

weggeschmissen

- Wenn die Erzieher uns ernst nehmen sollen, müssen wir sie nicht dauernd anlügen oder anmaulen. Die denken dann auch, dass es nicht ernst gemeint ist.
- Na klar, werden wir ernst genommen - manchmal zu ernst. Man kann darüber reden, dann zur einsicht kommen.

3. Bist Du mit den Möglichkeiten zur Beteiligung zufrieden? Was ist gut? Was ist schlecht? Was wünsche ich mir?

- Ich wünsche mir mehr bei: Raumgestaltung, Gruppenaktionen, Wiedergutmachungsregeln, Hauswirtschaftsdiensten
- Klärungen sollten schneller gehen
- Erzieher sollen helfen, dass die Kinder untereinander besser zuhören
- Gut ist, dass so viele Betreuer da sind. Schlecht ist, dass man während eines Gespräches so oft gestört wird
- Na ja, finde ich nicht so. Es gab oft das Problem mit dem Essen, das wir bekommen, da wurden wir nicht verstanden. Es hat sich

nichts geändert. Kein abwechslungsreiches Essen. Meine Meinung ist es...Ich wünsche mir vieles, aber das kann ich nicht in Worte fassen

- Ja, eigentlich schon. Eigentlich nicht viel!!! Dass man Freizeiten macht!
- Will ich nicht darauf antworten
- Schlecht ist nichts
- Mehr Beteiligung an Arbeitskreisen
- Wenn man mich nicht ausreden lässt, das nervt mich
- Mein Wunsch mit dem Einzelzimmer ist erfüllt worden
- Die Feedbackrunde ist gut, manche Erzieher sind gut
- Ich wünsche mir einen Kummerkasten, eine Pinnwand, mehr Aktivitäten
- Ich hoffe, wir leben gut zusammen
- Es ist gut, dass mir die Gruppe vertraut
- Ich wünsche mir, dass es keinen Streit gibt, egal, was jeder für einen Vorschlag hat
- Die Zusammenarbeit sieht man, dass sie gut ist. Was schlecht ist - weiß ich nicht. (Was wünsche ich mir?) Es ist schon vorhanden.

Ein Jahr Bahia in Nürnberg

Nun ist schon ein Jahr vergangen, seitdem im April 2005 die ehemalige Wohngruppe der Tafelfeldstraße (Jugendhaus Steinbühl) mit veränderten Konzeption und dem neuen Namen BAHIA innerhalb Nürnbergs in die Kappengasse 11 umgezogen ist. Die sozialpädagogische Wohngruppe BAHIA hat ihre langjährigen Erfahrungen in der Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Neukonzeptionierung mit einfließen lassen. BAHIA bietet mit diesem Erfahrungsschatz und ihren Arbeitsschwerpunkten der Verselbständigung und Schul- bzw. Ausbildungsförderung ein interessantes Angebot für alle männlichen deutschen und ausländischen Jugendlichen zwischen 15 – 18 Jahren. Gerade Jugendliche, die noch den strukturellen Rahmen und das sichere Umfeld einer Wohngruppe, zugleich aber eine gezielte pädagogische Arbeit auf ihre künftige Selbstständigkeit in einer Wohnung brauchen, fin-

den hier den geeigneten Ort. Selbständiges Einkaufen und Kochen, der zuverlässige Umgang mit Geld, Hausaufgabebetrieung, Lern-/Deutschhilfe, um nur einige Beispiele zu nennen, kennzeichnen das Tagesgeschehen.

Mit BAHIA haben die Rummelsberger Dienste für Junge Menschen in zentraler Lage in Nürnberg ein Angebot weiterentwickelt, das einen Übergang von der „regulären“ stationären Jugendhilfe hin zur eigenen Wohnung bzw. dem Betreuten Wohnen bietet und es so kein zweites Mal gibt.

