstätte in Ramstein entgegenwirken. Der Hauptsitz war mit 80 Beschäftigten weit über seine ursprüngliche Kapazität von 54 herausgewachsen. Das angemietete Gebäude auf dem ehemaligen T&N-Gelände in Landstuhl bietet Räumlichkeiten für drei Gruppen. Für die Nutzung als Tagesförderstätte wurden sie grundlegend renoviert. Dabei gestalteten sich die Umbauarbeiten zum Teil schwieriger als geplant und letzte Maßnahmen erfolgen erst jetzt im laufenden Betrieb. Trotzdem bieten die Räumlichkeiten dem Team der Mitarbeitenden vor Ort bereits viele Möglichkeiten, diese mit ihren Beschäftigten neu zu gestalten und kreative Angebote umzusetzen.

In der Außenstelle werden aktuell 16 Menschen in drei Gruppen mit den Namen Biene, Kleeblatt und Grashüpfer betreut. Zum Zeitpunkt der Eröffnung stellte sie für diese Beschäftigten den ersten Schritt zurück in eine durchgehende Betreuung ohne die Einschränkungen des von Corona verursachten Schicht-Betreuungs-Modells dar. Wenn die Einschränkungen durch die besonderen Hygienevorschriften wegfallen, können bis zu 21 Personen in der Bruchwiesenstraße 14 ein Betreuungs-Angebot erhalten. Der Standort bietet durch seine überschaubare Größe eine familiäre Atmosphäre. Die Nähe zu den Westpfalz-Werkstätten in der Bruchwiesenstraße 31 ermöglicht die unkomplizierte Versorgung mit dem Mittag-



Fühlt sich wohl in den neuen Räumen der TAF-Außenstelle in Landstuhl: Nadine Schäfer.

(Foto: ÖGW)

essen und soll zukünftig den Zugang zu geeigneten Arbeitstätigkeiten für die Beschäftigten vereinfachen. „Diese Rahmenbedingungen bieten beste Möglichkeiten, das Prinzip der Durchlässigkeit zwischen Tagesförderstätte und den Werkstätten zu erproben und möglicherweise den Wechsel für einzelne Beschäftigte anzubahnen“, sagt Monika Schneider-Zöllner, Leiterin der Tagesförderstätte Ramstein. Die Tagesförderstätten des Gemeinschaftswerks richten sich an Erwachsene, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung noch kein passendes Angebot zur Teilhabe am Arbeitsleben gefunden haben. Betreut und beschäftigt werden Menschen mit körperlichen, geistigen, psychischen und schwerstmehrfachen Beeinträchtigungen.

Menschen, die sehr viel Assistenz und Pflege brauchen, werden rundum unterstützt. Das reicht von der therapeutischen Versorgung über unterstützte Kommunikation bis zu Freizeitaktivitäten. Jeder Tagesförderstätten-Besucher hat eigene Interessen und Bedürfnisse. Deswegen gibt es vielfältige Angebote, damit jeder Einzelne die Fähigkeiten entwickeln und ausbauen kann, die er braucht, um so selbstbestimmt wie möglich am Leben in der Gemeinschaft teilnehmen zu können. Dazu gehören Arbeitsangebote, lebenspraktische Übungen, Spiel und Sport, Kunst und Musik oder auch erlebnisbezogene Angebote wie Psychomotorik. Das wesentliche Ziel der Tagesförderstätten ist es, schwer beeinträchtigten

Menschen neben ihrem Wohnumfeld einen zweiten Lebensraum zu bieten. So bekommt der Tag eine Struktur im Wechsel von Anforderung und Entspannung, Arbeit und Freizeit, Arbeitsplatz und Wohnort. Wer einer sinnvollen alltäglichen Beschäftigung nachgeht, erwirbt neues Wissen, erhält wichtige Fähigkeiten und kann eigene Interessen ausbauen. Die Tagesförderstätten arbeiten eng mit den Betrieben und Werkstätten des Gemeinschaftswerks zusammen und stellen auch eigene Produkte her. Im Gemeinschaftswerk gibt es neben der Tagesförderstätte in Ramstein-Miesenbach mit ihrer Außenstelle in Landstuhl weitere Tagesförderstätten in Landstuhl, Kusel und Ludwigshafen.

Günter Frombach

editorial



Liebe Leserinnen und Leser!

So ganz langsam scheint trotz weiter sehr hoher Infektionszahlen

wieder eine gewisse Normalität in unseren Alltag einzukehren. Im Gemeinschaftswerk haben wir dieses Jahr diverse Impftermine an den verschiedenen Standorten angeboten und zahlreiche Menschen haben sie wahrgenommen. Ich bin zuversichtlich, dass bald wieder vieles möglich sein wird. Ein Beispiel ist der Kulturmarkt in der Kaiserslauterer Fruchthalle, der in diesem Jahr wieder stattfinden kann. Auch wir sind wieder mit dabei: bis zum 7. Dezember mit Verkaufsstand und bis zum 19. Dezember mit unserem Café. Wichtiges Thema ist neben Corona natürlich die Organisationsentwicklung im Gemeinschaftswerk. Einen großen Schritt sind wir bereits gegangen, die neuen Strukturen sind geschaffen. Gabi Schellhammer gibt einen Überblick über das, was bereits realisiert ist und was noch vor uns liegt. Wenn Sie Fragen und Anregungen dazu haben: Bitte sprechen Sie uns an.

Bereits umgesetzt haben wir das neue Bewerberverfahren, das wir Ihnen vorstellen. Dieses vereinfacht die Suche nach neuen Mitarbeitenden und deren Verwaltung ungemein. Eine Menge neuer „Mit“-Arbeiterinnen begrüßten die Ludwigshafener Werkstätten: Dort ist im Sommer ein Bienenvolk eingezogen. Weitere werden folgen und dann kann in Ludwigshafen regelmäßig eigener Honig produziert werden! Einen ersten Studientag haben die Blieskasteler Werkstätten durchgeführt, eine spannende und lebhaftere Veranstaltung für alle Beteiligten – Fortsetzung folgt! Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Blättern in der neuen KIT-Ausgabe, die Ihnen wieder einen Einblick in das bunte Leben im Gemeinschaftswerk gibt. Für die kommende Adventszeit und die Feiertage wünsche ich Ihnen die Möglichkeit innezuhalten und sich Zeit zu nehmen für das, was Ihnen am Herzen liegt.

Ihr
Dr. Walter Steinmetz
Geschäftsführer

Herausforderung gemeinsam gestemmt

Kochwerk beliefert wochenlang Airbase Ramstein mit fast 270 000 Portionen Essen

Kaiserslautern. Große Zahlen sind für das Team um Kochwerk-Betriebsleiter Jörg Zinnecker Routine. Das Kochwerk ist spezialisiert auf Gemeinschaftsverpflegung und im Durchschnitt werden im Industriegebiet Nord 5200 Essen am Tag gekocht. Ein Anruf der Airbase Ramstein-Miesbach war allerdings nicht alltäglich: Dort mussten die zahlreichen Flüchtlinge aus Afghanistan versorgt werden, die sich vorübergehend auf der Base aufhielten. Da ging es um 10 000 Frühstücksportionen und 10 000 Abendessen pro Tag. Und das war innerhalb von wenigen Tagen zu organisieren, denn die Army-Großküche war vorübergehend außer Betrieb. Also legte das Team sofort los. Betriebsleiter Zinnecker, seit vielen Jahren in unterschiedlichen Bereichen der Gemeinschaftsverpflegung tätig, konnte sich auf die Kolleginnen und Kollegen um die Küchenchefs Toni Benkel und Lukas Reiß verlassen. Vom 24. August bis zum 29. September lieferte das Kochwerk insgesamt fast 250 000 Frühstücke, 30 000 mal Lunch, das ist kaltes Mittagessen, und 87 000 Abendessen auf die Airbase. Deutlich mehr Portionen als im Alltag. Allerdings, betont Zinnecker, war



Bereit für die Zubereitung großer Mengen: Küche des Kochwerks. (Foto: ÖGW)

nicht die Zubereitung der vielen Portionen das Problem. Die moderne Küche des Kochwerks ist durchaus auf diese Mengen ausgerichtet. Schwierig war eher, die Zutaten zu bekommen. Wegen Corona wurde bei vielen Lieferanten die Produktion reduziert – Schulen, Unis, Kindertagesstätten und sonstige Einrichtungen waren geschlossen, es wurden kaum Essen benötigt in der Gemeinschaftsverpflegung. Dann stieg der Bedarf plötzlich an: Flüchtlinge und die Opfer der

Hochwasserkatastrophe mussten versorgt werden.

Gut, dass Zinnecker auf ein stabiles Netzwerk zurückgreifen kann. Sonntags wurde mit drei Transportern bei Lieferant Chiefs Culinar eingekauft und beim Gemüsehändler in Mannheim. So konnte der Bedarf gedeckt werden. „Unser ganzes Team zog an einem Strang“, hebt der Betriebsleiter hervor, „so konnten wir diese Herausforderung gemeinsam stemmen. Und Spaß gemacht hat es auch!“ rik

Ausflug zum Mannheimer Luisenpark

Bundesweiter Malteser-Sozialtag – Mitarbeitende der Commerzbank nehmen teil

Schifferstadt. Wenn aus einem normalen Arbeitstag ein soziales Erlebnis wird, dann ist „Malteser Social Day“. Bei dem großen bundesweiten Sozialtag im September engagieren sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittlerer und großer Unternehmen, um anderen Menschen zu helfen. Sie

schlagen Brücken zwischen ihrer Arbeitswelt und der sozialen Welt, indem sie Menschen mit Behinderungen, Kindern, Älteren oder Kranken unter die Arme greifen – und das im wahrsten Sinne des Wortes.

