

Datum	13.05.2014	Betreff	Die Mürwiker tu'n gut
-------	------------	---------	-----------------------

Vorwort

Die Mürwiker sind 350 unterschiedliche Menschen als Angestellte, die als solche 350 unterschiedliche persönliche Angebote darstellen für 850 ebenso unterschiedliche Mitarbeiter in der Werkstatt und 300 Bewohner. Auf der Basis methodischer Reflexion dieser Subjektivität entfalten wir uns gemeinsam als Mürwiker und organisieren gesellschaftliche Teilhabe als unsere Zukunft.

Das Folgende beschreibt unser Selbstverständnis und unser Selbstbewusstsein in seiner Unterschiedlichkeit.

Arbeiten

Wir erzeugen Erstaunen über die Bandbreite unserer Aktivitäten, über die Größe unseres Betriebes. Wir machen neugierig. Wir präsentieren uns öffentlich sind durch unsere Busse öffentlich präsent, auch Zeitungsartikel sind hilfreich.

Unser Angebot ist die Atmosphäre und die Struktur, die wir jetzt haben. Wir sind offen und jeder kann zu uns kommen und sehen, was hier so los ist, erleben, sich beteiligen. Egal wer wann kommt, wir nehmen uns Zeit. Das ist auch Ausdruck von Betriebsklima. Es ist eigentlich keine Zeit mehr, es ist alles nur noch Arbeit, aber es kommen alle gerne zur Arbeit, auch die Werkstattmitarbeiter.

Unsere gewerblichen Kunden sind ebenfalls mit uns zufrieden, sogar die, die ihre Unzufriedenheit mit uns zum Spiel/Ritual ausgebaut haben.

Wir nehmen uns zurück, nehmen wahr, was die Mitarbeiter in der Werkstatt machen, überlegen, was können wir sie machen lassen. Wir haben Geduld, wir beobachten, schauen in uns selbst hinein, betrachten, was sind meine Anteile bspw. an Konflikten. Wenn etwas schief und quer läuft, sind wir immer auch mit dabei.

Was können wir? Unser Ich aufrechterhalten unter der Bedingung von psychischer Anstrengung, wenn abends die Kraft weg ist, der Kopf leer und der Filter zwischen Nähe und Distanz voll bis verstopft ist. Sich darin nicht zu verlieren, ist die Kunst, um am nächsten Morgen wieder von vorne anfangen zu können, wenn jemand wegen einer Lappalie austickt, sich zurückzieht, diesen dann wieder über unser Verstehen an die Arbeit zu bringen.

Wir verbessern das Ansehen unserer Leute in der Öffentlichkeit, indem wir Leute einladen, die Mürwiker zu besuchen. Die sind dann hinterher immer ganz baff, was wir alles zu bieten haben. Wir senken die Hemmschwelle für Besucher.

Unser Produkt ist die Arbeitskraft von Menschen mit Behinderung, die wir an den Markt bringen.

Wir schaffen Arbeitsplätze und Identität.

Wir beschäftigen auch sozial benachteiligte Jugendliche, die nicht ausbildungsfähig sind. Denen fehlen die Grundwerte und sind durch die Schule nicht erreichbar. Bei uns bringen sie zunächst das Gruppengefüge durcheinander, mischen auf. Aber langsam bekommen wir die über Arbeit hin. Irgendwann kriegen sie sich selbst auch auf die Reihe.

So ist jeder Gruppenleiter: Dienstleister, Allroundtalent, Lagerist, Mülleimer, godfather für alles, Papa, Sklaventreiber, Chef, Behüter, Beschwerdestelle, Auftragnehmer, Unternehmer, Arbeiter.

Wir sind geistiger Rollstuhl. Wir nerven unsere Leute nicht mit Begriffen wie Hygiene und Vorschrift. Wir gehen ans Erleben, ans Gefühl ran: Willst Du ein Haar in der Fischdose haben. Nee, das ist eklig. Diesen Dialog führen wir, um zum richtigen Handeln zu kommen. Wir sind Sparringspartner beim Denken. Das kriegen wir jeden Tag wieder neu hin. Wir betreiben Alltagsmanagement.

Die Leistung der Mitarbeiter ist eine geistige, nämlich den Alltag unter emotionalen Wirren zusammenzuhalten.