Weitere Auskünfte und eine Konzeption erhalten Sie bei folgendem Ansprechpartner:

Fritz Blanz, Bereichsleitung

Gewaltfreier Widerstand in der Erziehung

Arbeit in einer Mädchenwohngruppe nach dem Konzept von Haim Omer

Anfang des Jahres wurde ich gebeten, meine Erfahrungen mit dem Konzept „Gewaltfreier Widerstand in der Erziehung, Autorität durch Präsenz“ in einem stationären Team des Wilhelm-Löhe Hauses einzubringen. In dem von mir begleiteten Team im teilstationären Setting hatte ich zusammen mit den MitarbeiterInnen bereits viel davon mit Erfolg anwenden können.

Autorität ohne Gewalt ist für viele, in der Erziehung von Kindern und Jugendlichen Tätigen, eine wichtige persönliche und institutionelle Maxime.

Doch wir alle kennen den Alltag gut genug um zu erfahren, wie leicht wir hinsichtlich unserer Prinzipien immer wieder an die eigenen Grenzen geraten. Wiederkehrende destruktive wie z.B. aggressive, provozierende, selbstschädigende und gewalttätige Verhaltensweisen der zu betreuenden Kinder können uns leicht an die Grenzen der Einflussnahme und Handlungsfähigkeit bringen. Immer wiederkehrende Konflikte oder Machtkämpfe zu den immergleichen Themen ermüden auch Profis, von Zeit zu Zeit stellt man fest, „dass sich nicht wirklich etwas geändert hat“. Resignation oder das vehemente Bedürfnis, das Verhalten des Anderen doch endlich „in den Griff zu bekommen“ führen erfahrungsgemäß eher weniger zu wirklichen Fortschritten.

Dafür nicht selten in die Eskalation. Die Sorge um die anvertrauten Kinder und die Liebe zu ihnen, beides großartige Ressourcen um diese Arbeit leisten zu können, laufen Gefahr von zunehmender Feindseligkeit auf beiden Seiten verdrängt zu werden. Feindseligkeit, die sich aus dem Gefühl der Unzulänglichkeit speist, doch nicht so helfen zu können, wie man es gerne täte, weil der/die Andere die Unterstützung nicht annimmt oder sogar mit Füßen tritt.

Das vorzustellende Konzept basiert auf dem Lebenswerk M. Gandhis und M.L.Kings und der sozialpolitischen Doktrin der Gewaltfreiheit und des Widerstandes. Es wurde zu

einem Zeitpunkt entwickelt, als Haim Omer (Prof. für Psychologie, Tel Aviv) und MitarbeiterInnen mit zahlreichen Eltern konfrontiert wurden, die Angst vor ihren Kindern äußerten, sich hilflos fühlten und unfähig, dem destruktiven Verhalten zu begegnen, ohne die Erfahrung zunehmender Beziehungslosigkeit und Eskalation zu machen. Zunehmend fühlten sie sich an den Rand der Familie gedrängt und nicht mehr in der Lage, ihre Werte und Regeln durchzusetzen. Ihre natürliche Präsenz als Eltern, ohne viele Worte, leitend und begleitend in guter Beziehung zu ihren Kindern zu wirken, war abhanden gekommen. Statt dessen machten sie die Erfahrung dass sich geringfügige Anlässe zu massiven Konflikten auswuchsen, mit Gewaltandrohung oder -ausführung von einer oder beiden Seiten.

Diese Situationen sind auch den MitarbeiterInnen der Jugendhilfe bekannt. Kommt es doch mit einzelnen Kindern/Jugendlichen ebenfalls zu eskalierenden Situationen. Wortgewaltig auf beiden Seiten und nicht selten mit Kontaktabbruch endend, ohne Lösung aber dafür morgen gleich wieder.

In einer solchen Situation begann ich im Team, welches sich aus drei Erzieherinnen und einem Diakon zusammensetzt, die alle vier über langjährige Erfahrungen verfügen, als Coach einzusteigen. Mit einigen Mädchen war die Kommunikation bereits in der beschriebenen Weise verfahren und gute Momente selten geworden. Die ErzieherInnen fühlten sich selbst erschöpft, genervt und ständig in Erwartung drohender Konflikte.