Weil die Nähe zum Menschen so viel zählt, erleben die jährlich mehr als

tausend Teilnehmenden, wie wertvoll ihre Hilfe ist und wie dankbar sie angenommen wird. Dass sie damit zugleich ihre Kolleginnen und Kollegen besser kennenlernen und im Arbeitsalltag ungenutzte Fähigkeiten trainieren, macht den Tag auch zum Gewinn für das Unternehmen.

In diesem Jahr waren zehn Mitarbeitende der Commerzbank in den Ludwigshafener Werkstätten in Schifferstadt zu Gast. Nach einem gemeinsamen Frühstück und einer Einführung in die Arbeit der Werkstatt durch Beate Kiefer, Bereichsleiterin Rehabilitation und Teilhabe, machte sich die Gruppe auf den Weg nach Mannheim. Dort stand in Kleingruppen der Besuch der Attraktionen des Luisenparks in Mannheim, je nach Lust und Laune, auf dem Programm. Die Gruppe verbrachte einen schönen gemeinsamen Tag im Luisenpark. Beim gemeinsamen Mittagessen trafen sich dann alle wieder, bevor die Rückfahrt anstand. Alle Teilnehmenden freuten sich über den gelungenen Ausflug. red



Unterwegs am Sozialtag: Alle Teilnehmenden hatten viel Freude. (Foto: ÖGW)

Digitales Bewerbermanagement erfolgreich eingeführt

Seit Juni: Einscannen eingehender Bewerbungen und elektronische Weiterverarbeitung mit spezieller Software

Landstuhl. Im Juni wurde im Gemeinschaftswerk die Software „Bewerber3“ von Loga zur digitalen Bewerberverwaltung eingeführt und wird seitdem für fast alle eingehenden Bewerbungen genutzt. Doch bevor mit der offiziellen Einführung begonnen wurde, gab es im Vorfeld einige Dinge zu klären und neu aufzustellen. Denn neben der Einführung der Software wurde der bisherige Prozess im Bewerbermanagement überprüft und sollte an die Software und deren Vorteile angepasst werden. So startete das Projekt zunächst mit verschiedenen Workshops, in denen Führungskräfte, Mitarbeitervertretung (MAV) und Mitarbeitende aus dem Personalmanagement vertreten waren.

Nur eine Adresse für eingehende Bewerbungen

Ein wesentliches Ergebnis der Workshops war, dass mit Einführung der neuen Software ein zentrales Bewerbermanagement im Gemeinschaftswerk etabliert wird. Dies bedeutet in der Praxis, dass von nun an die eingehenden Bewerbungen von wenigen Sachbearbeiterinnen einrichtungsübergreifend bearbeitet werden und diese bei der Bearbeitung das gesamte Gemeinschaftswerk und dessen zu besetzende Stellen im Blick haben. Ein wichtiger Vorteil dabei ist, dass die Sachbearbeiterinnen geeignete Bewerberinnen und Bewerber auch einrichtungs- und angebotsübergreifend entsprechenden freien Stellen zuordnen können. Somit werden auch im Bereich der Bewerberverwaltung neue Synergien im Gemeinschaftswerk genutzt.

Insgesamt wird das zentrale Bewerbermanagement im Wesentlichen



Zufrieden mit dem neuen System: Bettina Radny (Bild links) lobt die digitalen Bewerberakten. Stephanie Kaulbars freut sich darüber, dass durch den Einsatz der Software die „Zettelwirtschaft“ deutlich zurückgegangen ist. (Fotos: ÖGW)



von drei Sachbearbeiterinnen aus dem Personalmanagement besetzt: Stephanie Kaulbars bearbeitet Bewerbungen aus dem Geschäftsbereich 1, Bettina Radny übernimmt den Geschäftsbereich 2 und Christine Lütz ist verantwortlich für den Geschäftsbereich 3. Für Bewerbungen im Bereich des kaufmännischen und Initiativbewerbungen ist die Stelle der Personalentwicklerin zuständig. Der Aufgabenbereich der Sachbearbeiterinnen erstreckt sich dabei über die Erfassung der Bewerbungen bei Eingang, die Weiterleitung der Bewerbungen an die Führungskräfte sowie die komplette Kommunikation von der Eingangsbestätigung über Absagen bis hin zu Einladungsschreiben an die Bewerberinnen und Bewerber. Zusätzlich agieren sie als

„Prozessmanager“, die den Überblick über die Bewerbungsprozesse behalten und für Job-Interessenten als erste Ansprechpartnerinnen bei Fragen zur Verfügung stehen. Eine weitere Neuerung in diesem Zusammenhang ist, dass es aufgrund des zentralen Bewerbermanagements nun auch eine zentrale E-Mailadresse für eingehende Bewerbungen gibt: jobs@gemeinschaftswerk.de.

Damit die neue Software und die neue Vorgehensweise aber pünktlich im Juni an den Start gehen konnten, wurden im Mai 2021 Schulungen für die Führungskräfte angeboten. In diesen Schulungen wurden den Führungskräften neben der Software auch die neuen Prozesse erläutert. Insgesamt wurden bisher über 40 Führungskräfte und acht MAV-Mitglieder geschult.

Vorteile der Software sowie der Digitalisierung in diesem Bereich sind vor allem die damit einhergehende Transparenz für Führungskräfte und Sachbearbeiterinnen. Ebenso führen die hohe Bedienerfreundlichkeit und die kurzen Workflows zu schlanken Prozessen und kurzen Reaktionszeiten. Dies zeigen auch Rückmeldungen von Führungskräften und Sachbearbeiterinnen. So freut sich Stephanie Kaulbars darüber, dass durch den Einsatz der Software die „Zettelwirtschaft“ deutlich zurückgegangen ist und sich im System Vorgänge zu einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern jederzeit nachvollziehen lassen. Und auch Bettina Radny lobt die digitalen Bewerberakten. „Ich finde es gut, dass

wir nun papierlos arbeiten und auch von überall Zugriff auf das webbasierte System haben“, sagt Radny über die Vorteile der digitalen Lösung.

Ähnlich sieht es auch Rainer Heimfarth, Leiter Arbeit und Technik der Betriebsstätte Siegelbach in den Westpfalz-Werkstätten. „Aus meiner Sicht haben wir uns mit dem neuen Werkzeug sehr professionalisiert.“ Der gesamte Bewerbungsprozess sei verbessert worden, seien es Rückmeldungen an die Interessenten, Outlook-Einladungen oder Raumreservierungen. Auch der neue Aufgabensplit zwischen Personalabteilung und der mitarbeitersuchenden Fachabteilung werde über das Tool gut abgebildet: Was vorher in Excel-Listen und der Citrix-Ablage mühselig organisiert werden musste, sei nun via Tool von vornherein als Service des Personalmanagements für die Fachabteilung vorhanden. „Wir erzielen maximale Transparenz für alle involvierten Akteure unter Wahrung der Vertraulichkeit und des Datenschutzes“, so Heimfarth.

Jessica Nicolaus merkt als Leiterin des Personalmanagements an: „Das Bewerbermanagement über P&I LOGA ist für das Gemeinschaftswerk ein wichtiger Bestandteil des Recruitings. Wir können unsere Bewerberprozesse effizienter gestalten und erreichen damit eine höhere Zufriedenheit bei den Bewerberinnen und Bewerbern sowie Führungskräften. Gleichzeitig ist dies unser erster weiterer Schritt in Richtung Digitalisierung im Personalmanagement.“ *Laura Begander*

Drei Fragen an Walter Steinmetz

Was erhoffen Sie sich durch diesen weiteren Schritt zur Digitalisierung?

Walter Steinmetz: Wie in anderen Bereichen auch sollen hierdurch schnellere und sichere Abläufe entstehen, um die Chancen zu erhöhen, gutes Personal zu finden.

Welche Chancen sehen Sie in einem digitalisierten und zentralen Bewerbermanagement?

Steinmetz: Es ergibt sich eine Qualitätssteigerung durch besseren Austausch und breitere Sichtung der vorliegenden Bewerbungen. Freie

Stellen und Perspektiven im Gemeinschaftswerk sind von Anfang an im Blick, auch wenn die ausgeschriebene Stelle nicht in Frage kommt.

Wie sind Ihre Erfahrungen, die Sie bisher mit dem neuen Tool gemacht haben?

Steinmetz: Es ist einfach zu bedienen, als Führungskraft hat man einen schnellen Blick auf die vorliegenden Bewerbungen und den Bearbeitungsstand. Hilfreich sind auch die automatischen Benachrichtigungen bei neuen Bewerbungen. *red*

Neue Stelle spart neben Platz auch Papier und Zeit

Arbeitsgruppe aus Blieskastel scannt die tägliche Post in der Verwaltung beim Regionalverband Saarbrücken

Saarbrücken. Gerade saust der erste dicke Stapel Papier durch den Einzugs-Scanner. Keine Besonderheit in der Verwaltung des Regionalverbands Saarbrücken, könnte man meinen. Doch hierbei handelt es sich um die neue zentrale Scanstelle in der Verwaltung der Landeshauptstadt, die im Zuge der schrittweisen Digitalisierung der Verwaltung eingerichtet worden ist – ein digitaler Posteingang. Anfang Mai hat die Stelle ihren Dienst aufgenommen.

