Ausgabe 1 | 2016

WIR SIND *AWO*

Magazin für die Beschäftigten der AWO Nordhessen

Unternehmen auf dem Weg
Seite 4

Die Entwicklerin
Seite 12

Vorbild Heidi Schulz
Seite 24

AWO

Inhalt

16

Abschied von Fred Gieseler

10

Zurück zur AWO

27

Streifzug durch die Natur

Impuls von Melanie Schön 3
Leitartikel: AWO auf dem Weg 4
Ein Wunsch wird wahr 8
Kurzinterview mit Jan-Kolja Wilke 9
Wiederkehrerin Diana Seeck 10
„Die Neue“ in der Geschäftsstelle 12
Variante zum Elterngeld 13
Führungsriege privat 14
Abschied von Fred Gieseler 16
Neu im Unternehmen 17
Tipps von Psychologin Christa Diegelmann 18
Jubilare und Einsteiger 20
Vera Wagner feiert seltenes Dienstjubiläum 21
Im Team oder lieber solo? 22
Hier kann ich mich entfalten: Heidi Schulz 24
Meldungen 26
Fotograf Michael Kienast 27

Impressum

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

Redaktion
Sigrid Wieder (v. i. S. d. P.)
Almuth Westecker, Susan Pickers
Mitarbeit: Sarah Rogge-Richter

Gestaltung / Satz
Sabine Dilling

Fotonachweis
Fotostudio Paavo Blåfield,
Susan Pickers, Sarah Rogge-Richter,
Monika Viefhaus, Jan-Kolja Wilke,
fotolia

Druck
Druckerei Boxan

Erscheinungsdatum
Juni 2016

Erscheinungsweise
2-mal jährlich

Vier Frauen arbeiten an der fünften Ausgabe – von links: Almuth Westecker, Susan Pickers, Sigrid Wieder und Sabine Dilling.

Arbeiten für die AWO – was mich bewegt

Was gibt unserem Leben Sinn? Wie tanken wir während der Arbeit neue Kräfte? Und bei welchem Arbeitgeber fühlen wir uns so wohl, dass wir bleiben?

Als frisch ausgebildete junge Industriekauffrau stellte ich mir diese Fragen kaum. Das Leben lag vor mir, als ich in meinen Beruf startete. Eine Stellenanzeige stellte dann die Weiche zur AWO.

Von der Sachbearbeiterin zur Personalleiterin und Prokuristin – nie hätte ich zu träumen gewagt, dass dies mein Weg hier sein würde. Und ich bin kein Einzelfall: Viele meiner Kolleginnen und Kollegen sind genauso lange dabei, haben hinzugelernt und neue Aufgaben übernommen.

Wir alle sind der AWO „treu geblieben“ – warum? Meine Antwort ist: Weil ich mich hier entfalten kann. Weil wir eine Gemeinschaft von Mitarbeitern und Leitungskräften sind, die einander mit Wertschätzung begegnen. Keine Insel der Glückseligkeit – doch ein Unternehmen, das sinnvolle Aufgaben fürs Leben bietet. Ich stehe nicht selbst am Pflegebett – weiß aber aus den engen Kontakten innerhalb unseres Unternehmens um die Anforderungen dieser Arbeit. Und um ihren schönsten Lohn: das dankbare Lächeln, den Händedruck. Die zeigen, dass unsere Arbeit „ankommt“, auch wenn sie oft schwer ist.

Als Arbeitgeber will die AWO ihren Mitarbeitern diesen „Lohn“ oft ermöglichen, zusätzlich zu fairer Bezahlung. Wir arbeiten dafür, den Dienstplan so zu gestalten, dass freie Zeiten für Familie und Erholung berücksichtigt werden können. Wir hören unseren Mitarbeitern zu und finden gemeinsam immer neue Wege zur Fortbildung und beruflicher Entwicklung. Wir schätzen unsere Auszubildenden als mündige Kollegen, denen die Tür für eine Zukunft bei der AWO offensteht.

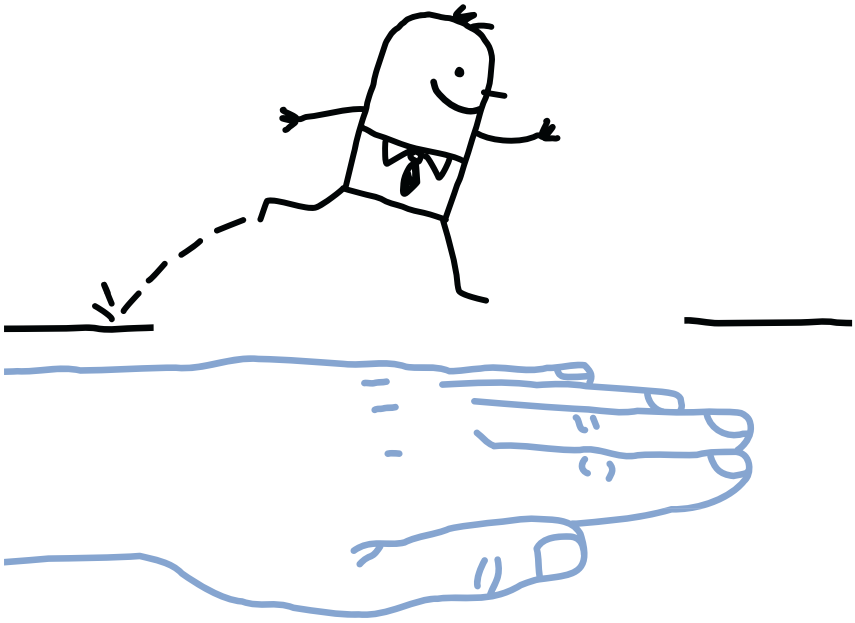
Das sind keine Versprechungen für allzeit schönes Wetter – aber aus eigener Erfahrung setze ich mich dafür ein, dass bei uns ein gutes Klima herrscht. Niemand muss frustriert zurückbleiben. Das Herz der AWO Nordhessen schlägt dort, wo täglich gute Arbeit läuft, wo gemeinsam Lösungen gefunden werden – unsere Kunden, Bewohner und neue Kollegen erkennen es dann am Lächeln, das öfter mal über die Gesichter huscht. Ein guter Grund zu bleiben.

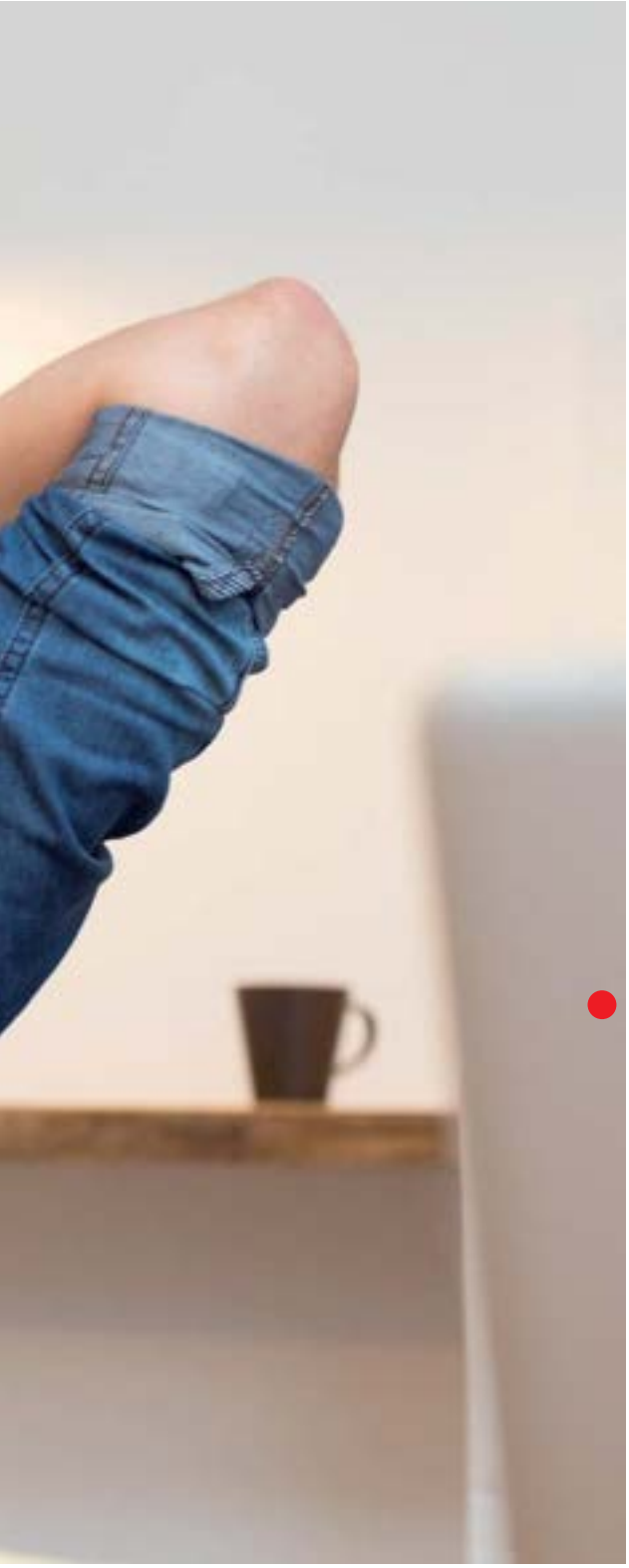
Ihre

Melanie Schön

Wenn man abends zufrieden nach Hause geht ...

