

***Barmherzige Brüder
Straubing***

Unser Leitbild

Wohn- und Pflegeheim
Werkstatt für Behinderte
Förderstätte
Fachschule für
Heilerziehungspflege/-hilfe
Betreutes Wohnen
Landwirtschaft



Impressum

Barmherzige Brüder Straubing
Äußere Passauer Straße 60 · 94515 Straubing
Telefon: 0 94 21/978-0 · Telefax: 0 94 21/4 14 99
eMail: Barmh.-Brueder-Straubing@t-online.de

Gestaltung: Astrid Moosburger, Regensburg
Fotografie: Archiv (1)
Uwe Moosburger, Regensburg (8)
Herstellung: Druckerei Marquardt, Regensburg



Die Geschichte der Straubinger Einrichtung der Barmherzigen Brüder für Menschen mit Behinderungen	4
---	---

Unser Leitbild:

Der Mensch im Mittelpunkt	7
Ist unser Leitbild eine Modeerscheinung?	7
Wer sind die „Barmherzigen Brüder Straubing“?	7
So verstehen wir uns	8
So sehen wir uns als Einrichtung für Menschen mit Behinderungen	10
So verstehen wir Leitung	13
So verstehen wir Mitarbeit	14
So setzen wir unser Leitbild um ...	15

Inhaltsverzeichnis

Erläuterungen

zu unserem Leitbild	17
---------------------------	----



*Tod des heiligen Johannes von Gott –
Altarbild in der Hauskapelle*

Die Geschichte der Straubinger Einrichtung der Barmherzigen Brüder für Menschen mit Behinderungen

Cretinenanstalt > Pflegeanstalt
> Pflegeheim > Wohn- und Pflegeheim

- 1885** Vereinbarung des Priors des Krankenhauses der Barmherzigen Brüder mit der Stadt Straubing, dort einige Stadtarme und Gebrechliche zur Dauerpflege aufzunehmen.
- 1884** Am 24. Februar Einzug der Barmherzigen Brüder in das ehemalige Schulhaus am Donauufer, um die Errichtung einer „Cretinenanstalt“ vorzubereiten.
- 1884** Am 6. März Genehmigung des mit der Stadt Straubing geschlossenen Vertrages durch den Generalprior des Ordens der Barmherzigen Brüder.
- 1885** Am 1. Januar Eröffnung der „Anstalt für männliche Kretinen“.
- 1891** Beschluß des Konventes, ein neues Anstaltsgebäude in der Äußeren Passauer Straße zu errichten.
- 1895** Am 1. Mai Bezug des Neubaus.
- 1900** Im Frühjahr wurde die Anstalt, die bisher nur zur Hälfte fertig gestellt war, voll ausgebaut bezogen.
- 1905** bis 1914 Priorat von Frater Eustachius Kugler; in seine Amtsperiode fällt der Bau des nördlichen Anstaltsflügels.
- 1922** Am 24. Juli Verlegung des Noviziats der Provinz in die Räume der Pflegeanstalt.
- 1941** Am 1. April: Im Rahmen der Aktion „T 4“ des dritten Reiches mussten 21 Bewohner (von insgesamt 600) an die Heil- und Pflegeanstalten Regensburg und Mainkofen überstellt werden; 5 weitere Pfleglinge mussten der Heil- und Pflegeanstalt Erlangen überlassen werden.
- 1941** Am 30. Juli traf die ministerielle Weisung ein, dass die Anstalt zur Unterbringung von Kindern im Rahmen der erweiterten Kinderlandverschickung und von pflegebedürftigen alten Personen aus Südtirol dringend benötigt wird und zu räumen sei; die Pfleglinge wurden nach Regensburg und Mainkofen verlegt; lediglich 47 Arbeitspfleglinge, welche das Kloster zur Weiterführung des Betriebes brauchte, konnten in Straubing bleiben.
- 1941** Am 15. September wurde das Haus, nach diversen Absichten, es für verschiedene Zwecke zu verwenden, als Lazarett mit 450 Betten in Betrieb genommen. Die wenigen in der Einrichtung lebenden, vor allem alten und kranken Brüder wurden als Verwalter für verschiedene wirtschaftliche Betriebe eingesetzt.
- 1944** Am 4. November großer Fliegerangriff auf Straubing; die Einrichtung erhielt 56 Volltreffer, wobei mehrere Menschen zu Tode kamen bzw. verletzt wurden. Auch wurden die Gebäude mehr oder minder schwer beschädigt.

- 1945** Am 18. April nochmaliger Bombenangriff auf Straubing, welcher die Anstalt zu 80 Prozent zerstörte.
- 1946** bis 1947 standen ganz im Zeichen des Schuttwegräumens und des Wiederaufbaus.
- 1954** Ab 3. März Wiederaufbau des durch Bomben zerstörten Südflügels.
- 1960** Am 24. März wird die 75 x 25 Meter große Scheune der Landwirtschaft in einer Brandkatastrophe ein Raub der Flammen.
- 1961** Am 2. Oktober feierliche Weihe der zwei neuen Glocken der Klosterkapelle.
- 1964** Am 4. August Einweihung des Erweiterungsbaues im Norden anstelle des im Krieg zerstörten Gebäudeflügels.
- 1967** Am 5. April Beschluss des Konventkapitels, im Nordosten einen Anbau für die neue Pforte, moderne Verwaltungsräume, einen großen Speisesaal für die Angestellten, einen Warteraum, ferner Ärztezimmer und Sprechzimmer sowie einen Lagerraum für die Küche zu errichten.
- 1972** bis 1974 Bau mehrerer Wohnheime für die Angestellten der Einrichtung.