Datum	13.05.2014	Betreff	Die Mürwiker tu'n gut
<p>ten.</p> <p>Wir verstehen. Wenn ein bestimmter Bewohner mit der Augenbraue zuckt sprechen wir ihn an, was los ist, bevor der Mülleimer durch den Raum fliegt. Wir räumen die Steine weg, bevor jemand stolpert.</p> <p>Wir sind neutral, professionell, kein Freund, wollen keine Abhängigkeit erzeugen. Wir sind der Fels in der Brandung, auf uns kann man sich verlassen. Wenn der Gruppenleiter etwas sagt, kann ich das glauben, ohne dass ich gegen die Wand laufe. Wir schieben nichts weg. Wenn wir es nicht bearbeiten, tut es keiner. Hinter uns kommt keiner mehr. Wir ergründen Bedürfnisse und verstehen, moderieren den Kontrast zur gesellschaftlichen Realität.</p> <p>Manchmal sind Veränderungen emotional schwierig, wenn wir den Tagesablauf zugunsten der Produktivität ändern. Am Rahmen zu schrauben macht immer wieder deutlich, dass die Mitarbeiter in der Werkstatt vom Setting abhängig sind. Der Rahmen ist Orientierung. Dann arbeiten wir daran, das Erleben wider auf die Höhe der Realität kommt.</p> <p>Bei uns gibt es 8 bis 24 Wege, die nach Rom führen. Es geht um Geduld und Gelassenheit. Wir versuchen alles immer wieder neu. Dafür haben wir Flexibilität und Neugier.</p> <p>Wir schauen jenseits der allgemeinen Konkurrenz des „Was kann der Andere nicht?“ mit dem Blickwinkel „Was kann der andere?“. Das ist der Wandel, den wir als Gruppenleiter in der Arbeit mit den Werkstattmitarbeitern durchlaufen. Durch diese Arbeit leben wir bewusster und gehen geistig nicht unter.</p> <p>Es geht dabei um die Auseinandersetzung mit der Frage, was denn Erfolg oder Misserfolg in der Arbeit ist. Es geht um Stabilisierung durch Arbeit. Gruppenleiter werden ist die Erarbeitung einer komplett neuen beruflichen Identität. Das ist Chance und Risiko zugleich.</p> <p>Für uns als Handwerker ist die Arbeit mit den Werkstattmitarbeitern die Herausforderung, eine neue Professionalität zu lernen. Es geht darum, das Erlebte auf Abstand und die Betroffenheit in Grenzen zu halten. Wir sind nicht für das Glück der Menschen zuständig, sondern für ihre Arbeit und ihren Alltag. Das lernen wir hier.</p> <p>So schaffen wir es, Menschen durch unseren Umgang mit den Werkstattmitarbeitern zu begeistern.</p> <p>Unsere Arbeit ist anstrengend, aber wir haben auch viel Spaß.</p> <p>Manchmal denken wir: Das schaffen wir nie, aber wir schaffen es dann doch. Wir entwickeln Spaß, Zufriedenheit und Freude an der Arbeit mit genau diesen Menschen.</p> <p>Wir nehmen unsere Nachbarn auch mal mit zur Arbeit und zeigen ihnen unseren Arbeitsplatz.</p> <p>Pädagogik ist die Vermittlung des Realitätsprinzips. Produktion ist die gesellschaftliche Realität. Wir halten die Verbindung zwischen Pädagogik und Produktion durch die Einübung von Sozialverhalten und Teamentwicklung. Wir gehen auf den Einzelnen ein in seiner Besonderheit, um ihn an die Produktion heranzuführen. Damit schaffen wir Motivation zur Arbeit.</p> <p>Dieses Pendeln zwischen Subjektivität und gesellschaftlicher Leistungsanforderung ist unsere Arbeit. Hier gleichen wir aus, um den nächsten Auftrag auch zu bewältigen.</p> <p>Wir schaffen für unsere Werkstattmitarbeiter Kontinuität. Wir führen sie, leiten sie gedanklich, wir loben sie, wir kritisieren sie. Das gibt eine klare Struktur, die Arbeit ermöglicht.</p> <p>Der Wow-Effekt, den wir bringen, ist die Geschwindigkeit, Flexibilität und Qualität. Dafür sind wir bekannt.</p> <p>Es geht bei uns um die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, einen Achtstundentag wieder durchzuhalten, Konflikte auszuhalten etc. Es geht hauptsächlich um Arbeit, nicht um Betreuung, Beratung und Therapie, es geht nicht um Basteln sondern um Produktion. Haben wir Arbeit als Hauptsache etabliert, geht es in Teilen</p>			