Auf dem Weg zu besseren Arbeitsbedingungen: Neue Strategie der AWO in Nordhessen

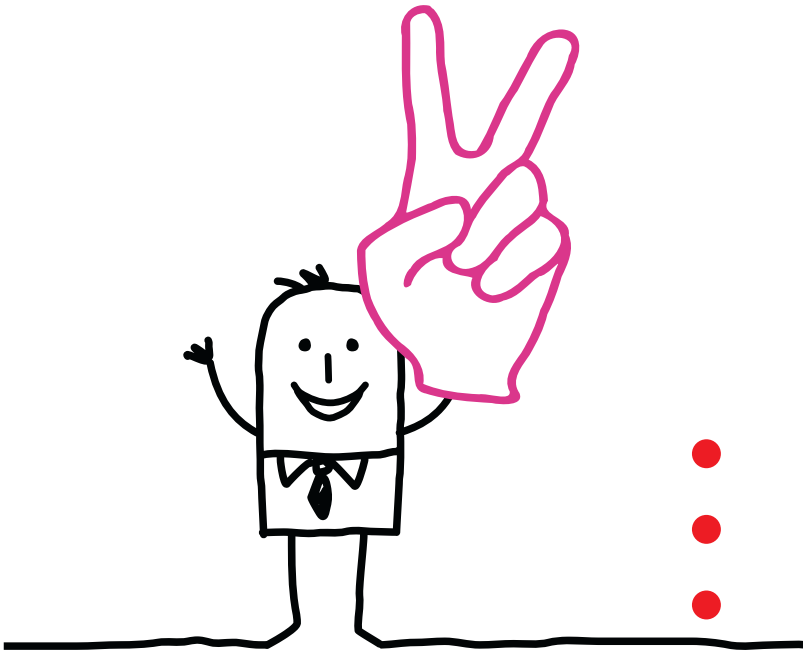




Nordhessen. Wer sich einen neuen Job sucht, kennt das Problem: Nehme ich das erste Angebot an? Das mit der besten Bezahlung? Gehe ich dahin, wo die nettesten Leute sind?
Die AWO in Nordhessen will attraktiv für ihre Mitarbeiter sein – für diejenigen, die schon da sind. Und für solche, die eine Stelle suchen.
Der Wettbewerb um gut ausgebildete und persönlich geeignete Fachkräfte ist im Pflege- und Sozialbereich längst entbrannt. Wie profiliert man sich da als Arbeitergeber mit Ausstrahlung und Bindekraft? Wie zaubert man Zufriedenheit, vielleicht sogar ein Lächeln auf die Gesichter?

Die AWO Nordhessen hat nicht gewartet, bis es brennt – seit 2013 beraten die Leitungskräfte regelmäßig, welche Angebote es den Mitarbeitern erleichtern, sich für die Arbeiterwohlfahrt zu entscheiden und dauerhaft zu bleiben.

Zum Start verständigte man sich in einer Klausurtagung auf sieben Werte, die gelebte Praxis im beruflichen Alltag bei der AWO sein sollten: Toleranz untereinander, Wertschätzung jedes Mitarbeiters, Qualität der Dienstleistungen, Fördern und Fordern der Beschäftigten, persönliche Qualifizierung für jede und jeden, Begleitung in allen Lebenslagen und Sinn der eigenen Arbeit. Wie erwachsen aus diesem hohen Anspruch neue Initiativen?



Nun, nach der Leitungsklausur 2016, liegen konkrete Vorschläge auf dem Tisch: Der verlässliche Dienstplan hilft Mitarbeitern, über die arbeitsfreie Zeit selbstbestimmt verfügen zu können. Zur Betreuung von Kindern können Zuschüsse beantragt werden. Und mit einem neuen Mitarbeiter-Entwicklungsbogen verfügen Leitungskräfte und Mitarbeiter über ein hilfreiches Instrument zur Planung der beruflichen Perspektiven.

Schnell war klar, dass es den aufgeschlossenen Mitarbeitern in Pflege und Betreuung vor allem wichtig ist, sich entwickeln zu können, Neues zu lernen und herausfordernden Aufgaben gewachsen zu sein. Auch beruflich weiterzukommen, einen Karriereschritt zu tun ist für viele interessant.

Die Klausurtagung aller Leitungskräfte im Jahr 2015 zündete dann die nächste Stufe des Projektes „AWO als attraktiver Arbeitgeber“. Verbesserungen im Alltag sollten das Arbeiten noch besser unterstützen. Kollegen aller Alters- und Berufsgruppen hatten deutlich zurückgemeldet, wo der Schuh am meisten drückt: Wenn Dienstpläne nicht einzuhalten sind und die Balance zwischen Job und Privatleben ins Wanken gerät – wenn die Betreuung der eigenen Kinder sich beißt mit beruflichem Einsatz – wenn Aus- und Fortbildung nicht funktionieren. Hier sollten ganz konkrete Maßnahmen ansetzen. Gleich gründeten sich Arbeitsgruppen aus engagierten Leitungskräften, die sich mit Fachwissen und eigenen Erfahrungen um neue Verfahren und Angebote kümmerten.

Verlässlicher Dienstplan

Beate Basler, Pflegedienstleitung im AWO-Altenzentrum Hessisch Lichtenau, ist begeistert von der verbesserten Dienstplanung: „Seit wir mit den neuen Standards unseren Personaleinsatz planen, sind die Kolleginnen und Kollegen viel zufriedener. Freie Tage bleiben auch wirklich frei und Urlaub bleibt Urlaub.“ Janine Meyfarth (42, Pflegefachkraft) nennt weitere Vorzüge: „In den Teams achten wir jetzt auf eine gute Mischung verschiedener Kompetenzen und Erfahrungen in den Schichten. Durch die bessere Absprache untereinander sind wir zu jeder Zeit voll handlungsfähig.“

Möglich wurde dies durch neue Vorgaben, erarbeitet in einer AG Dienstplan:
Verlässliche und gleichmäßig übers Jahr verteilte Urlaubplanung – Arbeitsperioden unter acht Arbeitstagen in Folge – mindestens 24 Stunden dienstfrei nach Nachtschichten – Schichten folgen der „inneren Uhr“ von Früh-, über Spät- zu Nachtdienst. Die Angestellten können mitreden und sich auf die Planung verlassen. Ein echter Gewinn für Bewohner, Mitarbeiter und Leitungen.

Mitarbeiter-Entwicklungsbogen

Schon 2014 entstand deshalb ein neues Verfahren, um allen Beschäftigten gerecht werden zu können: Im regelmäßigen Gespräch zwischen Leitung und Mitarbeiter ist es möglich, die berufliche Fortbildung ganz persönlich zu planen. Der Mitarbeiter-Entwicklungsbogen wurde im intensiven Erfahrungsaustausch zwischen Personalstelle, Betriebsrat und Leitungskräften überarbeitet. Er dient nun als roter Faden im Gespräch: In ihm wird festgehalten, welches Profil sich aus den Stärken und Schwächen der Mitarbeiter ergibt und wie es ihnen ermöglicht wird, sich zu qualifizieren und weiterzuentwickeln. Viele erfreuliche Geschichten erzählen – auch in WIR SIND AWO – davon, wie Mitarbeiter sich neuen, interessanten Aufgaben stellen konnten. (awh)

Die Stärken und Potenziale eines Mitarbeiters sind besser zu erkennen.

Claudia Lechinger-Steindorf

Für Claudia Lechinger-Steindorf (43, Einsatzleitung AWO mobil HEF-WMK) war es am Anfang nicht leicht, sich an den neuen Mitarbeiter-Entwicklungsbogen zu gewöhnen. Sich selbst realistisch einzuschätzen und dazu eine Bewertungsskala zu benutzen ist erst einmal ungewohnt.