Zur Einweihung kommen Hauptamtsleiter Peter Gillo, Dezernentin Eva-Maria Lehne-Bernd, Digitalisierungsbeauftragter Tobias Decker und Christian Görgen als Ansprechpartner für die Scanstelle im Regionalverband zusammen. Die Blieskasteler Werkstätten (BW) werden durch Peter Annawald, Bereichsleitung Technik, und Monika Laas, Fachkraft Digitale Archivierung, vertreten. Nach erfolgter Ausschreibung haben die Blieskasteler Werkstätten den Zuschlag als Partner für das Pilotprojekt „Digitaler Posteingang im Regionalverband Saarbrücken“ erhalten. Fachpersonal und Werkstattbeschäftigte der BW sind als Umsetzer des Projektes tätig. Vier Werkstattbeschäftigten sortieren und scannen künftig in unmittelbarer



Beim Scannen der Post: Gudrun Hübchen (links) und Sandra Hans. (Foto ÖGW)

Nähe zur zentralen Poststelle am Schloss in Saarbrücken die nicht personalisierte Post für das Sozialamt. Die dafür notwendigen Arbeitsschritte erklärt Boris Wilhelm aus dem IT-Referat nun den Werkstattbeschäftigten Gudrun Hübchen, Sandra Hans, Martin Follmar und David Schuler Schritt für Schritt.

„Wir freuen uns, hier sein zu dürfen“, berichtet Gudrun Hübchen, „es ist eine Menge Arbeit, aber nach einer Weile macht es richtig Spaß.“ Die vier

Kolleginnen und Kollegen aus den Blieskasteler Werkstätten sind schon erfahrene Mitarbeiter im Scan-Geschäft. Schließlich sind die Werkstätten bereits seit zwölf Jahren im Bereich Digitalisierung tätig und beschäftigen in der Abteilung Digitalisierung mittlerweile 30 Personen. Seit 2017 sind sie für den Regionalverband im Einsatz und digitalisieren unter anderem Leistungsakten für das Sozialamt. Rund 4000 bis 6000 Papierblätter laufen täglich durch die

Scanner des Sozialamtes, wie Boris Wilhelm berichtet. Altaktenbestände werden weiterhin in den Blieskasteler Werkstätten digital archiviert.

Als Pilotprojekt angelegt, digitalisiert die Scanstelle zu Beginn nur die Post des Sozialamtes. Dort wird umfangreich bereits mit der E-Akte gearbeitet. Im Vordergrund des Pilotprojekts stehen jedoch Zeitersparnis und die langfristige Reduzierung von teuren Archivflächen. Nach einer Aufbewahrungsfrist von mindestens sechs Wochen wird die eingescannte Post vernichtet. Von der Vernichtung ausgeschlossen sind bestimmte Dokumententypen wie zum Beispiel gesiegelte Urkunden. Damit die Scans vor Gericht die gleiche Beweiskraft wie Originale erhalten, orientiert sich die Scanstelle an einer technischen Richtlinie, die das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) für das sogenannte ersetzende Scannen veröffentlicht hat.

Die Blieskasteler Werkstätten sehen dieses Pilotprojekt als Möglichkeit, Scandienstleistungen extern in anderen Firmen anzubieten und sich auf dem Sektor der Scandienstleistungen weiterzuentwickeln und zukunftsorientierte Dienstleistungssegmente zu erschließen.

Steffen Thul

Kinder über ihre eigenen Rechte informiert

Projekt der Heinrich-Kimmle-Stiftung zu Besuch in der Mauritius-Schule – Platz der Kinderrechte eingeweiht

Wattweiler. Wie können Kinderrechte sichtbar werden? In Rheinland-Pfalz und bundesweit gibt es in immer mehr Städten einen „Platz der Kinderrechte“. Auf Initiative des Kinderschutzbundes vor Ort ist dies ein gutes Zeichen dafür, wie ernst eine Stadt die Rechte der Kinder und ihre Umsetzung nimmt. In Zweibrücken wurde der Goetheplatz am 2. September

2021 zum „Platz der Kinderrechte“ eingeweiht. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert über das Programm „Demokratie leben!“ dieses Projekt. Um die Schülerinnen und Schüler der Mauritius-Schule für das Thema Kinderrechte zu sensibilisieren, besuchten vor der Einweihung zwei Mitarbeiter des Projekts „Bienen-Plus“ der

Heinrich-Kimmle-Stiftung die Schule. An einem ereignisreichen Vormittag konnte die Oberwerkstufe 1 mit ihren zwei Lehrerinnen selbst erleben und verstehen, was Kinderrechte überhaupt sind.

In einer ersten Kennenlernphase wurden die Schülerinnen und Schüler spielerisch anhand eines Stimmungsbildes mit Artikel 12, Berücksichtigung des Kindeswillens, und Artikel 13, Meinungs- und Informationsfreiheit, der Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen konfrontiert. Verschiedene Ja-Nein-Fragen dienten dazu ein Stimmungsbild zu visualisieren und zu verdeutlichen, dass jedes Kind das Recht auf freie Meinungsäußerung hat und sein Gegenüber diese Meinung wiederum akzeptiert.

Bilder der Kinderrechte boten den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, sich weitere Kinderrechte selbstständig durch die Bildbeschreibungen abzuleiten. Neben Artikel 12 und 13 sowie dem Recht auf Bildung

stand besonders der Artikel 31 im Vordergrund um die Verbindung zum „Platz der Kinderrechte“ herzustellen. Artikel 31 thematisiert das Recht der Kinder auf Freizeit, Spiel, Erholung und Kultur. Passend dazu wurde den Kindern die Frage gestellt, wie sie ihre Freizeit draußen gestalten und was sie dafür alles benötigen. Ihre Antworten darauf durften sie künstlerisch darstellen. In einer anschließenden Blitzrunde stellten die SchülerInnen ihre gemalten Kunstwerke kurz vor und erläuterten, was sie zur Freizeitgestaltung auf einem „Platz der Kinderrechte“ benötigen würden.

Am Ende ist ein tolles gemeinsames Kunstwerk der Oberwerkstufe 1 entstanden. Der gesamte Vormittag wurde von den Mitarbeitern des Projekts „Bienen-Plus“ mit Bildern festgehalten. Diese sowie das Kunstwerk wurden als Videosequenz zusammengestellt und bei der Eröffnungsfeier auf dem Goetheplatz auf einer Leinwand gezeigt.

Pauline Hönicke



Gemeinsames Kunstwerk: So stellen sich die Schülerinnen und Schüler der Oberwerkstufe 1 den „Platz der Kinderrechte“ vor. (Foto: ÖGW)

Landstuhl. Am 1. Juli trat das neue Kindertagesstätten-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz, das in Deutschland einzigartig ist, vollständig in Kraft. Damit will die Landesregierung nach eigenen Angaben die Kindertagesstätten-Landschaft in Rheinland-Pfalz auf ein neues, festes und modernes Fundament stellen. Mehr Qualität, mehr Geld und mehr Gebührenfreiheit: Das seien die Schlagworte zum Gesetz.

Die Kindertagesstätte Arche Noah des Ökumenischen Gemeinschaftswerks beherbergt neben 74 Kindern in heilpädagogischen Gruppen auch 20 Regelkinder, die in zwei integrative Gruppen aufgeteilt sind. Johannes Krupp, Leiter der Kindertagesstätte, berichtet, wie sich die Gesetzesänderungen auf die Einrichtung auswirken. In vielen Punkten, so Krupp, erfülle das Gemeinschaftswerk längst die neuen Vorgaben:

Seit jeher gebe es eine „Am-Stück-Betreuung“. Die Betreuungszeit wurde bedarfsentsprechend auf 7 bis 16:30 Uhr leicht nach vorne verschoben. Auch das Mittagessen werde schon immer angeboten; man habe sich lediglich im Zuge der Gesetzesänderung entschlossen, anstelle einer Pauschale nur die tatsächlich eingenommenen Essen in Rechnung zu stellen.

Desweiteren würden durch die neue Personalberechnung für Gruppenmitarbeiter minimale Steigerungen an Mitarbeiterkapazitäten für die Regelkinder erwartet, erklärt Krupp. Weitere Finanzierungen, wie zum Beispiel für den heilpädagogischen Bereich,

Arche Noah erfüllt die meisten Vorgaben

Auswirkungen des rheinland-pfälzischen Zukunftsgesetzes auf Reha-Kindertagesstätte



Erfüllte schon vor Inkrafttreten des Gesetzes viele Vorgaben: Die Kindertagesstätte Arche Noah.

(Foto: ÖGW)

seien noch völlig offen. Jedoch bestehe in diesem Bereich eine Übergangsregelung bis zum 31. Dezember 2022. Über die Verwendung des neuen Sozialraumbudgets entscheidet laut Krupp die jeweilige Kommune. Für den Kreis Kaiserslautern soll das zur Verfügung stehende Geld größtenteils in Kindertagesstätten-Sozialarbeit fließen. Die Zuordnung der Träger, welche für diese Sozialarbeit zuständig sind, werde ebenfalls von Seiten der Verwaltung vorgenommen.

Um eine vergleichbare Qualität in al-

len Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz zu gewährleisten, soll nach dem neuen Gesetz auf eine gleichmäßige Personalqualifizierung geachtet werden; ein besonderer Fokus liegt auf Sprachförderung. In der Arche Noah arbeite seit vielen Jahren ein multiprofessionelles Team zusammen, dabei lägen die Qualifizierungen weit über den gesetzlichen Anforderungen, berichtet Krupp. Auch Sprachförderkräfte seien hier nichts Neues. „Zahlreiche Fortbildungen ermöglichen zudem eine ständige bedarfsgerechte Weiterbildung und -qualifizierung“, sagt er.

Grundsätzlich sieht das neue Gesetz einen inklusiven Anspruch vor: Kindertagesbetreuung soll danach „allen Kindern entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten gleiche Entwicklungs- und Bildungschancen bieten, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer ethnischen Herkunft (...), einer Behinderung und der sozialen und ökonomischen Situation ihrer Familie.“ Dies, so Johannes Krupp, würde bedeuten, dass es streng genommen auf lange Sicht keine heilpädagogischen Kindertagesstätten mehr gäbe. Kinder könnten eine Einrichtung in der Nähe ihres Wohnorts besuchen, wären somit nicht von ihrem sozialen Umfeld getrennt und würden zusammen mit anderen Kindern ohne Behinderung betreut. Behinderungsbedingter Mehrbedarf, so sieht es das Gesetz vor, soll durch die Beantragung von Eingliederungshilfe abgedeckt werden.