Bei entsprechender Provokation ging es ihnen so, dass sie sich von gängigen (Omer nennt sie destruktive) Annahmen zur Konfliktregulierung leiten ließen. Die beiden zentralen, destruktiven Annahmen lauten: - jeder Konflikt ist ein Kampf um Gewinnen und Verlieren

- jeder Konflikt bringt die Notwendigkeit von Kontrolle mit sich.

Es gibt die Pflicht zu gewinnen, der Ausgang des Kampfes wird die Entscheidung bringen. Wenn ich nicht gewinne, verliere ich. Das Gegenüber (und ich selbst) verlieren den Respekt vor mir. Folglich verdopple ich meine Anstrengungen, das Verhalten des Kindes „in den Griff“ zu bekommen, weil ich nicht verlieren will. („Du wirst tun was ich sage, sonst...“). Interaktionen, welche nicht den gewünschten Erfolg brachten (das Kind macht weiter mit seinem Verhalten) werden als verloren verbucht. Häufen sich diese Erfahrungen, sind Hilflosigkeit aber auch Wut oder Scham die Folge, die erzieherische Motivation und Stärke leidet. Oft wird dann versucht, die Situation durch vermehrte Kontrolle doch noch in den Griff zu bekommen. Man kann das selbst leicht daran erkennen, dass sehr, sehr viel gesprochen wird. Aber erzieherische Wörter haben die Neigung, sich in eine Predigt zu verwandeln oder in eine Drohung, in eine Schreierei, in eine Diskussion mit eskalierender Wirkung.

Im Kontext von Gewinnen und Verlieren kann das Kind seine destruktiven Verhaltensweisen sogar schlechter loslassen, hätte es doch das Gefühl, sein Gesicht zu verlieren. Eine ausweglose Situation für beide Seiten stellt sich ein. So kann es passieren, dass an die Stelle einer konstruktiven Arbeit an Lösungen ein Machtkampf tritt, dem das eigentliche Thema lediglich als immer neuer Aufhänger dient.

Veränderung kann dann geschehen, wenn wir Bedeutungen verändern.

Im Team arbeiteten wir, ohne sogleich auf das Verhalten der Mädchen einzugehen zuerst an den eigenen Reaktionen. Welche „Knöpfe“ drücken die Mädchen, damit ich anspringe und mein gewohntes Konfliktschema zeige? An welchen Punkten lasse ich mich erfahrungsgemäß in einen Streit hineinziehen, lasse mich provozieren und möglicherweise dazu hinreißen, das Verhalten des Mädchens „mit Gewalt“ kontrollieren zu wollen?

Das Ausgepowert sein der MitarbeiterInnen, rührte v.a. daher, dass sie es Leid waren, dass die einfachsten Menschenrechte wie Re-

spekt, ein einigermaßen höflicher Umgangston und das Einhalten vereinbarter Regeln ständig mit Füßen getreten wurden, obwohl sie sich von sich aus sehr bemühten immer wieder den guten Anfang zu machen. Die bestehenden Machtkämpfe offenbarten im Grunde den Versuch, notfalls mit Gewalt (v.a. verbal) auf der Achtung der eigenen Person zu bestehen. Nach den Spielregeln von Gewinnen und Verlieren, Recht behalten, Kontrolle ausüben, erschöpfen sich die eigenen Kräfte bald.

Durch das Coaching konnten die Mitarbeiter nach und nach entdecken, das sie das Verhalten der Kinder in keinsten Weise kontrollieren können. Und deswegen auch nicht länger müssen.

Das heißt jedoch nicht, den bestehenden Zustand hinzunehmen, ihn zu akzeptieren oder sogar zu resignieren.

Bei Haim Omer lernen wir, Konflikte in einem anderen Rahmen zu sehen und auch zu empfinden. So gibt es nicht die Pflicht zu gewinnen (um nicht zu verlieren) sondern die Pflicht zu widerstehen. Durch eine Haltung des Widerstands entlassen wir uns selbst aus der Überforderung und Hilflosigkeit, destruktiven, zur Eskalation neigenden Verhaltensweisen gegenüber. Wir müssen das Kind nicht besiegen und werden befähigt die Gewalt zu blockieren ohne weitere Eskalationen zu verursachen.