Mittlerweile hat sich die Skepsis in Zustimmung verwandelt: „Mit dem neuen Bogen sind die Stärken und Potenziale eines Mitarbeiters besser zu erkennen.“ Mit ihm als roten Faden einigt man sich im Gespräch leicht auf nächste Schritte, die die berufliche Entwicklung befördern können: Fortbildung, neue Aufgaben, zusätzliche Initiativen. Wie ein Kompass kann der Mitarbeiter-Entwicklungsbogen helfen, den richtigen Weg zu finden. (awh)

Ein Wunsch wird wahr

Neuer Pausenraum in der Geschäftsstelle eröffnet

Kassel. Das Budget von 500 Euro war schnell aufgebraucht. Doch drei Kolleginnen aus der Geschäftsstelle ließen sich vom engen Finanzrahmen nicht irritieren: Der Eingangsbereich des ehemaligen Bistros im Parterre sollte zum Pausenraum umfunktioniert werden.

Machen Pause, und zwar abteilungsübergreifend – von links: Vera Wagner, Sabrina Schwalm und Maike Demus.

Diesen Wunsch hatte die Belegschaft bei der jüngsten Mitarbeiter-Befragung geäußert. Erstmals war auch die Geschäftsstelle in die Befragung einbezogen worden. Die Chefetage reagierte auf das Ergebnis prompt: Sie bewilligte das Vorhaben und stellte Mittel bereit. Sabrina Schwalm (27, Rechnungswesen), Vera Wagner (57, Sekretariat) sowie die 26-jährige Maike Demus aus der Personalabteilung nahmen die Umsetzung in die Hand.
Jetzt wehen frisch gewaschene Gardinen vor der breiten Fensterfront, blubbert die neue Kaffeemaschine, blitzt eine Mikrowelle im Regal und röstet ein Toaster bei Bedarf leckere Sandwiches. Hellgraue Wände, AWO-rote Sessel um einen langen Tisch in Holzoptik, Blumen und Bilder zur Dekoration: Das große Zimmer fühlt sich gut an. Im März feierte das Haus mit einem Sektempfang die Eröffnung des neuen Mitarbeiter-Pausenraumes.

Sie mussten vieles bedenken, erzählen die Frauen. Zum Beispiel, wie Putzdienst und Müllentsorgung künftig organisiert werden. Das übernimmt nun die Reinigungsfirma, die sowieso im Hause tätig ist. Für das Blumengießen fand sich ebenfalls eine Lösung: Jan Barnikol-Veit, der sich sonst eher mit Zahlen beschäftigt, übernahm die Patenschaft für eine 1,50 Meter große Zimmerpflanze, die die Kolleginnen „Oskar“ tauften. Blickfang an der Wand: ein stattlicher Flachbild-Fernseher, Leihgabe aus dem Büro von Verbandsreferent Jörg-Michael Scharf.

„Der Geschirrspüler ist nur für Gläser. Deshalb muss jeder seinen Kaffeebecher und seinen Teller wieder mit nach oben in die Teeküche nehmen“, nennt Maike Demus eine Grundregel. „Das funktioniert gut.“ Um Missverständnissen vorzubeugen, hängt ein Zettel mit Hinweisen („Stuhl wieder an den Tisch rücken, Tisch und Geräte sauber hinterlassen“) hinter Glas.

Kleiner Wermutstropfen für die Macherinnen: Außer am Eröffnungstag, an dem fast jeder aus der 60-köpfigen Belegschaft mal hereingeschaut hat, hält sich der Zuspruch noch in Grenzen. „Etwa zehn Personen kommen regelmäßig“, räumen sie ein. Maike Demus rechnet spätestens im Sommer mit mehr Besuchern: Dann können auf dem Trottoir zusätzlich Tische und Stühle stehen. Ob drinnen oder draußen: Für gutes Klima sorgt der Pausenraum schon jetzt. (spi)

... Jan-Kolja Wilke (32) „‚Schönes Sprechen‘ fand ich zuerst gar nicht gut.“

1.

Das Käthe-Richter-Haus nimmt am Sprachkulturprojekt teil. Sie gehörten anfangs zu den Skeptikern. Wie denken Sie heute darüber?

Meine anfängliche Skepsis bezog sich auf die Umsetzung, bei der „schöne Worte“ in einer Schatzkiste gesammelt wurden. Aber dann erkannte ich, dass es um viel mehr geht: Um wertschätzenden Sprachgebrauch in einer sozialen Einrichtung. Heute bin ich fest überzeugt von der Notwendigkeit einer wohlbedachten Sprache, welche in einem sozialen Dienstleistungsunternehmen unbedingt zur Profession gehört. Unsere Bewohner haben eine stressfreie und zugewandte Kommunikation verdient.

2.

Warum sind Sie jetzt begeistert?

In einem stationären Altersheim begegnen wir – gerade beim Einzug – Menschen in ganz besonderen, belastenden Situationen. Eine freundliche und zugewandte Willkommenskultur kann schon beim Einzug in ein Pflegeheim viel Positives bewirken. Sie schafft Vertrauen und nimmt Ängste. Auch auf die Zusammenarbeit unter den Mitarbeitern wirkt sich ein bewusster Umgang mit Sprache positiv aus. So vermeiden wir jetzt beispielsweise Wörter wie „müssen“ oder „schnell“. Das führte zu einem verbesserten Arbeitsverhältnis.

3.

Welche Erfahrungen haben Sie bei der praktischen Umsetzung gemacht?

Besonders in der Einzugs- und Eingewöhnungsphase achte ich besonders auf meine Sprache und versuche dem neuen Bewohner durch wiederholte Information über unsere Einrichtung und eine direkte Ansprache das Gefühl zu geben, willkommen zu sein. Hierbei konnte ich deutlich feststellen, dass die Bewohner sich sehr schnell bereit erklären, an Veranstaltungen teilzunehmen und Kontakt zu anderen aufzunehmen. Man könnte auch sagen, „wie man in den Wald hineinruft, so schallt es heraus“. (spi)

Der Gerontologe und Sozialarbeiter gehört seit drei Jahren zur AWO

Vom Weggehen und Wiederkommen

Diana Seeck spricht über ihre Erfahrungen

Fuldabrück. Geld allein macht nicht glücklich – auch nicht im Beruf. Diese Erfahrung hat Diana Seeck gerade hinter sich. „Ich bin eine Wiederkehrerin“, gibt die 49-Jährige unumwunden zu. Obwohl sie im alten Job fast 1000 Euro mehr im Portemonnaie hatte und als alleinerziehende Mutter auf jeden Euro achtet, wollte sie zurück: „Bei der AWO stimmen Konzept, Struktur und Qualität.“ Und sie setzt dem Lob noch eins drauf: „Hier wird das Personal unterstützt und gefördert.“ Nach einem Jahr bei der Konkurrenz sind ihr derartige Vorzüge wichtiger denn je.

Im April 2014 war die gelernte Kinderkrankenschwester zur Arbeiterwohlfahrt gekommen, nachdem sie 15 Jahre lang für die Diakonie im ambulanten Dienst tätig gewesen war. Ihre neue Aufgabe war die Wohnbereichsleitung im AWO-Altenzentrum Fuldabrück. Als Teilzeitkraft. Aber: „Ich wollte mehr“, erzählt die Mutter von drei Söhnen (elf, 19, 24). Sie strebte eine volle Stelle als Pflegedienstleiterin an, hatte schon während der Diakonie-Zeit auf eigene Kosten eine entsprechende Ausbildung begonnen. Da erhielt sie das Angebot eines freien Trägers: „Es war sehr verlockend“, gesteht sie. Und nahm an.

Im Gespräch mit Klaus Welzig und Andreas Talmann

Noch ohne PDL-Abschluss startete sie für das kleine Unternehmen als Pflegedienstleiterin in Fritzlar in einer Einrichtung für 120 Bewohner – mit dem entsprechenden Salär. „Anfangs fand ich es spannend, aber dann fühlte ich mich nur noch allein und unglücklich“, bekennt Diana Seeck. Den neuen Arbeitgeber habe hauptsächlich interessiert, „was die Presse schreibt. Doch mir ist wichtig, wie es im Haus innendrin läuft.“

Sie setzte sich hin und formulierte einen Brief an Personalchefin Melanie Schön. Beim folgenden Telefonat war man sich schnell einig: Es gibt Wege und Möglichkeiten für eine Rückkehr. Mit dem Abschluss als PDL im Gepäck begann Seeck im April 2015 wieder bei der Arbeiterwohlfahrt. „In das alte Haus nach Fuldabrück durfte ich zurück, und zwar als stellvertretende Pflegedienstleiterin“, erinnert sich die Kollegin. Doch bei aller Freude hatte sie auch ein wenig Bauchschmerzen: Ins alte Team zurück, aber jetzt als Vorgesetzte, kann das gut gehen? Es funktionierte reibungslos. Im Januar dieses Jahres rückte Diana Seeck die Karriere- und Gehaltsleiter noch eine Stufe höher; seither übt sie in Fuldabrück die Pflegedienstleitung aus. Zeitgleich trat Almuth Hanken die Nachfolge von Einrichtungsleiter Gerrit von Stockhausen an. Auch das eine positive Erfahrung für Diana Seeck: „Zusammen anfangen ist toll.“ (spi)

Mir ist es wichtig, wie es im Haus innen-drin läuft.

