



BLICKE

**N
E**

EINBLICKE • HEFT 58 • 2025

Eine Informationsbroschüre der Stiftung
Rehabilitationszentrum Berlin-Ost
Allee der Kosmonauten 23 B, 10315 Berlin



Fotoquelle: Klaus Schlieder

EDITORIAL

3 *Susanne Bindzau*

STIFTUNG REHABILITATIONSZENTRUM BERLIN-OST

4 *Franziska Kühner*

BILD DES MONATS

5 Von Januar bis Juni 2025

INFORMATIONEN

AUS DER RBO – ZENTRALE DIENSTE & BERATUNG

8 *Susanne Bindzau*
Veränderung in der Verwaltung/
Toller Teamtag/
ZDB – Zusammen durch Berlin

▲ INFORMATIONEN

AUS DEN RBO – WOHNSTÄTTEN

- 10 *Andreas Altmann*
Es war einmal
- 11 *Michaela Domröse*
Ein guter Mann
- 12 *Diana Dankworth/Mitarbeiter*innen BFB*
Ein für uns besonderer Tag –
Der Beschäftigungs- und Förderbereich
hatte Klausurtag in der Krugstege
- 14 *Andreas Altmann*
Lebensweg
- 18 *Wolfgang Jaros*
Zum 25-jährigen Jubiläum
der Wohnstätte Moldaustraße 12
- 20 *Wolfgang Jaros/Madeleine Kampmeyer*
Wissensschätze wiederentdecken –
Abschlussarbeit aus berufsbegleitender
Ausbildung – Thema: Förderung der
Kommunikation eines Menschen mit
Sinnesbeeinträchtigungen und starken
Verhaltensbesonderheiten

■ INFORMATIONEN

AUS DER LIDIS DIENSTLEISTUNGS- GESELLSCHAFT MBH

24 *Marcus Homburg*
Neues aus der LIDIS
Neues aus der Ausbildung

● INFORMATIONEN

AUS DER RBO – MENSCH UND PFERD

28 *Team RBO – Mensch und Pferd*
Ein Tag voller Highlights

■ INFORMATIONEN

AUS DEN LWB – LICHTENBERGER WERKSTÄTTEN

- 26 *Sven Bröker*
Fachwissen – Abschlussarbeit aus
berufsbegleitender Ausbildung –
Thema „Herstellen einer Zählvorlage
mit wiederverwendbarem Kartensystem,
für die Festigung mathematischer
Fähigkeiten“
- 30 *Team Küche/Kantine/Catering*
Frische Gartenkräuter
- 31 *Beatrix Babenschneider/Carsten Harner/
Danuta Gramse/Katharina Suppas*
Auf in die zweite Runde
- 32 *Antje Kronberg*
Psychische Gefährdungsbeurteilungen
in der LWB
- 36 *Janine Lerch/Melanie Welk*
Ein besonderer Meilenstein –
Abschluss der Sonderpädagogischen
Zusatzausbildung
- 37 *Tim Schumacher*
2012 – 2025: 13 Jahre Herz und Kaffee –
Martina und das Café Sonnenstrahl

▲ INFORMATIONEN

AUS DER RBO – INMITTEN

- 38 *Ulrike Reiher/Ronny Garbe*
Eine kleine Auszeit im Osterzgebirge
- 40 *Mandy Adam*
„Dass unsere Behinderungen nicht
im Vordergrund stehen ... schaffst Du
das überhaupt ... ich bestimme mit.“
- 43 *Willi Rex/Mark Beuster*
Meine Teilnahme am Workshop
zum Thema Wahlen
- 44 *Maik Dünkel*
Kulturelle Teilhabe, Teil II

● INFORMATIONEN

AUS DEM SPORT- UND FREIZEITBEREICH

- 48 *Ricarda Koch*
Gemeinsam für Inklusion:
Die Lichtenberger Werkstätten beim
Global Disability Summit 2025
- 50 *Gernot Buhrt*
Die SG Reha ist 35 Jahre alt geworden
und sagt langsam „Tschüss“

NACHRUUF

- 53 *Siegfried Maltzahn/
Andreas Schönknecht/
Jaqueline Hofschulz/
Peter Karsten Prokubek*

ZUM TITELBILD



Der Vogel gilt als Symbol der Freiheit und steht für das Element Luft wie kein anderes Tier. Dieses Element symbolisiert freie Gedanken, Kommunikation und innere Klarheit. Vielleicht war das ein Ansinnen der Künstlerin Ortraud Lerch (1939–2013), als sie dieses farbenreiche Mosaik schuf, das in der Geschäftsstelle von RBO – Inmitten, Möllendorffstraße 68, zu sehen ist.

Einen prächtigen Sommer wünscht Ihnen und Euch

DIE REDAKTION

IMPRESSUM

Die Informationsbroschüre erscheint zweimal jährlich | **Auflage** 1.000 Exemplare

Verantwortlich im Sinne des Presserechts (v. i. S. d. P.) ist Florian Demke, Vorsitzender des Stiftungsvorstandes

Redaktion

Andreas Altmann, Katrin Derengowski, Wolfgang Jaros, Christina Kaminski, Daniela Nowack

Fotos

Wolfgang Jaros, Mitarbeiter und Quellen

Layout Christina Kaminski

Druck Umweltdruck Berlin GmbH
Sportfliegerstraße 5, 12487 Berlin

Anschrift

Allee der Kosmonauten 23 B, 10315 Berlin
Telefon 030 5 30 29 35 14
E-Mail einblicke@rbo.berlin
Internet www.rbo.berlin

Besuchen Sie uns auch auf **Facebook**
www.facebook.com/rbo.wohnstaetten
www.facebook.com/rbo_inmitten
www.facebook.com/pferdesportpark_iprz
www.facebook.com/lwb.berlin

Folgen Sie uns auf **Instagram**

www.instagram.com/rbo.wohnstaetten
www.instagram.com/rbo_inmitten
www.instagram.com/pferdesportpark_iprz
www.instagram.com/lwb.berlin

Die Form der Anrede in den Beiträgen ist mit den jeweiligen Personen abgesprochen bzw. in den Jahren der Zusammenarbeit gewachsen.



LIEBE LESER:INNEN,

ein Novum in der über 30-jährigen Geschichte der RBO fand Anfang April dieses Jahres statt: Das Kuratorium tagte gemeinsam mit dem Vorstand der Stiftung für zwei Tage im Grünau-Hotel in Berlin.

Zum Auftakt stand das Thema „Rechte, Pflichten und Haftung der Organe der Stiftung“ auf der Tagesordnung. Ein trockener Exkurs durch die Gesetzgebung wurde erwartet, aber Professor Dr. *Küstermann*, Rechtsexperte der Deutschen Stiftungsakademie, hatte sich speziell auf die Belange der Stiftung RBO vorbereitet und überraschte alle Teilnehmenden mit Detailbezug und zahlreichen Praxisbeispielen. Speziell lobte er die moderne und zeitgemäße Satzung, die 2021 noch durch den vorherigen Vorstand auf den Weg gebracht wurde.

Besonderes Augenmerk legte er auf die Pflicht der Organmitglieder, das Stiftungsvermögen zu erhalten und den Stiftungszweck mit diesen Mitteln zu verwirklichen. Wir als Vorstand müssen uns als Verwalter des Vermögens verstehen, die zum sorgsamem Umgang mit den zur Verfügung stehenden Mitteln und zur permanenten Rechenschaftslegung gegenüber dem Kuratorium über die geleistete Arbeit und die finanziellen Ressourcen verpflichtet sind.

Wir waren uns einig darüber, dass es für uns als Vorstand eine zunehmend herausfordernde Aufgabe sein wird, trotz der knapper werdenden Ressourcen das Stiftungsvermögen zu erhalten, um zukünftig auch neue innovative Projekte verwirklichen zu können.

Am zweiten Tag stellte der Vorstand den Kuratoriumsmitgliedern alle sieben Stiftungsunternehmen vor. Sowohl für die neuen Mitglieder Frau *Beermann* und Frau *Richter* als auch für die langjährig Tätigen Herrn *Zschocke*, Frau *Scheurich*, Frau *Klose*, Frau *Trenkel* und Herrn *Menninger* wurde es ein spannender Ausflug in die Vergangenheit und die gegenwärtigen Befindlichkeiten der Unternehmen.

Karl Häring stellte beispielsweise sein Projekt der Einführung digitaler Prozesse in der Reinigung vor, das den Mitarbeitenden mit Hilfe von Tablets ermöglicht, anstehende Arbeitsaufgaben visuell zu erkennen und nach getaner Arbeit abzurechnen. Hierfür erhält die LIDIS von der Aktion Mensch in den nächsten Jahren eine großzügige Förderung. (Seiten 24/25)

Problematische Entwicklungen der Finanzierung in der Eingliederungshilfe, derzeit akut in Sachsen-Anhalt spürbar, aber auch demnächst in Berlin zu erwarten, wurden diskutiert.

Der gegenwärtige Trend wurde zum Schluss in einer Zusammenfassung deutlich:

Seit 2017 stieg die Mitarbeitenden-Zahl um 17,39 Prozent, der Umsatz um 44,11 Prozent, das Verbundergebnis verringerte sich im selben Zeitraum jedoch um zirka 4 Millionen Euro auf nahezu Null im Jahr 2024.

Was bedeutet das nun für die Zukunft der Stiftung und den Unternehmensverbund? Aufgabe des Stiftungsvorstandes muss es vorrangig sein, die politischen Entwicklungen im Auge zu behalten und die Stiftungsunternehmen auf neuen und in erster Linie auch gemeinsamen Wegen zu unterstützen. In vielen unserer Unternehmen gab und gibt es in naher Zukunft einen Generationenwechsel, der Risiken birgt, aber auch Chancen bietet für eine neue Art der Zusammenarbeit und Firmenkultur.

Wir müssen als „DIE RBO“ noch stärker zusammenarbeiten und uns vernetzen. Der Wille dazu ist grundsätzlich vorhanden, muss sich aber in der Zukunft auch in den Firmenergebnissen widerspiegeln, damit wir als Stiftung unserer Aufgabe gerecht werden können, das Stiftungsvermögen zu erhalten und es unserem Stiftungszweck entsprechend innovativ und nachhaltig einzusetzen.

Susanne Bindzau, stellv. Vorstandsvorsitzende



Fotoquelle:
Wolfgang Jaros

FRANZISKA KÜHNER

Seit dem 1. April 2025 bin ich wieder Teil des Unternehmensverbunds – mit einer neuen Aufgabe in der Stiftung: Hier betreue ich das Immobilienportfolio und bringe meine Erfahrungen aus Architektur, Stadtentwicklung und sozialer Arbeit ein.

Mein beruflicher Weg hat mich durch viele Bereiche geführt: von der Gebäudeplanung über die Projektbetreuung sowohl im Neubau als auch in der Sanierung denkmalgeschützter Bausubstanz bis hin zur Beratung, Gestaltung von Arbeitsprozessen, Teamleitung und zum Fördermittelmanagement. Diese Vielseitigkeit hilft mir heute, Gebäude nicht nur als Bauwerke, sondern als Lebensräume zu verstehen – mit einem Blick für das Ganze: Struktur, Substanz und Nutzung.

Geboren und aufgewachsen in Thüringen, habe ich Architektur an der Bauhaus-Universität in Weimar studiert und 2004 mein Diplom gemacht. Nach Berlin kam ich für ein Praktikum – und blieb wegen der Menschen, der spannenden Projekte und der vielfältigen Arbeitsmöglichkeiten.

In meinem ersten Berufs Jahrzehnt habe ich für verschiedene Berliner Architekturbüros gearbeitet. Ich war beteiligt am Umbau und der Erweiterung des Anne-Frank-Gymnasiums in Rheinau-Rheinbischofsheim und am Neubau der Messehalle 11 mit Portalhaus in Frankfurt am Main, aber auch an der Sanierung und Umnutzung des denkmalgeschützten Bruno-Taut-Hauses am Engeldamm in Berlin.

2012 habe ich mich bewusst neu orientiert:

Zunächst in der selbstständigen Beratung von Werkstätten für Menschen mit Behinderung die Weiterentwicklung und Vermarktung ihrer Eigenprodukte betreffend. Im April

2013 fand ich meinen Weg in die LWB gGmbH: Erst als Gruppenleiterin in der Abteilung Bürodienstleistungen, ab Juli 2014 dann als Abteilungsleiterin für Digitale Archivierung und Bürodienstleistungen. Außerdem begleitete ich den Werkstattneubau Bornitzstraße 63/65, initiierte neue Formen der Teamarbeit und war am Aufbau der heutigen Abteilung Medien und Kommunikation beteiligt.

Da sich 2017 mein Lebensmittelpunkt ins 90 Kilometer entfernte Jüterbog verlagerte, nahm ich im Januar 2020 im dortigen Bauamt im Bereich Stadtsanierung und Städtebauförderung für insgesamt etwas mehr als fünf Jahre meine Tätigkeit auf. In dieser Zeit betreute ich mehrere Sanierungs- und Sicherungsmaßnahmen an denkmalgeschützter Bausubstanz und war für das Fördermittelmanagement und die dazugehörige Haushaltsplanung der Stadt verantwortlich. Im Stadtteil Jüterbog II begleitete ich das Quartiersmanagement, welches durch Aktionen und Netzwerkarbeit das nachbarschaftliche Zusammenleben stärkt und die Arbeit des Quartiersrates unterstützt. Darüber hinaus vertrat ich die Stadt regelmäßig in überregionalen Netzwerken wie der Arbeitsgemeinschaft „Städte mit historischen Stadtkernen des Landes Brandenburg“ und dem „Städteforum Brandenburg“. Ein besonderer Schwerpunkt meiner Arbeit lag in der persönlichen Beratung der BewohnerInnen der historischen Altstadt und der mittelalterlichen Vorstädte Jüterbogs insbesondere bei der Sanierung ihrer denkmalgeschützten Gebäude und der Nutzung von Fördermöglichkeiten.

Seit dem 1. April 2025 bin ich als Immobilienverwalterin in der Stiftung tätig.

Hier bin ich für die 16 stiftungseigenen Gewerbe- und Wohnimmobilien verantwortlich. Zu meinen Aufgaben gehören u. a. das Wartungs- und Instandhaltungsmanagement, die Unterstützung bei der Konzeption und Durchführung von Bauprojekten der Stiftung sowie das Vertragsmanagement. Ich begleite die Entwicklung und Umsetzung von Optimierungsmaßnahmen, erstelle Nutzungskonzepte, plane und kontrolliere die Budgets und gewährleiste die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Sicherheitsstandards. Mein Ziel ist es, den langfristigen Werterhalt und die effiziente Nutzung der Stiftungsimmobilien sicherzustellen.

Ich freue mich sehr auf die Arbeit im Unternehmensverbund, vor allem auf ein wertschätzendes, produktives Miteinander auf Augenhöhe und darauf, gemeinsam mit Ihnen gute Lösungen für unsere Gebäude und die Menschen darin zu gestalten.



„Die Verträge sind gemacht ...“ Zum 1. Januar 2025 erhielten alle Mitarbeitenden von Inmitten, der LWB und der Stiftung ein Angebot zum Wechsel in die Paritätische Tarifgemeinschaft (PTG).

Fotoquelle: Katharina Suppas



Wilde Füchse: Vor der Bundestagswahl am 23. Februar 2025 fand ein informativer Workshop über Wahlen statt, mitorganisiert von „leben lernen“ und „Cooperative Mensch“.

(Näheres auf Seite 43)

Fotoquelle: Willi Rex



25. bis 30. März 2025: Reitabzeichenlehrgang 3 bis 6, Pferdeführerschein „Umgang“.

Fotoquelle: RBO – Mensch und Pferd



Gemeinsam für Inklusion: Die Lichtenberger Werkstätten beim Global Disability Summit 2025.
(Näheres auf den Seiten 48/49). Fotoquelle: Florian Demke



Erster Platz bei der Berliner Fußballmeisterschaft 2025 – Unser Team steigt wieder auf!

Fotoquelle: Lukas Neubauer



Daumen hoch für den neu gestalteten Empfang der Wotanstraße. Wir sind wieder für euch da!

Fotoquelle: Annika Kläge

VERÄNDERUNG IN DER VERWALTUNG

Das vergangene Jahr war in den Zentralen Diensten von zahlreichen personellen Veränderungen geprägt. Seit März 2025 ist *William Glöckner* Geschäftsführer der Zentralen Dienste und hat neben den langjährigen Bereichsleitungen *Britta Bohn* (Personal) und *Steffen Matthäus* (IT) nun *Nadja Delsa* als Bereichsleiterin Finanzen an seiner Seite.

Um den ständig wachsenden Anforderungen der Schwesterunternehmen an die Verwaltung Rechnung tragen zu können, steht das Unternehmen seit Jahren vor der Aufgabe, freie Stellen vor allem in den Bereichen Personalwesen/Lohnabrechnung und IT mit Fachkräften zu besetzen. Aber auch im Fachbereich Finanzen und im Gebäudemanagement ist ein Generationenwechsel im Gang, bei dem langjähriges Wissen zu sichern ist und idealerweise junge engagierte Mitarbeitende gewonnen werden, die ins Team passen und neue Impulse setzen.

Dies ist den Zentralen Diensten im letzten Jahr teilweise schon gut gelungen, zum Beispiel im Controlling mit *Julia Thielemann*, in der Finanzbuchhaltung mit *Max Kreutzer*, *Irina Stoykowa* und *John Wedig*, im Personalwesen mit *Annika Schmidt*, im Sekretariat mit *Josefine Migdal* und in der IT mit *Daniel Eisner*.



v. l.: *Nadja Delsa, Britta Bohn, William Glöckner, Steffen Matthäus*
Fotoquelle: *Elisabeth Struck*

Trotzdem gilt es, die Dienstleistung weiter zu verbessern und die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen voranzutreiben. Auch langjährig vorhandene Strukturen werden dabei sicher auf den Prüfstand gestellt werden. Dazu ist im Stiftungsverbund im Herbst 2025 eine Klausur zur Organisationsentwicklung geplant. Wir werden in der nächsten Ausgabe darüber berichten.

Darüber hinaus wurde ein neuer Betriebsrat von den Mitarbeitenden gewählt, bestehend aus *André Fedde* (Betriebsratsvorsitzender), *Elena Falkenstein* und *Jennifer Richter*.



TOLLER TEAMTAG

Im Mai fand auf dem Gartengelände der Allee der Kosmonauten ein Teamnachmittag der Zentralen Dienste statt. Auf vielfältigen Wunsch stand Bogenschießen auf dem Programm. Zwei Outdoor-Trainer aus Brandenburg begleiteten den Nachmittag.

Zur Erwärmung waren jedoch Teamaufgaben, wie zum Beispiel eine „Stöckchen-Olympiade“, zu erfüllen, die anfangs mit Skepsis aufgenommen wurden, dann aber allen Spaß bereitet haben.

Fotoquelle: *Bianca Christoph-Hennig*

ZDB - ZUSAMMEN DURCH BERLIN



Neben den vier Läuferinnen *Susanne Bindzau*, *Jenny Richter*, *Annika Schmidt* und *Elena Falkenstein* und dem Schlussläufer *William Glöckner* hatten wir auch einen eigenen Fanklub sowie ausreichend Kuchen und Getränke im Gepäck. Die Gesamt-Organisation einschließlich Team-T-Shirts, Staffelstab und Wechselkennzeichen übernahmen *Josefine Migdal* und *Bianka Christoph-Hennig*.

Erstmals folgten die Zentralen Dienste Anfang Juni 2025 dem langjährigen guten Beispiel der RBO – Wohnstätten und nahmen an der 5x5-Kilometer-Team-Staffel der Berliner Wasserbetriebe teil.

Es war für alle ein tolles sportliches Erlebnis und wir haben uns Wiederholung vorgenommen.

Susanne Bindzau, Geschäftsführerin



Fotoquelle: Steffen Matthäus

ES WAR EINMAL

EINE ERZÄHLUNG

Wir haben eine ganze Weile zusammen gearbeitet und das war immer sehr harmonisch, eins griff ins andere, ohne sich zu stören, eher, um sich zu ergänzen. Im Grunde wusste ich nicht viel über ihn. Er lebte allein und hatte keine Kinder. Einmal erzählte er mir, dass er einen Teil seiner Ersparnisse einem Tierheim in der Nähe seines Wohnortes überließ, obwohl er selbst kein Tier bei sich zu Hause hatte. Ihm blutete das Herz, wenn er sah, unter welchen Umständen sie in der überfüllten Einrichtung leben mussten.