Die „Pflegeanstalt“ Straubing um die Jahrhundertwende

- 1982** Eröffnung des neuen Wohnheimes „Maria Schutz“ für 48 pflegebedürftige Heimbewohner.
- 1984** Verlegung der Gärtnerei in das Gelände gegenüber der Einrichtung beim Landratsamt.
- 1986** Erstellung eines Gesamtanierungskonzeptes für die Einrichtung.
- 1989** Eröffnung der Förderstätte im neu ausgebauten Dachgeschoss des Verwaltungsanbaues
- 1990** Der Konvent wurde zurückgezogen.
- 1991** Inbetriebnahme der Eustachius Kugler-Werkstatt für Behinderte, die an der Stelle der Stallungen der Landwirtschaft erbaut wurde.
- 1991** Eröffnung der Fachschule für Heilerziehungspflege und -hilfe.
- 1994** Eröffnung des Wohnheimes „Frater Cajetan Pflügl“ für Werkstattgänger mit 79 Plätzen.
- 1994** Inbetriebnahme der neuen Pforte.
- 1996** Eröffnung des Wohnheimes „Frater Ignatius Voit“ für geschlossen unterzubringende Heimbewohner mit 32 Plätzen.
- 1998** Eröffnung des Wohnpflegeheimes „Frater Wunibald Schmidt“ für 72 Menschen mit Behinderungen.
- 1999** Verlagerung der Landwirtschaft in das Gärtneriegelände.
- 1999** Baubeginn des sogenannten zentralen Funktionsgebäudes mit Küche, Mitarbeiterspeisesaal, Cafeteria, Mehrzweckhalle, Therapiebad und Heizzentrale.

The image features a large, stylized white line-art graphic on a light beige background. The graphic depicts a human figure with a cross above its head. The figure's torso is composed of several concentric, irregular shapes, and its arms are outstretched. The cross is a simple, bold shape with slightly flared ends. The overall style is minimalist and symbolic.

Der Mensch im Mittelpunkt

Ist unser Leitbild eine Modeerscheinung?

Der Begriff „Leitbild“ ist noch sehr jung, die Sache allerdings, um die es geht, hat Tradition. Sie läuft unter Begriffen wie Ideale, Visionen und Ziele. Gemeint sind Vorstellungen, nach denen Menschen ihr Handeln ausrichten, gedachte Zustände und Formen, auf deren Annäherung und Verwirklichung Menschen hinarbeiten, als einzelne Personen wie als Betrieb oder Gemeinschaft. Das Leitbild soll allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Orientierungshilfe und Ansporn für die tägliche Arbeit sein und diese nach außen transparenter machen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Barmherzigen Brüder Straubing sind aufgefordert, das Leitbild nicht nur zu lesen, sondern die Bilder mit Leben zu füllen.



Sich entspannen im Snoezelen-Raum

Wer sind die „Barmherzigen Brüder Straubing“?

Unsere Einrichtung wurde 1884 von den Barmherzigen Brüdern als „Anstalt für männlich Unheilbare und Kretinen“, so die damalige Bezeichnung für eine Einrichtung für Menschen mit einer geistigen Behinderung, errichtet.

Heute betreuen und fördern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Frauen und Männer mit einer geistigen und/oder psychischen Behinderung. Diese leben gemeinsam in Wohngruppen oder Einzelappartements. Daneben bieten wir differenzierte Betreuungs-, Arbeits- und Fördermöglichkeiten an. Für alle sichtbar ist die bauliche Erneuerung der Einrichtung der Barmherzigen Brüder in Straubing, angefangen von der Förderstätte über die Werkstatt für Behinderte, die Fachschule für Heilerziehungspflege und Heilerziehungspflegehilfe bis hin zu mehreren Wohn- und Wohnpflegeheimen. Dies alles und das persönliche und fachliche Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Bereichen hat dazu beigetragen, dass sich neben den baulichen Erneuerungen ein hohes Niveau an fachlicher Kompetenz entwickelt hat.

Im Rahmen dieser Veränderungen und anknüpfend an das Provinzleitbild wurde dieses Leitbild für die Einrichtung der Barmherzigen Brüder Straubing erarbeitet.

So verstehen wir uns

Jeder Mensch ist einzigartig	Der Mensch ist Mittelpunkt unserer Arbeit. Wir achten ihn als einzigartig, unverwechselbar, ausgestattet mit eigener unverletzlicher Würde. Dies gilt unabhängig davon, ob jemand benachteiligt oder behindert ist, unabhängig von seinem Stand (1) und seiner Herkunft. Damit sehen wir uns verbunden mit der Tradition der Frohen Botschaft Jesu Christi, den Idealen und dem Auftrag des heiligen Johannes von Gott (2) und des Ordens der Barmherzigen Brüder.
Menschen sind existentiell aufeinander angewiesen	Wir wissen, dass die Menschen existentiell aufeinander angewiesen sind. Deshalb bedarf jeder Mensch der Unterstützung anderer. Ebenso kann und will er seinen Mitmenschen Hilfe gewähren und seine Umwelt (mit)gestalten.
Hilfe zur Selbsthilfe gewähren	Die in unserer Einrichtung lebenden und/oder arbeitenden Menschen begleiten wir auf dem Weg zu einer möglichst selbstbestimmten Lebensbewältigung mit der dazu erforderlichen Unterstützung („Hilfe zur Selbsthilfe“)(3).
Den Menschen in seiner Ganzheitlichkeit sehen	Unsere Einrichtungen sind Wohnort und/oder Arbeitsstätte für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen und Benachteiligungen. Wir unterstützen und begleiten sie durch Beratung, Betreuung, Therapie, Förderung, Bildung, Pflege und andere Dienstleistungen sowie bei der Wahrung ihrer Rechte. Für uns steht dabei der ganze Mensch im Vordergrund und nicht seine Beeinträchtigung. Denn Selbstbestimmung bedeutet für uns vor allem das Vertrauen in die Fähigkeiten sowie in die Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen und Benachteiligungen in ihrer eigenen Lebenswelt.
Differenziertes Leistungsangebot ermöglicht individuelle Hilfe	Dabei ist unser Leistungsangebot abgestimmt auf den individuellen Hilfebedarf (4). Dies äußert sich hauptsächlich in den von uns zur Zeit angebotenen Wohn- und Be-