Datum	13.05.2014	Betreff	Die Mürwiker tu'n gut
<p>doch um Fragen des eigenen Lebens.</p> <p>Neben der Arbeit sind wir auch Ansprechpartner in Krisensituationen. Wir klären, was ist überhaupt Fakt, wenn Kollegen mit Behinderung sich bspw. angegriffen fühlen, Konflikte nicht aushalten, nicht glauben, dass sie die Leistungsanforderungen schaffen. Wir sind dann Modell für Bewältigung.</p> <p>Dabei ist klar, dass ich der Gruppenleiter bin und nicht ihr Freund. Aber ich muss sie verstehen, ihnen Struktur geben und Abstand wahren. Der Gruppenleiter ist Vorgesetzter, führt Personal. Das sehen die Kolleginnen mit Behinderung auch so, und dennoch sind die Gruppenleiter auch Vertrauensperson. Wir werden auch gefragt: Schaffe ich draußen die Ausbildung. Wir sind nicht nur Chef, sondern auch Berater in Sachen Zukunftsplanung.</p> <p>Berufliche Bildung</p> <p>Wir haben gegenüber jedermann die Strategie des Zeigens und der Kommunikation. Damit sind wir erfolgreich. Wir laden ein: Lehrer, Eltern, Schauloches, Firmen um als Ansprechpartner klar identifizierbar zu sein. Wir sind da und kümmern uns.</p> <p>Es geht bei uns einerseits um die Arbeitskraft der Werkstattmitarbeiter, deren Teilhabe am Arbeitsleben und Entlohnung, aber zunächst steht im Vordergrund, etwas tun zu können, eine Perspektive nach Schule zu haben. Es ist wie für jeden ein neuer Abschnitt im Leben, eine Statuspassage und eine neue Chance. Wir sagen: Ihr habt jetzt eine Chance, zu zeigen, wer ihr seid, ihr könnt euch neu sortieren, eure Zukunft planen, euch in konkreter Arbeit entwickeln. Wir sehen den ganzen Menschen, der gern zur Arbeit kommt.</p> <p>Durch unsere eigene Begeisterung über die Fortschritte der Teilnehmer machen wir lecker auf die Berufliche Bildung. Unsere Motivation spiegelt sich dann wieder in den Teilnehmern. Wir können hier den Prozess Berufliche Bildung gestalten, alles organisieren. Das hilft über die praktischen Schwierigkeiten im Alltag hinweg. Das ist auch das Angebot für die Teilnehmer, Motivation aus Erfolgserlebnissen zu ziehen, auch wenn die Leistungsanforderungen steigen. Zertifikate sind dann eine Form, sich selbst zu erkennen. Das habe ich jetzt geschafft.</p> <p>Wir vermitteln den Eltern, dass ihre Kinder bei uns erfolgreich sind, weil es für jeden hier einen Platz gibt, auf dem er sich entwickelt. Es geht nach vorne. Endlich gibt es mal keine Probleme.</p> <p>Wir bieten Raum, in dem persönliche Entwicklung Platz hat. Wir schärfen gegen Routine die Eigenmotivation an unseren Gestaltungsspielräumen. So macht Arbeit Sinn, schafft einen Platz zum Leben. In dieser Weise professionell Arbeitenkönnen ist eine eigene Qualität.</p> <p>So ist der Eiertanz zwischen Lebenswelt und Wertschöpfung ist unsere Arbeit, die Anforderung an Ich-Entwicklung. In dieser Spannung Arbeitsalltag als sinnhaft für unsere Werkstattmitarbeiter zu entwickeln ist der Sinn für uns.</p> <p>Wohnen</p> <p>Manche von uns sind schon ziemlich lange bei den Mürwikern. Es geht uns gut und wir schätzen die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Wir haben allerhand bei den Mürwiker erlebt auch im Hinblick auf unsere Motivation. Die Nummer mit dem QM-System war schon die Härte, aber jetzt haben wir uns daran gewöhnt und es gehört zur Routine.</p> <p>Wir sind der Scheuerpfahl für unser Gegenüber. Es läuft gut, klappt und schafft Entlastung, wenn Situationen geklärt und reflektiert werden. Der Umgang mit den zu Betreuenden ist von Verstehen geprägt. Das wird auch erzählt, so dass Praktikumsplätze vererbt werden.</p> <p>Die Mürwiker bieten die Voraussetzungen für gute pädagogische Arbeit. Unser jeweiliges Gegenüber schätzt</p>			