Diana Seeck

„Die Neue“ in der Geschäftsstelle

Eine Frau, die weiß, wo es langgeht

Geschäftsleitung richtet Stabsstelle ein / Eva Münning koordiniert Personalentwicklung und schafft neue Instrumente

Kassel. Bei Eva Münning fällt der letzte Winter durch. „Höchstens mal zehn Tage Schnee, das ist viel zu wenig.“ Beim Sprechen zieht sie ein wenig die Vokale in die Breite, „mal“ klingt aus ihrem Mund wie „moal“. Die bayerischen Wurzeln schlagen durch, obwohl die neue Kollegin schon seit 2007 in Kassel lebt.

Bodenständig wirkt die 32-Jährige, sportlich, selbstbewusst. Skifahren kann sie auch, „alpin“, sagt Frau Münning. Sie stammt aus einem Dorf im Bayerischen Wald. Dort lernte sie schon als Dreikäsehoch, wie man auf schmalen Brettern talabwärts saust. Inzwischen ist der Norden das Zuhause der Betriebswirtin mit Staatsdiplom geworden. Beruflich hat Eva Münning ebenfalls in Kassel Fuß gefasst, zuletzt war sie bei einem großen Bildungsträger als Projektleiterin beschäftigt. Jetzt nimmt die junge Frau richtig Fahrt auf: Als Personalentwicklerin bei der AWO. Die Stabsstelle wurde neu geschaffen und ist im vierten Stock der Geschäftsstelle angesiedelt.

„Nach der Elternzeit suchte ich eine neue berufliche Herausforderung. Ich wollte wieder mehr mit Mitarbeitern zu tun haben“, erzählt die dreifache Mutter. Die Kinder sind zehn, vier und drei Jahre alt und werden von einem Au-pair-Mädchen betreut, bis Mama spätnachmittags aus dem Büro kommt. Beides, Mutterschaft und Beruf, hat für Eva Münning Priorität. Als die Kinder klein waren, blieb sie ganz zu Hause. Jetzt arbeitet sie ganztags in Vollzeit.

„Es lässt einen reifen, wenn man, statt die Karriereleiter weiter hochzuklettern, eine Auszeit für die Familie nimmt“, so ihre Erfahrung. Nun sei wieder die Karriere dran.

Der erste Eindruck vom Betrieb? „Angenehmes Klima“, „offen“, „hohe Akzeptanz für den Arbeitsbereich Personalentwicklung“, nennt sie Sympathiewerte. Ihre Aufgaben? Das Personal auf wechselnde Anforderungen und sich verändernde Arbeitsbedingungen vorbereiten. Zum Beispiel in Form von Fort- und Weiterbildungen, Feedback-Gesprächen oder indem für eine bessere Organisation und die Weiterentwicklung vorhandener Strukturen gesorgt wird.

Effizienz und der Blick fürs Wesentliche bestimmen schon lange das Leben der 32-Jährigen. Nach dem Abitur absolvierte sie eine einjährige Ausbildung zur Luftsicherheits-Assistentin am Münchener Flughafen. Im Anschluss finanzierte sie sich mit der Stelle beim Airport ein Fernstudium in Betriebswirtschaftslehre. Für die Diplomarbeit kam Eva Münning vor neun Jahren nach Kassel und leitete ein Projekt bei der städtischen Marketinggesellschaft. (spi)

Väter und Mütter können wählen

Neue Varianten zum Basiselterngeld: Elterngeld-Plus und Partnerschaftsbonus

Nordhessen. Bisher war es übersichtlich: Es gab maximal zwölf Monate Elterngeld. Und falls der Partner zwei Monate für das Baby zu Hause blieb, noch zwei Monate obendrauf. Probleme entstanden allerdings, wenn junge Eltern schon früher wieder arbeiten gingen. Deshalb hat das Bundesfamilienministerium eine neue Variante eingeführt: Elterngeld-Plus. Mütter und Väter mit Kindern, die ab 1. Juli 2015 geboren wurden, haben nun die Möglichkeit, zwischen dem Bezug von Elterngeld-Plus und dem Bezug des bisherigen Elterngeldes, dem sogenannten Basiselterngeld, zu wählen. Auch die Kombination von beidem ist möglich.

Wer profitiert vom Elterngeld-Plus?

Das Elterngeld-Plus wurde gemacht für Arbeitnehmerinnen, die schon kurz nach dem Mutterschutz wieder stundenweise arbeiten wollen. Sie erhalten jeden Monat zwar nur die Hälfte des Betrages – dafür aber doppelt so lange, also 24 statt zwölf Monate. Interessant in diesem Zusammenhang ist auch der neue Partnerschaftsbonus. Davon profitieren Paare, die sich die Kinderbetreuung teilen und mindestens vier Monate lang parallel zwischen 25 und 30 Stunden die Woche arbeiten. Zur Belohnung schenkt ihnen der Staat vier zusätzliche Elterngeld-Plus-Monate. So lässt sich die Betreuungszeit auf 32 Monate strecken.

Und wer noch?

Wer Kids zwischen drei und acht Jahren hat, kann ebenfalls längere Auszeiten vom Job nehmen: Die Frist wurde von zwölf auf 24 Monate verlängert. Außerdem kann sie pro Elternteil in drei statt bisher zwei Abschnitte eingeteilt werden.

Kann ein Arbeitgeber die Zustimmung zur Elternzeit verweigern?

Die Elternzeit muss beim Arbeitgeber bis zum dritten Geburtstag des Kindes sieben Wochen vor Antritt angemeldet werden; danach beträgt die Anmeldefrist 13 Wochen. Für drei Elternzeitabschnitte benötigen die Paare keine Zustimmung des Arbeitgebers, sofern sie ihre Erwerbstätigkeit vollständig unterbrechen. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der dritte Elternzeitabschnitt kann aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden, wenn er zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt.

Verfällt der Anspruch, wenn das Unternehmen gewechselt wird?

Auch bei einem Arbeitgeberwechsel gewinnt die Elternzeit an Bedeutung. Dadurch, dass Arbeitgeber der Übertragung der Elternzeit nicht mehr zustimmen müssen, bleibt der Elternzeitanspruch – maximal bis zu 24 Monate – auch gegenüber künftigen Unternehmen erhalten. Insofern müssen Arbeitgeber also damit rechnen, dass neu eingestellte Mitarbeiter mit Kindern im entsprechenden Alter noch Elternzeit in Anspruch nehmen können. (spi)

„So tanken wir auf“

… wie Führungskräfte der Geschäftsstelle neue Energie schöpfen

Gerne arbeiten bei der AWO – das Team der Leitungskräfte ist engagiert bei der Sache. Die AWO als Arbeitgeberin ständig weiterentwickeln, ein wirtschaftlich stabiles Unternehmen aufbauen mit sicheren Arbeitsplätzen, immer wieder neue Ideen aufgreifen und für gute Arbeitsbedingungen nutzen: Das ist ein Fulltime-Job, der auch am Feierabend noch den Kopf beschäftigt.

Wie umschalten, den Erholungsgang einlegen und neue Kräfte tanken? WIR SIND AWO schaute den Chefs in die Karten und über die Schulter. Die Fotografien zeigen es: So verbringen sie besonders gern ihre freie Zeit.

Mit dem Golfschläger im Gepäck über weite grüne Wiesen wandern, dann anhalten und sich konzentrieren und den Ball mal weit, mal nah gut ins Ziel bringen – dabei tanke ich auf.

Melanie Schön

Michael Schmidt, Geschäftsführer, 60

… liebt Bücher

Beim Lesen tauche ich in andere Welten ein – besonders fesselt mich klassische Literatur von Thomas Mann oder Fjodor Dostojewski.