Eine seiner Stärken im Team war, dass er immer einsatzbereit war, man konnte ihn anrufen, er sprang immer für kranke oder anderweitig verhinderte Kollegen ein. Er machte nicht viel Aufsehen darum, er kam, wollte keinen Dank und verrichtete seinen Dienst in gewohnter Weise. Er hatte das Herz an der richtigen Stelle, besaß einen gesunden Menschenverstand, eine gute Beobachtungsgabe, das nötige Fachwissen und viel Empathie. Er schien auch immer ausgeglichen, niemals mürrisch oder schlecht gelaunt. Das änderte sich dann innerhalb kurzer Zeit.

Es kam dann sogar vor, dass er sich krank meldete, nicht zur Arbeit kommen konnte. Erst selten, dann immer öfter. Erst später bekam ich eine Ahnung, warum. Manchen Kollegen erschien es als ungerecht, dass sie einfach so aus den freien Tagen gerufen werden konnten und dann für den Einsatz keine Belohnung erhielten, die Work-Life-Balance, wie sie es nannten, ins Rutschen geriet, und dann möglicherweise auf der Arbeitsseite aufschlug und zu gehörigem mentalen Schaden führte. Es gab dann also eine Prämie, immerhin 50 € pro Einsatz. Die Anrufe bei meinem erwähnten Kollegen wurden weniger, schließlich wollten jene davon profitieren, die das auch durchgesetzt hatten, logisch. Und mein Kollege schlug diese Prämie aus, was auch das Aus der Anrufe bei ihm bedeutete. Einmal sagte er zu mir, er habe in seinem Leben gelernt, sich nicht mit anderen zu vergleichen, bei sich zu sein und er wollte für seine Einsatzbereitschaft, schließlich kann jeder mal krank werden, nicht bezahlt werden. Er komme mit dem aus, was er verdiene und er habe sein Leben danach ausgerichtet, er liebe diesen Beruf, wolle er Reich-

tum, hätte er etwas anderes machen müssen. Und, dieser Satz ist besonders bei mir hängengeblieben, „Toleranz ist keine Einbahnstraße, jene, die sie fordern, sind nicht immer bereit und in der Lage, sie auch zu leben“. Später richtete er sich mit der neuen Situation ein, wirkte ein bisschen zurückgezogener, aber absolvierte seine Dienste in gewohnter zuverlässiger und zugewandter Weise, bis er eines Tages sehr plötzlich seine Kündigung einreichte. Er wollte über den Grund nicht sprechen und so fragte ich auch nicht mehr nach. An seinem letzten Tag gaben wir uns die Hand. Er wünschte mir alles Gute und ich ihm natürlich auch. Ich schenkte ihm noch etwas zum Abschied und wir verloren uns aus den Augen.

Die Firma gab bald diese Prämienzahlung auf. Man munkelte, dass sich unter den Kollegen fast mafiöse Strukturen gebildet hatten, der eine blieb zu Hause, damit ein anderer einspringen konnte und immer so hin und her, bis der berühmte Krug usw.

Es verging einige Zeit, bis mir ein Zeitungsartikel unter die Augen kam und eine erstaunliche Geschichte erzählte. Ein Mann hatte einen großen Lottogewinn erhalten und eine Veranstaltungsreihe ins Leben gerufen. Jeder Besucher erhielt für sein Kommen 50 € und musste dafür eine Frage mitbringen, die er den Gästen des Abends stellen konnte. Das sprach sich schnell herum und bald waren die Veranstaltungen überfüllt, da der Raum nur für 100 Menschen Platz bereithielt. Das Konzept: Der Veranstalter lud Menschen aus ganz verschiedenen Berufen und sozialen Schichten ein, um miteinander ins Gespräch zu kommen, sich auszutauschen, einander zuzuhören, Barrieren abzubauen. Verkäufer, Soldaten, Obdachlose, Akademiker, Bestatter, Reinigungskräfte, Studenten, Ärzte usw. Der Inhalt des Abends bestand dann darin, dass sie aus ihrem Leben erzählten und die mitgebrachten Fragen aus dem Publikum beantworten sollten. Das war alles. Und wie gesagt, fürs Kommen erhielt man 50 €. Von Mal zu Mal wurde der Andrang größer. Bald musste ein Sicherheitsdienst beauftragt werden, der den Einlass regelte und die Menschenmassen im Zaum hielt. Später kam es zu Tumulten, Handgreiflichkeiten, gar zu Schlägereien, alle wollten in den Saal, und die Veranstaltungsreihe musste aus Sicherheitsgründen eingestellt werden. Auf dem Foto des Artikels war der Veranstalter zu sehen, mein damaliger Kollege. Er lächelte. Fast hatte ich den Eindruck, er lächelte mich an.

Andreas Altmann, Redaktion

EIN GUTER MANN

Wann immer der rote Bus um die Ecke bog, wann immer man ihn im Straßenverkehr sah, wann immer die sanfte, geduldige Stimme ertönte, war klar, der *Peter Müller* ist da! Ja, man könnte sagen, ein Fahrdienst. Aber *Peter Müller* ist mehr als das. *Peter* ist einer von uns.

Ich lernte ihn 2010 kennen, als Fahrer eines neu eingezogenen Bewohners, dessen Vater immer wieder begeistert vom lieben Herrn *Müller* sprach. Naja, dachte ich, dann gucken wir mal. Wir hatten gute Erfahrungen mit Fahrern gemacht und eben auch andere. Aber *Peter* ist tatsächlich jemand, dessen unerschütterliche Ruhe und Geduld unvergleichlich ist. Unsere Bewohner lieben ihn. *Peter* war bis Ende 2024 für viele unserer Bewohner die sprichwörtliche Verbindung zwischen Wohnen und Werkstatt.

Ich kann mich nicht an ein böses Wort erinnern, an nicht eine Situation, die er, trotz mitunter herausforderndem Verhalten seiner Fahrgäste, nicht mit Bravour gemeistert hat. *Peter* war entspannt, verzieh uns unsere Kommunikationsfehler, wenn wieder mal die Absage des Fahrdienstes nicht geklappt hatte. Er war gern gesehen in den Wohngruppen, wurde zum Kaffee eingeladen, zum Schnattern, weil man ihn gern um sich hatte. Er kutscherte uns ins Theater oder zum Betriebsfest, zu Weihnachtsfeiern und zu Teamevents. Er brachte Bewohner zu deren Eltern und wenn er einen seiner wenigen Urlaube machte, hatte der eine oder andere Fahrgast erstmal schlechte Laune. Ersatzfahrer, wie blöde. Umso größer das Hallo, wenn der *Peter* endlich wieder da war. Wie sehr vermissen wir den *Peter* mit dem roten Bus, der so oft kaputt war. Und trotzdem stand *Peter* immer pünktlich mit einem Ersatz vor der Tür. Wie er das geschafft hat, darf er gern verraten.

Wir haben ihn feierlich verabschiedet im Dezember 2024. Auf unserem Weihnachtsmarkt in der Moldaustraße. Viele Bewohner und Kollegen hatten das Bedürfnis, sich mit einem Geschenk bei *Peter* zu bedanken. *Peter* war sehr gerührt und es war ein emotionaler Moment. Zwei Monate später hielten wir freudig die Ansichtskarte aus Neuseeland in den Händen. *Peter* war im Land der Kiwis und hatte an uns gedacht! Einer von uns eben.



Fotoquelle: Peter Müller



Lieber *Peter*, herzlichen Dank für viele Jahre Zusammenarbeit. Und ganz ehrlich, du hast sie dir verdient. Die Auszeichnung als der beste Fahrer aller Zeiten.

Michaela Domröse
TL WST Moldaustraße

KURZES INTERVIEW

MIT RONALD K. UND DAVID D.

Weißt du noch, wer Peter Müller ist?

R.: Ja. Mein Busfahrer.

D.: Jaa. Bus Mann.

Woran erinnerst du dich gern?

R.: Der hat mich hingefahren zu die Werkstatt und zurückgebracht.

D.: Ich habbe Bild. *Peter* und *David*.

Was war dein schönstes Erlebnis mit Peter?

R.: Mit ihm fahren.

D.: Bus fahren. Rote Bus. Tschüss gesagt, schöne Weihnachtszeit. Schöne Essen. *Peter* vorbei Arbeiten. Alte Mann.

Fehlt dir der Peter?

R.: JA!

D.: Ja! Party komme bitte.

Was wünschst du Peter Müller?

R.: Gute Besserung. Geld. Kriegt er doch einen Blumenstrauß von uns und dann soll er uns mal wieder besuchen.

D.: Schön. Freunde. Spaß.

Das Interview führte Silke Gültzow
Fachkraft WST Moldaustraße

EIN FÜR UNS BESONDERER TAG

DER BESCHÄFTIGUNGS- UND FÖRDERBEREICH HATTE KLAUSURTAG IN DER KRUGSTEGE

Nachdem sich das Team vor einiger Zeit, aufgrund struktureller und personeller Veränderungen, neu zusammensetzte und wir erkannt haben, dass wir in einer weiteren Phase der Teamentwicklung angekommen sind, stellten wir uns immer mal wieder folgende Fragen:

Wie gelingt es, die Verschiedenheiten der Mitarbeiter:innen im Team als Vorteil zu nutzen?

Wie gelingt Teamzusammenhalt, trotz möglicher unterschiedlicher Einstellungen/Haltungen der Mitarbeiter:innen?

Was erwarten wir voneinander? Wo stehen wir aktuell? Wo wollen wir gemeinsam hin? Was ist das Ziel?

Wie gelingt es, uns gemeinsam die Anforderungen und Erwartungen von Leitung, Geschäftsführung, Senat, Politik usw. zu erfüllen?

Der Klausurtag am 16. Oktober 2024, welcher unter der Moderation von Frau *Stahlenbrecher* erfolgte, sollte uns zur Beantwortung einiger dieser Fragen den nötigen Rahmen bieten.

Herr *Bohnhardt*, der Leiter der Wohnstätten „Janusz Korczak“ und der Eisenacher Straße, stellte uns für diesen Anlass den großen Festsaal in der Krugstege zur Verfügung, und die gute Seele des Hauses, Frau *Hoffmann*, bereitete extra zu diesem Anlass einen Tisch für uns vor, auf welchem gekochter Kaffee, Wasser und sogar Gebäck stand. An dieser Stelle möchten wir uns auch nochmal ganz herzlich bei ihr und auch bei Herrn *Bohnhardt* bedanken.

Es war sehr förderlich, dass wir für diesen Austausch die Räumlichkeiten des BFB verlassen haben und dadurch mal Abstand zum gewohnten Arbeitsbereich gewinnen konnten. Es war einfach „unser“ Tag, an welchem wir neben dem Arbeitsalltag die nötige Zeit und den Raum fanden,



Fotoquelle: Diana Dankworth

etwas nur für uns als Team zu tun. Um einen kurzen Einblick in unseren Arbeitsalltag zu geben: In unserem Team, bestehend aus 15 Mitarbeiter:innen, betreuen wir derzeit 56 Besucher:innen aus verschiedenen Wohnstätten der RBO, dem häuslichen Umfeld sowie anderen Trägern wie der Lebenshilfe und dem Diakoniewerk Neukölln. Die Besucher:innen kommen in Teilzeit zu uns, wodurch wir äußerst flexibel auf ihre unterschiedlichen Zeitpläne und Angebotswünsche eingehen müssen. Aufgrund der hohen Komplexität ist eine klare und effektive Kommunikation untereinander erforderlich, um eine gute Zusammenarbeit und optimale Abläufe zu gewährleisten. Der Klausurtag sollte die Möglichkeit bieten zur Reflexion und Förderung der Kommunikation.

Des Weiteren war es das Ziel, die Basis unseres Teams zu stärken, um die Zusammenarbeit zu optimieren und kreative Lösungen für anstehende Herausforderungen zu finden. Das übergeordnete Ziel war und ist die Sicherung und Steigerung der Arbeitsqualität.

Uns war es wichtig, für alle 15 Mitarbeiter:innen, im Arbeitsalltag an einer gemeinsamen Basis zu arbeiten. Es wurden verschiedene Aktivitäten durchgeführt, die uns halfen, ein besseres Verständnis füreinander zu entwickeln und die Bedürfnisse sowie die Erwartungshaltung jedes Einzelnen besser zu verstehen und letztendlich eine Vereinbarkeit zum Zusammenspiel zu treffen und sich im gemeinsamen Team zu finden. So gab es z.B. eine Übung, die sich das „Zahnrad“ nannte, dabei stellten sich die Mitarbeiter:innen kreisförmig auf und immer zwei Personen standen sich gegenüber. Dann stellte Frau *Stahlenbrecher* wichtige Reflexionsfragen und jedes

Paar hatte zwei Minuten Redezeit zur Beantwortung der Fragen, bevor die Mitarbeiter:innen wechselten bzw. rotierten. Am Ende wurden die Fragen visualisiert und alle Mitarbeiter:innen konnten ihre Antworten darunter schreiben. Somit wurden uns allen die gegenseitigen Wünsche und Bedürfnisse bewusster.

Der Rahmen, den Frau *Stahlenbrecher* schuf, war entscheidend für den Erfolg des Klausurtages. Sie sorgte für eine sehr offene und respektvolle Atmosphäre, in der jeder seine Ideen und Bedenken äußern konnte. Gleichzeitig verstand sie es, mit einer abwechslungsreichen Methodenvielfalt unsere gemeinsam aufgestellten Ziele zu bearbeiten und aktiv und nachhaltig zu gestalten. Es war vom Anfang bis zum Ende ein roter Faden erkennbar, der uns viel Klarheit gegeben hat. Ihr ist es gelungen, alle Mitarbeiter:innen gut abzuholen.

Durch die gemeinsame Reflexion wurde uns noch bewusster, worin wir als Team bereits gut sind, aber wir setzten uns gleichzeitig mit möglichen Herausforderungen in der Zusammenarbeit auseinander. Eine offene Reflexion und ein konstruktiver Umgang mit den sogenannten „Stolpersteinen“ im Alltag half uns, in diesem geschützten Rahmen vorhandene Probleme zu benennen, ohne den Teamzusammenhalt zu gefährden.

Der Klausurtag war eine sehr wertvolle Gelegenheit, um die Teamdynamik weiter zu stärken und gemeinsam an künftigen Lösungen zu arbeiten. Unterschiede sollten wir als Stärke wahrnehmen und nutzen: Die Diversität des Teams wurde nicht als Hindernis gesehen, sondern als Chance, um verschiedene Perspektiven und Fähigkeiten zu vereinen. Dies zeigt, wie wichtig ein positives Mindset ist, wenn es darum geht, mit individuellen Unterschieden umzugehen.

Ebenso gab es eine klare Zielsetzung, bei welcher der Fokus auf der Optimierung der Zusammenarbeit, sowie der Sicherung, Steigerung und Reflexion zum Thema Arbeitsqualität lag – die Mitarbeiter:innen hatten somit konkrete, greifbare Ziele vor Augen.

Das Team tauschte sich viel über die Inhalte des Klausurtages aus und es gibt hin und wieder von einzelnen Mitarbeiter:innen ein Feedback. Vor allem die Kommunikation ist es, die sich verbessert hat. Die Achtsamkeit, die im Arbeitsalltag hin und wieder untergeht, wird wieder mehr ins Bewusstsein gerufen.

Die Kommunikation und Reflexion sind stete Prozesse im Arbeitsalltag und es braucht dafür Zeit und Raum, sich immer wieder damit auseinander zu setzen.



Die offene, transparente und ehrliche Kommunikation ist ein wesentlicher Fakt, an dem immer wieder neu gearbeitet werden muss. Ebenso haben wir verstanden, dass wir nur diese Möglichkeiten haben, die Dinge, z.B. Verhaltensweisen des anderen a) zu akzeptieren („Es ist so wie es ist“), b) in Verhandlung zu gehen (Dinge verändern wollen) oder c) es sein zu lassen im Sinne des Rückzugs. Wir wünschen uns alle, dass es uns gelingen wird, bei auftretenden Herausforderungen immer in die gegenseitige Verhandlung zu gehen.

Die Reflexion über Stärken und Schwächen hat das Bewusstsein für die bereits bestehenden Qualitäten geschärft und gleichzeitig die Bereitschaft gefördert, an Verbesserungen zu arbeiten. Mit einem verbesserten Verständnis von gegenseitigen Erwartungen und Zielen geht das Team gestärkt in zukünftige Herausforderungen.

Ebenso hat uns die Veranstaltung eindrucksvoll gezeigt, wie wichtig regelmäßige Teamentwicklungsmaßnahmen sind – besonders in Phasen struktureller Veränderungen. Die Ergebnisse dürften langfristig zur Verbesserung der Arbeitsqualität und zur Stärkung des Zusammenhalts beitragen.

Der langfristige und nachhaltige Erfolg liegt jedoch nicht nur in der Organisation des Tages, sondern vor allem in der Bereitschaft jedes Einzelnen, sich immer wieder aufs Neue aktiv einzubringen und Verantwortung zu übernehmen.

Die Mitarbeiter des BFB empfinden diesen Tag als ein gelungenes Beispiel für gelebte Teamkultur!

Diana Dankworth, Leiterin, und MA BFB

LEBENSWEG

Nachdem ihre Pflegemutter gestorben war, lebte Frau Brandes einige Zeit in der Herberge, bevor sie vor ein paar Jahren in der Wohnstätte „Allee der Kosmonauten“ ein neues Zuhause fand. Wir wussten nicht viel über ihr bisheriges Leben, bis wir zufällig Frau Mohrin trafen, die immer wieder einen Bewohner des Hauses besucht und mit der wir ins Gespräch kamen, da sie Frau Brandes aus früheren Jahren kannte. Nach ihren Beschreibungen ist der folgende Text entstanden.



Fotoquelle: Pamela Brandes

Ihre Mutter ist im Frühjahr 1996 an Krebs gestorben. Bis dahin gab es noch keine Familienbetreuung. Der Vater war Sozialhilfeempfänger und Alkoholiker. Im Sommer wurde das Jugendamt auf die Familie Brandes aufmerksam. Der Vater trank zu diesem Zeitpunkt sehr viel und lebte mit vier Kindern, der 15-jährigen R., dem 14-jährigen O. und den beiden 5- und 4-jährigen Kindern Pamela und P. zusammen in einer Wohnung. Der Vater bat, noch etwas Zeit zu haben, um die Kinder darauf vorzubereiten, dass sie aus der Familie genommen werden sollten. Seit dem Tod der Mutter übernahmen O. und R. die Vater- und Mutter-Rollen. Der Vater war völlig überfordert. Dann gestaltete sich die Situation in der Familie so, dass das Jugendamt schnell handelte und mit der Polizei in die Wohnung ging, ohne Voranmeldung. Die Härte der Polizei bei diesem Einsatz überraschte die begleitende Mitarbeiterin der zukünftigen Wohneinrichtung. Die große Schwester stellte

sich gleich schützend vor ihre kleinen Geschwister und der ältere Bruder wirkte aggressiv. Pamela wirkte nach außen ruhig und P. weinte. Der Vater schien teilnahmslos. Es wurde im Vorfeld beobachtet, dass er lange nicht gesehen wurde und die beiden älteren Kinder sich und die beiden kleinen Geschwister u. a. aus Mülltonnen und durch Lebensmitteldiebstähle ernährt haben. Auch der Kinderarzt von Pamela wurde aufmerksam, da sie nicht mehr zu den Terminen erschien. Ihre Mutter hatte sich bereit erklärt, an einem Programm, einer Studie in Tübingen, oder Marburg, oder Heidelberg teilzunehmen, da Pamela einen Gendefekt und einen Herzfehler hatte und damals sehr kleinwüchsig war. Eine seltene Erbkrankheit, die dazu führte, dass das Herz und die inneren Organe nicht mitgewachsen sind. Wahrscheinlich wurde damals schon eine Herztransplantation angedacht.

Nach der Herausnahme der Kinder aus der Familie hat sich der Vater nicht mehr um die Kinder gekümmert, nicht nach ihnen gefragt oder sie besucht. Nur O. hatte dann noch gelegentlich Kontakt zum Vater, zu dem er eine besondere Bindung zu haben schien. Pamela und P. kamen in den Kindernotdienst in Wilmersdorf, die beiden größeren in den Kinder- und Jugendnotdienst Treptow/Köpenick. Die beiden kleinen Geschwister aßen zwar, saßen dann aber puppenhaft auf ihren Plätzen, haben nicht nach ihren Geschwistern gefragt, haben auch nicht geweint, fast apathisch wirkten sie. Sie haben sich dem Schicksal ergeben, so wirkte es jedenfalls, und sich später, als sie nach kurzer Trennung wieder mit den Geschwistern zusammen waren, problemlos eingewöhnt. P. blühte richtig auf, war aber auch immer irgendwie ein „Anhängsel“ von Pamela. R. hat sich eher auch der neuen Situation angepasst, O. war rebellischer, hat gedroht, aus dem Fenster zu springen, wenn er nicht zu seinem Vater kann. Wenig später kamen also alle vier Geschwister zusammen in einer Kinder- und Jugend-Einrichtung in Wannsee unter und es wurde ihnen auch vom Jugendamt zugesagt, dass sie zusammenbleiben können.