Datum	13.05.2014	Betreff	Die Mürwiker tu'n gut
<p>es, wenn wir mit ihm versuchen, auf den Kern des Problems zu kommen, verstehen wollen, um Pläne umsetzen zu können. So hält man es 20 Jahre aus.</p> <p>Dann entstehen Entwicklungen bei Bewohnern, mit denen eigentlich keiner mehr gerechnet hat. Bewohner entwickeln Leistungszutrauen zu sich selbst und zunächst skeptische Eltern sind begeistert über neue Möglichkeiten.</p> <p>Da bedarf es der Fähigkeit, auszudiskutieren, dass der Leistungsträger seine Bedingungen setzt. Das Verstehen schafft einerseits Zufriedenheit mit uns und Partner für die Auseinandersetzung mit dem Leistungsträger. Wir stehen im Spagat zwischen durch Können berechtigtem Selbstbewusstsein und den Bedingungen, die der Leistungsträger uns setzt.</p> <p>Kontinuität bedeutet Sicherheit. Andererseits werden neue Wohnformen nach einiger Zeit auch positiv beurteilt. Da passiert in den Außenwohnungen etwas, was man nicht für möglich gehalten hat. Diesen Spannungsbogen halten wir durch.</p> <p>Wir nehmen über Verstehen mit. Wir halten Prozesse der Auseinandersetzung offen und gestalten sie transparent.</p> <p>Die Mürwiker haben eine klare Struktur, zahlen keine Dumpinglöhne, haben somit gute Mitarbeiter. Fehlentwicklungen werden frühzeitig gekappt. Wir sind eben in wichtigen Dingen hochaufmerksam. Wir sind ernsthaft bei der Sache, so dass uns Nähe- und Distanzgeschichten nicht entgleisen.</p> <p>Wir können unser Konzept in drei Sätzen rüberbringen. Wir klären die Fragen „Was will ich? Was soll ich? Was kann ich? also: Wer bin ich?“ praktisch. Das ist das ganze Konzept. In diesem Kontext sind die Bewohner lebendig. Und: Wir integrieren Pflege als Angebot in die Rahmenbedingungen. Die Bewohner sollen eben bei den Mürwikern bleiben, solange es geht.</p> <p>Ich bin schon über zwanzig Jahre hier. Warum? Ich spüre eine gewisse Begeisterung. Es gibt hier eine Vision, Kräfte, Menschen, die einfach immer ein bisschen vor der Zeit das Künftige vorwegnehmen. Andere fangen jetzt an, wo bspw. QM bei uns eigentlich schon durch ist. Wir hatten die Zeit, uns daran zu gewöhnen, wo andere jetzt unter Zeitdruck durchmüssen. Dass bei uns alles organisiert ist über das QM wie bspw. die systematische Betrachtung der unterschiedlichen Lebensbereiche ergibt Spielräume für Mitgestaltung.</p> <p>Mitarbeiter haben eine Bedeutung. Deshalb gehe ich hier gerne zur Arbeit. Es ist nicht alles so festgezurr, jeder hat seine Freiheitsgrade, die auf bestimmten Leistungserwartungen fußen. Es gibt bei uns eben Köpfe, die sich positionieren.</p> <p>Wir sind Alltagsmanager der Bewohner, ihre Begleiter, dabei soviel Selbstbestimmung wie möglich. Wir produzieren Alltag, Es geht um Selbstverständlichkeiten, die für unsere Leute keine sind. Wir sorgen dafür, dass sich die Bewohner in ihrem Alltag selbst verstehen. So stellen die Bewohner jede Menge auf die Beine. Das reflektieren wir mit den Bewohnern und so erleben sich die Bewohner als kompetent. So findet Leben statt.</p> <p>Jeder Einzelne erlangt Bedeutung über seine Arbeit. Teilhabe verlangt ein bestimmtes Qualifikationsniveau der Mitarbeiter, die das als Prozess auch moderieren können.</p> <p>Wer also bin ich in Anbetracht der Anforderungen der Arbeit und wenn ja wie viele? Krankenpfleger, Pädagoge, Prellbock, Scheuerpfahl, Koch, Feuerwehr. Versteh: Was passiert bei A im Kopf? Wie tickt er? Was muss er denken, damit das, was er tut, einen Sinn hat? Wir müssen sensibel sein, um hinter die Skurrilität zu schauen. Wir können das, andere nicht.</p> <p>Und wie sieht das für die Menschen mit Behinderung aus? Die sagen: Wir gehen zur Arbeit, wir leisten unseren Beitrag, wir sind normal.</p> <p>Wir lassen selbständiger Wohnen, lassen die eigene Normalität erarbeiten, bieten das Setting dafür. Wir geben die Strukturhilfe, damit eigener Alltag unter der Bedingung von Behinderung organisierbar und lebbar</p>			