Michael Schmidt

Melanie Schön, Abteilungsleiterin Personal, 45

… spielt Golf

Sigrid Junge,
Abteilungsleiterin Pflege, 60

... wandert, tanzt und joggt

Wenn ich die Wanderstiefel schnüre, wächst in mir die Vorfreude: Gleich geht es los in die Natur. Laufen, frische Luft atmen, in schöne Landschaften schauen – das ist wie ein kleiner Urlaub.

Sigrid Junge

Dietmar Bölling, Abteilungsleiter Finanzen, 54

... hört Musik

Meine alten Schallplatten gebe ich nicht her. Das sind heute Sammlerstücke! Mit Simon und Garfunkel war ich jung – und so fühle ich mich heute noch, wenn ich ihre Lieder höre.

Dietmar Bölling

Herbert Leidenfrost,
stellvertretender Geschäftsführer, 63

... ist Fußball-Fan

Mein Verein ist Borussia Mönchengladbach. Wenn der Schiri das Spiel anpfeift, vergesse ich die Zeit. Guter Fußball ist Spannung pur!

Herbert Leidenfrost

„Zum Abschied ein herzliches Glückauf“

Von Fred Gieseler (80), scheidender Vorsitzender des AWO-Bezirksverbands Hessen-Nord e. V. und des Aufsichtsrats der gGmbH

Als ich 1983 erstmalig in den Vorstand gewählt wurde, hatte die AWO fünf Altenwohn- und Pflegeheime. Alle Entscheidungen wurden seinerzeit von dem Geschäftsführer und einem 15-köpfigen Vorstand getroffen. Das änderte sich 1994, als für die Bereiche Heimversorgung und Betriebsgastronomie die BHV als Tochtergesellschaft des Bezirksverbandes gegründet wurde. 2004 folgte dann die Gründung der gemeinnützigen Gesellschaft, in der alle Einrichtungen und Dienste, die Altenhilfe, die Kinder-, Jugend- und Erziehungshilfeeinrichtungen und die Altenpflegeschulen betrieben werden, ebenfalls als Tochtergesellschaft. Wenn im September die nächste Konferenz des Bezirksverbandes Hessen-Nord stattfindet, werde ich nach 33 Jahren ehrenamtlicher Tätigkeit im Vorstand – davon zwölf Jahre als stellvertretender Vorsitzender und ebenfalls zwölf Jahre als Vorstandsvorsitzender – nicht mehr kandidieren.

Was die AWO Nordhessen in der Zeit bis heute alles geleistet hat, ist großartig. Das Vorankommen ist insbesondere auf die gute Kooperation zwischen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zurückzuführen. Die freundschaftliche und kollegiale Zusammenarbeit mit unserem Geschäftsführungsteam um Michael Schmidt bildet die Grundlage für unsere Erfolge.

Ich wollte immer, dass da, wo AWO draufsteht, auch AWO drin ist. Dass Menschen, die unsere Hilfe brauchen, diese auch bekommen, und dass unsere Häuser so ausgestattet wurden, dass ich selbst dort hätte wohnen mögen. Mein Antrieb war dabei immer, Hilfe zur Selbsthilfe zu ermöglichen.

Bei der Arbeiterwohlfahrt habe ich viele Freundinnen und Freunde gefunden, es sind zahlreiche Freundschaften entstanden, die mich auch nach meiner ehrenamtlichen Tätigkeit weiterhin begleiten werden. Ich danke allen Weggefährten für die vertrauensvolle Zusammenarbeit und wünsche ihnen für die persönliche und berufliche Zukunft alles Gute. Von der AWO-Nordhessen verabschiede ich mich mit einem herzlichen „Glückauf“. Es war eine schöne Zeit.

LEITUNGSWECHSEL

Eine Teamplayerin mit dem Blick für Menschen

Fuldabrück. Zum Jahresbeginn stand im AWO-Altenzentrum Fuldabrück ein Führungswechsel an. Almuth Hanken löste den bisherigen Einrichtungsleiter Gerrit von Stockhausen nach drei Jahren Leitungstätigkeit ab. Dieser wird nun Pflegedienstleiter im AWO-Altenzentrum Baunatal.

Almuth Hanken will ein harmonisches Team

Die Nachfolge im AWO-Altenzentrum Fuldabrück ist vollzogen. Almuth Hanken ist seit dem 1. Januar 2016 Einrichtungsleiterin. Die 52-Jährige übernimmt das Haus mit großer Freude und vielen Ideen. „Dieses Haus hat mit 47 Bewohnern in vier Hausgemeinschaften die richtige Größe. Optimal für die Bewohner, mein Mitarbeiterteam und mich. Wenn man mit allen in Kontakt stehen will, ist das entscheidend“, sagt Almuth Hanken. Das Wohlbefinden der Bewohner ist ihr oberstes Ziel. Ihr Motto lautet: „Lebensfreude bis ins hohe Alter“. Das möchte Almuth Hanken mit ihrem Team jedem Bewohner ermöglichen. Die ausgebildete Kauffrau war bereits mit 23 Jahren Abteilungsleiterin im Einzelhandel und führte 80 Mitarbeiter.
Nach der Familienpause konnte sie bei der AWO in ein ganz neues Berufsfeld einsteigen und sich als Assistenz der Einrichtungsleitung im Fuldaer AWO-Haus schnell bewähren. Ihr Blick für die persönlichen Fähigkeiten und das Miteinander der Mitarbeiter machen sie zu einer Führungskraft, die Wert auf Kommunikation und gute Atmosphäre legt. „Ein harmonisches Team kommt immer den Bewohnern zugute. Dass sie sich wohlfühlen, liegt uns allen am Herzen.“
Privat ist die neue Einrichtungsleiterin gerne in der Natur unterwegs. Joggen, walken und wandern geben ihr den Ausgleich zum Job und „machen den Kopf wieder frei“. (awh)

Gesundheitsmanager mit großem Erfahrungsschatz

Kassel. Gerald Fischer hat am 1. April 2016 die Einrichtungsleitung im Käthe-Richter-Haus in Kassel von Karin Mayer übernommen. Die bisherige Einrichtungsleiterin übernimmt nach vier Jahren Leitungstätigkeit neue Aufgaben im Pflegereferat der AWO-Nordhessen.

Der 47-Jährige ist neu im Unternehmen AWO-Nordhessen. Das gut geführte Haus, von seiner Vorgängerin Karin Mayer über lange Zeit geprägt, möchte er behutsam weiterentwickeln. „Ich möchte an vorhandene Strukturen anknüpfen. Eine Einrichtung wie diese lebt aber auch von Veränderungen und neuen Denkanstößen. Diese werden sich in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern entwickeln“, so der künftige Einrichtungsleiter.

Gerald Fischer fördert das achtsame Zusammenspiel

Gerald Fischer ist als Krankenpfleger, studierter Gesundheitsmanager und ausgebildeter Coach umfassend vorbereitet für seine neue Aufgabe. In der Pflegedienstleitung und als Spezialist für die Arbeit mit Führungskräften sammelte er viele Erfahrungen in der Leitungsarbeit, auch europaweit.
Die neue Aufgabe bei der AWO bietet ihm nun die Möglichkeit, seine vielfältigen Fähigkeiten gebündelt einzusetzen. Er freut sich darauf, an einem interessanten Standort arbeiten und leben zu können – so dass auch die Familie mit drei Kindern zu ihrem Recht kommt.
Bei der AWO-Nordhessen sieht er sich als Einrichtungsleiter an der richtigen Stelle. „Mein Ziel ist es, den hohen Qualitätsstandard des Hauses zu halten. Wichtig ist mir immer das achtsame Zusammenspiel von Mitarbeitern und Bewohnern. Ich arbeite gerne im Team und deshalb lautet mein Motto: Kommunikation ist wichtig für das gute Gelingen und die Zufriedenheit“, so der neue Leiter. (awh)

Tu Dir Gutes, Teil 2

Christa Diegelmann schreibt exklusiv für die Leserschaft von WIR SIND AWO

Kassel. Blühen im Frühling ist für Therapeutin Christa Diegelmann ein schönes Bild: „Wir sprechen heute vom Erblühen der Persönlichkeit, wenn wir das Gefühl haben, im Einklang zu sein. Wenn die Aufgaben, die das Leben für jeden bereithält, zu bewältigen sind. Handlungsfähig und eingebunden in gute Beziehungen zu anderen Menschen, so wächst immer neue Energie nach – gerade auch im beruflichen Alltag."

Die über Deutschlands Grenzen hinaus gefragte Referentin hat aus den Erkenntnissen der positiven Psychologie und der neurobiologischen Forschung ein alltagstaugliches Konzept für Menschen entwickelt, die auch in schwierigen Umständen zu ihrer eigenen Blüte finden können.