Im November 1996 besuchte eine Frau in Begleitung einer anderen Frau, beide vom Jugendamt, die Einrichtung, wobei sich die eine Frau sehr für Pamela interessierte und P. als eine Art „Anhängsel“ betrachtet wurde. Es wurde die

Überlegung ins Spiel gebracht, da *Pamela* gesundheitliche Probleme hatte, dass es doch besser wäre, sie in eine Pflegefamilie zu geben. Andererseits galt die Abmachung, das Versprechen, die Kinder zusammen zu lassen. Die kleinen Geschwister entdeckten das Spielen und kindgerechte Beschäftigungen, die große Schwester begann ihre Pubertät zu leben, sie entdeckte, dass man sich schminken und hübsch machen kann usw. und der große Bruder blieb aufässig und war auch immer wieder aggressiv, aber gleichzeitig war zu beobachten, dass er die Geborgenheit und Zuwendung suchte. Im Dezember tauchten die beiden Frauen, die sehr vertraut miteinander schienen, wieder in der Einrichtung auf. Eine der beiden interessierte sich „wahnsinnig für *Pamela*“. Sie wurde die zukünftige Pflegemutter, war schon über 40 und Mutter eines Sohnes. Bei den Besuchen spürten die Mitarbeiterinnen der Einrichtung, dass dieser Frau der Draht zu den kleinen Kindern fehlte, sie konnte keine Nähe herstellen, obwohl die Kinder das in der Einrichtung erfahren und gelernt hatten und auch untereinander praktizierten. Die Pflegemutter sagte

dann auch, dass sie nicht mit den Kindern spielen wird, denn sie hätte ja einen Garten. Bei *Pamelas* und P.s Besuchen in der Pflegefamilie war immer nur die zukünftige Pflegemutter anwesend.

Im Sommer 1997 war der Umzug der beiden Kleinen zur Pflegemutter angedacht, was entgegen der Absprache war und auch die beiden größeren Geschwister wollten die Trennung nicht. Sie wurden damit getröstet, dass sie immer ihre kleinen Geschwister besuchen könnten. Die Pflegemutter unterband aber schließlich den Kontakt, indem sie R. und O. nicht ins Haus ließ oder die Anwesenheit der Kleinen verleugnete oder gar nicht erst die Tür öffnete. Die beiden großen Geschwister haben die Welt nicht mehr verstanden, O. lebte diese Gefühle in Aggressionen aus. Es schien aber über die Jahre immer wieder Versuche der Kontaktaufnahme der beiden größeren Geschwister bei der Pflegefamilie zu geben. Wie diese im Einzelnen abgelaufen sind, weiß man nicht. Es gab nur einen Besuch der Wohngruppe bei P. und *Pamela* in der neuen Familie.



Fotoquelle: Hans-Peter Kahnes



Dabei sah man das erste Mal, dass es auch einen Pflegevater gab, der aber viel unterwegs war und einen Sohn, der gerade Abitur gemacht hatte und sein Studium aufgrund der neuen Familiensituation nicht beginnen durfte, die Mutter verbot es sozusagen. Später brach die Familie auseinander.

Es stellte sich auch heraus, dass von Seiten der beiden Frauen vom Jugendamt klar war, die Kinder schon nach der Herausnahme aus der väterlichen Wohnung zu trennen und dass die beiden Kleinen in besagte Pflegefamilie kommen sollten, was nur daran scheiterte, dass deren Haus noch nicht fertiggestellt war. Der Leiter der Einrichtung stellte nach diesem Verdacht eine Dienstaufsichtsbeschwerde. Die Mühlen der Justiz mahlten jedoch langsam und nach vielleicht zwei Jahren bestätigte sich die Vermutung, dass alles von vornherein so angedacht war und die Kinder und die Einrichtung, in der sie untergebracht waren, belogen wurden. Die Pflegefamilie bekam beispielsweise die Auflage, sich in eine Selbsthilfegruppe für Pflegeeltern zu begeben. Auch viele andere Auflagen wurden nicht erfüllt, beispielsweise die Förderung von P., der eher verwahrlost und nicht behindert war. Auch die beiden älteren Geschwister waren eher verwahrlost und nicht behindert.

stimmend. Alle Sachen, auch Spielsachen, die *Pamela* in der Einrichtung bekommen hatte, zum Beispiel eine Spielküche, über die sie sich sehr gefreut hatte, durfte sie nicht mit in die neue Pflegefamilie nehmen. Auch eine zufällige Begegnung mit einer früheren Erzieherin Jahre später bei einem Arzt wurde von der Mutter abrupt unterbrochen und im Grunde schien Pamela auch weitestgehend sozial



Fotoquelle: Hans-Peter Kahnnes

isoliert, möglicherweise auch, um sich nicht anzustecken, vielleicht ein vorgeschobenes Argument der Pflegemutter. Sie wurde aber verpflichtet und immer wieder von behördlichen und ärztlichen Stellen ermahnt und gedrängt, sich um den Gesundheitszustand von *Pamela* zu kümmern. Ein paar Jahre später erhielt *Pamela* auch ein Spenderherz.

Eine Erzieherin zur Zeit der Unterbringung in der Wannseer Einrichtung spielte in einer Panikrockband und nahm O. mit dorthin, möglicherweise um zu zeigen, dass es auch andere Lebensentwürfe gibt. O. machte sehr kleine Fortschritte, aber seine Erfahrung, dass ihn alle nur belügen, außer sein Vater, ließen ihn immer wieder in seine alten Verhaltensweise zurückfallen. (Ich bin alleine und muss mich gegen alles wehren.) Er hatte immer wieder Probleme mit Aggressionen, wurde aus dem Betreuten Einzelwohnen rausgeworfen, hat auch auf der Straße gelebt, wurde immer wieder straffällig; Diebstahl, Fahren ohne Fahrerlaubnis usw. Es gibt keine genauen Informationen, wie und wo er heute lebt.

R. schlich Jahre später immer um die alte Einrichtung, bis sie von einer Betreuerin erkannt und angesprochen wurde, sie hatte damals zwei Kinder dabei, arbeitete in einer Wäscherei und sah nicht sehr gepflegt aus. R. war immer die Ersatzmutter in der alten Familie und hing sehr an ihren Geschwistern. Sie hat das erste Kind mit 18 oder 19 Jahren bekommen. Heute soll sie fünf Kinder haben.

P. verließ die Pflegefamilie wahrscheinlich mit 18, fand dann in einer Einrichtung in Kuhhorst sein Zuhause und hatte dann offensichtlich jahrelang keinen Kontakt mehr zu *Pamela*, wusste auch nicht, wo *Pamela* nach dem Tod der Pflegemutter (2019) ist. 14 Jahre waren sie zusammen in der Pflegefamilie, er war aber immer das „5. Rad am Wagen“. Wahrscheinlich wurde 2019, als *Pamela* für einige Monate in der Herberge, einer Einrichtung der RBO – WohnStätten, untergebracht war, der Kontakt zu P. wieder hergestellt. Jedenfalls telefonieren sie immer mal miteinander und es gab auch schon Besuche, auch mit Übernachtung, von *Pamela* in Kuhhorst. Mittlerweile gibt es auch wieder Kontakt zu der älteren Schwester R. So haben drei der vier Geschwister wieder zusammengefunden.

Wir danken Frau *Mohrin* für die Bereitschaft, ihre Erinnerungen mit uns zu teilen, die uns helfen, Frau *Brandes* besser zu verstehen und ihr adäquater zu begegnen. Die Gegenwart ist ohne ihre Vergangenheit schwerer zu verstehen, das gilt im Großen wie auch im Kleinen. Und wie wichtig dabei eine Biografiearbeit sein kann, zeigen möglicherweise diese Beschreibungen. Unser Dank gilt auch vor allem Frau *Brandes*, die sich bereiterklärt hat, uns an ihrer Geschichte teilhaben zu lassen.

*Aufgeschrieben von Andreas Altmann
Redaktion*



Fotoquelle: Ute Richter



ZUM 25-JÄHRIGEN JUBILÄUM DER WOHNSTÄTTE MOLDAUSTRASSE 12 (NEUBAU)

Im Sommer 2000 wurde die Wohnstätte eingeweiht. Ein Vierteljahrhundert gibt es sie nun schon – mitten im Herzen von Berlin-Lichtenberg. Das musste gefeiert werden: Der 13. Juni 2025 war ein unvergesslicher Tag voller Freude, Begegnungen und Erinnerungen. Danke an alle, die diesen Tag möglich gemacht haben!





FANTASTISCHE LIVE-MUSIK VON EINER BIG BAND • SPASS UND STAUNEN MIT EINEM CLOWN • EIN RIESIGES BUFFET FÜR ALLE



In EINBLICKE, Heft 59, wird ein ausführlicher Bericht zur Geschichte der Wohnstätte und zur Jubiläumsfeier erscheinen, wo auch die Bewohner*innen, die Eltern, die Angehörigen und die Mitarbeitenden zu Wort kommen.

Wolfgang Jaros



Fotoquelle: Juliane Reuter

WISSENSCHÄTZE WIEDERENTDECKEN UND IMMER WIEDER HEBEN TEIL 2

ABSCHLUSSARBEITEN AUS BERUFSBEGLEITENDEN AUSBILDUNGEN

Seit 2016 waren Mitarbeitende aus den RBO-Firmen an unterschiedlichen Standorten bereit, ein berufsbegleitendes Studium an den Schulen Campus Berufsbildung e.V., D & B Dienstleistung und Bildung gGmbH, Berufliche Schule für Sozialwesen, Erbeskopfweg und VIA Verbund gGmbH aufzunehmen. Sie strebten die Berufsabschlüsse Erzieherinnen und Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger, Altenpflegerinnen und Altenpfleger an.

Studierende werden aufgefordert, die ihnen gewohnt gewordene Komfortzone zu verlassen, neue Themenfelder zu entdecken und zwischen ihrem Berufs- und Familienalltag auch in der fachschulischen Lern- und Denkwelt zu agieren. Studierende sind angehalten, sich in der neuen sozialen Situation gut zu organisieren, und andererseits müssen in den betrieblichen Strukturen und Prozessen zeitliche und personelle Anpassungen erfolgen. Die Bereitschaft, Kompromisse einzugehen und diese auch immer wieder herstellen zu wollen, zahlt sich letztendlich in vielerlei Hinsicht auch aus. Die meisten Auszubildenden verblieben an ihren Standorten. Nur wenige mussten die Ausbildung

abbrechen, wechselten innerhalb der RBO-Firmen bzw. verließen die RBO-Firmen. 85 Prozent der berufsbegleitend Studierenden konnten nach ihren Abschlüssen ihr Fachwissen in den Assistenz- und Begleitungsaltagen einbringen. Welch ein Gewinn, Welch ein Erfolg!

Alle Auszubildenden stellten und stellen ihr Wissen in einer Abschlussarbeit der Ausbildungseinrichtung und weiteren Interessierten zur Verfügung. In diesen Arbeiten steckt viel praxisrelevantes Wissen und sehr viel Erfahrung der Verfasserinnen und Verfasser. Auf diese Kompetenz möchten wir auch in dieser Ausgabe aufmerksam machen.

Für Heft 58 der Einblicke konnten wir *Madeleine Kampmeyer*, Fachkraft in den Nachtdiensten der Wohnstätte Moldaustraße 10/12 und des Heimverbundes, gewinnen, uns etwas zu ihrer Arbeit mitzuteilen. Wir möchten Ihre Neugier wecken, in Ihren Teams nach solchen Abschlussarbeiten zu suchen und sich mit diesen Ergebnissen intensiv auseinanderzusetzen. Viel Freude und Erfolg hierbei.

Wolfgang Jaros

FÖRDERUNG DER KOMMUNIKATION EINES MENSCHEN MIT SINNESBEEINTRÄCHTIGUNGEN UND STARKEN VERHALTENSBESONDERHEITEN

Frau Kampmeyer, Sie haben aus Ihrer Arbeits-/Assistenzwelt einen Themenausschnitt für Ihre Abschlussarbeit finden können. Sie bewegten sich im Feld der „Förderung der Kommunikation eines Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen und starken Verhaltensbesonderheiten“ in der Assistenz schwerstbehinderter Menschen mit einer geistigen Behinderung. Wie war Ihr Weg in der Wahl genau dieses Themas?

Es ist nicht leicht, als Mitarbeiterin in einer Wohneinrichtung im Nachtdienst ein Thema für eine Facharbeit zu finden, die meisten Klienten schlafen ja in der Nacht. Deshalb brauchte ich für mein Projekt natürlich zuerst einen Bewohner, der relativ regelmäßig nachts wach ist. Ich habe mir dann überlegt, was ich mit und für die infrage kommenden Bewohnerinnen oder den Bewohner

tun könnte und mich dann schließlich für *Herrn T.* entschieden, der mich aufgrund seines Charakters, seiner Anamnese und seiner Verhaltensweisen interessiert.

Für das Thema Kommunikation habe ich mich entschieden, weil es perfekt zu *Herrn T.* passt und weil die Kommunikation generell eine zentrale Rolle in unserer täglichen Arbeit spielt; viele der Menschen, mit denen wir arbeiten, sind ja in ihrer Kommunikation zum Teil sehr stark eingeschränkt.

In meinen Augen ist Kommunikation ein menschliches Grundbedürfnis. Ich bin davon überzeugt, dass wir Menschen miteinander kommunizieren wollen und müssen. Kommunikation gibt uns nicht nur Sicherheit und Orientierung durch Informationsaustausch im Umgang miteinander.

ander, Kommunikation bereitet vor allen Dingen auch Freude. Ich halte es für eine wichtige Aufgabe, dass wir Mitarbeiter eine geeignete Kommunikationsform für unsere nichtsprechenden Bewohner finden, um deren Bedürfnisse erkennen und entsprechend auf sie eingehen zu können.

Vielen unserer Klientinnen und Klienten stehen aufgrund ihrer psychischen, physischen und/oder Sinnesbeeinträchtigungen nicht alle Kommunikationsformen zur Verfügung. Das Thema Wahrnehmung spielt hier also auch eine wichtige Rolle. Zum Beispiel ist der Bewohner, über den ich meine Abschlussarbeit verfasst habe, nicht nur quasi taub und blind, ihm fehlen also zwei sehr wichtige Sinne, um Reize und Informationen aus der Umwelt wahrzunehmen. Seine Orientierungsmöglichkeiten sind also massiv eingeschränkt. Hinzu kommt, dass er nicht sprechen kann, dass er sich also auf diesem Weg seiner Umwelt nicht mitteilen kann. Dazu hat er sich andere Wege gesucht, er nutzt seine Mimik, er lautiert, leider zeigt er jedoch mitunter auch massive selbstschädigende Verhaltensweisen, besonders in Situationen, die ihm unsicher erscheinen. Es ist sehr schwer, die Bedürfnisse eines Menschen mit diesem Behinderungsbild zu erkennen, jedoch ist das in unserem Berufsalltag sehr wichtig, wenn es unser Ziel ist, den Bewohnerinnen und Bewohnern ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, indem wir ihnen individuelle und bedarfsgerechte Unterstützung bieten.

An dieser Stelle wollte ich mit meinem Projekt ansetzen: Ich wollte für diesen Bewohner eine Möglichkeit finden, um ihm Informationen zukommen lassen zu können und ihm dadurch mehr Sicherheit im Alltag zu geben. Eine feste Tagesstruktur bedeutet für diesen Bewohner Sicherheit und diese wiederum Lebensqualität. Dafür musste ich mir ein geeignetes Kommunikationsmittel überlegen, das sowohl seine ihm noch verbliebenen Sinne, als auch seine persönlichen Interessen und Vorlieben anspricht und das ihm Orientierung bezüglich des Tagesablaufs, genauer der ungefähren Tageszeit, gibt.

Wie ist es Ihnen gelungen, das Thema bearbeitbar einzugrenzen?

Ich habe mir einige ganz einfache Fragen gestellt:

- Was will ich erreichen?
- Was kann *Herr T.*? Mit anderen Worten: Welche Sinne stehen ihm noch zur Verfügung?
- Wie kann ich *Herrn T.* erreichen?
Also: Was mag er, was spricht ihn an?

Ich habe mich also ersichtlich an dem bekannten SMART-Modell orientiert.

Herr T. hat einen sehr unregelmäßigen Tag-Nacht-Rhythmus. Generell erfährt er in der Gruppe eine zeitliche Struktur über die Mahlzeiten, was ziemlich gut funktioniert. Nachts ist er jedoch trotzdem häufig wach, oft beschäftigt er sich ruhig, gelegentlich zeigt er aber aus unterschiedlichen Gründen auch stark herausfordernde Verhaltensweisen.

Herr T. kompensiert seine Taubblindheit mitunter damit, dass er gern an Menschen und Gegenständen riecht und sie betastet. So verschafft er sich Informationen über seine Umwelt, die andere Menschen mit ihren Augen und Ohren aufnehmen würden.

Hier sollte mein Projekt ansetzen: Ich wollte *Herrn T.* einen ungefähren Überblick über die aktuelle Tageszeit vermitteln, dass es also, wenn er es mit mir zu tun hat, in aller Regel Nacht und damit Zeit zum Schlafen ist. Dazu wollte ich gezielt Düfte einsetzen, um *Herrn T.* Informationen zu vermitteln, die er trotz seiner Beeinträchtigungen wahrnehmen kann.

In dem Wissen, dass er gern an Dingen riecht und entsprechend seiner Vorliebe für kleine Spielzeuge, die ihn haptisch ansprechen, habe ich in einige der gelben Plastikeier aus dem Inneren der bekannten Überraschungseier kleine Löcher gebohrt, die Eier mit Watte gefüllt und diese dann mit einem nach Lavendel duftenden Öl beträufelt. Immer, wenn *Herr T.* nun wach war, habe ich ihn je nach Situation entweder zu Bett begleitet, ihn ermutigt, dass er sich hinlegt, oder ihn zugedeckt und ihm dabei das Duftei in die Hand gegeben und zu seiner Nase geführt, damit er den Duft wahrnehmen kann. Auf diese Weise sollte er lernen, dass, wenn er den Lavendelduft bemerkt, es Schlafenszeit ist.

Ich bat meine Kolleginnen und Kollegen ebenso zu handeln und gleichzeitig einen Beobachtungsbogen zu führen, den ich zu diesem Zweck erstellt hatte und mit dem der Erfolg des Projektes gemessen werden sollte. Dass meine Kolleginnen und Kollegen mitgemacht haben, war sehr wichtig, da eine regelmäßige Anwendung meiner Methode notwendig war.

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitsergebnis?

Mit meinem Projekt wollte ich zeigen, wie wichtig es ist, alternative Kommunikationswege zu finden, um Sicherheit

Beobachtungsbogen [Name] [Name]
Maßnahme zur Kommunikation und Handlungsmotivation über angenehme Düfte

Monat / Jahr 09/2024 Kundennummer 37	Uhrzeit	Stimmung a) - d)	Reaktion auf das Kommunikationsangebot e) - h)	Aktion (führt die entsprechende Handlung aus) ja/nein	Bemerkungen
Montag	19:00	gut a)	interessiert, Neugierig e a	Schnupperst weiter, weiter, gut E. Düfte kurzlich ja	
Dienstag	ca. 19:00	gut a)	e a	ja	
Mittwoch	11:15	d)	g	kurz	Vorher Tafel
Donnerstag	18:45	b)	e)	ja	
Freitag				fr. an Pflanze hängen NEU	
Samstag					NEU
Sonntag	11:15	a)	e)	ja	NEU

a) positiv, b) neutral, c) angespannt, d) Kries
e) interessiert, f) keine Reaktion, g) desinteressiert, h) Ablehnung

Beobachtungsbogen [Name] [Name]
Maßnahme zur Kommunikation und Handlungsmotivation über angenehme Düfte

Monat / Jahr 08/2024 Kundennummer 25	Uhrzeit	Stimmung a) - d)	Reaktion auf das Kommunikationsangebot e) - h)	Aktion (führt die entsprechende Handlung aus) ja/nein	Bemerkungen
Montag	01:00	2a)	a) unentschieden zur Tafel Düfte interessiert war geht gut gehen zu Bett.		
Dienstag	17.08.24 12:00	a)	f)		nein, diese Versuch aber reagiert auf die Wörter zu bekommen
Mittwoch	28.08.24 03:05	a)	d)		es schnupperst aber interessiert am Zettel
Donnerstag	29.08.24 01:35	a	e)		es schnupperst aber interessiert am Zettel
Freitag	30.08.24 14:00	c)	b)		es riecht noch am Lavendel und Lavendel geht auf und hat geht ins Bett geht ins Bett geht ins Bett
Samstag					NEU
Sonntag					NEU

a) positiv, b) neutral, c) angespannt, d) Kries
e) interessiert, f) keine Reaktion, g) desinteressiert, h) Ablehnung





Fotoquelle: Wolfgang Jaros

und Struktur im Alltag zu schaffen und damit schließlich die Lebensqualität des Bewohners zu verbessern. Ein erster Erfolg war es bereits, dass *Herr T.* die Dufteier nicht als zusätzliches Spielzeug angesehen hat. Er hat sie sehr schnell akzeptiert, nahm sie gern in die Hand und er zeigte auch schnell Interesse an dem Duft, der von ihnen ausging, gab sie aber auch stets wieder her.