Datum	13.05.2014	Betreff	Die Mürwiker tu'n gut
<p>bleibt.</p> <p>Die Reflexion mit den Leuten ist die Methode, um mit ihnen Realität zu erarbeiten. Berichte und Teilhabeplanung führen zum Kern der Arbeit. Jeden Tag wieder neu. Hier kann man nichts abhaken. Das haben wir gelernt, wir sind Teil der Realität, die wir mit den Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung produzieren als deren Hilfs-Ich im Alltag.</p> <p>Wir machen aus den Gefühlen der Kolleginnen und Kollegen geistige Kraft, gleichen so die Behinderung aus, sind geistige Rollstühle. Das machen wir als Profis: Verstehen als Methode und professionelles Know-How. Helfer können dann dieses und jenes umsetzen.</p> <p>Wir sind in der Praxis auf uns selbst gestellt. Es ist immer unser Rückgrat gefragt. Es werden eigenständige Entscheidungen in Situationen von uns verlangt. Wir haben aber Rückhalt bei den Kollegen. Das ist gut, weil wir den Prozess nicht abgeben können.</p> <p>Wir sind Mürwiker. Als solche werden wir identifiziert seitens des Leistungsträgers. Einerseits bin Ich es, der Absprachen mit den Betreuten trifft, den Alltag begleitet, andererseits werde ich von außen als Mürwiker verantwortlich gemacht.</p> <p>Und was ist geistige Behinderung? Wir haben es mit einem Geist zu tun, dessen Kraft begrenzt ist. Wenn die Themen für die geistige Kapazität zu viel werden und man stopft vorne weiter welche rein, fallen hinten eben welche raus. Es gibt keine Entwicklung von Kapazität, nur die Organisation vorhandener als Alltagsmanagement.</p> <p>Wir leisten in diesem Zusammenhang auch Widerstand gegen die strukturelle Gewalt eines bürokratischen Autismus. Wenn der Hilfeplaner sich mit sich bespricht, wie er den Hilfeberechtigten gerne hätte und legt fest, dass er uns dann dafür verantwortlich macht, wenn seine Fiktion nicht eintrifft – na, dann schauen wir mal.</p> <p>Wir sind Spiegel für unsere Leute, damit sie Selbstbestimmung üben können. Wenn sie sich so anziehen, dass sie in den Augen der Öffentlichkeit behindert aussehen, sie entsprechende Rückmeldungen bekommen, können wir das mit ihnen reflektieren. Wir sind dann der Scheuerpfahl, können Handlungsmöglichkeiten im Alltag anbieten. Sie können dann aus dem Erleben erkennen, wie es ihnen geht, wenn sie das und das machen. Schiefe Blicke als Reaktion dienen der Erfahrung. Dann haben wir einen Anknüpfungspunkt.</p> <p>Andererseits setzen wir Strukturen, wo wir keine Erfahrungs- und Verarbeitungsmöglichkeiten vermuten. Diese unsere Subjektivität und die daraus resultierende Entscheidungen reflektieren wir dann mit unseren Kollegen.</p> <p>Geistige Behinderung ist eine Ich-Schwäche, die wir kompensieren, wir machen aus Gefühl und Erleben Geist. Wir halten den Alltag zusammen als Chancengeber und Risikobegrenzer.</p> <p>Was ist Geist? Es ist die Kraft, sich immer wieder upzudaten: Wo stehe ich in der Gesellschaft, wie organisiere ich mein Handeln.</p> <p>Unsere Leute verkörpern in ihrer unmittelbaren Bedürfnisorientierung eine gewisse Autonomie und Energie. In unserer Begleitung steuern wir das in Bahnen, die einerseits eine Befriedigung zulassen und andererseits gesellschaftliche Klippen umschiffen, indem wir den Konflikt zwischen unmittelbarem Bedürfnis und gesellschaftlichen Anforderungen moderieren durch Reflexion oder Eingreifen.</p> <p>Geistige Behinderung umfasst für uns das Verschwimmen, die Auflösung von Selbstverständlichkeiten, das Erleben von Entgeisterung. Wir können solche Situationen wechseln, erleben unseren eigenen Geist als die Kraft, die gemeinsame Welt zusammenzuhalten.</p> <p>Wir sind Bindeglied zwischen Klientel und Gesellschaft. Wir gehen als Botschafter in die Öffentlichkeit. Wir sind Vermittler und Kommunikatoren. Wir begleiten unsere Leute im Leben. Sie sind bei uns zu Hause. Wir</p>			