„Die Schaltzentrale für das Erleben ist unser Gehirn – wir können selbst wohltuende Gedanken und Eindrücke hervorrufen und so innere Stärke aufbauen."

Im Beruf ist es oft hektisch und belastend, auch weil es um bedürftige Menschen geht. Das Mitempfinden ihrer Gefühle motiviert dabei, ihnen beizustehen – wenn es jedoch zu Dauerstress führt, ist die Stärkung der eigenen Kräfte angesagt. Ein Polster aus guten Gedanken und Stimmungen hilft, nicht in Mitleid oder Ärger zu versinken.

Das Bild des Blühens im eigenen Garten zeigt es: Wie in einem weichen Bett aus Moos können stärkende Gefühle und Gedanken sich ausbreiten, wenn wir sie pflegen und nähren. So entsteht ein innerer Raum, der in schwierigen Situationen Gelassenheit und Stärke geben kann.

> *Ein Polster aus guten Gedanken hilft, nicht in Mitleid oder Ärger zu versinken.*
>
> Christa Diegelmann

Christa Diegelmann kennt Tipps und Übungen, die innere Polster wachsen lassen:

„Oft fängt es schon damit an, sich selbst morgens im Spiegel freundlich anzulächeln – und dieses Lächeln mit in den Tag zu nehmen", schlägt sie vor. Die „Baum-Übung" hilft dabei, sich verwurzelt und beweglich zugleich zu fühlen.
Und wenn man einmal reingetappt ist in die Stressfalle, wenn die Nerven zu flattern beginnen, ist als Erste Hilfe das „Atmen und Lächeln" eine Möglichkeit, sich wieder zu beruhigen und einen Ausweg zu finden.

Vielleicht wirkt Lächeln wie ein Geheimrezept bei übermäßigem Stress – ohne ihn wegzulächeln zu wollen trägt das bewusste Freundlichsein zu sich selbst und den Mitmenschen dazu bei, weniger inneren Druck zu empfinden. So kann es im Job wieder runder laufen. (awh)

ÜBUNG

Atmen und Lächeln

Sitzen Sie bequem an einem möglichst ruhigen Ort, Augen geschlossen oder mit konzentriertem Blick auf den Boden. Spüren Sie, wie die Füße fest am Boden stehen und Ihr Körper die Unterlage berührt.

Achten Sie auf den Atem – atmen Sie tief ein und aus. Spüren Sie die Bauchdecke sich heben und senken. Denken Sie „ein“ beim Ein- und „aus“ beim Ausatmen ...

Freuen Sie sich an dem fließenden Atmen und erinnern Sie sich, was Ihnen heute schon Erfreuliches begegnet ist – ein duftender Kaffee, ein Vogel am Wegrand? Begleiten Sie die freudige Vorstellung mit einem klitzekleinen Lächeln beim Ausatmen, einige Atemzüge lang.

Dann noch ein tiefer Atemzug, ein Räkeln und Strecken – und Sie kommen wieder mit Ihrer Aufmerksamkeit in die Gegenwart. Das innere Lächeln nehmen Sie mit.

ÜBUNG

Mein Baum

Sitzen Sie bequem und mit etwas Zeit an einem ruhigen Ort. Mit geschlossenen Augen lenken Sie Ihre Aufmerksamkeit auf eine angenehme Landschaft, in der Sie einen Baum finden. Wie sieht Ihr Baum aus? Malen Sie sich aus, wie er seine Äste ausbreitet, mit welchen Blättern er rauscht und ob er blüht.

Sie können vielleicht sogar hören, wie es raschelt. Spüren Sie seine Rinde unter Ihren Händen, können Sie sich an den starken Stamm lehnen? Ihre Vorstellungskraft hilft Ihnen dabei, sich ebenso verwurzelt zu fühlen, ebenso Kraft aus der Erde zu gewinnen.

Bleiben Sie bei Ihrem Baum, auch wenn andere Gedanken wie Wolken vorüberziehen. Genießen Sie seine Stärke, vielleicht mit einem kleinen Lächeln auf den Lippen. Wenn Sie für heute genug „getankt“ haben, kommen Sie mit tiefen Atemzügen, Räkeln und Strecken wieder in die Gegenwart zurück.

Jubilare und Einsteiger

Herzlichen Glückwunsch!

Langjährige Mitarbeit bei der AWO

Wenn das kein Grund zum Feiern ist: Ein Vierteljahrhundert und mehr haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum wachsenden Erfolg der AWO-Einrichtungen beigetragen. Nun stehen sie am Tag ihres Jubiläums selbst im Mittelpunkt und zeigen, was das AWO-Herz zum Schlagen bringt: Engagierte Menschen, die ihre Arbeit mit Ausdauer und Können machen – zum Wohl der Bewohner und Kunden.

25 Jahre im Dienst

AWO-Altenzentrum Niederzwehren
Dolly Schodorf 01.04.1991

AWO-Altenzentrum Sängelsrain
Dara Plavsic 01.01.1991
Edelgard Leffringshausen 17.06.1991

AWO-Seniorenzentrum Eschwege
Ria Stephan 01.02.1991

AWO-Altenzentrum Erna-Hosemann-Haus Fulda
Renate Orzechowski 01.03.1991

AWO-Kita Hirschbergzwerge, Wickenrode
Sylvia Caserta 01.04.1991

AWO-Altenpflegeschule Homberg
Dorothea Pampuch 11.11.1991

40 Jahre im Dienst

Geschäftsstelle
Vera Wagner 01.04.1976

Auf geht's!

Die AWO begrüßt neue Fachkräfte

Ein neuer Jahrgang erfolgreich ausgebildeter Altenpflege-Fachkräfte aus den AWO-Altenpflegeschulen kann nun auch bei der AWO durchstarten. Wir freuen uns über neue und doch schon gut bekannte Kolleginnen und Kollegen in unseren Altenzentren:

AWO-Altenzentrum Baunatal
Jens Schäfer, Mercian Kaplan, Milena Barzov

Einrichtungen im Raum Fulda
Janine Ernst, Marina Kraft, Nicole Claus

AWO-Altenzentrum Hessisch Lichtenau
Jennifer Schnitzer, Sebastian Schiel

AWO-Seniorenzentrum Niestetal
Liziel Kleinschmidt

AWO-Altenzentrum Eichenzell
Jennifer Worofsky

AWO-Altenzentrum Großenlüder
Annalena Lotz

AWO mobil HEF-WMK
Roswitha Losynski

AWO-Altenzentrum Dr.-Horst-Schmidt-Haus Melsungen
Jonas Rudolph

AWO-Altenzentrum Erna-Hosemann-Haus Fulda
Ljubow Genberg

AWO-Pflegeheim am Gesundheitszentrum
Mavric Daim, Carola Heumeier

AWO-Altenzentrum Käthe-Richter-Haus, Kassel
Laurent Atangana, Mariam Heydary, Jonatan Vaupel

AWO-Seniorenzentrum Eschwege
Vanessa Schneider, Simone Schwarzer, Sonja Volkhardt

Für Vera Wagner sind Loyalität und korrekte Umgangsformen selbstverständlich.

Vom Wert alter Werte

Seltenes Dienstjubiläum im Sekretariat der Geschäftsleitung: Vera Wagner gehört seit 40 Jahren zum Betrieb

Kassel. Sie war fast noch ein Küken, als sie 16-jährig an der Seite ihrer Eltern einen Ausbildungsvertrag unterschrieb. Großstadt Kassel! Arbeiterwohlfahrt! Bürokaufmann! Als wohlbehütetes Kind aus dem Dorf Rothwesten im Fuldatal bekam sie schon Herzklopfen allein bei dem Gedanken, was alles auf sie zukommen mag. Nun liegen 40 Jahre bei der AWO hinter ihr und Vera Wagner (57) fragt sich, wo die Zeit geblieben ist.

„Steno und Schreibmaschine hatte ich schon in der Schule gelernt“, erzählt die zierliche Sekretärin mit dem langen braunen Haar, die sich mit 40 zur „geprüften Sekretariats-Fachkauffrau“ weiterbildete. Schon vorher erledigte sie sämtliche Vorzimmer-Arbeiten für den stellvertretenden Geschäftsführer Herbert Leidenfrost, genauer: seit 25 Jahren. Außerdem kümmert sich Vera Wagner zusammen mit den Kolleginnen Simone Rangk und Monika Viefhaus um die Ausbildung des Nachwuchses.