Ob *Herr T.* letztendlich den Sinn des Ganzen, also Laveduft ist gleich Schlafenszeit, wirklich realisiert hat, ist schwer zu sagen. Fest steht, dass er tatsächlich oft ruhiger wurde, nachdem ihm ein Duftei angeboten wurde, die Zahl seiner nächtlichen Krisen reduzierte sich deutlich. Ob es nun wirklich an dem Duft lag oder an der Zuwendung, die *Herr T.* erfuhr, ist nicht ganz klar. Trotzdem bin ich mit dem Ergebnis meiner Arbeit sehr zufrieden. *Herr T.* schien Vertrauen gefasst zu haben, und das ist schon viel wert.

Konnten Sie in der Erarbeitung mit den Kolleginnen etwas besprechen oder diskutieren?

Die Kolleginnen und Kollegen des Tagdienstes der Wohngruppe waren jederzeit für mich ansprechbar und wir haben uns regelmäßig ausgetauscht. Sie gaben mir den Tipp, *Herrn T.* nicht zu überfordern, also erstmal nur einen Duft auszuprobieren und am Anfang keine Wunder zu erwarten. Ansonsten habe ich mein Projekt auch meinen Kolleginnen und Kollegen aus meinem Team vorgestellt und sie gebeten, mitzumachen und mir ihre Erfahrungen mitzuteilen. Das hat sehr gut geklappt, und sie haben mir bestätigt, dass die Methode gut anwendbar und effektiv ist.

Besteht die Möglichkeit, dass Ihre Arbeitsergebnisse in Gänze oder in Teilen fortgeführt werden können?

Das denke ich schon. Ich schätze *Herrn T.* als wissbegierig und kommunikationsinteressiert ein. Schon zum Zeitpunkt der Durchführung meines Projektes habe ich mir überlegt, wie man das Kommunikationsangebot für *Herrn T.* erweitern könnte. Mit anderen Düften könnte man ihm zum Beispiel signalisieren, dass es gleich Essen gibt, dass die Körperpflege ansteht und dergleichen mehr. Natürlich benötigt all das seine Zeit, und der Bewohner sollte nicht überfordert werden. Ich denke aber schon, dass er den Sinn verstanden hat, die Konfrontation mit einem bestimmten Duft und einem entsprechenden Ereignis, das damit verbunden ist.

Was möchten Sie Kolleginnen zu Ihrem Thema direkt mitgeben/sagen?

Ganz allgemein kann man sagen, dass individualisierte Ansätze in der Arbeit mit unseren Klientinnen und Klienten sehr wirksam sind. Es macht vielleicht etwas mehr Mühe und dauert möglicherweise länger, der Erfolg ist dafür aber umso nachhaltiger. Die Arbeit mit *Herrn T.* hat gezeigt, wie wichtig es ist, kreative und einfache Lösungen zu finden, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Geduld, eine gute Planung und die Zusammenarbeit mit dem Team sind natürlich ebenso wichtig.

Das Interview mit Madeleine Kampmeyer führte Wolfgang Jaros

NEUES AUS DER LIDIS

Einige von euch haben sicher schon bemerkt, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Tablet in der Hand halten und fasziniert darauf schauen. Keine Angst, es sind nicht die besten Katzenvideos.

Wie schon in unserem letzten Bericht erwähnt, läuft das Projekt seit Juli 2024. Im April hat unser Testlauf begonnen. Jetzt prüfen wir, wie alltagstauglich unser neues System ist. Die Nutzung digitaler Lösungen im LIDIS-Umfeld ist effizienter, umweltfreundlicher und kostengünstiger als Stift und Papier zu verwenden. Es erspart den Mitarbeitenden das tägliche Durchsuchen von Ordnern und Zetteln und erleichtert die Kommunikation erheblich.

Unser Ziel ist es, uns im Vergleich zu unseren Mitbewerbern auf dem Markt einfacher, smarter, nachhaltiger und auch ein bisschen fortschrittlicher zu positionieren.



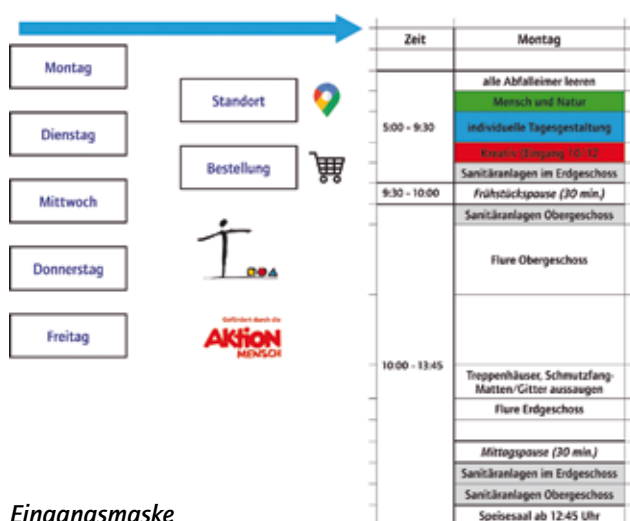
Mit KI generiert

Im Jahr 2025 sollte die LIDIS nicht in derselben Weise arbeiten wie im Jahr 1986. Durch den Einsatz der Tablets werden unsere Mitarbeitenden jederzeit auf aktuelle Informationen zugreifen können.



Cockpit Reinigung. Fotoquelle: Yves Geser-Kadow

Diese moderne Technologie befähigt uns, schneller auf Veränderungen und Bedürfnisse zu reagieren, was sich sowohl positiv auf die Mitarbeitenden als auch auf die Kunden auswirkt. Darüber hinaus legen wir besonderen Wert auf die Förderung einer Kultur der Zusammenarbeit ohne Umwege. Unser Ziel ist die Optimierung der Arbeitsprozesse durch den Einsatz digitaler Lösungen. Darüber hinaus möchten wir die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeitenden steigern. Die gesamte Architektur der digitalen Angebote wird von Hr. *Homburg* und Hr. *Geser-Kadow* entwickelt. Alle Informationen können über eine Eingangsmaske aufgerufen werden. Mit dem Öffnen des gewünschten Links werden der Tagesablauf, Betriebsmitteilungen, Reinigungs- und Revierpläne für alle jederzeit einsehbar.



Eingangsmaske

Der Testlauf für die Reinigungsnachweise wurde in den ersten Objekten gestartet. Dadurch finden sich vermehrt QR-Codes in den Objekten, die dieselbe Funktion erfüllen wie früher die Nachweiszettel in den Sanitäranlagen. Diese Dokumente sind für die Kundendokumentation von entscheidender Bedeutung und müssen bei Kontrollen vorliegen. Aufgrund des in der Vergangenheit häufig auftretenden Verlusts dieser Zettel ist die Entwicklung einer geeigneten Lösung erforderlich.

In naher Zukunft wird ein Ticketsystem für die Verantwortlichen an den Standorten eingeführt. Dies dient dazu, die Zuständigkeiten und die Vorgehensweise bei der LIDIS klar zu definieren. Wir sind davon überzeugt, dass dies für viele Objektverantwortliche von Vorteil ist und zur Entlastung beitragen wird.

NEUES AUS DER AUSBILDUNG

Wie ihr alle sicherlich noch wisst, die LIDIS bildet aus. Unser Auszubildender im Gebäudereinigerhandwerk hat Teil 1 der Gesellenprüfung bestanden. Viele seiner Mitschüler scheiterten am Theorieteil. Sein aktueller Ausbildungsstand macht uns zuversichtlich, dass er die Abschlussprüfung bestehen wird. Ab diesem Jahr bietet die LIDIS eine praxisorientierte Ausbildung zum Fachpraktiker nach § 66 BBiG/§ 42 r HwO im Gebäudeservice an. Weniger Theorie, mehr Praxis: Wenn eine Regelausbildung nicht für sie infrage kommt, können Menschen mit Behinderungen eine Fachpraktikerausbildung machen. Dabei werden in der Regel praktische Inhalte stärker gewichtet und der theoretische Anteil wird reduziert.

Die Aufgaben eines Fachpraktikers im Gebäudeservice sind vielfältig und umfassen typischerweise:

- **Instandhaltung und Reparaturen:** Durchführung kleinerer Reparaturen an und in Gebäuden, z. B. das Auswechseln von Glühbirnen, Reparaturen an Türschlössern, Beseitigung kleinerer Putzschäden oder einfache Sanitärarbeiten wie das Wechseln eines Duschschlauchs.
- **Technische Überwachung:** Kontrolle haustechnischer Anlagen wie Heizungen und Sanitäranlagen, Ablesen von Zählerständen (Wasser, Strom).
- **Reinigung und Pflege:** Reinigung von Innenbereichen wie Böden und Sanitäranlagen sowie die Pflege von Außenanlagen wie Wege, Gehwege und Grünflächen (Rasen mähen, Laub fegen).
- **Grünanlagenpflege:** Einfache Gartenarbeiten wie Rasen mähen, Hecken schneiden oder Beete pflegen.
- **Winterdienst:** Bei Bedarf Durchführung von Winterdienstarbeiten wie Schneeräumen und Streuen.
- **Wohnungsübergaben/-abnahmen:** Unterstützung bei der Durchführung von Wohnungsübergaben und -abnahmen.

Wenn Sie Interesse an einer Ausbildung in der Gebäudereinigung oder als Fachpraktiker im Gebäudeservice ab 1. September 2025 haben, können Sie sich gern unter kontakt@lidis.berlin melden.

Marcus Homburg

FACHWISSEN

ABSCHLUSSARBEIT AUS BERUFSBEGLEITENDER AUSBILDUNG

Hey, ich bin Sven und arbeite seit 2018 in den Lichtenberger Werkstätten. Ich begann in unserer Werkstatt als Kraftfahrer und Produktionshelfer und mir wurde 2022 die Möglichkeit gegeben, in den Gruppendienst zu wechseln. Darüber hinaus bot mir die Werkstatt eine berufsbegleitende, sonderpädagogische Zusatzausbildung an, die ich im Juni 2024 erfolgreich abschließen konnte. Durch diese Zusatzausbildung kann ich mich nun noch besser in Menschen mit Beeinträchtigungen hineinversetzen, sie in unseren Arbeitsbereichen eingehender begleiten und mit ihnen umfassender zusammenarbeiten.

Ich lernte in diesen 15 Monaten Weiterbildung, wie ich wirksamer und intensiver unsere Beschäftigten in der Teilhabe am Arbeitsleben begleiten darf, auf sie gewissenhafter eingehen kann und sie besser verstehen lerne, um sie in unserer Werkstatt erfolgversprechender anzuleiten. Ein Hauptaugenmerk lag bei dieser Weiterbildung auf der Umsetzung eines Projektes, das gemeinsam mit Beschäftigten ausgearbeitet und gestaltet werden sollte.

In diesem Zuge wollte ich unsere Projektarbeit in der Broschüre, den „Einblicken“, gerne noch einmal vorstellen.

UNSER THEMA WAR DAS „HERSTELLEN EINER ZÄHLVORLAGE MIT WIEDERVERWENDBAREM KARTENSYSTEM, FÜR DIE FESTIGUNG MATHEMATISCHER FÄHIGKEITEN“

Ich suchte mir dazu drei interessierte Beschäftigte, die mich bei diesem Projekt unterstützen wollten. Dieses Interesse war mir sehr wichtig. Somit wollte ich ein kollegiales Miteinander und ein teamfähiges Zusammenarbeiten gewährleisten.

Wir überlegten uns gemeinsam in einer kleinen Runde, was wir als Projekt nehmen und wie wir es umsetzen können. Schließlich sollte das Vorhaben eine gewisse Nachhaltigkeit für alle Beteiligten und einen Mehrwert für die Werkstatt haben. Nach ein paar guten Ideen und Überlegungen kamen wir auf unsere jetzigen Zählvorlagen zu sprechen. Diese bestehen nur aus Pappresten mit aufgemalten Zahlen, die nach nur kurzer Zeit zerknickt oder fleckig sind, sodass sie nach kurzer Einsatzdauer wegwerfen werden müssen.

Somit machten wir uns Gedanken, mit welchem Material wir eine gute Langlebigkeit erreichen können. Hier entschieden wir uns für das Material Holz, was für unsere Beschäftigten gut zu bearbeiten ist und mit dem sie ihre feinmotorischen Fähig- und Fertigkeiten zeigen, verbessern oder auch erlernen konnten.



Fotoquelle: bing.com

Neben unserem gemeinsamen Einkauf der Materialien planten wir die gemeinschaftliche Umsetzung des Projektes, mitunter direkt im Baumarkt, um es dem Team visueller und haptischer besser veranschaulichen zu können. Zurück in der Werkstatt wurden die einzelnen Schritte diskutiert, geplant und gemeinsam eingeteilt, „wer übernimmt welche Aufgaben, wer möchte neue Arbeitsschritte kennenlernen?“. Zusätzlich wurden die benötigten Werkzeuge besprochen. In dieser Phase sollte das Team seine sozialen und persönlichen Kompetenzen stärken und erweitern.



Nach der Aufgabenverteilung machten wir uns an die Arbeit. Mein Team war sehr selbstständig bei der Umsetzung des Projektes. Kleinere Probleme wurden besprochen und wir suchten gemeinsame Lösungswege.



So wurde unsere Grundplatte erst einmal fein abgeschliffen, die benötigten Zwischenhölzer ausgerechnet, ausgemessen und passend zugesägt. Diese wurden dann an der Grundplatte befestigt. Zur Unterstützung benutzten wir



Hebelscheren



Fotoquelle: Sven Bröker



Laminieren

eine Schablone für die Zählfächer. In dieser Phase konnten sie, neben ihren sozialen und persönlichen Kompetenzen, auch ihre fachlichen Kompetenzen festigen und stärken. Durch die gemeinsame Arbeit und das gleichzeitige Unterstützen untereinander, konnte sich das Team in seinen Fähigkeiten weiterentwickeln.

Ihre Selbstständigkeit war wirklich erstaunlich, sodass ich meist nur in beratender Funktion agieren musste, was faktisch den Hintergrund der Projektarbeit widerspiegeln sollte. Ganz dem Leitsatz „so viel Hilfe wie möglich, aber so wenig wie nötig“.

Zusätzlich stellten wir noch ein paar Karten her, die wir dann gemeinsam am Computer ausdruckten, mit der Hebelschere zuschnitten und laminierten.

Das Endergebnis beinhaltet die Festigung mathematischer Fähigkeiten sowie Nachhaltigkeit und Mehrwert für unsere Werkstatt.

Sven Bröker

Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung SVM





INFORMATIONEN AUS DER RBO - MENSCH UND PFERD

Was für ein großartiger Tag! Am Samstag, dem 12. April 2023, haben wir in der RBO Berlin-Karlshorst rund 500 Besucher*innen zu unserem Tag der offenen Tür begrüßt. Wir möchten von Herzen Danke sagen!

EIN TAG VOLLER HIGHLIGHTS

Mit insgesamt 67 Teilnehmer*innen bei den WBO-Dressurprüfungen, die ihre ersten Schritte im Hobby Horsing ausprobieren konnten, war es ein Tag, an dem man viel Neues zu spüren. Auch unser Rahmenprogramm mit spannenden Showeinsparungen, leckeren Speisen und Getränken hat für eine rundum gelungene Veranstaltung gesorgt.

Ein großes Dankeschön ...

- an alle Reiterinnen, die mit so viel Engagement und Herzblut an der Veranstaltung teilgenommen haben
- an unsere vielen kleinen Gäste, die mutig, neugierig und mit viel Interesse an der Veranstaltung teilgenommen haben
- an unsere ehrenamtlichen Helferinnen und das gesamte Team, das alles so reibungslos abgelaufen ist
- an unsere geschätzten Partner und Sponsoren, ohne deren großzügige Unterstützung diese Veranstaltung nicht möglich gewesen wäre
- und natürlich an alle Besucher*innen, die mit uns diesen besonderen Tag verbringen konnten

Die Ergebnisse der WBO-Dressurprüfungen seht ihr unter www.menschundpferd.berlin/



Wir freuen uns jetzt schon auf die nächste Veranstaltung und hoffen, dass euch alle bald wieder bei uns begrüßen dürfen!

Euer RBO - Mensch-und-Pferd-Team

Quelle: www.menschundpferd.berlin/



UND PFERD

5, durften wir im Inklusiven Pferdesport- und Reittherapiezentrum
AG DER OFFENEN TÜR & REITERTAG begrüßen – und wir

gen und einem farbenfrohen Kinderprogramm, bei dem 31 Kinder
 auf unserer Anlage den ganzen Tag über Freude und Begeisterung
 einlagen, Besucherführungen, Informationsständen und natürlich
 Veranstaltung gesorgt.

am Turnier teilgenommen haben.

viel Spaß das Hobby Horsing ausprobiert haben.

das diesen Tag möglich gemacht hat.

größzügige Unterstützung und Vertrauen

anderen Tag geteilt haben!

menshundpferd.berlin.

nächste Ausgabe – und darauf,
 en zu dürfen!

aktuelles





FRISCHE GARTENKRÄUTER

**JETZT AUCH IN DER
LWB BORNITZSTRASSE 61
GROSSKÜCHE!**

Unser Projekt ist gestartet: Die Beschäftigten des KKC-Bereichs Kantine BOR 61 haben mit viel Engagement ihren eigenen Kräutergarten angelegt und begonnen, ihn liebevoll zu pflegen. Schon bald möchten wir die frisch geernteten Kräuter in unseren Speisen verwenden – für mehr Geschmack, frisches Aroma und ein ansprechendes Aussehen! Wir freuen uns darauf, euch mit den Ergebnissen unserer Arbeit zu verwöhnen.

*Euer KKC-Team
aus der Großküche und den Kantinen*

Fotoquelle: Dirk Kaz



Fotoquelle: Freepik

AUF IN DIE ZWEITE RUNDE

EVALUATIONSWORKSHOP IN DER ABTEILUNG MEDIEN UND KOMMUNIKATION

Im Rahmen der Evaluation fand im Januar 2024 ein mehrtägiger Workshop mit dem systemischen Organisationsberater *Ulrich Allkemper* statt, der neben seiner Expertise als Berater, auch langjährige Erfahrung als Kommunikationsdesigner mitbringt – eine Kombination, die bestens zu den Themen und Herausforderungen der Abteilung Medien und Kommunikation (MuK) passt.

Am 11. Februar 2025 wurde die zweite Runde eingeleitet: ein kompakter, aber intensiver Evaluationsworkshop. Ziel war es, erste Umsetzungserfolge aus den vorangegangenen Workshops mit der Geschäftsleitung und dem gesamten Team zu reflektieren. Was hat sich bereits verändert? Wo besteht noch Handlungsbedarf?

Es zeigte sich: Es hat sich viel getan. Zuständigkeiten wurden geklärt und wichtige Personalentscheidungen getroffen. Der Umzug in die Räume der ehemaligen Industriellen Montage bietet nun viel Raum für Entwicklung und genug Platz für interessierten Nachwuchs. Auch die Atmosphäre im Team war spürbar positiver und offener. Diese gute Ausgangslage ermöglichte es, sich an diesem Tag intensiv mit den aktuellen Kennzahlen und dem Portfolio der Abteilung zu beschäftigen.