Die derzeitige Realität zeige jedoch, dass Regeleinrichtungen sich häufig hilfesuchend an die Arche Noah wenden, berichtet Krupp, da sie im Alltag

den Kindern mit ganz unterschiedlichen besonderen Bedarfen nicht immer gerecht werden könnten und sich eine Übernahme durch die Arche Noah wünschen. Dies liege nicht nur an dem multiprofessionellen und spezifisch weitergebildeten Team der Arche, bestehend aus zum Beispiel pädagogischen Fachkräften, KinderpflegerInnen, TherapeutenInnen, PsychologenInnen oder Autismus-spezifischen Fachkräften, sondern auch an den baulichen Voraussetzungen, welche viele Kindertagesstätten nicht vorweisen können.

Die Qualifizierung der Leitungen soll ebenfalls flächendeckend erfolgen. Da seit jeher die Leitungsposition der Arche Noah durch Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen beziehungsweise Sozialarbeiterinnen und -arbeiter besetzt wird, ist das Gemeinschaftswerk auch auf dieser Ebene sehr gut aufgestellt.

Eine verstärkte Mitwirkung durch die Eltern, die künftig im neu zu bildenden Beirat mit 20 Prozent stimmberechtigt sind, begrüßt Krupp. Diese rekrutieren sich aus dem jährlich gewählten Kindertagesstätten-Elternausschuss, der sich schon seit vielen Jahren mit hohem Engagement für die Belange der Kinder einsetzt.

Insgesamt rechnet Johannes Krupp mit einem stark erhöhten administrativen Aufwand, da das neue Gesetz durch mannigfaltige, neu entstandene Aufgaben und der Digitalisierung der Verwaltung aufwartet. Wie es sich letztendlich auf den heilpädagogischen Bereich auswirken wird, bleibt abzuwarten.

Anke Budell
Internet: <https://kita.rlp.de/de/themen/kita-gesetz/>

Die wichtigsten Gesetzesänderungen

- Vollständige Beitragsfreiheit ab zwei Jahren: Künftig ist nicht nur der Besuch der Kita, sondern auch der Krippenbesuch für alle Kinder beitragsfrei.
- Rechtsanspruch auf Sieben-Stunden-Betreuung am Stück: Eltern hatten auch bisher einen Rechtsanspruch auf Betreuung von sieben Stunden, ab 1. Juli 2021 muss diese am Stück zur Verfügung stehen, also ohne dass das Kind über Mittag abgeholt werden muss.
- Mittagessen: Da die Kinder über Mittag in der Kita bleiben, soll es dort ein Mittagessen für sie geben. Über die Gestaltung entscheiden die Jugendämter, Träger, Kitas und Eltern zusammen.
- Mehr Personal in den Kitas und eine neue Personalbemessung: Diese setzt sich zusammen aus Grundpersonal (je nach Anzahl der Plätze und Anzahl der Stunden an benötigter Betreuungszeit), Personalanteile für

Leitungsaufgaben, Zeit für Anleitung von Auszubildenden und Studierenden, Personal aus dem Sozialraumbudget, Wirtschaftskräfte. Auszubildende werden nicht mehr eingerechnet.

- Sozialraumbudget für zusätzliche Fachkräfte vor Ort: Jugendämter entscheiden darüber, wie das Sozialraumbudget vor Ort eingesetzt wird, z.B. für Kita-Sozialarbeit, interkulturelle Fachkräfte u.ä.

- Der Kita-Beirat: Er setzt sich zusammen aus Einrichtungsträger, Leitung, Fachkräften und Eltern. Besprochen werden wichtige Fragen, die die Arbeit in der Kita grundlegend betreffen – unter Berücksichtigung der Perspektive der Kinder. *bud*

Quelle: RheinlandPfalz, Ministerium für Bildung, Broschüre: Das Kita-Zukunftsgesetz für Rheinland-Pfalz – Mehr Qualität, mehr Geld mehr Gebührenfreiheit.

Summ, summ, summ ... Bienen summ herum

Ludwigshafener Werkstätten stellen Honig her

Seit Juni dieses Jahres summt und brummt es rund um die Betriebsstätte in Oggersheim. Ein Bienenvolk ist auf das Flachdach der Ludwigshafener Werkstätten eingezogen. Die Idee hierzu entstand während des Betriebsausfluges der Mitarbeiter im vergangenen Jahr. Da der Ausflug wegen der allgemeinen Beschränkungen durch die Corona-Pandemie ausfallen musste, fand alternativ ein Zukunftsworkshop statt und die Mitarbeiter überlegten an diesem Tag, was man in der Werkstatt außer den üblichen Angeboten noch anbieten könnte. Neben vielen Vorschlägen kam auch die Haltung von Bienen und die Herstellung von Honig zur Sprache.

von Christian Drechsler und Christian Schramm

Da Christian Drechsler – seit 2002 Mitarbeiter im Ökumenischen Gemeinschaftswerk – bei sich zu Hause selbst einige Bienenvölker pflegt, hat ihn die Idee nicht mehr losgelassen. Im Frühjahr 2021 wurde ihm dann von einem Freund angeboten, den Ludwigshafener Werkstätten ein Bienenvolk zu schenken. Dieser sogenannte Imkerpate hat auch einen großen Anteil an dem Wissen, das sich Drechsler neben dem Studium von Büchern zu dem Thema aneignete. Zu verdanken hat er die Passion für das Imkern eigentlich seinem 13-jährigen Sohn. Dieser hat den besagten Freund immer mal wieder besucht, weil er von den Bienen so begeistert war. Eines Tages sei er nach Hause gekommen und hatte ein Bienenvolk geschenkt bekommen. Von dem

Tag an sei er Imker gewesen, erzählt Drechsler. Nachdem er Einrichtungsleiter Rainer Riedt von dem Geschenkangebot des Freundes erzählte, war die Idee plötzlich keine Fantasie mehr, sondern ein Projekt, das umgesetzt werden sollte. Nachdem mit Kollegen und Werkstattbeschäftigten die Vorbereitungen getroffen waren, ist dann an einem Samstagabend im Juni das versprochene Bienenvolk samt Bienenstock auf dem Dach der Betriebsstätte eingezogen. „An ihrem Platz angekommen, fühlten sich die Bienen sofort wohl und das Volk entwickelte sich sehr gut. Bereits nach zwei Wochen der Eingewöhnung konnten wir den ersten Honigraum auf den Bienenstock, die sogenannte Beute, aufsetzen“, zeigte sich der ambitionierte Hobbyimker Drechsler zufried-

den. Durch das große Interesse der Kollegen und der Werkstattbeschäftigten mangelt es nie an helfenden Händen. Sei es bei der Herstellung von Honig oder Brutrahmen als auch bei der Pflege und der Durchsicht des Bienenvolkes. 2021 war für die Bienen kein gutes Jahr. Ein viel zu kaltes und nasses Frühjahr hatte zur Folge, dass Obstbäume, Blumen und alle anderen Pflanzen viel später und auch weniger anfangen zu blühen. Der kurze Sommer sorgte dann auch noch dafür, dass die Sommertracht – so nennt man die Pollen und den Nektar, die von den Bienen zum Stock gebracht werden – viel geringer ausfiel als gewöhnlich. Deshalb war in diesem Jahr auch die Menge an Honig sehr gering. Auch wenn 2021 für die Bienen ein sehr ungünstiges Jahr war,

konnte im September doch noch der erste Honig geerntet werden. Nachdem Drechsler wegen den notwendigen Hilfsmitteln anfangs den Honig noch zu Hause schleuderte, findet mittlerweile der gesamte Prozess der Honigherstellung in der Werkstatt statt. Und die Qualität des wenigen Honigs sei überraschend gut, so Drechsler, der tatkräftige Unterstützung von interessierten Mitarbeitern erhält. Bereits bei der Entnahme der Honigrahmen aus der Beute konnte er erkennen, dass der schwere, hellgelbe Honig einen sehr hohen Anteil an Nektar enthält. Der Honig war so schwer, dass er vor dem Schleudern langsam auf etwa 35 Grad Celsius erwärmt werden musste, damit er aus den geöffneten Waben fließen konnte. Danach musste er noch einmal einige Tage

warmgehalten werden damit sich die Schwebeteilchen und Luftblasen an der Honigoberfläche absetzen konnten. Nach dem Abfischen dieser Schicht und dem Filtern durch immer feinere Siebe konnte abgefüllt werden. Den Ertrag von 38 Gläsern zu je 250 Gramm haben die fleißigen Bienen in nur drei Monaten zusammengetragen. Und das in einem eher schlechten Imkerjahr. Das Bienenjahr neigt sich jetzt dem Ende zu und mit der letzten Brut schlüpfen die Winterbienen. Sie haben, außer der Königin, die längste Lebensdauer, etwa fünf Monate. Sie kümmern sich über den Winter um die Königin und halten den Bienenstock sauber. Auch das Auffüttern um sicher zu stellen, dass die Bienen genug Futter fließen konnte. Danach musste er noch einmal einige Tage

haben sich die Menschen einen großen Teil ihres Wintervorrates auf ihre Brote gesammelt. Insgesamt 2000 bis 3000 Bienen sind in den Wintermonaten im Bienenstock. Weniger Betrieb als im Sommer, wenn – je nach Rahmenbedingungen wie zum Beispiel der Wetterlage – bis zu 50.000 Bienen dort unterwegs sind. Alles in allem macht die Arbeit mit und rund um das Bienen-volk nicht nur sehr viel Spaß, sondern zeigt einen Blickwinkel auf die Zusammenhänge in der Natur, der so manch einem nicht bewusst ist. Auch das ist ein wichtiger Aspekt bei der Umsetzung des Projektes: Die Vermittlung des Wissens über die Bienen, die Natur und die sich daraus ergebenden Zusammenhänge. So ist zum Beispiel nach wie vor das Bienensterben ein Thema. Ausgelöst durch die

Pestizide, die auf die Felder gesprüht werden, und Schädlinge, die den Bienen zusetzen. Teilweise werden Schädlinge durch den Handel mit Bienenköniginnen über Ländergrenzen hinweg verschleppt. Laut Drechsler handelt es sich bei den Bienen der Ludwigshafener Werkstätten um eine sanftmütige Rasse, die mit am weitesten verbreitet ist in der Imkerei: „Der Ertrag dieser Biene ist zwar geringer, aber die Sanftmütigkeit ist hier der wichtigere Aspekt gewesen“. Und Christian Drechsler weiß, wovon er spricht. Schließlich gehört es als Imker dazu, dass man gestochen wird. Perspektivisch möchte er das Wissen in Bildungsangeboten an die Werkstattbeschäftigten und alle Interessierten im Haus weitergeben. Mittlerweile steht auf dem Dach ein zweiter Bie-

nenstock, und spätestens im Frühjahr werden die Bienen wieder fleißig ans Werk gehen, und es wird wieder mehr summen und brummen.