Spass und Körperwahrnehmung im Kugelbad

Natürliche Menschlichkeit und Originalität sind uns Ansporn und Kraft

Anwalt und Partner sein

Solidarisch handeln

treuungsformen (5): Wohngruppen, Wohnpflegegruppen, beschützende Wohngruppen, betreutes Wohnen, Kurzzeitpflege und Einzelwohnen. Ebenso bietet unsere Werkstatt für Behinderte ein breites Spektrum von Arbeitsgruppen, in denen Arbeitsabläufe, Arbeitszeiten und Arbeitsmittel den individuellen Bedürfnissen und Erfordernissen der Werkstattgänger angepasst werden. Die Förderstätte nimmt schwerst- und mehrfachbehinderte Frauen und Männer, die nicht, nicht mehr oder noch nicht werkstattfähig sind, auf und fördert und beschäftigt sie entsprechend ihren Interessen und Fähigkeiten, sowohl einzeln als auch in Gruppen.

Wir lernen von den Heimbewohnerinnen und Heimbewohnern, fragen nach ihren Wünschen und Bedürfnissen, nehmen sie ernst und beziehen sie in unsere Entscheidungen ein. Durch ihre natürliche Menschlichkeit und Originalität sind sie uns Ansporn und Kraft.

Wir verstehen uns als Ansprechpartner und als Anwalt (6) für Menschen mit Behinderungen und Benachteiligungen. Gemeinsam mit ihnen wollen wir Benachteiligungen abbauen und zur Verbesserung der sozialen Gerechtigkeit beitragen.

Mit unserer Arbeit übernehmen wir auch Verantwortung für das Gemeinwohl der Gesellschaft.

So sehen wir uns als Einrichtung für Menschen mit Behinderungen

**Grundlagen sind
christliche Werte und Normen**

Wir sind eine Dienstgemeinschaft von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einrichtung der Barmherzigen Brüder Straubing. So wie das Evangelium Grundlage für das Leben und die Arbeit des Ordens ist, müssen auch die christlichen Werte und Normen die Basis für unsere tägliche Arbeit sein. Gerade weil in Straubing keine Barmherzigen Brüder mehr leben und arbeiten, fühlen wir uns um so mehr gefordert.

**Christliches Menschenbild
erlebbar und lebbar machen**



*Die Weberei der Werkstatt
für Behinderte*

Offenheit, Ehrlichkeit, Verlässlichkeit, einander zuzuhören und uns gegenseitig zu ermutigen sind Werte, die für unser Miteinander von Bedeutung sind. Dazu gehört auch, Wertschätzung im alltäglichen Umgang auszusprechen, sie durch unser Verhalten den anderen spüren zu lassen und ihn mit seinen Stärken und Schwächen anzunehmen. Wir sind bestrebt, unseren Glauben aktiv zu leben und ihn so unseren Mitmenschen weiterzugeben. Wir laden die Heimbewohnerinnen und Heimbewohner sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Mitfeiern der Feste des Kirchenjahres ein. Durch diese und weitere vielfältige Angebote wollen wir ihnen ein christliches Zuhause und einen sinnerfüllten Arbeitsplatz bieten.

**Wir überzeugen
durch Leistung und Qualität**

Wir erbringen Leistungen von hoher Qualität in allen Betrieben, Bereichen (7) und auf allen Ebenen und sichern somit den Erfolg unserer Arbeit. Diese hohe Qualität jeglicher Arbeit können neben den Heimbewohnerinnen und Heimbewohnern auch Angehörige, Betreuerinnen und Betreuer, Abnehmer unserer Produkte und Dienstleistungen, aber auch unsere Partner, beispielsweise die Kostenträger, erwarten.

Fachkompetenz und Persönlichkeit fördern und fordern

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbringen mit ihrer hohen Fachkompetenz und ihrer Persönlichkeit qualifizierte Arbeit. Deshalb fordern und fördern wir menschliche Qualitäten, Fachlichkeit und Leistungsbereitschaft.

Einen wichtigen Beitrag dazu leisten unsere Fachschule für Heilerziehungspflege sowie inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildung und Supervision.

Wohnbereich als Lebensort

Ausgehend von unseren ursprünglichen Aufgaben und unserem Auftrag der Begleitung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen, kommt dem Wohnbereich als Lebensort der Heimbewohnerinnen und Heimbewohner eine besondere Verantwortung für die Zielerreichung zu. Alle Betriebe und Bereiche der Einrichtung sind dieser besonderen Verantwortung ebenso verpflichtet. Mit ihren Dienstleistungen ermöglichen und unterstützen diese die Arbeit und das Leben auf den Wohngruppen.

Qualitätsmanagement soll unsere Leistung optimieren

Die Sicherung der Qualität erreichen wir durch das in unserer Einrichtung eingeführte Qualitätsmanagement (8). Es soll bewirken, dass im Alltag und auf allen Ebenen durch alle Beteiligten konsequent die jeweils vereinbarten Ziele verfolgt werden und die Qualität der Arbeit abgesichert, oder, wo immer notwendig und möglich, gesteigert wird. Deshalb sind wir offen für konstruktive Kritik, die unsere Arbeit optimiert.

Wirtschaftlichkeit und Umwelt

Soziale Arbeit und Dienstleistung brauchen eine sichere und wirtschaftliche Grundlage. Mit unseren finanziellen Mitteln sichern wir nicht nur unsere Leistungsfähigkeit, sondern auch Arbeitsplätze in und außerhalb der Einrichtung. Mit diesen Geldern gehen wir verantwortungsbewusst, d. h. sachgerecht, ökonomisch (9) und ökologisch (10) um. Wir stellen uns aktiv dem Wettbewerb und sind zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Einrichtung bereit.