Das Leistungsspektrum ist beachtlich – es reicht von der Film- und Videoproduktion, der Entwicklung von Webseiten über die Übersetzung von Texten und dem Erstellen barrierefreier Inhalte bis hin zur Gestaltung verschiedener Printmedien und Werbemittel. Um diese abwechslungsreichen internen und externen Aufträge zu bearbeiten, ist es wichtig, geeignete Beschäftigte zu gewinnen. Doch Praktika stellten sich in der Vergangenheit wiederholt als Herausforderung dar – insbesondere aufgrund der notwendigen Einarbeitung in komplexe Software. Gemeinsam wurden die Gelingensfaktoren erfolgreicher Praktika und die Anforderungen an neue Beschäftigte definiert.

Aufbauend darauf widmete sich das Team der MuK im Rahmen einer zweitägigen Klausurtagung ganz der Gestaltung eines gelungenen Praktikums und damit dem



Grundstein für das Wachsen der Abteilung. Im Ergebnis entstanden eine strukturierte Checkliste für die Fachkräfte und ein informeller Steckbrief für Praktikant:innen, aus dem dann passende kreative, digitale und analoge Übungen abgeleitet werden können. Außerdem möchte das Team künftig den Kontakt von Praktikant:innen zu den anderen Beschäftigten besser fördern und so allen Beteiligten einen entspannten Start im neuen Bereich ermöglichen.

Fazit: Die Abteilung Medien und Kommunikation hat in den letzten Monaten Fortschritte gemacht – inhaltlich, organisatorisch und strukturell. Möglich wurde dies durch das große Engagement und die positive Mitgestaltung aller Beteiligten. Die investierte Zeit hat sich gelohnt und bildet ein solides Fundament für die weitere Entwicklung.

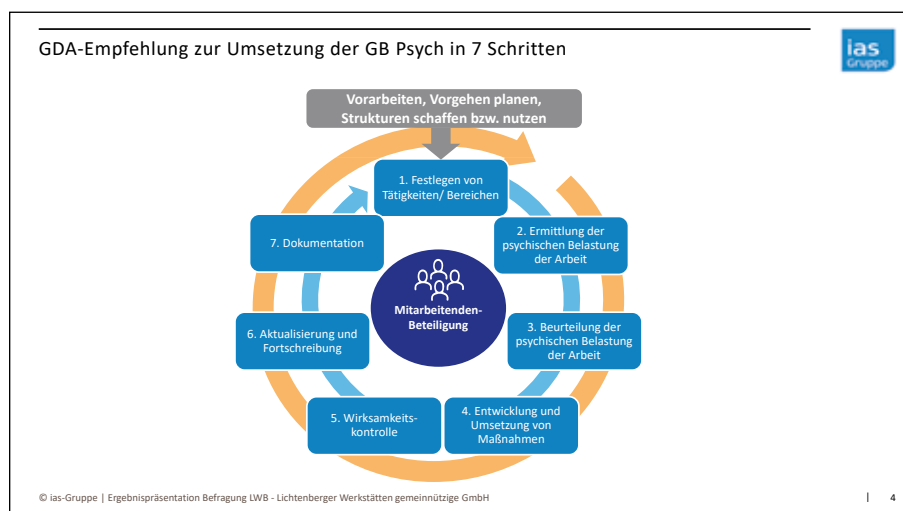
Beatrix Babenschneider, Carsten Harner, Danuta Gramse, Katharina Suppas – Team Medien und Kommunikation

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNGEN IN DER LWB

Nach einer längeren Pause stellte die gesetzlich verpflichtende Erhebung psychischer Gefährdungen für das Personal für die LWB – Lichtenberger Werkstätten im Jahr 2024 ein zentrales Unternehmensziel dar. Unser Kooperationspartner in diesem Prozess war die ias AG, deren Mitarbeiter:innen uns mittlerweile langjährig im Bereich des Arbeitsschutzes, konkret der Arbeitsmedizin, begleiten. Unsere direkte Ansprechpartnerin vor, während und nach der Erhebung war die Psychologin *Jolanda Zeller*. Sie hat während der ganzen Zeit fachlich kompetent in den einzelnen Phasen begleitet und stand uns umfassend für Fragen und Anliegen zur Verfügung.

Die Möglichkeit der Analyse besteht dabei dahingehend, Hinweise auf mögliche Fehlbelastungen zu geben und durch die Befragungsergebnisse neue Blickwinkel zu schaffen und Perspektiven zu erweitern. Sie deckt keine Ursachen auf. Die Ursachenforschung und zielführende Maßnahmenableitung stellen im Nachgang Aufgaben der Unternehmensführung in Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteur:innen dar.

Die Planung, Durchführung und Nachbereitung der Erhebung der psychischen Gefährdungsbeurteilung folgt im Wesentlichen einem klassischen PDCA-Zyklus, wie die folgende Abbildung zeigt.



Die Planungs- und unternehmensweite Kommunikationsphase erstreckte sich von Juli bis September 2024. In diesem Zeitraum erfolgte in Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung, den obersten Führungskräften, der internen Fachkraft der Arbeitssicherheit sowie dem Betriebsrat die Auswahl des zu nutzenden standardisierten Fragebogens, dessen Umfang, seiner inhaltlichen Fragen sowie die Festlegung der Tätigkeitsgruppen und Durchführungsform. Im Ergebnis stand fest: 178 Mitarbeiter:innen, eingegliedert in die sechs Tätigkeitsgruppen Führungskräfte, Arbeitsbereich/Ausgelagerte Arbeit, Berufsbildungsbereich, Beschäftigungs- und

¹ Die Abbildungen werden mit freundlicher Genehmigung durch die ias AG zur Verfügung gestellt.

Förderbereich, Verwaltung und Kraftfahrer sowie Begleitender Dienst, hatten die Möglichkeit, in digitaler Form an der Befragung teilzunehmen. Dabei konnten sie insgesamt 46 Fragen zu den Kategorien Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung sowie firmenspezifische Faktoren beantworten. Insgesamt ergab sich eine Rücklaufquote von 66 %, was seitens der ias AG als gute Basis für eine repräsentative Aussage eingeschätzt wurde.

Die nachfolgenden Abbildungen zeigen dabei die Fragebogenvariante und wie die Interpretation anhand des Bewertungsrasters zu lesen ist.

Fragebogen APG

APG

LWB – Lichtenberger Werkstätten
gemeinnützige GmbH 2024

Erhebungsbogen zu psychischen Einflussfaktoren
und deren Auswirkungen bei der Arbeit

Form A-Standard
Version 9.1

Trifft die
Beschreibung auf
Ihre Tätigkeit zu?

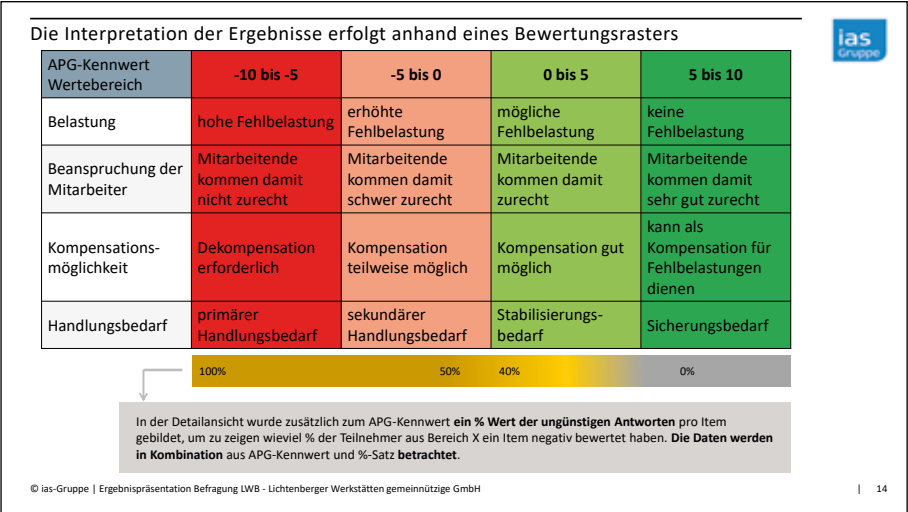
Wie wirkt sich der
Zustand für Sie
aus?

Sehen Sie Bedarf
für Veränderung?

Nr.	Zustands-Beschreibung	über- wiegend nein	über- wiegend ja	über- wiegend negativ	über- wiegend positiv	über- wiegend ja	über- wiegend nein
01	Meine Arbeit beinhaltet eine passende Abwechslung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
02	Ich habe zur Erledigung meiner Arbeit den passenden Handlungsspielraum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

© ias-Gruppe | Ergebnispräsentation Befragung LWB - Lichtenberger Werkstätten gemeinnützige GmbH

| 13



In Aufbereitung der Ergebnisse gab die ias AG eine sehr differenzierte Rückmeldung, die einen im übertragenen Sinne 360-Grad-Blick ergab. Es erfolgte eine firmenweite Gesamtauswertung, eine detaillierte, individuelle Auswertung für jede Tätigkeitsgruppe sowie auf unseren Wunsch hin zusätzliche Auswertungen in Bezug auf Voll- und Teilzeitkräfte und Betriebszugehörigkeit (weniger und mehr als 10 Jahre). Diese Detailpräsentation würde in diesem Artikel den Rahmen sprengen, einen kleinen Einblick gebe ich dennoch gern.

Insgesamt sind die Ergebnisse, gemessen an der firmenweiten Gesamtauswertung, als überaus positiv zu bewerten. Exemplarisch für die Auswertung geben die nach-

folgenden Abbildungen die „Top 10“ und „Low 10“ der LWB wieder. Anzumerken ist, dass auch die „Low 10“ überwiegend ebenso im grünen Bereich sind. Um den Eindruck zu vervollständigen und zu zeigen, dass es realistischerweise auch Handlungsbedarfe gibt (mit einem Augenzwinkern, denn natürlich hat jedes Un-

TOP 10				ias Gruppe	
Rang	Nr.	Thema			
1	30	Der Umgang zwischen mir und meinen direkten Kollegen ist wertschätzend, unterstützend und lösungsorientiert.	8,7		
2	26	Meine direkte Zusammenarbeit mit Personen innerhalb meiner Arbeitsstelle funktioniert.	8,4		
3	24	Mein Arbeitsweg ist akzeptabel.	8,0		
4	20	Meine beruflichen Anforderungen lassen sich mit meinem Privatleben vereinbaren.	7,9		
5	32	Der Umgang zwischen mir und meinen firmeninternen Ansprechpartnern ist wertschätzend, unterstützend und lösungsorientiert.	7,9		
6	42	Sofern Sie Führungskraft sind: Der Umgang mit meinen Mitarbeitern ist wertschätzend, unterstützend und lösungsorientiert.	7,9		
7	5	Ich verfüge über die für meine Arbeit notwendige Qualifikation.	7,8		
8	28	Die Erwartungen anderer im Rahmen meiner Arbeit kann ich erfüllen.	7,7		
9	37	Mit den Produkten bzw. Dienstleistungen der LWB kann ich mich identifizieren.	7,5		
10	7	Meine Arbeit beinhaltet für mich passende geistige Anforderungen.	7,5		

© ias-Gruppe | Ergebnispräsentation Befragung LWB - Lichtenberger Werkstätten gemeinnützige GmbH

LOW 10				ias Gruppe	
Rang	Nr.	Thema			
46	16	Ich kann mich auf eine Aufgabe konzentrieren und muss meine Aufmerksamkeit nicht gleichzeitig auf verschiedene Aufgaben verteilen.	-2,5		
45	15	Meine Arbeit kann ich ohne Störungen und Unterbrechungen ausführen.	0,3		
44	12	Meine Arbeit kann ich qualitätsgerecht erledigen, ohne regelmäßige Überanstrengung, Überstunden oder Mehrarbeit.	2,1		
43	17	Ich muss keine zusätzlichen Arbeiten oder Sonderaufgaben neben meiner normalen Arbeit erledigen.	3,1		
42	33	Meine Arbeitsumgebung (Klima, Lärm, Geruch, räumliche Gegebenheiten, u.a.) ist passend gestaltet und enthält keine nennenswerten negativen Einflüsse.	3,1		
41	40	Sofern relevant: Meine Arbeitskleidung bzw. persönliche Schutzausrüstung ist passend gestaltet, funktioniert und erfüllt ihren Zweck.	4,0		
40	22	Ich habe für mich passende Entwicklungsmöglichkeiten in meinem Arbeitsbereich bzw. in der LWB.	4,1		
39	19	Ich werde durch die LWB bei Problemen und Stress im Rahmen meiner Arbeit unterstützt.	4,1		
38	44	Meinem Anliegen wurde sich zielführend angenommen.	4,2		
37	23	Die Kommunikation in der LWB und in meinem Arbeitsbereich über arbeits- und firmenbezogene Entwicklungen und Themen ist passend.	4,3		

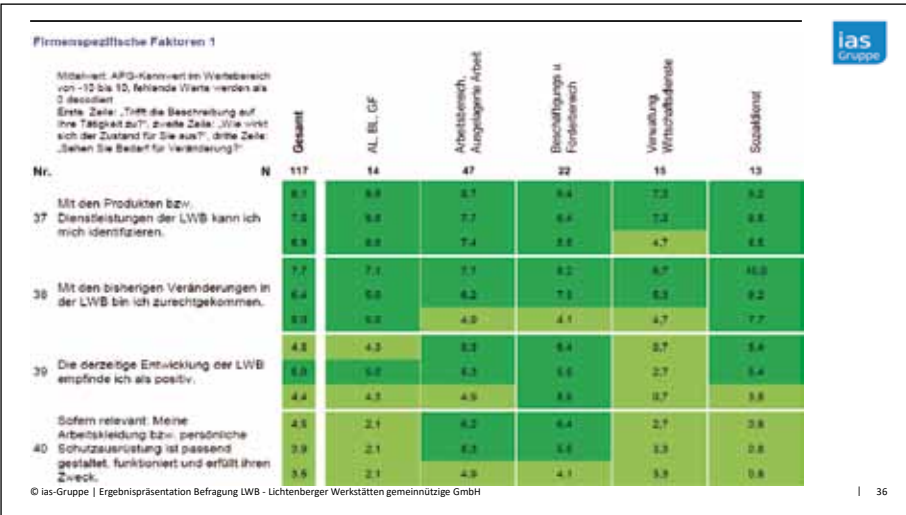
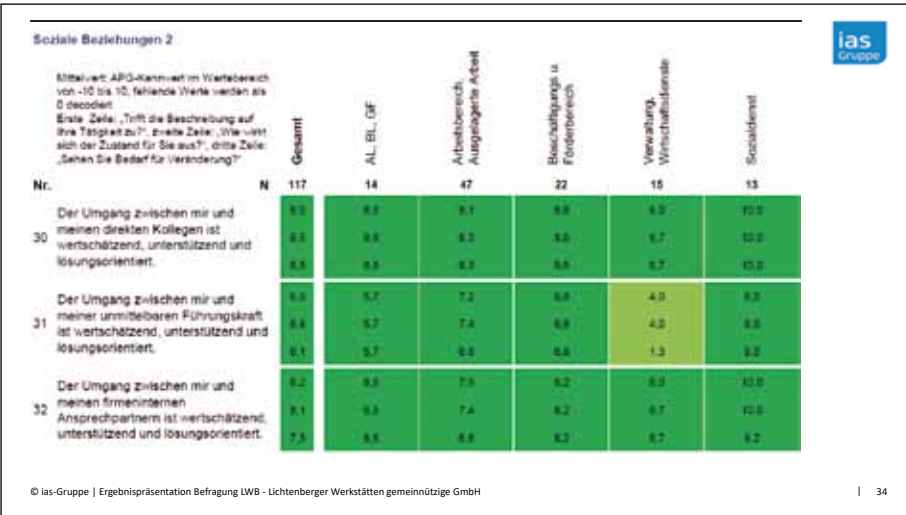
© ias-Gruppe | Ergebnispräsentation Befragung LWB - Lichtenberger Werkstätten gemeinnützige GmbH

Arbeitsorganisation 2							ias Gruppe	
Mittelwert: APS-Kennwert im Wertebereich von -10 bis 10, fehlende Werte werden als 0 decodiert. Erste Zeile: „Trifft die Beschreibung auf Ihre Tätigkeit zu?“, zweite Zeile: „Wie sieht sich der Zustand für Sie aus?“, dritte Zeile: „Sehen Sie Bedarf für Veränderung?“								
Nr.	N	Gesamt	AL, BL, GP	Arbeitsbereich, Ausgelagerte Arbeit	Beschäftigten u. Förderbereich	Versorgung Wirtschaftskliente	Sozialklient	
13	117	8,4 8,0 4,9	8,8 8,8 2,9	7,3 6,2 6,5	7,5 6,8 6,8	4,6 4,7 1,3	9,9 6,9 8,2	
14	117	7,7 9,8 6,0	9,0 9,8 9,0	9,1 6,9 6,2	9,1 8,2 9,2	9,9 8,7 4,6	7,7 7,7 2,7	
15	117	-0,2 0,7 0,8	-3,8 -0,7 -2,1	6,4 6,0 -1,1	-2,5 -6,5 -0,9	0,7 2,0 2,0	3,1 3,8 6,8	
16	117	-0,8 -1,5 -2,2	-0,3 -4,3 -6,6	-2,8 -1,8 -4,0	-0,3 -2,3 -3,6	0,6 1,3 1,3	0,8 0,8 6,2	

© ias-Gruppe | Ergebnispräsentation Befragung LWB - Lichtenberger Werkstätten gemeinnützige GmbH

ternehmen Baustellen und es ist nicht alles pikobello in Ordnung), folgt ebenso ein Ausschnitt der Ergebnisauswertung zwischen den einzelnen Tätigkeitsgruppen mit Handlungsfeldern.

Deutlich wird dabei, dass vor allem die Themen „Störungsfreiheit“ und „Multitasking“ tätigkeitsübergreifend sind. Wir werden in diesem Jahr reflektieren, inwieweit hier Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung bestehen und wo auch Grenzen sind, da Aufgaben und Arbeitsinhalte gewisse Anforderungen mit sich bringen.



Als Geschäftsführerin blicke ich einerseits stolz auf dieses Ergebnis, denn es zeigt, dass die LWB ein attraktives Unternehmen ist, in dem sich die Mitarbeiter:innen aller Ebenen offensichtlich wohlfühlen, und sehr viel bei uns richtig gut läuft und sich als Ressourcen stärkend auswirkt. Die LWB blickt bekanntermaßen auf einige bewegte Jahre zurück, die sich komprimiert auf „Pandemie, wirtschaftliche Veränderungen und ein temporäres Führungskarussell auf Geschäftsführungsebene“ zusammenfassen lassen. Und trotz dieser Ereignisse spiegelt sich in der Erhebung eine hohe Mitarbeiter:innenzufriedenheit wider. Andererseits ist mir auch bewusst, dass ich persönlich – in Funktion der Geschäftsführerin seit Oktober 2024 – weniger aktiven Anteil als einflussnehmende Führungskraft an diesem

Ergebnis habe. Dieses Ergebnis schreibe ich vielmehr der Synergie einer insgesamt (überwiegend) funktionierenden Firmen-, Führungs- und Teamkultur zu. Die einzelnen Akteur:innen sind sich ihrer jeweiligen Verantwortung bewusst, sie bringen sich motiviert und engagiert ein und gestalten aktiv mit. So haben alle Personen gemeinsam eine überaus tragbare Basis geschaffen, um Herausforderungen, Veränderungsbedarfen und Entwicklungen zu begegnen. Für mich als Geschäftsführerin ist diese Ergebnisauswertung eine tolle „Start-Basis“, gleichzeitig setzt sie auch Maßstäbe. Dahingehend sehe ich es als meine Aufgabe an, Rahmenbedingungen zu schaffen, die diese Synergien und Ressourcen weiterhin erhalten und wachsen lassen und darauf zu achten, dass jede:r die eigene Arbeit „gut machen“ kann. Ohne in eine „Beweihträucherung“ zu verfallen, sehe ich es natürlich auch als meine Aufgabe an, gemeinsam mit allen Akteur:innen daran zu arbeiten, vorliegende Fehlbelastungen zu minimieren bzw. nach Möglichkeit ganz zu beenden. Ziel ist es, dass die LWB auch in Zukunft das Unternehmen ist, in dem sich alle Betriebszugehörigen wohl fühlen und Lust haben, sich mit Engagement und Motivation in Gestaltung und Weiterentwicklung von Firmenkultur und Wertschöpfungsprozessen (Führungs- und Unterstützungsprozesse inkludiert) einzubringen. Insofern blicke ich persönlich mit Zuversicht und auch Neugierde in die Zukunft und bin gespannt, was die Erhebung in vier Jahren für Ergebnisse mit sich bringt.