Bei der Pflege des Bienenstocks (großes Bild, von links): Werkstattbeschäftigter Johannes Kelm, Imker Christian Drechsler und Werkstattbeschäftigter Christos Vassiliadis. Insgesamt 38 Gläser mit Honig konnten die Imker der Werkstatt in Schifferstadt ernten, unser Bild unten zeigt einen Teil der Ausbeute. (Fotos: ÖGW)

Stichwort: Das Bienenvolk

Ein Bienenvolk besteht fast ausschließlich aus unfruchtbaren Weibchen, den Arbeiterinnen. Sie erfüllen viele verschiedene Aufgaben, von der Brutpflege bis hin zum Futtersammeln. Das einzige vermehrungsfähige weibliche Wesen in einem Bienenvolk ist die Königin. Sie lebt drei bis vier Jahre, die Arbeiterinnen drei bis fünf Wochen.

Männliche Tiere, die sogenannten Drohnen, gibt es nur für ein paar Wochen im Jahr. Sie haben nur einen Lebenszweck: die Königin auf ihrem Hochzeitsflug zu begatten. Und dabei sterben sie. Drohnen, die dieses Schicksal nicht ereilt hat, werden nach der Begattungssaison aus dem Stock geworfen. Ihre Lebensdauer beträgt fünf bis sechs Wochen. Die sogenannten Winterbienen leben rund fünf Monate.

Die meiste Zeit ihres Lebens verbringen Bienen nicht als Sammlerinnen, sondern im Dunkel des Bienenstocks. Sie bewachen den Eingang, legen Futtermittel für den Winter an, pflegen die Brut – jede Arbeiterin hat eine Aufgabe, die je nach Lebensalter wechselt.

Jeder Bienenstock hat eine Königin und zwischen 30.000 und 50.000 Arbeiterinnen. Drohnen gibt es rund 2000 in einem Bienenvolk. Jede Biene und auch die Königin fliegt in ihrem Leben 500 bis 750 Kilometer und trägt rund acht Gramm Honig zusammen. Die Königin legt rund 2000 Eier jeden Tag. Dafür, dass sie die Einzige ihrer Art bleibt, sorgt die Bienenkönigin durch ein spezielles Pheromon, einen Duftstoff. Es unterdrückt bei den Arbeiterinnen die Eiablage. *red*

Erster Studientag in den Blieskasteler Werkstätten

Berufsbildungsbereich zeigt sich kreativ und informativ – Den angestauten Qualifizierungsbedarf abbauen

Blieskastel. Für die Teilnehmenden im Berufsbildungsbereich (BBB) der Blieskasteler Werkstätten stand Anfang September ein spannender Termin an: Der Bereich veranstaltete den ersten Studientag, um die berufliche Bildung der Teilnehmenden durch die Vermittlung von Fachkenntnissen zu verbessern. In der Hochphase der Coronapandemie war das Durchführen von Qualifizierungsmodulen in der Werkstatt aufgrund der strengen Hygienebestimmungen unmöglich. Im Berufsbildungsbereich führen die Werkstätten für Menschen mit Behinderung sowohl Einzelmaßnahmen als auch Lehrgänge durch, um eine Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen. Ziel ist, dass diese Menschen spätestens nach Teilnahme an den Berufsbildungsmaßnahmen in der Lage sind, ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. Neben einem praxisorientierten Teil der Arbeit sind im Berufsbildungsbereich auch Lehrgänge, die sogenannten Qualifizierungsmodule, ein großer Bestandteil für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Werkstattbeschäftigten. So werden unter anderem Module wie Arbeitssicherheit, Ergonomie oder Umweltschutz durchgeführt. Im Normalfall werden diese Module als regelmäßige



Beim Malprojekt, das die Kreativität fördern sollte: Klaus Stürmer. (Foto: ÖGW)

ge Schulungen während der Arbeitszeit angeboten. Die Anzahl und die Länge der einzelnen Einheiten variiert individuell nach den Inhalten. Aufgrund der Corona-Situation fanden diese Qualifizierungsmodule über einen längeren Zeitraum nicht statt. Daher hat man sich in den Blieskasteler Werkstätten dazu entschieden, die Module Kenntnisse ÖGW, Grundarbeitsfähigkeiten und BBB der WFMB im Rahmen eines Studientages stattfinden zu lassen. Ziel war, den angestauten Qualifizierungs-

bedarf aufzugreifen und mit den Teilnehmern in einem ungezwungenen Umfeld agieren zu können. Die Wissensvermittlung der genannten Qualifizierungsmodule stand im Mittelpunkt. Lisa Massury, Stefanie Britscher und Steffen Thul präsentierten die Inhalte interessant und kurzweilig. Zwischendurch wurden die Lerninhalte immer wieder von kurzen Pausen aufgelockert, bei denen unter anderem Dehnübungen oder ein gesundes Obstbuffet angeboten wurden. Hierbei hatten die Teilnehmenden

den immer die Gelegenheit, mit den Kollegen ins Gespräch zu kommen und sich auszutauschen.

Ein äußerst interessanter Part am Vormittag war das Vorstellen des Integrationsmanagements und der Außenarbeitsplätze. Insbesondere die Praktika, bei denen es darum geht, die Werkstattbeschäftigten mit einer entsprechenden Begleitung durch den Jobcoach der Werkstatt an ein Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes zu vermitteln, wurden anschaulich erklärt und als eine Priorität definiert. Zum Abschluss des Vormittags und der Lerninhalte, wurden die Teilnehmenden spielerisch über den Inhalt dieses Infoblocks abgefragt.

Nach der Mittagspause begann der kreative Teil des Tages. Ein Malprojekt, welches Teambuilding und Förderung der Kreativität als Ziel hatte, wurde gestartet. Die Teilnehmer durften auf einem überdimensionierten Malgrund ganz nach ihrer Fantasie malen. Nach einer gewissen Zeit mussten sie dann zum nächsten Malplatz wechseln und das von den Vorgängern begonnene Bild weiter bearbeiten. Das Ergebnis war eine beeindruckende Zusammenstellung von Farben und Motiven – einfach schön anzuschauende Bilder, welche einen geeigneten Platz in der Werkstatt finden werden. *Michaela Sowade*

KIT-Serie: Menschen im Gemeinschaftswerk

Ute Rottler will etwas bewegen und Menschen auf ihrem Weg hin zu einem selbstbestimmten Leben unterstützen

Kaiserslautern. „Es gibt nichts Beglückenderes als die Arbeit mit Menschen.“ So beschreibt Ute Rottler ihre Tätigkeit bei der Neuen Arbeit Westpfalz (NAW). Dabei sahen ihre beruflichen Pläne ursprünglich ganz anders vor. Nach dem Jurastudium arbeitete Ute Rott-

ler zunächst als Rechtsassessorin. Nach 15 Jahren in Japan – ihren Mann hatte es beruflich dorthin gezogen – orientierte sie sich bei der Rückkehr nach Deutschland zunächst auch wieder im Bereich Rechtswesen. Das gestaltete sich allerdings nicht ganz einfach, und nach einem Coa-

ching streckte Rottler die Fühler in Richtung Erwachsenenbildung aus. Und – es war genau ihr Ding. 2010 schließlich fing Rottler bei der NAW an. Und konnte ihre vielen Fähigkeiten einbringen: „Ich arbeitete im Bereich Qualifizierung, als Sozialarbeiterin, in der Beratung und Projektleitung.“ Damals gab es noch viele Maßnahmen und Arbeitsgelegenheiten wie Ein-Euro-Jobs. Inzwischen ist die Anzahl bei beiden geschrumpft. „Ich bedauere das sehr“, betont Rottler, „für die Menschen ist es so wichtig, eine Beschäftigung zu haben – und nicht jeder kann auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen“. Wichtiger Meilenstein war auch die Aufnahme der NAW unter das Dach des Gemeinschaftswerks – mit neuen Tätigkeitsfeldern für Ute Rottler. So war sie Teil des IWP-Projektes und auch im JobWERK beschäftigt. Als große Bereicherung empfand sie die

Arbeit im Quartiersmanagement im Grübentälchen: „Eine Möglichkeit, ganz kreativ und innovativ zu arbeiten – und das noch sehr erfolgreich!“, strahlt sie. Unvergesslich bleibt ihr auch das Nele-Projekt – eine Maßnahme für alleinerziehende Mütter. „Wir hatten sehr gute Vermittlungserfolge und die Kooperation mit der TU Kaiserslautern war bereichernd.“ Überhaupt: Etwas bewegen zu können, Menschen zu unterstützen auf ihrem Weg – das ist für Ute Rottler die berufliche Erfüllung. „Oft sind es nur kleine Sachen, bei uns finden sich Menschen, die Probleme in vielen Bereichen haben“. Aber ein Stückchen weitergeholfen zu haben bei dem Weg aus der Hilflosigkeit in ein selbstbestimmtes Leben – das ist Ute Rottler immer wieder eine große Freude. Und zwar so sehr, dass sie weiterarbeitet, obwohl sie das Rentenalter eigentlich erreicht hat. *rik*



Fand in der Erwachsenenbildung ihre Berufung: Ute Rottler. (Foto: ÖGW)

Landstuhl. Wer sich mit den beiden Beraterinnen für Unterstützte Kommunikation (UK) auf dem Gelände in der Langwiedener Straße 12 in Landstuhl, Heike Sauer und Franziska Braun, unterhält, merkt sofort, wieviel Freude sie bei ihrer Arbeit haben. Genauso wichtig ist, dass die Klienten und deren Umfeld mit den ausgewählten Kommunikationshilfen gut zurechtkommen und Spaß haben, diese anzuwenden.