**Auf gesellschaftliche Anforderungen
reagieren und neue Arbeitsformen
schaffen**

**Wir setzen uns aktiv
für die soziale Integration ein**

**Nachhaltig und verantwortlich
mit Ressourcen umgehen**

**Organisation und Struktur ermöglichen
Effektivität, Klarheit, Freiraum,
Kreativität und Lebendigkeit**



Beisammensein in einer Wohngruppe

Wir reagieren sensibel auf die sich wandelnden gesellschaftlichen Anforderungen und investieren in neue Formen (11) unserer Arbeit.

Wir sind uns bewusst, dass die Mittel von Gesellschaft und Umwelt begrenzt sind. Unabhängig davon bemühen wir uns mit unserer Arbeit um die Erhaltung und Weiterentwicklung einer menschenwürdigen Gesellschaft. Wir tragen mit dazu bei, dass unsere Gesellschaft Sinn, Orientierung und Menschlichkeit erfährt.

Wir sind bestrebt, die Beziehungen zur Stadt Straubing und der Bevölkerung aktiv auszubauen mit dem Ziel einer langfristigen selbstverständlichen Integration der Einrichtung und seiner Bewohner/innen in das Gemeinwesen.

Wir setzen uns für die Erhaltung der Schöpfung ein und gehen verantwortlich mit ihren Ressourcen um (Nachhaltigkeit) (12).

Wir haben für unsere vielfältigen Aufgaben und für die Zufriedenheit der Heimbewohnerinnen und Heimbewohner sowie unserer Kunden (13) eine effektive Organisation und klare Strukturen geschaffen. Beide sind aber auch wichtige Voraussetzungen dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein klar beschriebenes Aufgabengebiet haben, ihre Entscheidungskompetenzen kennen und verantwortlich wahrnehmen können, so dass sie die ihnen gestellten Aufgaben auf der zutreffenden Ebene bewältigen. Organisation und Struktur müssen aber auch so viel Freiraum bieten, daß die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Kreativität und Eigeninitiative verwirklichen können und somit eine lebendige Dienst- und Hausgemeinschaft gefördert werden. Dazu bedarf es der Reflexion und Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsweisen. Dies geschieht in einem kritischen Austausch untereinander und mit der Gesellschaft.

So verstehen wir Leitung

Unsere Leiterinnen und Leiter fördern und fordern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In unserer Straubinger Einrichtung nehmen dafür ernannte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichem Umfang und Bereichen Leitung wahr. Jede Leiterin und jeder Leiter ist mit entsprechender Entscheidungsbefugnis (14) ausgestattet und trägt Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihres/seines Zuständigkeitsbereiches, den Vorgesetzten, den Heimbewohnerinnen und Heimbewohnern und ihren Angehörigen (15). Persönlichkeit, fachliche Kompetenz und die positive Einstellung zu unseren Zielen sind wichtige Kriterien bei der Auswahl (16) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unsere Führungskräfte fördern und fordern die berufliche Weiterqualifizierung und Weiterentwicklung. Sie setzen sich ein für die Schaffung entsprechender Arbeitsmittel und -bedingungen.

Kooperation und Reflexion sichern konstruktive Zusammenarbeit

Der Führungsstil unserer Leiterinnen und Leiter ist kooperativ, situations- und sachgerecht. Sie wirken durch Glaubwürdigkeit, Fachkompetenz, Vorbild, Überzeugungskraft und Wertschätzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Unsere Führungskräfte reflektieren ihr Leitungsverhalten durch regelmäßigen Austausch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit Kolleginnen und Kollegen, mit Vorgesetzten und durch Fortbildung und Supervision.

Verantwortungsbewusstes Führen beinhaltet in erster Linie Zielvereinbarung, Delegation und Kontrolle

Leiterinnen und Leiter fördern und fordern kreatives, selbständiges und eigenverantwortliches Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies bedeutet, Fähigkeiten, Motivation, Interessen und Grenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzuschätzen und bedarfsgerecht einzusetzen. Verantwortungsbewusstes Führen beinhaltet in erster Linie Zielvereinbarung, Delegation und Effizienzkontrolle.

Anerkennung und Kritik motivieren

Unsere Führungskräfte würdigen fachliche und persönliche Leistungen. Sie motivieren auch durch selbstverständlichen Umgang mit Anerkennung und Kritik.

So verstehen wir Mitarbeit

Hohe Fachlichkeit und Persönlichkeit sind Voraussetzung für verantwortungsvolle Mitarbeit

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter übernimmt und trägt Verantwortung (17) für ihr/sein Aufgabengebiet. Um dies bestmöglichst zu erreichen, ist es erforderlich, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die eigenen fachlichen und persönlichen Fähigkeiten und Erfahrungen einbringt. Die Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich weiterzuentwickeln und weiterzubilden, garantiert ein hohes fachliches Niveau in allen Bereichen und gewährleistet die Qualität der Arbeitsergebnisse und Arbeitsbedingungen auf Dauer. Neue Ideen, Visionen und die Kreativität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen zu hohen Leistungen bei und fördern ihre Eigeninitiative.

Aktive Arbeitsplatzgestaltung und konstruktiver Umgang miteinander motivieren

Aktive Arbeitsplatzgestaltung ermöglicht sinnerfülltes Engagement und ist eine wichtige Quelle der Motivation. Gegenseitige Anerkennung, konstruktive Kritik, in seiner Tätigkeit und als Person (18) ernst genommen zu werden, prägen unseren Umgang miteinander. Wir gehen als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen und ehrlich, eindeutig (19) und partnerschaftlich miteinander um. Zwischen und in den Bereichen, Gruppen und Teams achten, brauchen und unterstützen wir uns gegenseitig.

Wir zeigen unsere gegenseitige Wertschätzung

Die gegenseitige Wertschätzung kann sich in verschiedenen Formen (20) zeigen und drückt sich auch in alltäglichen Gesten aus.