Datum	13.05.2014	Betreff	Die Mürwiker tu'n gut
<p>unterstützen sie bei absolut Allem, nicht nur beim Schönen sondern auch in ihren Konflikten auch mit uns. Wir bringen nicht bei, wir lehren nicht. Wir bilden die Bedingung der Möglichkeit für sie, zu sich zu kommen, indem wir wahrnehmen und versuchen zu verstehen, worin für sie der Sinn des Lebens besteht. So gelingt es ihnen, ihre Bedürfnisse für sich selbst zu erkennen und dann kommt der Rest von alleine. Das erfordert natürlich, dass wir unsere eigenen Bedürfnisse nicht für die der Bewohner halten.</p> <p>Auch Menschen mit sehr schweren Behinderungen entscheiden, wie sie leben und arbeiten wollen. Das ist Selbstbestimmung. In diesem Kontext ist es unsere Aufgabe nachzuvollziehen, wie sich jemand verstehen will, wo er gerade geistig ist. Mal sind die Menschen hier kindlich mal erwachsen. Es ist schon seltsam, einem 40-Jährigen Hänchen klein vorzusingen, damit er aufhört zu schreien. Da ist nicht jeder Versuch, zu verstehen ein Treffer. Wir verstehen so aus dem Irrtum heraus. Das Ganze findet ggf. bei der Vollpflege statt.</p> <p>Wir flexibilisieren einerseits unsere Grenzen, andererseits akzeptieren wir die Grenzen der Aktivierung, des Lernens bei unseren Leuten. Wir integrieren uns in eine andere Welt, ohne dass wir uns verlieren.</p> <p>Wir halten es aus, dass das Murmeltier ewig grüßt, damit nicht einer über das Kuckucksnest fliegt.</p> <p>Wir machen die Bewohner neugierig auf das Leben: Die Umgebung, die Nachbarschaft, den Kaufmann. Dann lernen sie, weil sie neugierig werden und etwas wollen. Die Ambivalenzen dabei moderieren wir. Wir bieten das Netz für den Drahtseilakt.</p> <p>Wenn man ausfährt in die Welt und es war blöd, bieten wir die Sicherheit, auch negative Gefühle zu Selbstbewusstsein zu verarbeiten. Wir sind der Reflexionspartner, wie sie damit umgehen können, um das Leben immer wieder neu vor dem Hintergrund ihres Erlebens auf Chancen abzuklopfen.</p> <p>Wenn wir unsere Leute verstehen, sind sie genauso liebenswert wie andere. Aber in der Distanz des professionellen Verstehens begreifen wir uns selbst als Arbeitende und nicht als Liebende.</p> <p>Wir begleiten den Prozess des Ankommens in der Einrichtung bei Neueinzug, des Älterwerdens und des Sterbens bei aller Ungleichzeitigkeit nebeneinander parallel. Nach längerer Zeit sehen wir, wie sich die Leute trotz allem entwickeln, in der Auseinandersetzung mit uns Persönlichkeiten werden. Das Sensorium dafür entwickeln wir, indem wir uns durch diese Arbeit hinterfragen lassen.</p> <p>Wir sind das Versatzstück zwischen den Anforderungen und dem Können der Umgebung, sind Vermittler.</p> <p>Wir haben einen groben Plan, aber situativ neun verschiedene Wege. Wir lesen Spuren. Wenn in der Wäsche acht Pyjamas eines einzigen Bewohners liegen, dann wissen wir, dass die Nacht heiß war. So ist kein Tag wie der andere. An einem Tag ist laute Dicomusik der Knaller, am nächsten Tag können wir damit überhaupt nicht landen. Handeln ist hier nicht vorhersagbar. Darin respektieren wir auch die Autonomie der Leute.</p> <p>Was ist unsere Arbeit? Von der Vorstellung Abschied zu nehmen, dass, wenn jemand etwas nicht kann, er es einfach lernen wird, wie andere auch. Es geht uns darum, den anderen darin zu akzeptieren, wie er ist. Das ist die eigentliche Arbeit. Das ewig Gleiche, dass der Andere nicht so wird wie wir, auszuhalten, von uns selbst Abstand zu nehmen, verleiht als das immer Wiederkehrende dem Alltag doch Stetigkeit.</p> <p>Einerseits gestalten wir Situationen, wobei der Prozess von Alltag selbst ja flüchtig ist. Erfahrung äußert sich später in Reflexionen. Andererseits: Einsicht verflüchtigt sich bei Menschen mit einer geistigen Behinderung übers Wochenende. Es ist viel Wiederholung und wir ermöglichen durch diese Wiederholungen Selbstvergewisserung und Selbstbestimmung. So stellen wir Verbindlichkeit her. An uns kann man sich 1000-mal scheuern.</p> <p>Was lernen wir hier auf Arbeit? Nichts ist unmöglich. Man muss hier kreativ rangehen. Man muss nicht nur Plan A oder B haben, sondern auch Plan C D E F G usw. Man muss Hemmschwellen überwinden, Peinlichkeiten aushalten. Hier werden meine Wertmaßstäbe stark relativiert. Ich muss unterscheiden zwischen meinen und den meines Gegenüber, ohne sauer darüber zu werden, dass er nicht macht, was ich mir vorstelle.</p>			