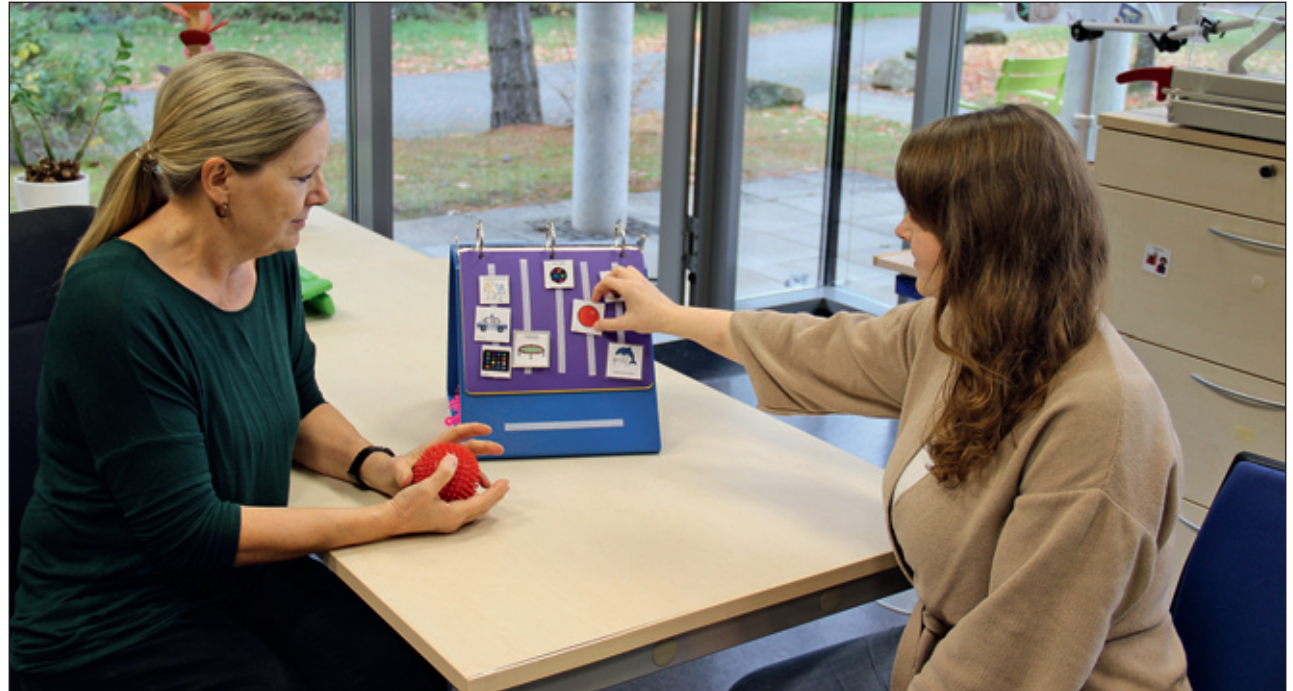
Wenn ein nicht sprechendes Kind, das bisher verzweifelt mit sozial unerwünschtem Verhalten versucht hat sich auszudrücken, auf einmal fröhlich und ausgeglichen ist oder ein Familienvater durch Augensteuerung wieder mit seiner Frau und seinen Kindern Kontakt aufnehmen kann, wird dies besonders klar. Bis es so weit ist, durchlaufen die Beteiligten einen zeitintensiven, individuellen Prozess.

Kommunikationshilfe wird individuell ermittelt

Ziel der Beratungsstelle für Unterstützte Kommunikation (BUK) ist es, Teilhabemöglichkeiten und soziale Integration von Menschen mit Kommunikationsbeeinträchtigungen zu verbessern und ihnen beratend, begleitend und unterstützend zur Seite zu stehen. Das Angebot richtet sich an die verschiedensten Personen: Kinder wie auch Erwachsene haben sprachliche Einschränkungen aus den unterschiedlichsten Gründen. Nicht nur angeborene Behinderungen, auch Traumata, Verletzungen oder diverse Erkrankungen, die die Sprache beeinträchtigen, können unterstützte Kommunikation notwendig machen. Interessierte finden die Beratungsstelle durch Mund-zu-Mund-Propaganda,

Menschen begleitend zur Seite stehen

Unterstützte Kommunikation verbessert Teilhabe von Personen mit Beeinträchtigung



Demonstrieren den Einsatz von Symbolkarten zur Kommunikation: Heike Sauer (links) und Franziska Braun. (Foto: ÖGW)

Internetrecherche oder auf Empfehlung von niedergelassenen Ärzten und Therapeuten sowie von Pflege- oder Senioreneinrichtungen. Kindergärten und Schulen fungieren häufig als Multiplikator, sobald eines ihrer Kinder unterstützt kommuniziert. Nach einem Erstgespräch mit den Angehörigen schließen sich meist mehrere Termine an, in denen zusammen mit dem Klienten aus einer Vielzahl von Möglichkeiten – das sind Objekte, grafische Symbole, technische Kommunikationshilfen, Ansteuerungsmöglichkeiten – die geeigneten Kommunikationshilfen individuell und bedarfsgerecht ermittelt werden. Auch bei

vorhandener Motivation des Umfelds bedarf es einer großen Umstellung des Systems, sich auf die Kommunikationswünsche und Möglichkeiten des bisher nicht kommunizierenden Menschen einzulassen. Dies ist ein Prozess, der intensiv von den Beraterinnen begleitet werden muss und großer Empathie bedarf.

Die Beratungsstelle für Unterstützte Kommunikation arbeitet völlig unabhängig von Hilfsmittelfirmen. Erst wenn eine Auswahl getroffen ist, wird ein Mitarbeiter der entsprechenden Firma mit ins Boot geholt, der in einem gemeinsamen Termin seinen Beratungspflichten nachkommt.

Nach Auslieferung der ausgewählten Kommunikationshilfe oder -hilfen werden alle Beteiligten geschult, bis sie sicher in deren Anwendung sind. Neben dem familiären Umfeld können dies beispielsweise auch Bezugspersonen in Kita oder Schule sein. Die Beratungsstelle für Unterstützte Kommunikation ist mehr als nur Versorger und Vermittler von Hilfsmitteln, denn nur eine intensive Arbeit am und mit dem System ermöglicht es dem Menschen mit Behinderung mit den Kommunikationsmitteln Teilhabe tatsächlich zu verwirklichen.

Die BUK-Beraterinnen bringen beste Voraussetzungen mit: Heike Sauer ist Logopädin und Fachkraft für Unterstützte Kommunikation – das ist eine Weiterbildung der Gesellschaft für UK – und Franziska Braun hat Erziehungswissenschaften mit dem Schwerpunkt Sonderpädagogik studiert und bis vor kurzem bei einer Hilfsmittelfirma gearbeitet. Neben Fortbildungen besuchen sie regelmäßig die Websites verschiedener Hilfsmittelfirmen, um sich über Neuerungen zu informieren. Bei den gemeinsamen Gesprächen bringen die Berater häufig ebenfalls Ideen ein. Auch Produktvorführungen sind denkbar. *Anke Budell*

Unterstützte Kommunikation – was ist das?

Es gibt Menschen, die aufgrund angeborener oder erworbener Schädigungen Beeinträchtigungen in der Kommunikation und sprachlichen Verständigung mit ihrer Umwelt erfahren. Einige von ihnen haben umfassende Behinderungen in vielen Entwicklungsbereichen, während andere nur in ihrer Kommunikation mit fremden Personen beeinträchtigt sind und von vertrauten Personen durchaus verstanden werden. Für alle aber gilt, dass die Teilhabe an der Gesellschaft und ein selbstbestimmtes Leben in erheblichem Maß eingeschränkt sein können. Durch den Einsatz von Unterstützter Kommunikation (UK) können diese Menschen eine erhebliche Verbesserung ihrer Verständigung erreichen.

Unterstützte Kommunikation (Englisch: Augmentative and Alternative Communication = AAC) orientiert sich an einem humanistischen Menschenbild und betont das Recht eines jeden Menschen auf Selbstbestimmung und Partizipation. Unterstützte Kommunikation geht davon aus, dass jeder Mensch ein Bedürfnis nach Kontakt und Kommunikation hat. Ausgehend von den aktuellen Kompetenzen einer Person entwickelt Unterstützte Kommunikation individuelle Maßnahmen für eine bessere Verständigung und mehr Mitbestimmung im Alltag.

Unterstützte Kommunikation (UK) muss die individuelle Art zu kommunizieren nicht ersetzen, sondern kann sie ergänzen und unterstützen.