Wir teilen uns unsere Erfahrungen mit und lernen voneinander

Offene Kommunikation (21) erfordert, dass wir uns gegenseitig als gleichwertige Gesprächspartner achten, unabhängig von Ausbildung, Position und Alter. Sie zeichnet sich durch rechtzeitige Information, wechselseitiges Zuhören und das Geltenlassen unterschiedlicher Standpunkte aus.

Wir teilen uns unsere Erfahrungen mit und lernen voneinander (22). Wir gehen Probleme an und sind bestrebt, gemeinsam



Die Küche – einer der vielen Bereiche, der für das Wohl der in der Einrichtung lebenden und arbeitenden Menschen sorgt.

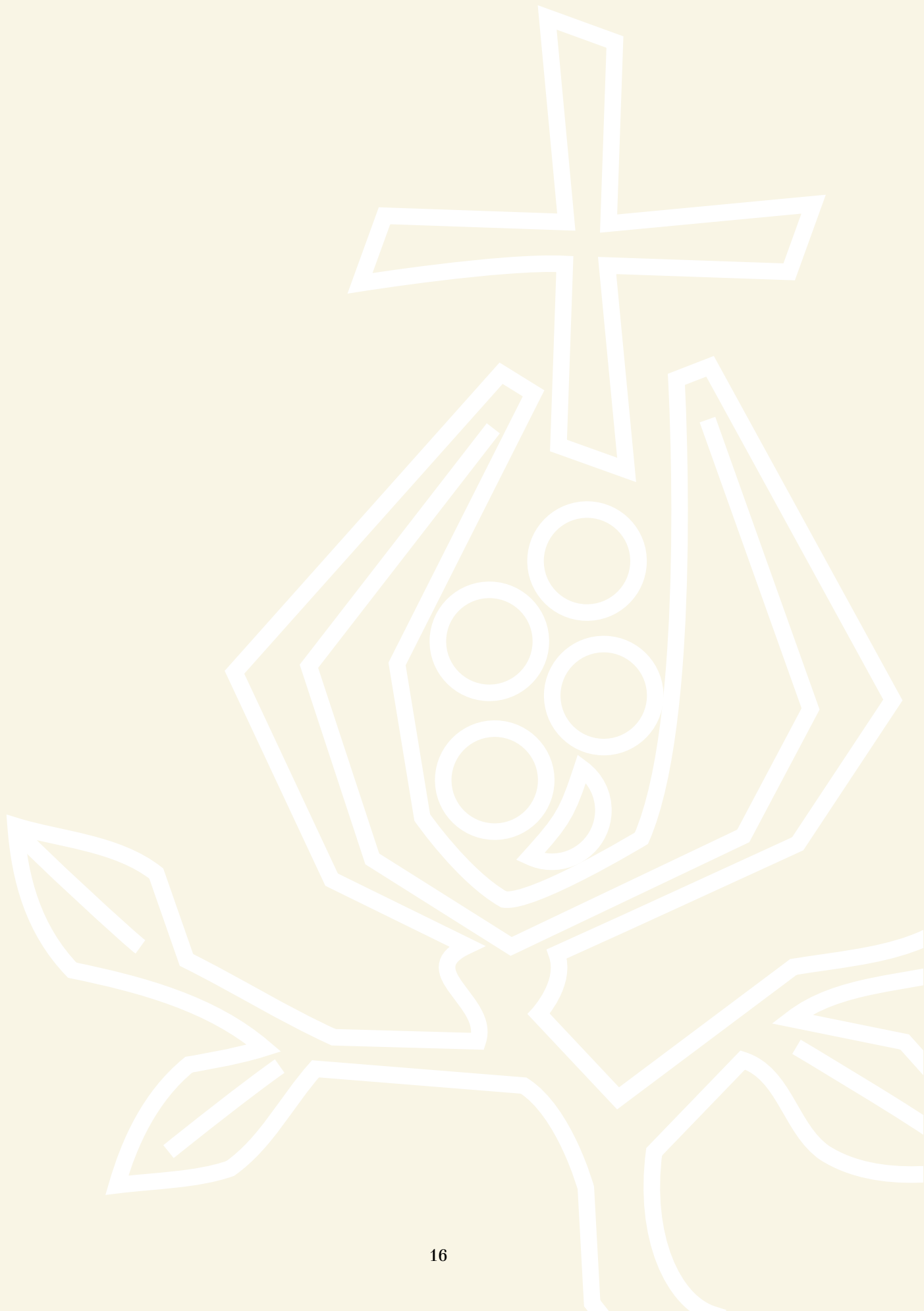
Lösungen zu finden. In unserer Einrichtung arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus unterschiedlichen Berufsgruppen (25). Jede/r bringt ihre/seine speziellen Fachkenntnisse ein. Dadurch und durch gegenseitiges Lernen profitieren wir voneinander und steigern die Qualität unserer Arbeit.

Der Leitbildprozess erfordert die aktive Beteiligung aller

So setzen wir unser Leitbild um

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter setzt Visionen und Ziele dieses Leitbildes in ihrem/seinem jeweiligen Arbeitsfeld für sich und gemeinsam mit anderen um. Sie sind in unserer Arbeit präsent und sollen dazu anregen, sich zu hinterfragen und hinterfragen zu lassen. Wir orientieren und prüfen unser Verhalten an den Werten, die wir in diesem Leitbild formulieren.

Die im Leitbild niedergelegten Grundsätze beziehen sich auf die gegenwärtige Arbeit und zeigen zugleich Perspektiven der Weiterentwicklung auf. Dies stellt einen fortlaufenden Prozeß dar und bedarf der Fortschreibung des Leitbildes durch aktive Beteiligung aller.