Antje Kronberg, Geschäftsführerin

EIN BESONDERER MEILENSTEIN

ABSCHLUSS DER SONDERPÄDAGOGISCHEN ZUSATZAUSBILDUNG

Mit Stolz und großer Dankbarkeit dürfen wir auf eine intensive und bereichernde Zeit zurückblicken: Der erfolgreiche Abschluss der Sonderpädagogischen Zusatzausbildung (SPZ) markiert nicht nur das Ende einer lehrreichen Phase, sondern auch den Beginn, neue Wege voller Möglichkeiten zu gehen.

Wir durften wachsen – fachlich, persönlich und menschlich. Die Begegnungen, der Austausch und das gemeinsame Lernen haben uns geprägt und bestärkt.

Ein herzliches Dankeschön an alle, die uns auf diesem Weg begleitet, unterstützt und inspiriert haben.

Dieser Abschluss ist für uns ein wertvoller Meilenstein – und ein Ansporn, unsere Arbeit in der LWB weiterhin mit viel Engagement, Herz und Fachwissen zu gestalten.

*Janine Lerch, BFB und Melanie Welk, KKC
Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung*



Fotoquelle: Thomas Malewski

2012-2025: 13 JAHRE HERZ UND KAFFEE – MARTINA UND DAS CAFÉ SONNENSTRAHL

Seit nunmehr 13 Jahren steht *Martina* zuverlässig hinter dem Tresen im Café Sonnenstrahl im Haus der Generationen – eine Konstante an einem Ort, der für viele mehr als nur ein Café ist. Seit der Eröffnung 2012 ist *Martina* dabei – von Anfang an, mit viel Herz, Engagement und einem offenen Ohr für die Gäste.

In dieser Zeit hat sich einiges verändert. Die wohl größte Neuerung der letzten Monate: Anfang 2025 wurde endlich die neue Kaffeemaschine eingeweiht – ein Meilenstein für alle Kaffee-Liebhaberinnen und -Liebhaber. Auch das kontaktlose Bezahlen wurde eingeführt und macht den Besuch nun noch unkomplizierter.

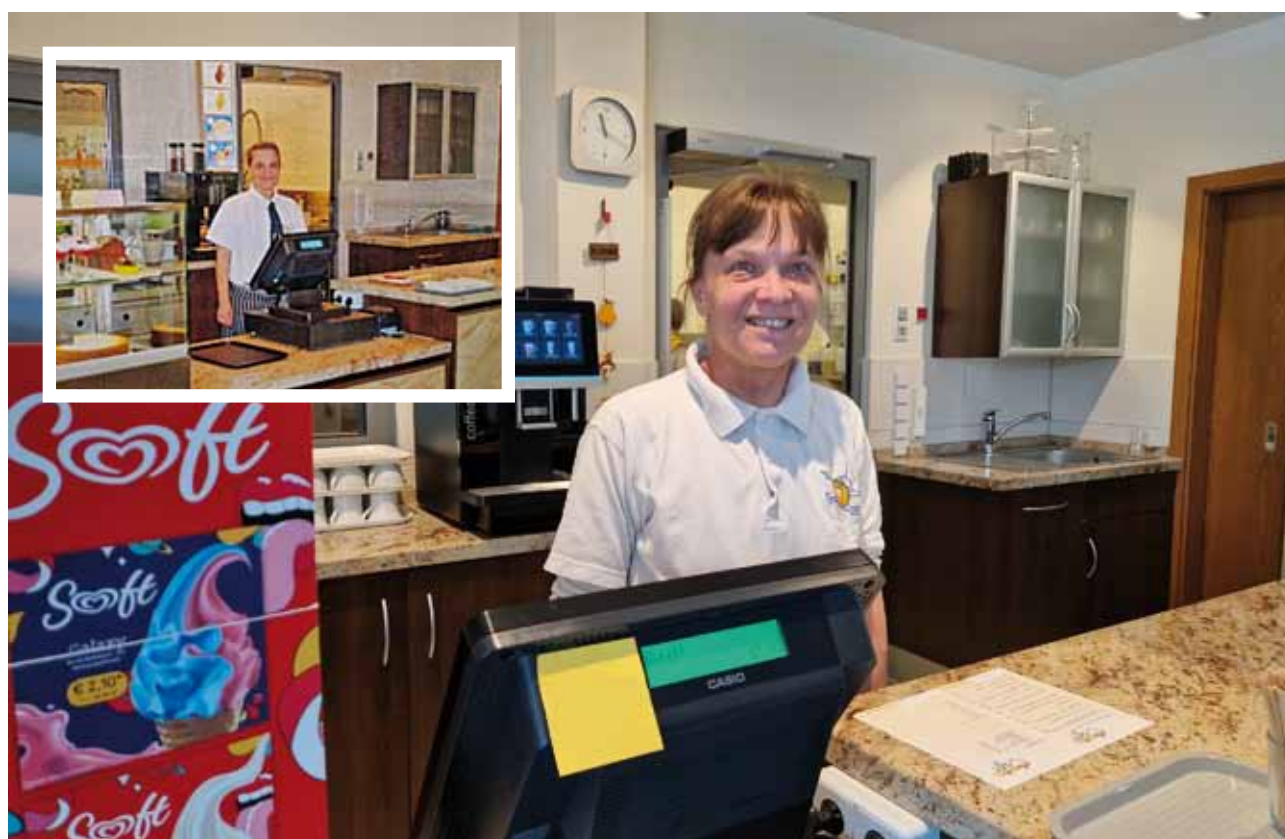
Doch es ist nicht die Technik, die das Café ausmacht. Es sind die Menschen dahinter. *Martina* und ihre Kolleginnen und Kollegen kochen, backen, richten an, servieren – sie schaffen täglich einen Ort der Begegnung.

Mit viel Hingabe sorgen sie dafür, dass sich Gäste wohlfühlen, dass die Stammkundschaft immer wiederkommt und dass aus einem einfachen Mittagstisch ein echtes Stück Zuhause wird.

Inzwischen ist das Café Sonnenstrahl eine bekannte Größe im Stadtteil. Die bodenständige Küche, das abwechslungsreiche Angebot zu fairen Preisen und das einladende Ambiente sprechen alle an – und machen das Café zu einem wichtigen Treffpunkt.

Und auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stiftungsunternehmen ist das Café nicht mehr wegzudenken. Es ist ein Ort der Pause, der Gespräche – und nicht zuletzt: der guten Küche.

Tim Schumacher
Bereichsleiter AAP



Fotoquelle: Tim Schumacher



EINE KLEINE AUSZEIT IM OSTERZGEBIRGE

Abschluss-Gruppenbild mit den Gastgebern Jutta und Eddy Strohschein.

Vom 30. April bis 4. Mai 2025 verbrachten wir, eine Reisegruppe, fünf erlebnisreiche Tage in Geising, einem idyllischen Kurort im östlichen Erzgebirge, nur einen Steinwurf von der tschechischen Grenze entfernt. Die Reise wurde im Rahmen der Begleiteten Elternschaft (BEL) organisiert. Wir möchten einen kleinen Eindruck dieser Reise vermitteln – gar nicht zu viel schreiben, denn Bilder sprechen doch oft mehr als tausend Worte.

Mit insgesamt 19 Teilnehmerinnen und Teilnehmern – darunter zwei Rollstuhlfahrerinnen, drei Mütter mit insgesamt sechs Kindern, zwei Paare, zwei Einzelpersonen sowie zwei Fachkräfte aus dem BEL-Bereich – startete unsere Reise.

Mit zwei Bussen der RBO holten wir die Gruppe am S-Bahnhof Friedrichsfelde-Ost ab; einige Teilnehmer mit besonderem Unterstützungsbedarf wurden direkt von zu Hause abgeholt. Bereits im Vorfeld war einiges an Organisation und Abstimmung nötig, denn jede Aktivität wurde vorweg gemeinsam geplant und besprochen – ganz im Sinne von Teilhabe und Mitbestimmung.

Nach der Ankunft am Nachmittag bezogen alle ihre Zimmer, bevor es gleich weiter in den nahegelegenen Wildpark ging. Ein gelungener Auftakt, um in Ruhe anzukommen und die Natur auf sich wirken zu lassen.

Am nächsten Tag stand mit der Festung Königstein gleich ein echtes Highlight im Elbsandsteingebirge auf dem Programm. Die eindrucksvolle Anlage bot für alle etwas – Geschichte, atemberaubende Ausblicke und auch einen Spielplatz für die Kinder. Zurück in der Unterkunft, kurz vor dem Abendessen, spielten einige von uns auf dem Außengelände Wikinger-Schach, gefolgt von einem fröhlichen Bowlingabend.

Tag drei führte uns nach Altenberg zur Sommerrodelbahn – ein Spaß für Groß und Klein.

Im Anschluss überquerten wir die Grenze nach Tschechien, um dort in einem Restaurant Mittag zu essen. Danach blieb auch noch Zeit zum Shoppen. Nach dem Abendessen in unserer Unterkunft endete der Tag mit geselligen Spielen, wobei Billard spielen besonders beliebt war.

Der vierte Tag begann mit einem besonderen Programmpunkt. Die Ortsfeuerwehr in Johnsbach öffnete ihre Türen für eine Führung. Für die Kinder und Erwachsenen bot sich hier die Gelegenheit, auch einmal hinter die Kulissen der Feuerwehr zu schauen. Hierfür bedanken wir uns herzlich bei den Brüdern Hr. *André Jarasch* und Hr. *Mike Jarasch*. Danach ging es mit den Bussen in ein Erlebnisbad, wobei hier zum ersten Mal die fehlende Barrierefreiheit deutlich spürbar wurde. Ein Teil der Gruppe konnte leider nicht teilnehmen. Der Frust darüber wich jedoch schnell der Freude, den Tag am gemeinsamen Grillabend mit Lagerfeuer ausklingen zu lassen.

Der Abreisetag wurde kurzerhand noch für einen Besuch im Bergbaumuseum genutzt. Die Führung durch die Geschichte des Zinnerzbergbaus rundete die Reise ab. Erst danach ging es endgültig zurück nach Hause – erfüllt von Erinnerungen, Erlebnissen und vielen gemeinsamen Momenten.

Wir bedanken uns für die finanziellen Zuwendungen seitens der Stiftung der RBO und der Aktion Mensch.

Ronny Garbe und Ulrike Reiher
Fachkräfte Begleitete Elternschaft



Aussicht von der Festung Königstein.



Hier spielen wir Wikinger-Schach.

Fotoquelle: Ronny Garbe und Ulrike Reiher



Ich bin Lola, die Jüngste und Kleinste.



Zu Besuch auf der Sommerrodelbahn in Altenberg.



Bei der Ortsfeuerwehr in Johnsbach.



Besuch des Bergbaumuseums in Altenberg.



Zu Besuch im Wildpark Geising.

„DASS UNSERE BEHINDERUNGEN NICHT IM VORDERGRUND STEHEN ... SCHAFFST DU DAS ÜBERHAUPT ... ICH BESTIMME MIT.“



Cornelia



Jens



Alex

Hallo Cornelia, Jens und Alex. Ihr drei habt etwas gemeinsam. Ihr werdet bei RBO – Inmitten gGmbH im Bereich Eingliederungshilfe/BEW begleitet und seid Mitglieder des Yrrwahria e.V. Yrrwahria ist ein inklusiver Verein, in dem Menschen mit und ohne Behinderung Theaterstücke entwickeln und Kunst und Kultur für Menschen mit Behinderungen gefördert wird.

Wie seid Ihr auf Yrrwahria aufmerksam geworden?

Cornelia: Ich bin durch *Mandy Adam* aufmerksam geworden. Sie war mal meine Einzelfall-Hilfe früher.

Jens: Ich wurde durch *Verena Beck*, die ehemalige Leiterin vom Yrrwahria-Theater, die das Ganze hier in die Wege geleitet hat, aufmerksam gemacht, weil ich mich auch dafür interessiert habe.

Alex: Ja also, ich bin von *Birgit Richter*, meiner Betreuerin vom Betreuten Einzelwohnen, gefragt worden, ob ich mal Theater spielen will und dann habe ich Ja gesagt und dann bin ich bei Yrrwahria hingekommen.

Was ist Yrrwahria für Euch?

Cornelia: Für mich ist Yrrwahria Treffpunkt. Mit anderen Menschen zusammen zu kommen. Nicht alleine zu sein, weil ich unter Depressionen leide und dass für mich wichtig ist, raus zu gehen, um mich mit anderen zu treffen und das hilft mir durch den Yrrwahria sehr doll.

Jens: Ja, ich zeige mich mehr offener. Bin mehr selbstbewusster, auf Arbeit vor allem, und kann das Schauspielerische, was wir hier im Yrrwahria-Theater machen, auch mit so in den Alltag und die Arbeit bringen.

Alex: Ja, also ich bin aus mich rausgekommen schon. Weil ich immer nicht so viel erzähle und so.

Wovon handelt Euer aktuelles Stück?

Cornelia: Unser neues Stück heißt „Falsche Kappe, andere Kappe“. Es ist ein sehr ernstes Stück. Also es ist kein Klamauk/kein Quatsch, sondern es ist sehr aktuell gerade. Was so gerade in der Welt passiert.

Jens: Ja. Ich bin quasi in dem Stück der *Luzifer*, der quasi die Menschen dazu verführt oder manipulieren tut zu lügen. Also so wie manche Menschen halt sehr oft manchmal Fake-News oder hier halt Unwahrheiten erzählen.

Alex: Ja, und ich bin Superman in dem Stück und ich bin so ein Politiker und mache so ein Wahl-Programm und ich möchte gewählt werden.

Erzählt mal etwas über die Proben.

Cornelia: Wir treffen uns alle 14 Tage im Kreativhaus in der Rudolf-Seiffert-Straße und sehen uns dort alle 14 Tage und machen dort unsere Proben.

Jens: Ja. Ähm. Wir machen in den Proben Warm-ups zum warm werden. Wir machen auch sehr viel mit Stimme, da-

mit man uns auf der Bühne auch klar und deutlich hört und vor allem, dass wir unsere Texte gut artikulieren können und zusätzlich machen wir auch, wenn noch die Zeit besteht, ähm, auch Impro-Übungen.

Alex: Ja, und ich bin immer dabei und mir macht es auch sehr viel Spaß und ich versuche das alles umzusetzen, was so zu machen ist.

Was war bisher Euer schönster Moment bei Yrrwahria?

Cornelia: Hm, mein Moment war, dass wir uns untereinander unterstützen und uns helfen. Dass unsere Behinderungen nicht im Vordergrund stehen und wir sogar ein Mitglied haben, was blind ist.

Jens: Ja, mein stärkster Moment war, als ich das erste Mal auf der Bühne stand im Stück „Bachforelle“, wo ich als Frau dastand und dann erst totales Lampenfieber hatte und voll innere Panik hatte und dachte „Oh mein Gott. Schaffst Du das überhaupt? Kriegst Du das hin“. und dann der zweitstärkste Moment war, als ich nochmal auf der Bühne war mit *Stefan Liebig* als Weihnachtsmann.

Alex: Ich fand die Weihnachtsfeier sehr schön.

Wann ist die nächste Aufführung?

Cornelia: Unsere nächste Aufführung ist vom 31. Juli bis 2. August. Da treten wir auf und machen unser nächstes Stück.

Jens: Ja. Da kann ich sagen: Die nächste Aufführung wird im Theaterforum Kreuzberg sein. Wir waren schon fast

überall, naja, was heißt überall. Wir waren schon in der Max-Taut-Schule und hatten da unseren Auftritt am Nöldnerplatz. Dann hatten wir einen Auftritt, ähm, in Karlsruhorst im Kulturhaus. Ja und am meisten sind wir jetzt im Theaterforum Kreuzberg in der Eisenbahnstraße.

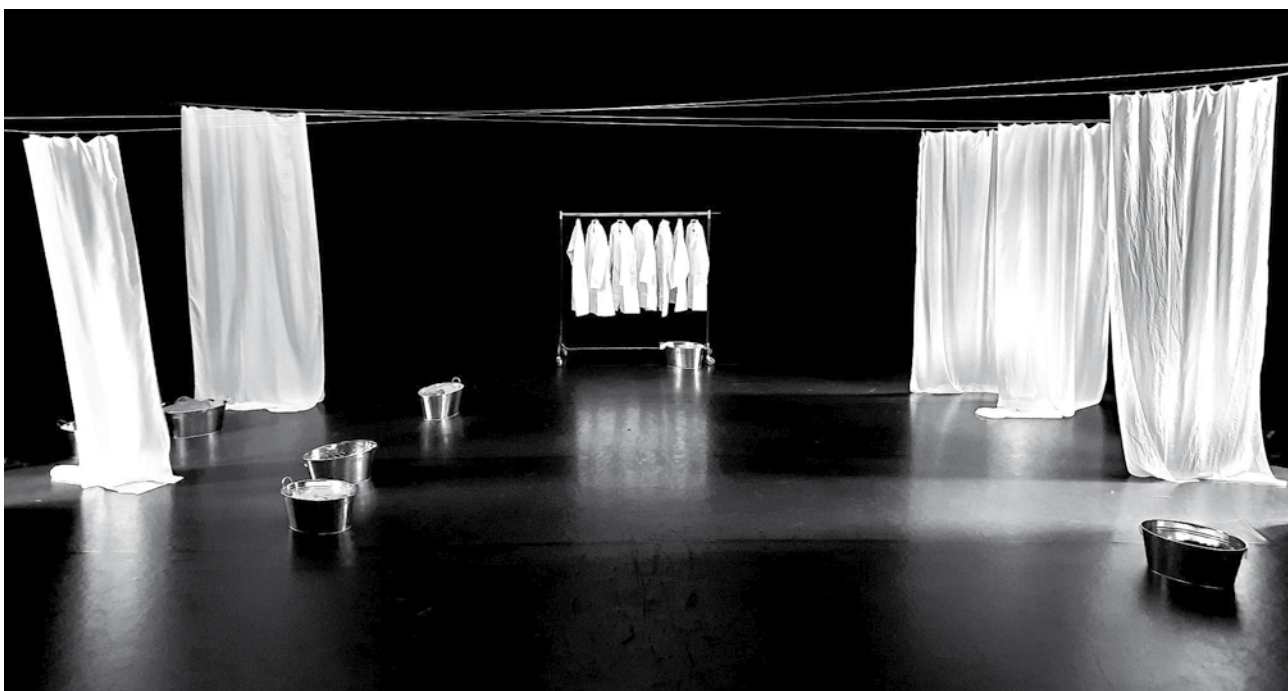
Alex: Bei der Probe wurde gefragt, was Angst für uns ist. Da habe ich von Arbeit erzählt. Wir haben Schutzkappen gemacht und wir haben da die Schutzkappen draufgesteckt und irgendeiner hat dann die falsche Kappe genommen und unsere Kollegin hat gesagt: „Falsche Kappe, andere Kappe.“ So war das. Das ist jetzt der Name des Stückes.

Wie kann man den Yrrwahria e.V. unterstützen?

Cornelia: Man kann, äh, Förder-Mitglied werden. Das uns sehr hilft, da wir auch Förder-Mitglieder brauchen. Das heißt. Die nicht unbedingt mitspielen, aber den Beitrag bezahlen, um uns damit dann unterstützen.

Jens: Ja. Man kann uns auch unterstützen, indem man Erfahrungen mitbringt im Bereich hier Graffiti, heißt das so, [*Jens meint Grafik*] ähm, ja, indem man Banner erstellt oder Flyer oder die Homepage zum Beispiel. Sich da so ein bisschen auskennt und ja Erfahrung mitbringt. Dass man sich um so was kümmern kann. Damit das nicht alles die Leiterin des Yrrwahria-Theaters machen muss. Und wenn man etwas von Grafik-Design versteht.

Alex: Ja, und Spenden auch für Kostüme oder auch für andere Sachen, auch für Essen für die Pausen oder so.



**Yrrwahria ist ein eingetragener Verein.
Was sind Eure Aufgaben?**

Cornelia: Meine Aufgabe ist es Protokollantin zu sein. Ich schreibe die Protokolle. Ähm, das kenne ich aber schon, weil ich Werkstattträtin auch bin.

Jens: Ja, ich bin im Vorstand der Kassenwart also beziehungsweise der Kassenführer und bin Verwalter unseres Geldes. Wir bekommen Fördergeld von Aktion Mensch. Und ein Vater von einem ehemaligen verstorbenen Mitglied hat uns mal sehr viel Geld gespendet.

Alex: Also ich bin Vereinsmitglied und ich bezahle immer meinen Beitrag, Mitgliedsbeitrag. Und ich bestimme mit. Und das wars dann.

Vielen Dank Cornelia, Jens und Alex für das Interview.