Dabei können Rituale und Routinen einen sozialen Rahmen bieten, der zur Kommunikation anregt und motiviert. Durch den Einsatz von Gebärdensprache, Objekten, grafischen Symbolen oder technischen Hilfen kann die Kommunikation im Alltag intensiviert und verbessert werden. Entgegen früherer Annahmen belegen inzwischen zahlreiche Studien und jahrelange Praxiserfahrungen, dass der frühe Einsatz von Unterstützter Kommunikation die Entwicklung der Lautsprache fördert. Die Motivation sich mitzuteilen, kann durch den Einsatz von individuellen Kommunikationsformen erhöht werden [...]. *bud*

Quelle: www.gesellschaft-uk.org

Kontakt:

Heike Sauer,
hSauer@gemeinschaftswerk.de
Franziska Braun,
fBraun@gemeinschaftswerk.de
Langwiedener Straße 12, 66849
Landstuhl, Tel. 063 71 / 934-299

Mit Fahrrädern in Estland unterwegs

Fünf Pfälzer auf Partnerschaftsbesuch im Kreis Rapla – Pflege der guten Beziehungen

Rapla. Eine kleine Reisegruppe des Gemeinschaftswerks mit fünf Teilnehmern und fünf Fahrrädern im Gepäck hat sich im Juli zum 15. Partnerschaftstreffen auf den Weg nach Estland gemacht. Dabei waren Dieter Martin, Inklusionsbeauftragter des Gemeinschaftswerkes und Cheforganisator, Denis Haase und Holger Hemmer, Werkstattbeschäftigte in einer Außengruppe und Mitglieder der WPW-Radlergruppe, Paul Junker, ehemaliger Landrat und partnerschaftserfahrener Estland-Kenner, und Karl-Hermann Seyl, ehemaliger Geschäftsführer des Gemeinschaftswerkes.

Im Mittelpunkt der Reise stand die Unterstützung von Einrichtungen der Behinderten- und Altenhilfe im Kreis Rapla und die Pflege der partnerschaftlichen Beziehungen zum Gemeindeverband Rapla. Gleich am ersten Tag ging es mit den Fahrrädern auf eine Tour von Eidapere nach Rapla. Dort trafen die Pfälzer alte Bekannte: Ants Tammar, Veiko Rakaselg und Tõnis Blank. Blank war vier Jahre Landrat, heute ist er Direktor der Grund- und Hauptschule Rapla.

Im Mittelpunkt des nächsten Tages stand die Begegnung mit Bewohnern des Wohnheimes und ein Blick in die Werkstatt von Kohila. „Ich hatte mein Aha-Erlebnis 2014 in den Westpfalz-Werkstätten. So was will ich auch machen, habe ich mir gesagt“, erklärt Merilin Niilop. Und heute zeigt die So-



Radelnd unterwegs: Die Reisegruppe mit estnischen Freunden. (Foto: ÖGW)

zialarbeiterin in Kohila, dass sie dies umgesetzt hat. Ihre private gemeinnützige Organisation sorgt in der Ortsmitte für Menschen mit unterschiedlichem Betreuungsbedarf. So wird eine kleine Wäscherei als Werkstatt für Menschen mit Beeinträchtigungen betrieben. Dort tun die von den Westpfalz-Werkstätten zur Verfügung gestellten gebrauchten Waschautomaten und Trockner einen guten Dienst. Überraschend ist, dass Niilop mit ambulanten Angeboten in der Pflege, Ergo- und Psychotherapie weitere zeitgemäße Angebote aufgebaut hat.

Von zwei Bewohnern wurden die Gäste in Kohila abgeholt und es ging mit den Rädern zum Wohnheim „Katikodu“. Stolz zeigten die 15 Bewoh-

ner ihre Zimmer und es gab köstlichen Kaffee und Kuchen. Mit dem Zug ging es am Samstag nach Tallinn, wo Katerina Veerde die Gäste durch das Viertel mit den Fischer- und Arbeiterhäusern führte.

Mit einer ganztägigen Tour starteten die Radler tags darauf zusammen mit den estnischen Freunden in Rapla zur Radtour rund um die Stadt. Am Nachmittag waren 60 Kilometer bewältigt und ganz neue Eindrücke aus dem Umland von Rapla gewonnen. Am letzten Tag ging es auf Radwegen, aber auch auf kaum befahrenen Straßen, durch die Wälder, Sümpfe und Küstengebiete des Nationalparks Lahemaa, ein weiteres großes Naturerlebnis.

Karl-Hermann Seyl

Jan Löffler neuer Werkstattleiter

Bettina Rivera übernimmt neue Position der Leitung des Geschäftsbereichs I

Landstuhl. Am 1. Juli hat Bettina Rivera, seit 2016 Leiterin der Westpfalz-Werkstätten (WPW), die neue Position der Leitung des Geschäftsbereichs I „Teilhabe im Arbeitsleben“ übernommen. Aus diesem Grund lud die WPW an diesem Tag zur Verab-

schiedung von Rivera und gleichzeitig zur Einführung des neuen Werkstattleiters Jan Löffler ein. Dieser hatte 2016 die stellvertretende Werkstattleitung übernommen.

Walter Steinmetz, Geschäftsführer des Gemeinschaftswerkes, dankte

beiden für ihre bisherigen Dienste und stimmte sie auf ihre zukünftigen Aufgaben ein. Grußworte sprachen Heinz Wildberger, Vorsitzender des Sorgeberechtigtenbeirats, MAV-Vorsitzender Volker Schweitzer und Jürgen Becker, Werkstatttrats-Vorsitzender. Pfarrerin Stefanie Schlenczek vom Missionarisch-Ökumenischen Dienst gab beiden Gottes Segen mit auf ihren zukünftigen Weg.

Bevor Bettina Rivera die Leitung der Westpfalz-Werkstätten abgeben durfte, musste sie mit einem Erwachsenenretrad Stationen im Hof der Werkstätten abfahren. Sie standen für die verschiedenen Bereiche des Gemeinschaftswerkes, mit denen sie in ihrer neuen Rolle zu tun haben wird. Abschließend übergab sie Jan Löffler symbolisch die Werkstattleitung in Form einer Kapitänsmütze. *gf*



Amtsübergabe: Inklusionsbeauftragter Dieter Martin, Geschäftsführer Walter Steinmetz, Bettina Rivera und Jan Löffler (von links). (Foto: ÖGW)

jubiläen

40 Jahre: Uwe Kullmann (LUW)

*

25 Jahre: Jürgen Grandke, Birgit Meyer, Sabina Welle (SPZ), Kerstin Casper-Veit (TAF), Melanie Maldener, Sigrid Stichler (VW/WD), Frank Johe, Maria Rettinger, Anke Vollmer (Wohnangebote), Dagmar Walter (mD/IFD), Bärbel Raab, Alexandra Subal (WPW), Beate Jeschke, Christina Dahley, Meike Wolf (LUW).

namen und nachrichten

Fabian Theiss, Werkstattbeschäftigter der Blieskasteler Werkstätten, hat den neu konzipierten IHK Zertifikatslehrgang zur kaufmännischen Assistenz für Lager und Logistik mit Bravour abgeschlossen. Langfristig hofft er, eine Beschäftigung zu finden, die ihn zufrieden macht und mit der er sein eigenes Geld verdienen kann.

*

Die **Reha-Westpfalz** wurde erneut für ihre Arbeit im Betrieblichen Gesundheitsmanagement anerkannt. Jedes Jahr belohnt die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) abwechselnd Einrichtungen der Altenpflege, der Behindertenhilfe oder Krankenhäuser für ihr Engagement. 2021 hat es die Reha-Westpfalz unter die ersten fünf geschafft, gewann dafür einen Imagefilm und durfte zwei Vertreter zum BGW-Forum „Sicher und gesund in der Behindertenhilfe“ nach Hamburg schicken.



Herausgeber: Ökumenisches Gemeinschaftswerk Pfalz, Postfach 1258, 66842 Landstuhl, Tel. 063 71/61 88-0, Fax 063 71/61 88-88, Internet www.gemeinschaftswerk.de.

Redaktion: Christian Schramm (sch), Pauline Hönicke (ph), Anke Budell (bud), Steffen Thul (th), Günter Frombach (gf), Martin Rathke (mra), Linda Curtis (llc), Friederika Will (rik), Dr. Walter Steinmetz (ws) (v.i.S.d.P.), Beratung: Evangelischer Mediendienst (emd), Produktion: Verlagshaus Speyer GmbH, Druck: Robert Weber Offsetdruck, Speyer.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar.

Kurze Kommunikationswege und klare Zuständigkeiten

Interview zum aktuellen Stand der Organisationsentwicklung – Mitarbeitende begrüßen den Veränderungsprozess

Landstuhl. Gabi Schellhammer ist Projektleiterin der Organisationsentwicklung im Gemeinschaftswerk. Im Interview mit der KIT berichtet sie über den aktuellen Stand des Projektes.

Welche Verbesserungen durch die Organisationsentwicklung erwarten Sie für die Zukunft?

Als Erstes fällt mir dazu die effizientere Überprüfung und Umsetzung von innovativen Vorschlägen ein. In einem der drei Geschäftsbereiche entwickelte fachliche Ideen werden auf kurzem Weg in der Leitungsrunde des Geschäftsbereichs diskutiert und bewertet und nach der Bewilligung durch die Geschäftsführung in dem jeweiligen Geschäftsbereich umgesetzt. Der Ablauf ist in den Querschnittsbereichen Finanzen, Personal, Infrastruktur und Service identisch. Ideengeber, Entscheider und Umsetzer arbeiten im Alltag eng zusammen, die Kommunikationswege sind also kurz und die Verantwortungsbereiche klar.