Datum	13.05.2014	Betreff	Die Mürwiker tu'n gut
<p>Was ist unser Know-How? Toleranz und Nervenstärke im Alltag, sich in die Sichtweise des Anderen hinein-denken, zwischen den verschiedensten Ansprüchen (Eltern, Bewohner, Werkstatt, Hilfeplaner etc.), so weit es geht, vermittelnd operieren. Darin sind wir zuverlässig und sind für den Anderen voraussetzungslos da. Es geht um emotionale Belastbarkeit, wenn wir für Inszenierungen eingespannt werden.</p> <p>Beschimpfungen werden abgelassen. Ich weiß zwar, dass die Bewohner mich nicht persönlich, sondern in meiner Rolle meinen, aber das ist schon harte Arbeit hier die geistige Distanz aufrechtzuerhalten. Wir rechnen eben nicht auf, sondern nach der Erholung zu Hause gehen wir wieder auf den Menschen zu.</p> <p>Wir schauen nach, was die Bewohner können. Wir stellen dann Bewohner vor Aufgaben und beobachten, was in diesen Situationen passiert. So finden wir durch gezieltes Befragen der durch uns mitgestalteten Realität heraus, was gewollt und gekonnt wird.</p> <p>Manchmal sind das nur ein Bett, eine Mahlzeit und die eigene Ruhe. Manchmal ist es ein sich Einlassen auf Entwicklung, auf Kompetenzerwerb. Das ist bei ein und derselben Person, von Person zu Person und von Situation zu Situation verschieden.</p> <p>Wessen Ziele im Alltag gelten sollen, die des Bewohners auf dem Weg in die Gesellschaft oder die des Hilfeplaners, und ob sich beides in Deckung bringen lässt, bleibt spannend.</p> <p>Das ganze ist ein von uns geplanter Prozess. Wir stellen Situationen zur Verfügung, in denen wir die Fremdsicht auf uns in der Situation überprüfen und reflektieren. Wir machen bspw. die Erfahrung, dass jemand nach dem Abendbrot die dreckigen Teller nicht in den Geschirrspüler sondern gleich in den Schrank packt. Das sind dann Lernanlässe, an denen wir uns sachlich und persönlich gemeinsam mit dem Bewohner abarbeiten.</p> <p>Wir sind das offene Bedingungsgefüge, in dem die unterschiedlichsten Identitäten aufeinander treffen und miteinander klarkommen müssen. Auch wird dann teilweise deutlich, was sich hinter oder in den Akteuren noch verbirgt. Es geht dann um Verstehen, was noch laufen kann.</p> <p>Wir haben gelernt, dass Realität von allen anders verarbeitet wird. Die unterschiedlichsten Toleranzen werden vorausgesetzt. Wir haben gelernt, die eigenen Maßstäbe zu relativieren, sie professionell als Kontrastmittel zu nutzen und Perspektiven aufzuzeigen für Entscheidungen im Sinne von Selbstbestimmung. Selbstständig wird man oftmals auch gegen jemand.</p> <p>Wir sind offen für Überraschungen und Entwicklung. Andererseits: Wo nichts ist, ist manchmal auch wirklich nichts. Die hohen Ziele vom Anfang erreichen wir schon manchmal, allerdings teilweise erst nach zehn Jahren.</p> <p>Wir bewegen uns gekonnt im Spannungsfeld zwischen zwischen Theorie und Praxis, zwischen Anspruch und der Wirklichkeit.</p> <p>Ich gehe gerne zur Arbeit, aber ich gehe auch gerne nach Hause.</p> <p>Ambulant betreutes Wohnen</p> <p>Wir sind der Fels in der Brandung zwischen praktischen Erfordernissen, bürokratischen Abläufen und der Subjektivität des Hilfeplaners/Sachbearbeiters.</p> <p>Wir kämpfen mit der Vereinsamung und Verwahrlosung von Menschen mit einer geistigen Behinderung im ambulant betreuten Wohnen, mit dem tendenziellen Zusammenbruch ihres Alltags, mit ihrem Aussehen, ihrer Hygiene ihrem medizinischen Zustand.</p> <p>Wir müssen schauen, was unsere Leute wollen, damit wir sie so führen können, dass sie selbst ihren Alltag auf die Reihe bekommen können. Wir regeln nicht im Leben anderer Leute herum, sondern schauen, wann</p>			