Das Interview führte Mandy Adam.

www.yrrwahria.de | vorstand@yrrwahria.de

Fotoquelle: Mandy Adam



Falsche Kappe, andere Kappe
Premiere 31. Juli 2025, um 19:00 Uhr

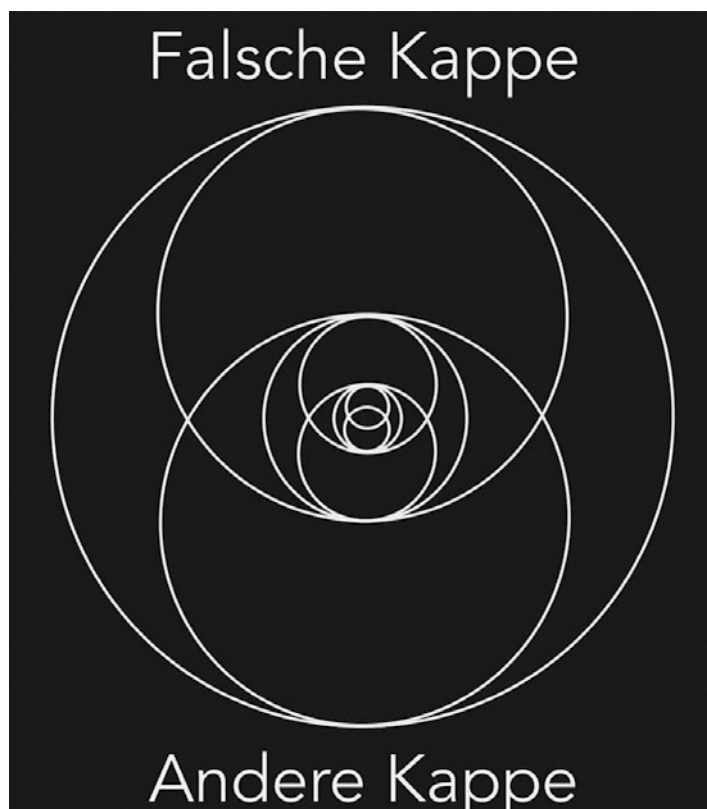
Eisenbahnstraße 21, 10997 Berlin

Weitere Vorstellungen

am 1. August sowie am 2. August 2025, um 19:00 Uhr

Kartenreservierung unter 030 700 71 710

oder unter www.tfk-berlin.de (unter Spielplan – Karten reservieren)





Wohn-Beirat Wilde Füchse
der RBO – Inmitten gGmbH

MEINE TEILNAHME AM WORKSHOP ZUM THEMA WAHLEN

Hallo, mein Name ist *Willi Rex* und ich wohne in der WG Hasenholzer Allee 10 des Bereiches Wohngemeinschaften der RBO – Inmitten gGmbH. Ich bin auch Mitglied im Wohn-Beirat Wilde Füchse.

Am Montag, dem 17. Februar 2025, waren einige Wilde Füchse und interessierte Mitbewohner und Mitbewohnerinnen bei einem Workshop. Es waren auch noch andere Teilnehmer und Teilnehmerinnen da. Der Workshop (das ist Englisch und bedeutet Arbeitslehrgang) hatte das Thema Wahlen.

Er wurde gemeinsam von den Trägern **leben lernen** und der **Cooperative Mensch** vorbereitet und durchgeführt. Diese zwei Träger kennen wir bereits sehr gut von mehreren gemeinsamen Veranstaltungen. Fr. *Rita Hübenthal-Montero* hatte sich meiner Meinung nach sehr gut auf das Thema Wahlen vorbereitet. Sie führte uns anschaulich durch den Workshop. Zuerst klärten wir gemeinsam die unterschiedlichen Begriffe:

- Was ist überhaupt eine Partei?
- Was machen die Parteien für Menschen mit Beeinträchtigungen?
- Was können sie besser machen?
- Wo finde ich Informationen zum Wahlprogramm?
- Was ist der Unterschied zwischen Bundestag und Bundesrat?

Nachdem diese Fragen geklärt waren, sahen wir uns die einzelnen Parteiprogramme an. Wir fanden gemeinsam heraus, was sie für uns Menschen mit Beeinträchtigungen machen wollen. Nach einer Mittagspause mit einer deftigen Stärkung wurde es ernst:

Wir übten gemeinsam das Wählen mit echten Wahlzetteln.



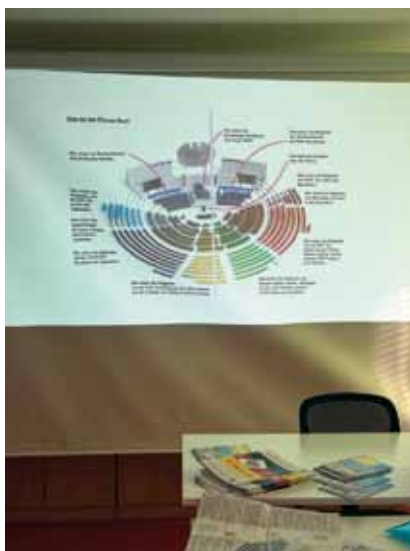
Ich durfte dabei die abgegebenen Stimmen auszählen: Nun konnte ich bereichert um neues Wissen an der Bundestags-Wahl am 23. Februar 2025 teilnehmen.

Wählen ist wichtig, damit wir gehört werden!

Mein persönlicher Tipp:

Ihr seht ja oben das Logo mit dem Wilden Fuchs. Unter diesem Logo findet ihr noch viele weitere interessante Beiträge des Wohn-Beirates Wilde Füchse auf Instagram unter *rbo_inmitten!*

Willi Rex gemeinsam mit seinem Assistenten des Wohn-Beirates Wilde Füchse, Mark Beuster



Fotoquelle: *Willi Rex*

KULTURELLE TEILHABE TEIL II



Zwei Ausgaben ist es mittlerweile her, als wir aus den Wohngemeinschaften, dem Team 2, beschrieben haben, wie sich bei uns Ideen entwickeln, kulturelle Teilhabe erlebbar zu machen.

Es war eine Geschichte, die aus einer wilden Spekulation über Burgen und Ritter und natürlich Folterkeller und gefährliche Monster schließlich zu einer Reise führte.

Auf dieser Reise besuchten wir zwei spannende Burgen, eine mit Folterkeller und eine ganz berühmte Burg mit allem Drum und Dran, die Wartburg in Eisenach.

Dieser Text war eine Beschreibung der Entwicklung aus meiner Sicht als Fachkraft in der Wohngemeinschaft. Aber wie sehen das die Leistungsberechtigten selbst? Um herauszufinden, inwieweit unser Erleben als Mitarbeitende tatsächlich Schnittstellen mit den Vorstellungen der Leistungsberechtigten hat, haben wir gemeinsam im Team 2 ein paar Fragen entwickelt, deren Antworten wir heute in einer Zusammenfassung wiedergeben möchten.

In der **Frage 1** geht es darum herauszufinden, wie, wann und wo aus der Sicht der WG-Bewohnenden Ideen entstehen, sich kulturelle Teilhabe zu organisieren.

In der **Frage 2** soll erfasst werden, in welchem sozialen Umfeld es besonders Spaß macht, sich kulturelle Teilhabe zu eigen zu machen.

In **Frage 3** geht es darum, herauszufinden, wie Ideen umgesetzt werden, welche Menschen unterstützend wirksam werden und wer an der Realisierung beteiligt ist.

Frage 4 beschäftigt sich damit, welchen Stellenwert WG-übergreifende Angebote und Aktivitäten, also die Umsetzung kultureller Teilhabe mit gemischten sozialen Gruppen, haben und ob das Gefühl besteht, jeder müsse mitmachen.

Die **Frage 5** beschäftigt sich damit, wie und wer Feiertage und Geburtstage plant und gestaltet.

Zum Schluss, als **Frage 6**, geht es darum, wie aus Sicht der WG-Bewohnenden Urlaube organisiert werden und welche Unterstützung man von wem bekommt.

Das klingt alles recht einfach und nach einer leichten Aufgabe. Es stellte sich jedoch als eine kleine Herausforderung dar, die es zu bewältigen galt. Deswegen haben wir für das Projekt etwas mehr Zeit als geplant gebraucht. Das Gute dabei ist, dass mehr Zeit, diese Fragen zu beantworten, auch mehr Erlebnisse brachten, die wir heute zusammentragen und bewerten können. Das Bild wird dadurch etwas runder. Auch ein nicht zu unterschätzender Vorteil, wenn man es so betrachten möchte.

Zur Frage 1: Die Bewohnenden der Wohngemeinschaften gaben recht unterschiedliche Antworten. Von einer ganz einfachen Antwort: „Die Betreuer“ aus der Etage 13 reichte die Spannweite möglicher Antworten bis zu einem „Ich habe die meisten Ideen“ einer Bewohnerin aus der Etage 14. Die meisten Bewohnenden beschreiben das Entstehen von Ideen als Prozess und Ergebnis aus Einzel- bis Gruppengesprächen. Eine schöne Antwort war, es käme so aus dem Bauch heraus. Beim Thema Reisen verhält es sich ähnlich wie beim Beispiel einzelner Akti-



onen und Aktivitäten. Die Reiseangebote vom RoBERTO und vom Wohnbeirat spielen bei der Ideenfindung und Entscheidung eine besondere Rolle. Im Jahr 2025 ist beispielsweise die Frauentags-Reise besonders gut angekommen. Reiseangebote kommen sowohl von anderen Trägern und Anbietern als auch aus dem Team und aus den einzelnen Wohngemeinschaften. Bei organisierten Reisen verhält es sich meistens wie im familiären Leben anderer Leute, die aus verschiedenen Angeboten auswählen. Die Mitarbeitenden in den Teams und den einzelnen Wohngemeinschaften bieten ebenfalls Ideen an, die sie in die Bewohnerschaft hineinragen und als Angebot unterbreiten. Bisher können wir feststellen, dass so gut wie jedes Angebot von Seiten der Mitarbeitenden von den meisten Bewohnenden angenommen wird.

Zur Frage 2: Da einige der Bewohnerinnen und Bewohner der Wohngemeinschaften im Team 2 aktive Familienbeziehungen pflegen, ist es kein Wunder, dass sich das Erleben kultureller Teilhabe mit anderen Menschen oft auf Familie und Freunde fokussiert. Das beschreibt aus meiner Sicht auch die Selbstständigkeit der Bewohnenden und die Tatsache, dass wir als Mitarbeitende nur einen Teil des Tages betreuen und unseren Stellenwert nicht überschätzen sollten. Somit ist das Erleben kultureller Teilhabe mit den Mitbewohnenden erst an Position zwei. Mal ehrlich: Das halte ich für eine echte Erkenntnis, setzt natürlich Familienbeziehungen voraus, die eben nicht immer selbstverständlich sind.

In den Interviews wurde bestätigt, dass die Teamreisen sehr beliebt sind, bei denen fast alle Bewohner:innen aus allen Wohngemeinschaften des Teams 2 mit dabei sind.

Im Team 2 war es in 2024 eine Reise nach Lübeck und im Jahr 2025 ist eine Reise nach Heidelberg geplant und voll durchorganisiert. Die Entscheidung, welches Ziel angesteuert werden soll, ist eine Mehrheitsentscheidung. Sehr angenehm bleibt dabei festzustellen, dass diese Art der gemeinsamen Reise sehr geschätzt wird und auch diejenigen mitreisen, die lieber ein anderes Ziel vorgezogen hätten. Was ebenfalls bemerkenswert ist, dass die diesmal nicht gewählten Reiseziele beim nächsten Mal wieder zur Disposition stehen können. Wir hoffen, auch in der Zukunft derartige Reiseangebote machen zu können, obwohl die Sorge besteht, dass unsere Betreuungsstunden in der Zukunft womöglich dafür nicht ausreichen werden.

Zur Frage 3: Die Antworten, kann man gut aufteilen. Es gibt den Bereich der individuellen Unternehmungen, die von den Bewohnenden souverän selbst umgesetzt werden und von denen wir Mitarbeitenden in der täglichen Betreuung nicht in jedem Fall Kenntnis erlangen und es gibt die größeren Maßnahmen der kulturellen Teilhabe. Vom gemeinsamen Museumsbesuch, dem gemeinsamen Kinoerlebnis, dem gemeinsamen Theater- oder Konzertbesuch bis hin zur großen Reise verlassen sich die meisten Bewohnenden gerne auf ihre betreuenden Mitarbeiter:innen, die die Organisation stellvertretend übernehmen. Das Bestreben der Mitarbeitenden der Wohngemeinschaften, Verantwortungen zu teilen und zu übertragen funktioniert unterschiedlich gut. Auch die Organisation WG-übergreifender Angebote funktioniert nur, wenn sich jemand findet, der oder die den Hut aufhat. Treibende Kräfte binden mitmachende Kräfte, die dann den in Ruhe befindlichen Teil der übrigen Menschen einfach mitnehmen. Einzig schwierig gestaltet sich der Teil, wenn die Leute, die sich

überwiegend mitziehen lassen, auch noch die größten Bedenkenäußerer sind.

Kennen Sie das auch?

Zur Frage 4: Die Antwort auf diese Frage ergibt sich schon aus den Antworten vorher. Ergänzen möchte ich an dieser Stelle, dass wir gern WG-übergreifende Wünsche im Team 2 umsetzen. Dies zeigt sich oft darin, dass sich Partner und Partnerinnen, Familienangehörige, Freund:innen aus den Werkstätten oder aus Sportgemeinschaften nicht nur in individuelle Angebote, sondern auch solche der ganzen Wohngemeinschaft einklinken. Diese Möglichkeit, kulturelle Teilhabe zu erfahren, erfreut sich großer Beliebtheit, auch wenn es für die begleitenden Mitarbeiter:innen durchaus eine besondere Herausforderung sein kann.

Zur Frage 5: Die Gestaltung von Geburtstagen scheint, gemessen an den Antworten der Bewohner:innen, eine höchst individuelle Angelegenheit zu sein. In den Antworten ist herauszulesen, dass der Geburtstag ganz unterschiedlich und an verschiedenen Orten begangen wird. In erster Linie werden die Familien benannt, zu denen die Bewohner:innen engen Kontakt pflegen und sie berichten, dass sie gern mit der Familie feiern. Andere berichten, dass sie gemeinsam mit einem Betreuer/einer Betreuerin aus der WG einen individuellen Cafébesuch durchführen und die Gemeinsamkeit genießen. Wieder andere berichten von Geburtstagsfeiern in ihren Werkstätten oder einer schönen Geburtstagsfeier in der Wohngemeinschaft. Ähnlich verhält es sich an Feiertagen, die, wenn möglich, gerne

in den Familien gefeiert werden. Die Bewohner:innen, die nicht mit ihrer Familie feiern können, wünschen sich tolle Erlebnisse, sowohl nach eigenen Wünschen und Vorstellungen, als auch nach Angeboten der Freizeitgestaltung, die im Vorfeld von Feiertagen gemeinsam besprochen und geplant werden.

Zur Frage 6: Urlaubsreisen mit tollen Erlebnissen und kulturellen Höhepunkten sind sehr beliebt. Eine Urlaubsreise zu planen, zu finanzieren und durchzuführen ist eine komplexe Aufgabe, die nur wenige Bewohner:innen wirklich in ihrem vollen Umfang durchschauen. Dies zeigte sich gerade im Frühjahr 2025, als zwei Brüder eine gemeinsame Reise durchführen wollten. Ihnen war ihr Reiseziel bekannt, weil ihre Mutter selbst dieses Reiseziel sehr gern ansteuert. Bei der Planung des Urlaubs, der Planung der Fahrt, der Reservierung des Zimmers im Hotel und der Planung der Reiseroute wurde die volle Unterstützung durch die Mitarbeitenden der Wohngemeinschaft in Anspruch genommen. Bewusst wurde die Verantwortung jedoch beim Bewohner belassen. Obwohl alle Faktoren, wie Finanzierung, Absicherung, Urlaubsplanung, am Arbeitsplatz intensiv besprochen wurden, reichte ein Unfall des Bruders aus, das Vorhaben gänzlich platzen zu lassen. Die Stornierungskosten mussten beide selbst tragen. Es bleibt zu hoffen, dass diese Geschichte zu einem Lernerfolg führt, man sich entweder gegen außergewöhnliche Vorkommnisse absichert oder man einen Plan B hat, dass man die Reise verschieben kann, umbuchen kann oder eine kurzfristige Stornierungsmöglichkeit hat.



Deshalb nutzen die Bewohner:innen sehr gerne Angebote, die vom RoBERTO kommen, vom Wohnbeirat und Reisen, die durch die Mitarbeitenden im Team organisiert werden. Die Gestaltung einer Reise wird gern durch die Bewohner:innen inhaltlich mitbestimmt. Finanzierungen, Zug- und Flugverbindungen, Hotel- oder andere Unterkunftsbuchungen überlassen sie gern den Mitarbeitenden und Organisatoren. Das ist auch vollkommen in Ordnung so aus meiner Sicht. Trotzdem werden wir an der Erhöhung der Selbstständigkeit und den Fertigkeiten und Fähigkeiten der Bewohner:innen weiterarbeiten. Ziel ist die höchstmögliche Selbstbestimmung.

Wichtig anzumerken ist noch, dass Reisen mit höherem finanziellen Aufwand auch oft nur von den Bewohner:innen realisiert werden können, die gut mit Geld umgehen können oder deren rechtliche Betreuer:innen dafür sorgen, dass finanzielle Reserven genutzt werden können.

Maik Dünkel

Mitarbeitende und Bewohnende Team 2

WG RBO – Inmitten

Fotoquelle: Maik Dünkel



GEMEINSAM FÜR INKLUSION: DIE LICHTENBERGER WERKSTÄTTEN BEIM GLOBAL DISABILITY SUMMIT 2025

Vom 31. März bis 3. April 2025 fand in Berlin der Global Disability Summit¹ (GDS) statt – eine internationale Konferenz, die Menschen mit Behinderung in den Mittelpunkt stellt. Deutschland war in diesem Jahr Gastgeber des Gipfels und richtete ihn gemeinsam mit den Co-Gastgebern Jordanien und der International Disability Alliance (IDA) offiziell aus. Mehr als 3.000 Teilnehmende aus rund 100 Ländern, viele davon selbst Menschen mit Behinderung, kamen nach Berlin, um sich über Rechte, Chancen und inklusive Zukunftsperspektiven auszutauschen. Es war der dritte Weltgipfel für Menschen mit Behinderung – ein Meilenstein für die globale Inklusionsbewegung.

Der GDS 2025 bot ein vielfältiges Programm: In zahlreichen Vorträgen, Podiumsdiskussionen und Workshops diskutierten Fachleute, Aktivist*innen, Politiker*innen und Betroffene gemeinsam über aktuelle Herausforderungen und Lösungsansätze in der Behindertenpolitik weltweit. Besonders im Fokus standen die Themen Teilhabe, Bildung, Arbeit, digitale Barrierefreiheit und die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Begleitend zur Konferenz präsentierten Organisationen und Initiativen an über 100 Ständen ihre Projekte, Produkte und Angebote für ein inklusives Miteinander.

¹ Auf dem GDS waren nur zwei deutsche Stiftungen vertreten; eine davon war die Stiftung RBO!



Podiumsdiskussion



Special Olympics Deutschland (SOD) brachte als offizielle Partnerorganisation umfassende Erfahrungen im Bereich ehrenamtliches Engagement mit ein und suchte insgesamt 200 Volunteers – mit und ohne Beeinträchtigung – aus dem Raum Berlin und Umgebung, um bei der erfolgreichen Umsetzung des Summits mitzuwirken.

Auch die Lichtenberger Werkstätten (LWB) wollten sich bei diesem Großevent personell einbringen und stellten eine engagierte Gruppe von zehn Helfenden auf, die tatkräftig beim GDS unterstützten.



Das Team: v. l.: Ricarda Koch, Dirk Franzelius, Melanie Günther, Dennis Weber, Jacqueline Schiller, Dennis Mellentin, Daniela Huhn, Reynaldo Montoya, Juliana Rößler, Uwe Schiller, Florian Schubert.