Was bedeutet das für die Organisationsstruktur des Gemeinschaftswerks? Das Gemeinschaftswerk ist in den über 50 Jahren seiner Geschichte stetig gewachsen. Vor allem sind die Aufgaben vielfältiger und in der Umsetzung vielschichtiger geworden. In der bisherigen Struktur konnte die Komplexität der Themen nicht mehr angemessen bearbeitet werden. Der Alltag in Werkstätten, Wohnangeboten, Schulen, Kindertagesstätten und den weiteren Angeboten ist sehr unterschiedlich. Die Lösung, die jeweiligen Fachleute in den Geschäftsbereichen und den Querschnittsbereichen zusammen zu bringen, führt zu Synergieeffekten, kürzeren Arbeitswegen, ermöglicht mehr kollegiale Zusammenarbeit und schafft eine Plattform für fachliche Weiterentwicklung.

Am 1. Juli 2021 wurde die neue Struktur umgesetzt. Was ist davor passiert? Die Zeit vor dem 1. Juli war eine große Herausforderung, weil bis dahin zahlreiche Veränderungen vorbereitet werden mussten. Es fanden Workshops statt, um notwendige Änderungen mit betroffenen Führungskräften zu beraten und zu entscheiden. Die Beteiligung der Mitarbeitenden konnte aufgrund der Pandemiebedingungen nicht wie geplant umgesetzt werden. Zeitweise waren persönliche Treffen nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich. Außerdem waren alle Mitarbeitenden wegen Corona neben dem Alltagsgeschäft sehr ge-



Die Werkstätten des Gemeinschaftswerks sind im neuen Geschäftsbereich I Teilhabe im Arbeitsleben angesiedelt. Das Bild zeigt die Ludwigshafener Werkstätten. (Foto: ÖGW)

fordert. Umso schöner ist es, dass die Umsetzung wie geplant geklappt hat.

Gab es bisher Probleme bei der Umsetzung der Organisationsentwicklung?

Nein, das ist tatsächlich nicht der Fall. Auch wenn natürlich nicht alles immer „nach Plan“ gelaufen ist, aber das ist in einem solch großen Veränderungsprozess ganz normal. Die Struktur steht, nun wird sie mit Leben gefüllt. Die Organisationsveränderung kommt zunehmend im Alltag der Mitarbeitenden an. Veränderung bringt auch Unsicherheit mit sich. Gewohnte Prozesse passen nicht mehr und gewohnte Ansprechpersonen stehen nicht mehr zur Verfügung. Jetzt sind alle gefragt, diese Herausforderung aktiv aufzugreifen, Lösungen vorzuschlagen und mit ihren Vorgesetzten gut zu kommunizieren, das heißt sie konsequent zu informieren. Das ist natürlich eine Herausforderung, gerade aber im anstrengenden Corona-Alltag eine weitere Aufgabe. Dennoch gibt es auch sehr viele Mitarbeitende, die sich über die Veränderung freuen und diese gerne und aktiv mitgestalten wollen.

Welche Rückmeldungen haben bisher die Mitarbeitenden gegeben?

Die meisten Mitarbeitenden begrüßen die Bildung der Geschäftsbereiche, aber warten auf die konkreten Veränderungen für ihren Alltag. Die Gesamtmitarbeitervertretung war von Anfang an in der Steuergruppe vertreten und der Geschäftsführer hat per Mail alle Mitarbeitenden über den Prozess informiert. Die KIT informierte über die neue Organisationsform und die personellen Veränderungen. Bisher verläuft der Prozess sehr unaufgeregt. Ich habe den Eindruck, dass die Veränderung akzeptiert wird, manche stehen in den Startlöchern und wissen schon genau, was künftig anders laufen soll. Andere sind eher skeptisch und abwartend. Das Kerngeschäft des Ökumenischen Gemeinschaftswerks ist die Sorge um Menschen mit Beeinträchtigung. Hier müssen alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen jeden Tag Entscheidungen treffen, die direkt oder indirekt Auswirkungen auf eben diese haben. Aktuell ist diese Verantwortung besonders präsent. Alle werden in den nächsten Monaten Erfahrungen sammeln, wie sich

die Organisationsentwicklung auf ihre Arbeit auswirkt.

Gibt es Ziele dieses Organisationsentwicklungsprozesses für die Zukunft?

Ja, wir befinden uns gemeinsam auf dem Weg zum Selbstverständnis als integriertes Gesamtunternehmen „Ökumenisches Gemeinschaftswerk Pfalz“. Das betrifft zum einen die Zusammenarbeit innerhalb der GmbH. Hier sind wir durch die Organisationsentwicklung schon einen guten Schritt vorangekommen. Es betrifft auf der anderen Seite aber auch die Außendarstellung. Es ist gut und richtig, dass eine persönliche Bindung der Mitarbeitenden an ihren Dienst und an die dortigen Kollegen und Kolleginnen sowie zu den betreuten Menschen besteht. Wir wollen ausgehend von dieser guten Basis einen Schritt weitergehen und daneben die Identifikation mit dem Gemeinschaftswerk erhöhen. Davon profitieren alle, auch wenn manche lieb gewordenen Gewohnheiten über Bord geworfen werden müssen. Nach und nach werden die Namen der Einrichtung nach außen an Bedeutung verlieren. Dafür gewinnen alle hinzu, da aus mehreren kleinen und mittleren Marken eine große Marke wird. Dafür wollen wir die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewinnen.



Freude an der Arbeit mit den Menschen

In der Tagesförderstätte leisten junge Menschen Bundesfreiwilligendienst oder ein Freiwilliges Soziales Jahr

Landstuhl. Sie möchten Erfahrungen sammeln, einen neuen Bereich kennenlernen oder ihren Berufswunsch überprüfen – dazu entscheiden sich jährlich tausende, meist junge Menschen für einen Freiwilligendienst. Der Bundesfreiwilligendienst (BFD) ist seit 2011 Nachfolger des Zivildiensts. Er hat sich neben den bereits bestehenden Formaten wie dem Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) oder Freiwilligen Ökologischen Jahr etabliert.

Lena Regin wollte nach dem Fachabitur eigentlich Ergotherapeutin werden. „Aber dann hat es mit dem Ausbildungsplatz nicht geklappt“, sagt die 19-Jährige. „Mein Bruder brachte mich auf die Idee, ein Freiwilliges Soziales Jahr zu absolvieren.“ Das absolviert sie seit September 2020 in der Tagesförderstätte (TAF) in Landstuhl. „Ich hatte schon früher mit beeinträchtigten Kindern zu tun, jetzt hat es mich interessiert, mich um Erwachsene zu kümmern.“ Zu ihren Aufgaben zählen leichte pflegerische Tätigkeiten.



Im Garten (von rechts): Kaja Rittmann, Karoline Farias de Sales, Susanne Weber (stellvertretende TAF-Leiterin), Jonas Rödel und Lena Regin. (Foto: Jung)

ten. „Aber wir reden auch viel miteinander, gehen spazieren oder unternehmen etwas in der Freizeit.“

„Man bekommt viel von den Menschen zurück, und wenn es nur ein leises Danke oder ein Lächeln ist“, meint Jonas Rödel. Er hatte 2016 das

Freiwillige Soziale Jahr in der TAF absolviert. „Dann habe ich eine Ausbildung zum Industriemechaniker gemacht. Aber das war nicht das Richtige. Ich will doch lieber mit Menschen zu tun haben.“ Jetzt habe er umgestellt zum Heilerziehungspfleger.

Diesen Berufsweg hat auch Karoline Farias de Sales eingeschlagen. Impulsgeber war der Bundesfreiwilligendienst in der Tagesförderstätte. Ihn wollte die 29-Jährige aus zwei Gründen antreten. „Zum einen war ich daran interessiert, mit beeinträchtigten Menschen zu arbeiten, zum anderen war es eine Chance, noch länger in Deutschland zu bleiben.“ Doch zuerst galt es, eine Hürde zu überwinden. „Ich musste noch mal zurück nach Brasilien und ein Visum für den Freiwilligendienst beantragen.“

„Das brauchen Personen, die nicht aus der EU kommen“, erklärt Susanne Weber, stellvertretende TAF-Leiterin. Allerdings seien außer dem Gehalt für den Freiwilligendienst keine weiteren Einkünfte erlaubt. Farias de Sales wurde durch die Eltern ihres Freundes unterstützt. „Es kehren öfter junge Leute zurück, um bei uns eine Ausbildung im pädagogisch-pflegerischen Bereich zu machen“, weiß Susanne Weber. *Friederike Jung*

ANZEIGEN



Wir prüfen Ihre Elektrogeräte

Gemäß gesetzlicher Prüfpflicht nach DGUV V3 (ehemals BGV A3)

- » Wir prüfen bis 400 Volt: Alle Elektrogeräte mit mobiler Anschlussleitung.
- » Prüfen heißt: Inventarisierung, Kennzeichnung, Prüfplaketten, Prüfprotokolle, Dokumentationen.
- » Unsere Dienstleistung: Beratung zu Prüffristen, Überwachung der Prüfzyklen, qualifizierte Elektrofachkräfte, modernste 3-phasige Prüfgeräte bis 400 Volt.

Im Integrationsbetrieb Simotec arbeiten Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen Hand in Hand für Ihre Zufriedenheit.

Simotec GmbH
Sauerwiesen 14
67661 Kaiserslautern
Tel. 06301 7994-201
info@simotec-kl.de
www.simotec-kl.de

Gesellschafter:
 **ökumenisches GEMEINSCHAFTSWERK Pfalz**



Alle gleich *einzigartig*

 **ökumenisches GEMEINSCHAFTSWERK Pfalz**
Produktion & Dienstleistung



Wir machen Ihnen gerne ein passendes Angebot. Sprechen Sie uns an!

Unsere Werkstätten

haben langjährige Erfahrungen und Kompetenzen in zahlreichen Dienstleistungsbereichen.

Ökumenisches Gemeinschaftswerk Pfalz GmbH
Kontakt: Tel. 06371 618840 | E-Mail: vertrieb@gemeinschaftswerk.de
Luitpoldstraße 4 | 66849 Landstuhl

www.GEMEINSCHAFTSWERK.de