Die Jugend wundert sich über die vielen Kürzel, die Vera Wagner zum Beispiel beim Telefonieren eilig aufs Papier wirft. Stenografieren muss heutzutage niemand mehr können, Vera Wagner indes beherrscht diese ausstrebende Kunst wie eine Meisterin. „Nur wir im Sekretariat können sowas Altmodisches noch“, erzählt sie lachend und zupft an ihrem Schal, dessen Schwarz-Weiß im hübschen Kontrast zur roten Jeansjacke steht. Nicht aus der Mode gekommen sind im fünften Stock auch gute Manieren: Aufstehen, wenn der Chef morgens die Runde macht und jeder Mitarbeiterin die Hand schüttelt, „so was wird bei uns gepflegt, das lernen hier alle“. Kommentar einer Praktikantin: „Im Sekretariat lernt man was fürs Leben.“

Nach 40 Dienstjahren wird das Ende der Berufstätigkeit absehbar – doch davon möchte die zweifache Großmutter nichts wissen. „Übers Aufhören mache ich mir noch keine Gedanken. Es geht alls weiter.“ (spi)

40 Jahre!

Einerseits”

Team

Selma Wassermann leitet die Kita in Eschenstruth.

Arbeiten Hand in Hand

Helsa. Vor zwei Jahren kam Selma Wassermann in die Kindertagesstätte „Kunterbunt“ im idyllischen Eschenstruth. Dort ist die Hessisch-Lichtenauerin als Einrichtungs- und Gruppenleiterin tätig. Der Kindergarten bietet Platz für 62 Mädchen und Jungen im Alter von zehn Monaten bis sieben Jahren. Er liegt am Dorfrand, gleich dahinter beginnen Wiesen und Wälder.

Jeder schaut anders aufs Kind.

Selma Wassermann

Die 38-Jährige fühlt sich wohl in dem Haus und arbeitet gern im Team, das sich aus sieben Erzieherinnen und zwei Erziehungshelferinnen zusammensetzt; dazu kommen Praktikanten sowie Sozialassistenten. „Man steht nicht allein da und kann sich mit den Kolleginnen austauschen“, nennt Selma Wassermann Vorzüge. „Jeder schaut anders aufs Kind.“ Ein Plus der Einrichtung sei, dass den Kleinen unterschiedliche Räume zur Verfügung stehen und das Angebot flexibel ist, es reiche von Musizieren bis Waldausflug.

Regelmäßige Absprachen im Team sind notwendig, damit die Abläufe in Eschenstruth reibungslos funktionieren. Morgens in Form eines kurzen Info-Austausches, einmal wöchentlich in ausführlichen, gemeinsamen Sitzungen. Elterngespräche werden zu zweit, nämlich von Gruppenleiterin und Stellvertreterin, vorbereitet. Vier Tage im Jahr sind die Erzieherinnen zu Fortbildungen oder Kooperationstreffen unterwegs, einmal jährlich findet ein Betriebsausflug statt. Das Haus bleibt dann jeweils geschlossen.

Die Arbeit im Kollektiv bietet für jede Einzelne Rückhalt und Stütze – kann aber auch mit Ärger verbunden sein. „Wie in allen Beziehungen“, räumt Selma Wassermann ein. Beide Parteien anhören und sich zusammensetzen, nennt die Vorgesetzte ihre Strategie bei Konflikten unter Mitarbeiterinnen. „Durch Aussprache lassen sich Probleme meistens lösen. Oft stellt sich heraus, dass es nur ein Missverständnis gibt.“ Grundsätzlich jedoch „können wir uns aufeinander verlassen“, zum Beispiel wenn es einer Kollegin nicht so gut geht. „Das Team fängt das auf.“

Vertreterin eines Berufsstandes, Angestellte, Mitglied in einem Kollektiv: Selma Wassermann fühlt sich in mehrfacher Hinsicht gut aufgestellt. Auch gegenüber den Eltern der Kita-Kinder. Die kennen und schätzen Mitarbeiterinnen und Konzept, sind aber nicht immer einer Meinung mit den Pädagoginnen. (spi)

Solo

Tagesmutter Simone Zeuch aus Schauenburg.

Alles selbst bestimmen

Schauenburg. Tagesmutter sein, das heißt aktive Erziehungsarbeit in den eigenen vier Wänden. Simone Zeuch entschloss sich vor drei Jahren, neben ihren eigenen Kindern – der Jüngste war damals drei – den Nachwuchs anderer Eltern stundenweise zu betreuen.

Das große Haus mit Garten in der Gemeinde Schauenburg bot sich dafür geradezu an. Das Jugendamt stellte die Eignung der dreifachen Mutter und ehemaligen Sekretärin fest und erteilte die Erlaubnis, Verantwortung in der Kindertagespflege zu übernehmen. Mit der Behörde wird seither auch abgerechnet. In Anna Becker von der AWO-Beratungsstelle Baunatal-Schauenburg fand Simone Zeuch außerdem eine kompetente Ansprechpartnerin.

Die Kontakte sind sehr intensiv.

Simone Zeuch

Das Besondere an ihrem Beruf sei, dass sie unabhängig und selbstbestimmt arbeiten kann, sagt die 43-Jährige. „Ich gebe den Eltern vor, wann ich ihre Kinder betreue. Zum Beispiel freitags nicht. Bislang hat das gut funktioniert.“ Den Freiraum, an ihrem Arbeitsplatz selber schalten und walten zu können, genießt die Schauenburgerin sehr. Vorteile für die Kleinen – derzeit befinden sich drei Steppkes im Alter zwischen anderthalb und drei Jahren werktäglich von 7.30 bis 14 Uhr in Zeuchs Obhut – seien die familiäre Bindung an eine Einzelperson und das Spielen in einer Minigruppe. „Die Kontakte sind sehr intensiv.“ Die Wechselbeziehung zwischen Eltern und Tagesmutter ebenfalls.

Bei aller Unabhängigkeit: Wer in der Kindertagespflege tätig ist, ist auf sich selbst gestellt, wird von keinem institutionellen Rahmen wie in einem Kindergarten gestützt. Auch bei Konflikten nicht. Die Betreuerin macht Vorgaben und entscheidet selbstständig. „Ich habe gelernt, den Eltern gegenüber meine Positionen zu vertreten.“ Ein krankes Kind muss wieder nach Hause. Da kennt Simone Zeuch keine Kompromisse.

Im Ort hat sie sich mit drei anderen Kolleginnen vernetzt. Gemeinsam gehen sie zum Beispiel jede Woche mit allen Kindern zum Turnen. „Dabei tauschen wir uns über Organisatorisches aus, denn wir vertreten uns gegenseitig in Krankheitsfällen, im Urlaub oder wenn eine von uns auf Fortbildung ist.“ Das Jugendamt schreibt jeder Ersatzmama 20 Stunden Theorieunterricht pro Jahr vor. Der Kontakt zu anderen Tagesmüttern sei wichtig, sagt Simone Zeuch, ohne fachlichen Austausch wäre der Job auf die Dauer nur schwer zu meistern. (spi)

Hier kann ich mich entfalten”

Das ist einfach meins: Anderen etwas vermitteln.

Heidi Schulz

Vorneweg und mittendrin: Heidi Schulz ist immer am Ball.

Spielmacherin

Heidi Schulz ist zur „Fachkraft für Alltagsbegleiter“ aufgerückt und schult jetzt ehemalige Kolleginnen

Von Hygiene bis Wäschepflege: Alles will gelernt sein.

Nordhessen. Mit dem richtigen Händewaschen kennt sie sich aus, mit Lebensmittel-Hygiene erst recht. Zwei Jahre lang arbeitete Heidi Schulz als Alltagsbegleiterin im Seniorenzentrum Fuldabrück, da wurde Sigrid Junge, Abteilungsleiterin Altenhilfe, auf die tüchtige Angestellte aufmerksam. Heidi Schulz hielt nämlich nicht nur Küche und Wäschekammer im Pflegeheim auf Zack, kochte lecker und hatte ansteckend gute Laune. Sie war so effektiv im Job, dass sie immer auch Zeit und Energie übrig hatte, um die Bewohner zum Mitmachen anzuregen. Warum nicht mal Fußballspielen? Flugs stand ein improvisiertes Tor im Garten hinterm Altenheim und die Senioren wirbelten fröhlich herum. Mittendrin die mitreißende Alltagsbegleiterin mit einem Lachen: „Geht doch!“

„Ganz schnell und ganz steil“ sei sie in den sechs Jahren bei der Arbeiterwohlfahrt aufgestiegen, erzählt Heidi Schulz. Von der Kümmerin hat sie sich zur „Fachkraft für Alltagsbegleiter“ qualifiziert, eine Position, die es früher bei der AWO nicht gab. Seit 2014 tourt die groß gewachsene, kräftige 43-Jährige nun durch die 20 Einrichtungen des Unternehmens, um vor Ort die Alltagsbegleiterinnen zu schulen. Gleichzeitig fungiert sie für die Kolleginnen als Sprachrohr. Insgesamt beschäftigt die AWO in ihren Einrichtungen 303 Alltagsbegleiter, darunter nur sieben Männer. In den Teams erfährt Heidi Schulz große Anerkennung: Sie war eine von ihnen – und ist es bis heute geblieben. Wenn Lücken im Dienstplan entstehen, bindet sich Heidi Schulz die Latzschürze wieder um.