*Erläuterungen
zu unserem Leitbild*

1. Mit dem Begriff **Stand** sind die familiäre Abstammung, das soziale Milieu, die verschiedenen gemachten Erfahrungen und die verschiedenen Ausbildungen gemeint.
2. „Der Mensch ist Ebenbild Gottes“: Diese Aussage der Bibel gilt für jeden Menschen, ob Frau, ob Mann, ob alt, ob jung, ob behindert oder nicht. Diese grundsätzliche und unbedingte Wertschätzung jedes Menschen durch Gott („Ich habe deinen Namen in meine Hand geschrieben“) ist für uns Christen Motivation und Wunsch, etwas von dieser vorbehaltlosen Liebe in der Welt sichtbar werden zu lassen und selbst zu erfahren. **Johannes von Gott**, der Ordensgründer der Barmherzigen Brüder, änderte sein Leben radikal aufgrund der Erfahrung der Frohbotschaft und setzte sich gerade für die Ärmsten der Armen seiner Zeit ein. Wie wir heute mit benachteiligten Menschen in unserer Gesellschaft umgehen, für ihr Recht auf Lebensqualität, Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung eintreten, zeigt, wie menschlich



und christlich wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind und wie menschlich und christlich unsere Gesellschaft wirklich ist.

3. Selbsthilfe und Selbstbestimmung hängen eng miteinander zusammen. So kann **Hilfe zur Selbsthilfe** als Hilfe zur Selbstbestimmung verstanden werden. Das Leitziel „Selbstbestimmung“ geht davon aus, dass grundsätzlich alle Menschen, mit oder ohne Behinderung, selbst entscheiden, sich entwickeln und handeln können. Eine Behinderung wird dabei als eine „erschwerende Bedingung“ verstanden, die einer weitgehend freien Selbstbestimmung entgegensteht.

„Das Leben von Menschen mit geistiger Behinderung ist gekennzeichnet durch ein extremes Mehr an sozialer Abhängigkeit, das als Ursache für nicht oder kaum praktizierte Selbstbestimmung angesehen werden muss. Die Potentiale für Selbstbestimmung sind vorhanden, doch sind für die Realisierung Helfer notwendig, die wissen, wie Selbstbestimmung trotz sozialer Abhängigkeit realisiert werden kann.“

(Hahn, Martin, Th., Selbstbestimmung im Leben auch für Menschen mit geistiger Behinderung. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (Hg.), Mehr Selbstbestimmung - wie geht es weiter nach dem Duisburg-Kongreß; Marburg 1995, S. 10)

Diese Realisierung wird aber häufig erschwert. Helfer in der Arbeit mit behinderten Menschen sollen also ihre Hilfen so einsetzen, dass diese erschwerenden Bedingungen und sozialen Abhängigkeiten überwunden und abgebaut werden können, und zwar soweit wie möglich vom Menschen mit Behinderung selbst.

„Die Verwirklichung von Selbstbestimmung in sozialer Abhängigkeit verlangt vom Helfer subsidiäre, [also nachgeordnete] Hilfe. Helfer assistieren demjenigen, der unsere Hilfe benötigt, bei der Verwirklichung seiner (!) individuellen Ziele. Beachten wir dies nicht, führt unsere vielleicht durchaus gutgemeinte Hilfe zu Überbefürsorgung, die real als Fremdbestimmung erlebt wird.“

(Hahn, a.a.O., S. 12)

Dazu einige Forderungen von Otto Speck an Fachleute in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung:

- Genügend Gelegenheiten, die Umwelt mit der eigenen Aktivität zu erkunden,
- Chancen, Schwierigkeiten selber zu überwinden,
- Hilfe zur Selbsthilfe, Ermutigung (Du kannst es!), informative Rückmeldungen,
- Nein sagen dürfen und
- selbst wählen dürfen,
- den eigenen Impulsen folgen dürfen, ohne jedes Mal kontrolliert zu werden,
- sich auch bei Misserfolgen der Akzeptanz sicher sein dürfen,
- genügend Zeit für eigene Aktivitäten,
- eine vertraute, haltgebende häusliche Lebenswelt,
- nicht mit anderen Kindern oder Standards verglichen werden,
- Nähe und Distanz (ökologische Nische),
- Grenzen, die zu respektieren sind, weil sie sinnvoll sind,
- Zumutung von Verzicht,
- Achtung der eigenen Gefühle und sonstiger Eigenheiten,
- Zuversicht und Vertrauen.

(Speck, Otto, Autonomie als Selbstregulierung und Selbstbindung an moralische Werte. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe

e.V. (Hg.), Selbstbestimmung, Kongreßbeiträge, Marburg 1996, S. 20)

4. **Individueller Hilfebedarf** bedeutet, dass Fachleute und Leistungserbringer möglichst das erbringen, was Menschen mit Behinderung subjektiv haben wollen, und nicht das, was sie nach Meinung der Fachleute „brauchen“. Professionelle Interventionen und Angebote richten sich nicht nach „objektiver Indikation“ oder „Bedürftigkeit“, sondern nach dem subjektiven „Bedarf“ der Menschen mit Behinderung.

(Schlippe, Arist, v., Schweitzer, Jochen, Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. Göttingen 1997, S. 125. Vgl. auch Kommentare „Anwalt und Partner“ und „Hilfe zur Selbsthilfe“)

„Im Zuge ökologischen Denkens in ‚Mensch-Umwelt-Relationen‘ zeichnet sich die Tendenz ab, pädagogische Angebote nicht mehr an der Art und Intensität der Behinderung, sondern an der Art und Intensität der benötigten Hilfen zu orientieren. Aus diesem Grunde erfolgt immer häufiger eine Substitution (Ersatz) des Behinderungsbegriffs durch Formulierungen wie z. B. ‚Menschen mit speziellen Erziehungsbedürfnissen‘ (Speck, a.a.O., S. 113) oder ‚Menschen mit intensivem Förderbedarf‘ (statt schwerstbehinderte Menschen).“

(Goll, Harald, Neue Tendenzen in der Pädagogik. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (Hg.), Geistige Behinderung, Marburg 4/1993, S. 280-281)

5. Zur Zeit bieten wir folgende **Wohnformen** an:

- Wohnheim für Werkstattgängerinnen und Werkstattgänger mit offenen, behüteten und geschlossenen Wohngruppen,
- Wohnheim für Heimbewohnerinnen und Heimbewohner, welche die

Förderstätte besuchen bzw. besuchen könnten (Wohnpflegeheim) mit offenen, behüteten und geschlossenen Wohngruppen,

- Wohnheim für Heimbewohnerinnen und Heimbewohner, welche nicht oder nicht mehr die Werkstatt (WfB) bzw. die Förderstätte besuchen, in offenen, behüteten und geschlossenen Wohngruppen,
- Betreutes Wohnen.