Vor und während ihres Einsatzes wurden die Helfenden der Werkstatt von einer verantwortlichen Unterstützungsperson aus dem begleitenden Dienst betreut. So fand bereits am 4. März ein vorbereitender Schulungstermin online via Zoom statt, um die Volunteers bestmöglich auf



Gut besuchte Markthalle.

ihre Aufgaben vorzubereiten. Für den direkten Austausch zwischen den zehn Helfenden und der Unterstützungsperson wurde zusätzlich eine GDS-Signalgruppe eingerichtet – was bei einzelnen Rückfragen sehr hilfreich war. Am 31. März fand dann eine Einweisung für alle rund 200 Helfenden vor Ort statt. Dabei lernten sie die Messehallen der STATION Berlin kennen – eine wichtige Vorbereitung, um sich während des Summits sicher zurechtzufinden und die Besucherinnen und Besucher gezielt unterstützen zu können. Zudem wurden alle Volunteers ihren Einsatzbereichen zugeordnet und erhielten sogenannte Key-Volunteers als feste Ansprechpersonen. Auch wurden sie für ihren Einsatz mit erkennbarer Kleidung – einem weißen T-Shirt und Pullover – ausgestattet, was bei unseren Beschäftigten für große Freude sorgte.

Im Einsatzbereich der großen Markthalle war die Begeisterung besonders spürbar. *Jacqueline Schiller* erzählt enthusiastisch: „Es hat mir sehr großen Spaß gemacht. Ich habe im Cateringbereich den Leuten das Essen gebracht, die Hilfe benötigten. Und in der Markthalle habe ich ihnen den Weg zur Halle 7 gezeigt.“ Neben dem Catering waren viele weitere Aufgaben zu bewältigen: Die Volunteers gaben Auskunft über die Lage der Hallen 1 bis 7, erklärten, wo sich barrierefreie WCs befanden und halfen Besuchenden dabei, sich auf dem Gelände zurechtzufinden. Sie arbeiteten vorwiegend von 7 Uhr bis 15 Uhr, nur eine Beschäftigte entschied sich für die Spätschicht – und trugen damit wesentlich zum reibungslosen Ablauf der Veranstaltung bei.



Das Team im Einsatz.

Auch englischsprachige Fragen und Anliegen stellten keine Hürde dar: unsere Helfenden wussten jederzeit, an wen sie sich wenden konnten, wenn Fremdsprachenkenntnisse gefragt waren. So konnte jede*r Besuchende schnell und kompetent unterstützt werden. Dabei bot sich eine seltene Gelegenheit, die eigenen Kenntnisse in der Praxis zu erproben und unter Beweis zu stellen.

Ein besonderer Höhepunkt war der Besuch des Marktplatzes am letzten Tag, als sich etwas Zeit bot, sich an verschiedenen Ständen zu informieren, mit Ausstellenden zu sprechen und die vielfältigen Angebote zu nutzen. Begleitend zur Veranstaltung stellte SOD ein umfassendes Volunteer-Handbuch mit allen wichtigen Informationen zur Verfügung. Als Anerkennung für ihren wertvollen Einsatz erhielten alle Helfenden nach dem GDS ein offizielles Zertifikat – ein Zeichen der Wertschätzung für ihr Engagement. Abschließend betonten die LWB-Volunteers: „Vielen Dank im Namen von uns allen, dass wir mitmachen durften.“

Der GDS 2025 hat einmal mehr gezeigt: Inklusion gelingt am besten, wenn Menschen mit Behinderung nicht nur dabei sind, sondern aktiv mitgestalten. Die LWB war ein leuchtendes Beispiel dafür.

Ricarda Koch, Sporttherapeutin

Fotoquelle: Ricarda Koch

DIE SG REHA IST 35 JAHRE ALT GEWORDEN UND SAGT LANGSAM „TSCHÜSS“

Am 20. Juni 2025 hatte sich die SG Rehabilitation Berlin-Lichtenberg e.V. den Festsaal im RoBERTO (Haus der Generationen) ab 16 Uhr für gleich drei Veranstaltungen gemietet.

Zuerst fand unsere turnusmäßige Mitglieder- und gleichzeitig Wahlversammlung statt, danach eine gesonderte Mitgliederversammlung mit dem Ziel „Auflösung des Vereins“ und zu guter Letzt eine Feier anlässlich unseres 35-jährigen Vereinsjubiläums.

Im Ergebnis dieses ereignisreichen Nachmittags und Abends konnte wie erwartet kein neuer Vorstand gewählt werden, weil sich keine Kandidaten mehr für einen neuen Vorstand fanden. Dafür haben wir dann beschlossen, uns zum 30. Juni 2026 aufzulösen und abzuwickeln.

Wir haben dieses Datum gewählt, weil insbesondere unsere Special-Olympics-Athleten bei schon lange geplanten Aktionen und Veranstaltungen ein letztes Mal als Athleten der SG Reha an den Start gehen wollen. Ganz aktuell sind die Landesspiele von SO Berlin im Juli 2025. Gemeinsamer Abschluss soll dann im nächsten Jahr eine Vereinsfahrt und die Teilnahme an den Sommerspielen von SO Deutschland vom 15. bis 20. Juni 2026 in Saarbrücken werden.

Bis dahin bin ich noch kommissarisch als Vorsitzender sowie als Liquidator des Vereins im Amt und damit 36 Jahre ununterbrochen in der Funktion als Vorsitzender.

Da wir diese „Auflösung“ der SG Reha bereits seit zwei Jahren vorbereiten und kommunizieren, war diese Entscheidung für niemanden unserer Mitglieder eine Überraschung. Alle wussten auch, dass es trotz dieses „Endes“ sportlich für sie wie gewohnt weitergehen wird.

Befreundete Vereine haben bereits Sportgruppen und Trainingsstätten/-zeiten von uns übernommen, und alle unsere noch verbliebenen Sportgruppen und Sportangebote werden ebenfalls von befreundeten Vereinen übernommen. Dazu müssen unsere Sportler nur Mitglieder in diesen Vereinen werden. Bereits ab dem 1. Juli 2023 ist

so fast unsere gesamte ehemalige Abteilung Wettkampfschwimmen aus Treptow zum BSV Köpenick gewechselt. Ab dem 1. September 2025 gehen unsere Freizeitschwimmer zum Berliner TSC e.V. und ab dem 1. Juli 2026 werden die Bowler und TT-Spieler zu unserem Partnerverein, der SG RBO Berlin e.V., wechseln. Also eine gut organisierte und zukunftsorientierte „Auflösung“. Es gab also genügend Gründe, nach den Mitgliederversammlungen mit einem weinenden, aber auch einem lachenden Auge zu feiern und noch einmal auf die besondere Geschichte der SG Rehabilitation Berlin-Lichtenberg e.V. zurückzuschauen.

Und wir hatten dafür uns wichtige Gäste eingeladen, ehemalige Sportler, Freunde von der SG RBO Berlin e.V., Vertreter von wichtigen Partnern wie der Stiftung, dem LSB Berlin e.V., SOD und SOBER, dem Bezirksamt und dem Land Berlin, sowie langjährige Wegbegleiter und Unterstützer unseres Vereins. Es war eine Party, wo weniger getanzt, dafür aber sehr viel miteinander geredet und Erinnerungen ausgetauscht wurden.

An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich und nachträglich beim Team des Café Sonnenstrahl bedanken. Nicht nur für das wirklich liebevoll gefertigte Buffet, das dankenswerterweise die Stiftung „gesponsert“ hat. Vor allem auch für den tollen Service, der es mir zum Beispiel ermöglicht hat, mich sehr entspannt mit vielen Gästen und Mitgliedern meines Vereins zu unterhalten, weil ich mich um nichts weiter kümmern musste. Vielen Dank auch an *Peter Broksch*, der vor vielen Jahren mal Mitglied war und trotzdem bis heute bei fast allen Vereinsfeiern geholfen hat.

Ein ganz großes Dankeschön natürlich an alle meine Kollegen Vorstandsmitglieder, Übungsleiter und Freunde des Vereins, die unser Vereinsleben organisiert und unser Engagement als Kooperationspartner des Rehabilitationszentrum Berlin Ost e.V. (später Stiftung) realisiert haben. Dazu zählt auch unser besonderer Einsatz als Gründungsmitglied und Unterstützer von SOD und SOBER sowie als Veranstalter/Unterstützer vieler Projekte und Aktionen auf Landes-, Bundes- und internationaler Ebene in den letzten 35 Jahren für Special Olympics.



Vielen Dank darum an

Peter und Sabine Wilke, Jürgen Günsel, Irene Wallis, Reinhard und Jutta Recknagel, Brigitte Prang, Thomas Richter, Klaus Hawacker, Jörg Breske, Rita und Joachim Rahn, Carmen Haverbeck, Wenke Rüstow

und insbesondere an alle SO-Athleten und Sporttreibenden,
die in unserem Verein über diese vielen Jahre Mitglied und auch Gestalter waren.

Wie gesagt, wir existieren noch ein Jahr und wollen darum nur langsam „Tschüss“ sagen.

Gernot Buhrt

*jetzt kommissarischer Vorsitzender und Liquidator
der SG Reha*



Ein Dankeschön an unsere alten Trainer, Übungsleiter und Vorstandsmitglieder mit einer Rose plus ...

Fotoquelle: Gernot Buhrt



SPECIAL OLYMPICS
LANDESSPIELE
BERLIN 2025

**10. –
13. Juli**



#GemeinsamStark

**Viel Spaß und Erfolg
unseren Athletinnen und Athleten!**

EINBLICKE wird im Heft 59 darüber berichten.



Siegfried Maltzahn

* 25.03.1957 † 19.12.2024

*„Auch wenn ein Mensch von uns geht,
so bleibt er doch in unserem Herzen,
und wir können ihn für immer behalten.“*

Wir verlieren mit *Siggi* einen von uns allen geschätzten Mitarbeiter und für viele auch einen Freund, der bis zu seinem Renteneintritt im Mai 2022 fast 25 Jahre treu und engagiert in der Wohnstätte „Allee der Kosmonauten“ tätig war. Er war ein feiner Mensch. Alle, die ihn kannten, werden ihn nie vergessen.



Andreas Schönknecht

* 05.08.1965 † 27.12.2024

*„Das Leben ist begrenzt,
doch die Erinnerung ist unendlich.“*

Andi war ein gewitzter Bewohner, der viel Pfffigkeit und Freude darauf verwendet hat, sich hin und wieder einen für ihn leckeren, zusätzlichen Snack zu organisieren und uns so oft zum Schmunzeln gebracht hat. Er hat fast 40 Jahre in der Wohnstätte „Allee der Kosmonauten“ gelebt und wird immer unter uns bleiben.

*Für die Teams: Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen*

Leiterin der Wohnstätte „Allee der Kosmonauten“, Geschäftsführerin RBO – WohnStätten



Fotoquelle: Klaus Schlieder

*In den vergangenen Monaten waren in der LWB
zwei Trauerfälle zu beklagen. Nachfolgend werden
Jaqueline Hofschulz und Peter Karsten Prokubek
von ihren Teams verabschiedet.*



Jaqueline Hofschulz

* 23.09.1967 † 25.01.2025

„Das Leben endet, die Liebe nicht.“

In tiefer Trauer nehmen wir Abschied von *Jaqueline Hofschulz*, die viele Jahre in verschiedenen Abteilungen der LWB tätig war und in den letzten Jahren in den Entlastungsgruppen ihren Platz fand. Du warst ein sehr wichtiger Teil in unserem Werkstattleben und eine ganz liebe Freundin für viele! In unserem Herzen hinterlässt du ganz viele schöne Andenken.

Mit deiner witzigen und freundlichen Art, deiner Begeisterung für Musik und deinem Lächeln hast du uns immer sehr viel Freude geschenkt. Dafür möchten wir uns alle bedanken!

Lass uns zum Abschied keine Tränen vergießen. Wir möchten Dich mit einem Lächeln in Erinnerung behalten.



Peter Karsten Prokubek

* 15.03.1965 † 25.02.2025

„Was von dir da bleibt.“

*Die Stunden, die wir zusammen waren.
Die Augenblicke, in denen du uns tief
beeindruckt hast.*

*Das Gefühl, dass die Zeit bei uns
dir große Freude bereitet hat.*

*Die Momente, in denen du auch
mal wütend warst.*

Die Dankbarkeit!

All das bleibt. Hier bei uns.“

Mit großer Bestürzung haben wir vom Tod unseres ehemaligen Beschäftigten, *Karsten Prokubek*, erfahren und nehmen in Trauer Abschied. *Karsten* war über Jahrzehnte in der LWB tätig, fand in den letzten Jahren in den Entlastungsgruppen seinen Platz und verbrachte das letzte Jahr gemeinsam mit seinem Vater zu Hause.

Bereich	2024
Stiftung Rehabilitationszentrum Berlin-Ost	- März Klausurtagung Vorstand und Geschäftsführer:innen. - August Sommerfest mit allen Mitarbeiter:innen UVB RBO im Festsaal Kreuzberg. - September Neues Mitglied Kuratorium, Fr. <i>Gabriele Beermann</i>. - Oktober Neues Mitglied Vorstand, Hr. <i>Karl Häring</i> zum 01.10.2024 berufen. - November Klausurtagung Vorstand und Geschäftsführer:innen. - November Neues Mitglied Kuratorium, Fr. <i>Christin Richter</i>.
LIDIS Dienstleistungs- gesellschaft mbH	■ April Einrichtung eines ausgelagerten Arbeitsplatzes mit der Option der Übernahme in ein sozialversicherungs- pflichtiges Arbeitsverhältnis in der Reinigung. ■ Juni Teilnahme an der inklusiven Jobbörse der Landesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsfirmen Berlin. ■ Juli Start des von Aktion Mensch geförderten Projektes zur Strukturentwicklung in Inklusionsunternehmen. Smarte Arbeitshilfen auf einem Tablet, das neben Arbeitsablaufplänen, Dienstplänen und Materialanforderungen, Sicherheitsdatenblätter und Betriebsanweisungen bereitstellt. ■ September Schaffung der Voraussetzungen zur Ausbildung von Fachpraktikern oder Fachpraktikerinnen im Gebäude- service, ein nach § 66 BBIG/§ 24 HWO theoriegeminderter Ausbildungsberuf für Menschen mit Lernschwierigkeiten. ■ Oktober Einstellung der Abteilung Elektroservice – Geplant ist zukünftig eine Konzentration auf Elektrogeräte- prüfungen nach DGUV.
LWB Lichtenberger Werkstätten gGmbH	■ Januar Organisationsentwicklungsworkshop der Abteilung Medien- und Kommunikation. ■ Februar Implementierung Prokuristin: Berufung Fr. <i>Antje Kronberg</i>. ■ Februar Start der Zusammenarbeit mit ZDB „BEM-Verfahren“. ■ April konstituierende Sitzung neuer GmbH-Beirat: Fr. <i>Gudula Schulz</i>, Fr. <i>Marie Günther</i>, Hr. <i>Tom Hauthal</i>. ■ Juni Erfolgreicher Abschluss der ersten geführten Einzelverhandlungen mit dem Senat. ■ Juli Jubiläums-Sommerfest für Beschäftigte „30 Jahre LWB“ (Arbeitsbereich/Berufsbildungsbereich). ■ August Abschmelzung von drei Gruppen in der Abteilung Industrielle Montage. ■ August Teilnahme Stiftungssommerfest für Mitarbeiter:innen. ■ August Sechs Beschäftigte absolvieren erfolgreich den Pferdeführerschein im IPRZ. ■ September Jubiläums-Sommerfest für Beschäftigte „30 Jahre LWB“ (Beschäftigungs- und Förderbereich). ■ September Umstrukturierung der Arbeitsangebote im IPRZ; Gründung der „Servicegruppe IPRZ“. ■ Oktober Neue Geschäftsführung: Fr. <i>Antje Kronberg</i> (Abberufung Hr. <i>Florian Demke</i> zum 30.09.2024). ■ Dezember Umzug der Abteilung Medien- und Kommunikation innerhalb der Bornitzstraße 61. ■ Unterjährig: Insgesamt stellt die LWB 37 neue Mitarbeiter:innen ein, Personaleinstellungen betreffen ALLE LWB-Bereiche und Abteilungen. ■ Unterjährig: Vier Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. ■ Unterjährig: Aktive Teilnahme an der Paritätischen Tarifkommission und Vorbereitungen, um den Paritätischen Tarifvertrag zum 01.01.2025 einzuführen.
RBO Mensch und Pferd gGmbH gegründet 2018	● Januar Dressur- und Springlehrgang, Bundeswehrstudie. ● Februar Bundeswehrstudie, Longierlehrgang FU Pferdewissenschaft mit Prüfung. ● März Weiterbildung Hippotherapie mit Prüfung. ● April Bundeswehrstudie, Longierlehrgang FU Pferdewissenschaft mit Prüfung. ● Mai Albedyll Fördercup Sichtunglehrgang Junioren Dressur mit Bundestrainer, Bundeswehrstudie. ● Juni Bundeswehrstudie, Weiterbildung Hippotherapie Abschlusskurs mit Prüfung, Voltigierturnier. ● Juli Besuch der Wehrbeauftragten Fr. <i>Dr. Högel</i>, Pferdeführerschein für die Beschäftigten LWB mit Prüfung, Bundeswehrstudie. ● August Bundeswehrstudie, Springlehrgang. ● Oktober Paradressurlehrgang Deutsches Olympisches Komitee für Reiterei DOKR mit Bundestrainer, Bundeswehrstudie. ● November/Dezember Bundeswehrstudie.
LBD Lichtenberger Betreuungsdienste gGmbH	▲ 15.03. Abberufung Fr. <i>Doreen Kaminski</i> als Geschäftsführerin. ▲ 15.03. Übernahme Geschäftsführertätigkeit Fr. <i>Karin</i> und Hr. <i>André Graff</i>. Bestellung Fr. <i>Kerstin Andree</i> als Prokuristin. ▲ 01.09. Verhandlungen und Abschluss neuer Investitionskosten erstmals seit Eröffnung der LBD. ▲ 01.09. Verhandlungen und Abschluss einer auskömmlichen Vergütung Heim. ▲ September Beginn Kooperation IPRZ und LBD mit einem Begegnungsangebot für Bewohner und Tagespflegegäste. ▲ Events: Sommerfest und Weihnachtsfeier Bewohner, Tierparkbesuch, Kooperation mit FröSi-Chor, Weihnachtsfeier Mitarbeiter. ▲ Mitarbeiter qualifiziert als Praxisanleiter und Gerontopsychiatrische Fachkraft. ▲ Kooperationsverträge mit HNO, Hörakustiker, Neurologe, Logopädie, Arbeits- und Brandschutz, Betriebsarzt abgeschlossen. ▲ Alle Mitarbeiter als Brandschutzhelfer ausgebildet. ▲ Einführung neuer Pflegesoftware MedifoxDan. ▲ Ab Oktober keine Nutzung von Leasingkräften im Unternehmen.
RBO Inmitten gGmbH	▲ 01.01. Zusammenführung der Bereiche Betreutes Einzelwohnen (BEW) und Begleitete Elternschaft. ▲ 01.05. Fr. <i>Jess Kukla</i> übernimmt die Geschäftsführung. ▲ 07.06. 10-jähriges Jubiläum vom Wohn-Beirat Wilde Fuchse ▲ 01.08. Rückwirkende Entgeltsteigerungen für alle Leistungstypen der Eingliederungshilfe durch Einzelverhandlungen für 2024. ▲ 15.08. Eröffnung eines gemeinsamen Treffpunktes des TBew und des BEW in der Erich-Kurz-Straße 11. ▲ 17.09. Unterzeichnung des Paritätischen Tarifvertrags Berlin. ▲ 26.09. Wiedereröffnung der TWG in der Rheingoldstraße 44 nach umfangreicher Sanierung. ▲ 01.12. Fr. <i>Gudula Schulz</i> wird zur Prokuristin ernannt.
RBO WohnStätten gGmbH	▲ 01.04.2024 Eröffnung ambulant betreute Wohngemeinschaft „Seehof“ mit acht Plätzen in der GIW Schollene. ▲ Sommerfest unter dem Motto „Zirkus“ zum Jubiläum 45 Jahre Wohnstätte Allee der Kosmonauten. ▲ Primärkundenbefragung der Bewohner:innen aller Standorte. ▲ Kündigung des Rahmenvertrags Sachsen-Anhalt durch das Land und Wirkung der Rechtsverordnung mit Wirkung ab 01.01.2025. ▲ Einführung der 39-Stunden-Arbeitswoche.
RBO Zentrale Dienste & Beratung GmbH	- Hr. <i>W. Glöckner</i> übernimmt von Fr. <i>P. Blaske</i> die Bereichsleitung Finanzen. - Im September werden Fr. <i>S. Bindzau</i> Geschäftsführerin und Hr. <i>W. Glöckner</i> Prokurist. - Gewachsene Arbeitsanforderungen und die Einführung digitaler Prozesse erfordern Stellenneubesetzungen in allen Bereichen. - Zum Jahresende erfolgt die Aufnahme der ZDB in den Paritätischen Wohlfahrtsverband.