Neben der „Lehre zur Verhütung von Krankheiten und der Erhaltung, Förderung und Festigung der Gesundheit“, so die Definition von Hygiene, umfassen Schulz’ einmal jährlich stattfindenden, jeweils anderthalb Stunden dauernden Fortbildungen Speiseplan, Allergenschulung, Kochen, Lagerhaltung und Wäschepflege. Immer wieder stellt sie auch die Frage: Wie können wir die Senioren in unsere Tätigkeiten einbeziehen?
Ganz sicher mit Liebe und Kreativität. Und mit Ausdauer. Da kommt der jahrelange Einsatz der zweifachen Mutter – sie stammt aus dem Main-Kinzig-Kreis, wo sie Bäckereihandwerk und Fachverkäuferin erlernte und eine Ausbildung zur Hauswirtschafterin durchlief – als Fußballtrainerin und Teamerin im Deutschen Fußballbund (DFB) zugute. „Das ist einfach meins: Anderen etwas vermitteln“, sagt sie über sich.

Obwohl sie schon viel erreicht hat, Heidi Schulz will mehr. Die Edermünderin hat sich zum Fernstudiengang „Fachwirt für hauswirtschaftliches Management“ eingeschrieben. „In erster Linie für mich. Ich will auf dem neuesten Stand der Gesetzgebung bleiben und wissen, wovon ich rede.“ Die Abschlussprüfung ist nächstes Jahr im Sommer. (spi)

AUS DER PERSONALABTEILUNG

Anspruch auf Familienpflegezeit

Nordhessen. Mit den Neuregelungen im Familien-Pflegezeitgesetz und im Pflegezeitgesetz soll die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessert werden. Nach Auskunft des Bundesfamilienministeriums steht Beschäftigten fortan mehr zeitliche Flexibilität und Sicherheit zu, um Angehörige zu betreuen und trotzdem im Job zu bestehen. In der zehntägigen Auszeit, die Arbeitnehmer bei einem akuten Pflegefall in der Familie beanspruchen können, wird es nun eine Lohnersatzleistung geben – das sogenannte Pflegeunterstützungsgeld. Darüber hinaus besteht Anspruch auf eine Pflegezeit von bis zu sechs Monaten. Hinzu kommt der Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit. Insgesamt können Beschäftigte ihre Arbeitszeit 24 Monate lang auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren, um sich zu Hause um nahe Angehörige zu kümmern. Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts besteht während der Freistellungen ein Anspruch auf ein zinsloses Darlehen, so das Bundesfamilienministerium weiter. (spi)

Zwei Kurse zur Praxisanleitung in Pflegeberufen

Nordhessen. Zwei wichtige Bausteine in der Personalentwicklung sind die Anleitung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Als Praxisanleiter unterstützt man die Auszubildenden in ihrer beruflichen Entwicklung, integriert neue Mitarbeiter in das Pflegeteam und trägt so zu einer erfolgreichen Mitarbeiterkultur bei. Die Angebote:

Refresher für Betreuungsassistenz / Alltagsbegleitung am 15. und 16. Juni 2016

Ziel des Seminars am ersten Tag ist es, Möglichkeiten zur Reflexion des beruflichen Alltags zu geben und gemeinsam Lösungsansätze zu erarbeiten. Der zweite Tag widmet sich psychischen Erkrankungen sowie kreativen Beschäftigungsmöglichkeiten von Pflegebedürftigen.

Berufstypische Situationen und schwierige Gespräche meistern am 9. September 2016

Häufig werden schwierige Gespräche vermieden und belasten damit eher eine berufliche Beziehung, als sie zu stärken. Weil wir diese Art von Kommunikation als unangenehm empfinden, bewegen wir uns in einem Zirkel der Unentschlossenheit. Dabei kann ein entschiedenes und souveränes Vorgehen sehr viel im Teamalltag positiv bewirken. Teilnehmer lernen in diesem Seminar den Umgang mit schwierigen Situationen und verschiedene Kommunikationshilfen kennen.

Kontakt:
AWO-Institut für Fort- und Weiterbildung (IWF)
Christian Dirb, Brandenburger Straße 4, 34131 Kassel, Tel. 0561/318697-0
kassel@ifw-awo-nordhessen.de, www.ausbildung.awo-nordhessen.de

Auf Streifzug durch die Natur

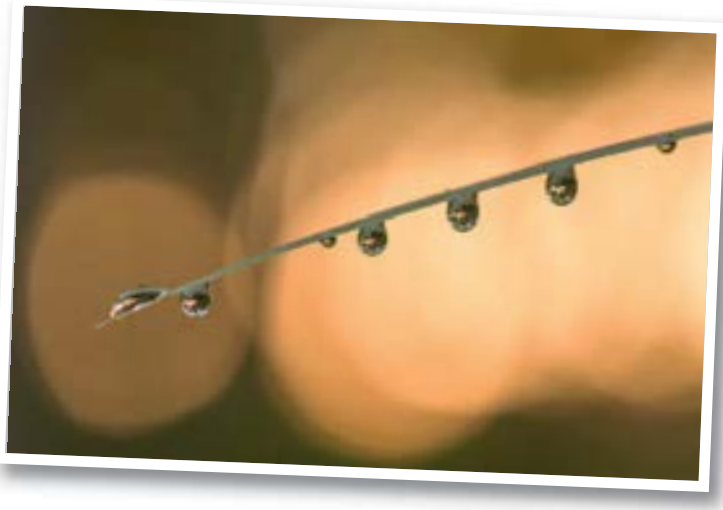
Michael Kienast, Leiter des AWO-Seniorenzentrums in Niestetal, fotografiert aus Leidenschaft

Kassel. In seiner Freizeit ist Michael Kienast ein Jäger und Sammler. Der 48-Jährige, der seit vergangenem Juli das AWO-Seniorenzentrum in Niestetal leitet, begibt sich nämlich gern frühmorgens auf die Pirsch: Bei Gelegenheit streift Michael Kienast noch vor Sonnenaufgang durch die Natur. Stets im Anschlag hat der passionierte Hobbyfotograf seine Digitalkamera, eine Nikon D4.

Im entscheidenden Moment, wenn sich zum Beispiel die ersten Sonnenstrahlen besonders schön in den Tautropfen spiegeln, die er mit scharfem Blick auf einem Grashalm entdeckt hat, drückt Michael Kienast auf den Auslöser. Bei seinen Streifzügen durch sein „Revier“ in seinem Wohnort Kassel, dem Marbachsgraben, oder zum Beispiel im Urlaub sammelt der gebürtige Hersfelder beeindruckende Nahaufnahmen. Die Makrofotos zieren nicht nur Kalender und unter anderem Postkarten, die der Fotokünstler anfertigt, sondern auch die Wände seines Büros. „Mich fasziniert die Landschaftsfotografie. Ich liebe das Spiel mit dem Licht – das sieht man vielen meiner Bilder auch an“, sagt Michael Kienast.

> *Ich liebe das Spiel mit dem Licht.*
> Michael Kienast

Faszinierende Makroaufnahmen: Tautropfen und Grashalme



Das Fotografieren hat Michael Kienast sich überwiegend selbst beigebracht. „Meine erste Analogkamera, eine Minolta, habe ich mir während meiner Ausbildung zum Altenpfleger zugelegt. Damals knipste ich einfach drauf los“, erinnert sich der Einrichtungsleiter, der nach seiner Ausbildung ein Studium im Bereich Sozialwesen absolviert hat. Im Laufe der Jahre wuchs seine Leidenschaft für Landschaftsaufnahmen, auf denen auch schon mal Kühe zu sehen sind. Alles andere sei ihm zu hektisch, wie Michael Kienast sagt: „Ich bevorzuge ruhige Objekte – für mich ist die Fotografie auch ein Ausgleich zu meiner Arbeit.“ (srr)

AWO