6. **Anwalt** wird ursprünglich verstanden als Vertreter von Rechten, Interessen und Bedürfnissen einer Person, die das nicht alleine schafft oder kann. Diese Funktion des Anwalts als Für-Sprecher hat sich in den letzten Jahren verändert hin zum An-Sprech-Partner.

„In den letzten Jahren waren die Begriffe „Normalisierung“ und „Integration“ handlungsleitend für die Arbeit mit geistig behinderten Menschen. Hier waren die Fürsprecher (Eltern, Angehörige, Freunde, Pädagogen/Therapeuten, Wissenschaftler, Verbandsvertreter) gefordert, solche strukturelle Veränderungen zu bewirken, die die Annäherung an die Ziele ermöglichen. Selbstbestimmung bedeutet eine grundlegende Umorientierung. Nicht mehr die (lieb gewordenen) Aktivitäten der Fürsprecher sind gefragt, sondern vielleicht zu allererst Reflexionen über die eigene Rolle: Zuhören, Fragen, Sprechen mit, nicht über Menschen mit geistiger Behinderung; Formen schaffen für den Austausch von Menschen mit geistiger Behinderung unter sich und mit den Fürsprechern. Die zukünftige Arbeit wird dadurch nicht einfacher. Ein Stück ihrer Verantwortung können die Fürsprecher abgeben, wenn sie nicht mehr allein entscheidend sind für die Konzeptions-

entwicklung. Bei konzeptionellen Grundsatzentscheidungen sollte in Zukunft vermehrt das Gespräch mit behinderten Menschen gesucht werden.“

(Hahn, Martin, Th., Selbstbestimmung für Menschen mit geistiger Behinderung - eine Herausforderung für die Lebenshilfe. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (Hg.), Mehr Selbstbestimmung - wie geht es weiter nach dem Duisburg-Kongreß?, Marburg 1995, S. 17.)

Wir sind der Meinung, dass es nicht um ein „Entweder - oder“ geht, sondern um ein „Sowohl - als auch“. Wir sind als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung für behinderte Menschen, je nach Situation, immer als Fürsprecher und Ansprechpartner gefragt. Unser Eintreten für Menschen mit Behinderung ist außerdem nicht nur beruflich gefragt, sondern auch im privaten Leben. Darüber hinaus wollen wir unseren Einsatz und Engagement nicht ausschließlich als eine Dienstleistung betrachten, sondern auch als gesellschaftspolitisches Engagement für alle benachteiligten Menschen in unserer Gesellschaft.

7. **Betriebe:** Unsere Betriebe sind alle sogenannte „Nonprofit Organisationen (NPO)“, d.h. ausgerichtet auf die Erbringung von Sach- und Dienstleistungen und nicht in erster Linie auf Gewinnerzielung, wobei erzielte Überschüsse nicht an Organisationsmitglieder (Eigentümer, Mitarbeiter usw.) verteilt werden dürfen.

(Horak, Dr., Christian, Controlling in Nonprofit-Organisationen, Wiesbaden 1993, S. 17ff)
Unsere Betriebe sind:

- Werkstatt für Behinderte mit Arbeitstraining, Montage, Vormontage, Gärtnerei, Landschaftspflege, Weberei, Kartonagenarbeiten, Klosterladen, Metallverarbeitung

- Fachschule für Heilerziehungspflege und Heilerziehungspflegehilfe
- Wohn- und Wohnpflegeheime
- Förderstätte
- Land- und Forstwirtschaft

Bereiche: Wohnbereich, Nachtdienst, Fachdienst, Leitung, Verwaltung (Finanz-, Heimbewohner- und Personalverwaltung), Pforte, Pastoraler Dienst, Qualitätsmanagement, Handwerksdienst, Wäscherei, Küche, Hauswirtschaft/ Reinigungsdienst.

8. **Qualitätsmanagement** versucht alle Aspekte zu erfassen, die Qualität bestimmen. Dazu gehören die Werte, Ziele und die Konzeption unserer Einrichtung ebenso wie das Erfassen von Arbeitsabläufen. Diese Ergebnisse sind im Qualitätshandbuch zusammengefasst, das schnell und übersichtlich über die Arbeitsweise unserer Einrichtung informiert. Qualitätsmanagement verfolgt das Ziel, die Abläufe so effizient zu gestalten, dass sie die optimale Begleitung und Betreuung für Menschen mit Behinderungen und Benachteiligungen ermöglichen. Qualitätssicherung und -verbesserung sind ohne Engagement und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht möglich.

9. In diesem Zusammenhang verstehen wir unter dem Wort **ökonomisch** in erster Linie den Begriff „Wirtschaftlichkeit“, d.h. dass wir versuchen, bei gegebenen Geldmitteln (Budget, Etat) den höchstmöglichen Ausstoß an Produkten und Dienstleistungen zu erzielen bei bester Qualität oder umgekehrt, dass wir bei definierter Qualität unserer Arbeit versuchen, mit möglichst geringen Geldmitteln auszukommen.

10. Das Wort **ökologisch** bedeutet in diesem Zusammenhang ein zusätzliches

Qualitätskriterium und meint, dass wir versuchen, unsere Erfolge zu erzielen, ohne die Umwelt zu schädigen.