Datum	13.05.2014	Betreff	Die Mürwiker tu'n gut
<p>sich Lernanlässe ergeben.</p> <p>Wir managen ebenso die Erwartungen des Umfeldes, seien es Nachbarn oder der Hilfeplaner, die blind auf uns übertragen werden. Das halten wir dann aus wie auch die Eigenarten der Klientel. Wir akzeptieren uns in der Einsamkeit des Sündenbocks. Deswegen gehen wir nicht unter. Das macht unsere Professionalität aus. Dann kann aus einem tendenziell Verwahrlosenden ein gepflegter, netter alter Mann werden wie bspw. XY. Wenn wir ihm nach dem Wunsch seiner Umgebung auf den Pelz gerückt wären, hätte das nicht geklappt. So haben wir auf Zeichen von ihm gewartet, auf Gelegenheiten, um mit ihm zu entwickeln, was er selbst will. Hinterher rekonstruieren wir uns dann in der Reflexion.</p> <p>Wir geben im Schlamassel Orientierung. Für die Kollegen mit geistiger Behinderung ist die Welt unübersichtlich. Der sagt dies und jener sagt was anderes. Der Hilfeplaner will was und und und. Und was soll ich jetzt machen? Was willst Du denn? Das weiß ich doch nicht. Und vor lauter Angst wollen sie dann dünn werden. Zack steht das im Hilfeplan drin. Es geht dann um Adrett- und Unauffälligkeit.</p> <p>Das Hilfeplangespräch hat schon was mit „Einer flog über das Kuckucksnest“ zu tun: Die Therapiesitzungen mit Oberschwester O'Hoolihan weisen verblüffende Parallelen mit einem Hilfeplangespräch auf.</p> <p>Das ist aber kein Problem, da die Hilfepläne tendenziell substanzlos sind. Ziele sind ja wohlfeil und werden durch die Realität widerlegt. Alle wissen, wie damit umzugehen ist. Wenn die Kolleginnen mit Behinderungen selbst zu ihrer Situation was schreiben, sich authentisch äußern, wie es in unserem Verfahren vorgesehen ist, kommt zumindest das an.</p> <p>Verwalten</p> <p>Mittlerweile gibt es in Schleswig-Holstein 30.000 Menschen, die Leistungen der Eingliederungshilfe beziehen. 15.000 Menschen finden Ihren Arbeitsplatz in der Eingliederungshilfe. Wenn jeder davon zehn Sympathisanten auf die Beine stellt, sind das 450.000 Menschen, die durchaus politisches Gewicht in der neuen Debatte um Eingliederungshilfe haben können, wenn sie angesprochen werden.</p> <p>Und warum sollten wir das tun? Um bspw. die eigenen Arbeitsplätze zu sichern und das Wirtschaftspotential der Werkstätten zu erhalten. Der Jahresumsatz der Mürwiker bedeutet nach anerkannten Berechnungsverfahren des Social Return on Invest (SROI) eine regionale Binnennachfrage von 75 Mio. €.</p> <p>Auch die soziale Leistung ist nicht zu unterschätzen. Was würde die Gesellschaft machen, wenn wir nicht da wären. Wir begleiten und helfen, wir unterstützen die Familien, wir entwickeln die Arbeitskraft der Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung. Die arbeiten ja dann auch entsprechend ihren Möglichkeiten. Ohne uns wäre das ein Rückfall ins Mittelalter. Die Mürwiker beweisen täglich, dass sie etwas können.</p> <p>Als Verwaltungsmitarbeiter bringen wir die Mürwiker auf die Zahl. Wenn wir Verwaltungsmitarbeiter anderer Firmen treffen, überraschen wir teilweise durch Informationen über uns. Gestern war ich auf einer BilMoG-Fortbildung (Bilanzmodernisierungsgesetz). Da traf ich den Bilanzbuchhalter der FSG. Der wusste, dass wir für die FSG arbeiten, war aber überrascht, dass wir so groß sind.</p> <p>Für manche ist das schon erstaunlich, dass die Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung bei uns Lohn bekommen. Für andere ist das die Grundlage ihrer Geschäftsbeziehung zu uns, weil sie sich den Lohn auf die Ausgleichabgabe anrechnen können.</p> <p>Wenn ich nach außen was über die Mürwiker erzähle aus der Buchhaltung, bspw., dass wir einen Konzernabschluss machen und Tochterfirmen haben, ernte ich Erstaunen. Seid ihr so groß? Wenn ich erwähne, dass wir im Monat 1.500 Lohnfälle haben, bekomme ich „Das hätte ich nie gedacht.“ zu hören. Dann sind die geplättet.</p> <p>Wir arbeiten für die Werft, für Danfoss, für Orion, für Krones, für Märten, für Nissen, Danisco usw. Was, mit denen arbeitet ihr zusammen? Es ist anderen einfach nicht bewusst, wie viel wir bewegen.</p>			



Datum	13.05.2014	Betreff	Die Mürwiker tu'n gut
<p>Manchmal provozieren wir die Frage, wo wir arbeiten. Dann zeigen wir auf, wie groß wir sind. Dann werden wir teilweise gefragt, was wir alles machen und vermitteln Aufträge in die Produktion, so wie es eben gerade nachgefragt wird. Wir reden eben positiv über uns. Dann sagen sich die Leute: Wenn ich sowieso Aufträge verberge, wieso dann nicht an die Mürwiker. Ich erkläre auch unser Wachstum, dass eben vor dem Hintergrund unserer Geschichte eben immer mehr Leute unsere Hilfe benötigen.</p> <p>Und: Wir haben für diesen großen Laden eine kleine Verwaltung. Wenn wir erzählen, wie modern wir sind, sind die meisten überrascht und begeistert.</p> <p>Wenn wir aus der EDV erzählen, dass wir das Netz der Mürwiker betreuen, dann reißt das noch niemand aus dem Sessel. Wenn wir dann aber von 35 Einrichtungen, 350 Mitarbeitern und 30 bis 40 Servern sprechen, bekommt mancher große Augen. Wenn wir dann noch unsere Leistungen als Werkstatt aufzählen, ist das schon beeindruckend. Wenn dann die Rede auf unsere Busse kommt, dass die einer Tochtergesellschaft gehören, die Werbung für uns fährt, dann wird das Bild von der Bastelbude revidiert.</p> <p>Unser Produkt ist nicht nur der Untersetzer oder die Düse für Pulverbeschichtung, sondern die Hilfe zur Teilnahme am Arbeitsleben, Gespräche und Arbeitsplätze.</p> <p>Wir sind einer der größten Arbeitgeber der Region.</p> <p>Die Mürwiker® - Wir wissen, was wir tun! - Wir wissen, wie's geht</p> <p>Die Mürwiker® - stark für die Region</p> <p>Die Mürwiker® - Lust auf Zukunft</p> <p>Die Mürwiker® - Arbeit für Alle</p> <p>Die Mürwiker® - tu'n gut</p>			