11. Johannes von Gott setzte sich in seiner Zeit für **neue Formen** der Betreuung kranker und behinderter Menschen ein. So war etwa seine Forderung und Praxis, jeder Kranke solle sein eigenes Bett haben, weit über dem Standard der damaligen Gesellschaft. Wir haben heute Formen der Betreuung von Menschen mit Behinderung in unserer Einrichtung entwickelt (verschiedene Wohnformen, Werkstätte, Förderstätte, Bildungsangebote u.a.), die wir laufend dem neuesten Wissensstand anpassen. Das bedeutet auch, neue Formen und Methoden in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung und/oder Benachteiligung anzubieten, falls dies notwendig ist. Dies geschieht nicht zuletzt durch die laufende Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, durch die Ausbildung zu Fachkräften an der Fachschule für Heilerziehungspflege und berufs begleitende inner- und außerbetriebliche Weiterbildung und Supervision. Dies bietet die beste Gewähr, dass Innovationen schnell und fachkompetent Eingang in unsere Arbeit finden.
12. Unter **Nachhaltigkeit** verstehen wir, „dass ökonomische, soziale und ökologische Entwicklung nicht voneinander abgespalten und gegeneinander ausgespielt werden dürfen. Soll menschliche Entwicklung auf Dauer gesichert sein, so sind die drei Komponenten Ökologie, Ökonomie und soziale Sicherheit als eine notwendige Einheit zu betrachten. Das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung steht für ein Konzept, das die Verbesserung der ökonomischen und

sozialen Lebensbedingungen der Menschen und die der langfristigen Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen in Einklang bringt. Der Schutz der Umwelt darf dann auch nicht am Ende stehen, sondern muss integraler Bestandteil der Entwicklung sein.“

(Bayern-Agenda 21, ...für eine nachhaltige und zukunftsfähige Entwicklung in Bayern, München, 1997, S. 20)

13. **Kunde:** Käufer unserer Produkte, hergestellt bzw. produziert von der Werkstatt für Behinderte oder der Landwirtschaft.
14. Die **Entscheidungsbefugnisse** der unterschiedlichen Leiterinnen und Leiter unserer Einrichtung sind in der jeweiligen Stellenbeschreibung geregelt und nachzulesen.
15. Mit dem Begriff „**Angehörige**“ sind nicht nur die nahe Verwandtschaft unserer Bewohner, sondern auch der gesetzliche Betreuer, der Bewährungshelfer, enge Bezugspersonen, also das gesamte soziale Umfeld unserer Bewohner gemeint.
16. Der Begriff „**Auswahl**“ beinhaltet die Bewerbung, das Bewerbungsgespräch, die Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Praktikantinnen und Praktikanten.
17. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter übernimmt bestimmte Aufgaben, für die sie/er, unabhängig von der Ausbildung und der Stellung, **verantwortlich** ist.
18. Der Begriff **Person** hat in der abendländischen Geistesgeschichte eine lange Tradition und hebt die In-

dividualität und Einzigartigkeit jedes Menschen hervor. Danach bedarf der Wert jedes Menschen nicht erst der Begründung durch andere Faktoren wie Position, Alter, Besitz, Macht, Fähigkeiten oder Behinderung. In der christlichen Tradition hat der Begriff Person noch eine zusätzliche theologische Dimension. Er hebt die Ebenbildlichkeit eines jeden Menschen mit Gott hervor. Damit ist ein Mensch mit schwerster geistiger und körperlicher Behinderung genauso wertvoll wie jede andere Person, mag sie noch so bedeutungsvoll für die Gesellschaft sein. Ein utilitaristisches Menschenbild, d.h. eines, das den Wert eines Menschen mit seinem Nutzen für die Gesellschaft begründet, wird abgelehnt und widerspricht einem christlichen Verständnis des Menschen.

(Tröger, Walter, Erziehungsziele. Analyse und Lösungsvorschläge für ein aktuelles pädagogisches Problem, München, 1974, 2. Aufl.)

19. **Eindeutigkeit** („Authentizität“) meint, dass wir das, was wir sagen, auch meinen. Anders ausgedrückt, bedeutet es, dass eindeutiges Reden und Handeln mit unserem Denken und Fühlen übereinstimmt. Das erfordert einerseits die Tugend der Ehrlichkeit, andererseits aber auch Selbsterkenntnis, um Selbsttäuschungen vermeiden zu können, und Sensibilität für die jeweilige Situation, um stimmig handeln zu können. Darum ist eine rein fachliche Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem verengten Verständnis von Fachlichkeit um die Förderung der Entwicklung personaler Kompetenz zu erweitern.
20. Wir zeigen **Wertschätzung** auch, indem wir uns z.B. grüßen, uns beim Namen kennen und ansprechen, Gerüchten entgegentreten.
21. Der Begriff „**Offene Kommunikation**“ geht von einer Gleichwertigkeit der Gesprächspartner aus, ohne unterschiedliche Einflussmöglichkeiten zu verleugnen. Dies erfordert gerade von Vorgesetzten, sich dieser Problematik bewusst zu sein und die Einflussmöglichkeiten ihrer Position sachgerecht zu gebrauchen.
22. Wir alle machen **Erfahrungen** in unterschiedlichen Bereichen unseres Lebens. Diese Erfahrungen sind für den einzelnen unterschiedlich wichtig. Nur im offenen Austausch untereinander kann jeder von den einzelnen Erfahrungen profitieren.
23. **Berufsgruppen** im Wohnbereich (in alphabetischer Reihenfolge): Altenpflegerinnen und Altenpfleger, Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten, Diplompädagoginnen und -pädagogen, Diplomsozialpädagoginnen und -sozialpädagogen, Diplompsychologinnen und -psychologen, Erzieherinnen und Erzieher, Erziehungs- und Pflegehelferinnen und -helfer, Fachschülerinnen und Fachschüler der Fachschule für Heilerziehungspflege und Heilerziehungspflegehilfe, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger, Heilerziehungspflegehelferinnen und Heilerziehungspflegehelfer, Krankenschwestern und Krankenpfleger, Praktikantinnen und Praktikanten anderer Schulen, Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten.
In den anderen Bereichen arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entsprechender beruflicher Qualifikation.