Der Widerstand bringt die Botschaft zum Ausdruck: *„wir sind mit dem Zustand xy nicht einverstanden, wir werden alles in unserer Macht stehende tun um ihn zu verändern – außer dich verbal oder physisch anzugreifen.“*

Wir erobern uns eine Art von Präsenz zurück, welche die Botschaft vermittelt: *„wir sind deine Erzieher, wir können nicht umgangen werden, nicht abgeschüttelt und nicht ausgeschaltet werden.“*

Beide Botschaften tragen dazu bei, den Respekt sich selbst gegenüber zum Ausdruck zu bringen und dafür auf konstruktive Art zu kämpfen. An die Stelle von „und du bist schuld dass ich mich so fühle..“ „er hat mich provoziert“ u.ä. tritt eine neue Souveränität, die den eigenen Selbstwert aus der Selbst-

Kontrolle in schwierigen Situationen und dem Ausdruck von Widerstand bezieht und nicht aus dem (gewünschten) Verhalten des Gegenübers.

Die Akzentuierung der Machtdimension, die bei Konflikten oft im Mittelpunkt steht, wird durch die Betonung der Anwesenheit ersetzt. Eine gewaltlose Auseinandersetzung ist auch dann erfolgreich, wenn der/die Erziehende präsent, im Kontakt mit dem Kind geblieben ist, ohne dieses zu entwerten, zu attackieren oder gar zu schlagen.

Im Coachingsprozess mit dem Team bedeutete das, dass ErzieherInnen darin trainiert wurden, eigenes Eskalationsverhalten wahrzunehmen und zu vermeiden. Insbesondere wurden sie darin geschult, Provokationen zu widerstehen, nicht zurückzuschlagen (physisch und verbal) oder zu resignieren. Die Power des Kampfes, die sich darin ausdrückt sich nicht gegen das Kind sondern gegen sein destruktives Verhalten zu wenden fließt in die Haltung des Widerstands und äußerte sich in den folgenden Interventionen:

- **Die Ankündigung**, eine schriftliche Form der Selbstverpflichtung, welchem Verhalten widerstanden wird und der absolute Verzicht auf Gewalt in jeder Form.
Wir formulierten, dass den konkreten Verhaltensweisen (Missachtung der ErzieherInnen und den Regeln und Werten der Gruppe) in Zukunft mit aller Kraft Widerstand entgegengebracht werden wird. Gleichzeitig wurde zum Ausdruck gebracht, dass wir dies als Team aus unserer Liebe und Sorge dem Mädchen, und aus der Verantwortung der guten Entwicklung gegenüber, tun.
- Die körperliche Anwesenheit im problematischen Bereich, z.B. durch die Methode des „Sit-In“. Eine Technik um Protest und Widerstand dort, wo Worte nichts mehr erreichen, zum Ausdruck zu bringen. Das Sit-In kann der Ankündigung zu einem günstigen Zeitpunkt (nicht im Moment der Eskalation) folgen. Eine Erzieherin setzte sich in das Zimmer des Kindes und überbrachte die Botschaft, dass sie mit dem Zustand

nicht mehr weiterleben kann und auf Vorschläge wartet.

Weitere Interventionen, die jedoch bei uns nicht zum Einsatz kamen:

- Die Telefonrunde
- Unterstützersysteme mobilisieren
- Nachgehen und Aufsuchen um Präsenz zu zeigen, auch an „unbeliebten“ Orten
- Befehlsverweigerung

Für die Maßnahmen im Einzelnen wird die Lektüre der Literatur empfohlen.

Gewaltloser Widerstand ist kein Zauber- mittel. Die unübersehbare Wirkung nimmt jedoch allmählich zu und liegt in der inneren Verbindung zwischen der Methode, den Botschaften und den Einstellungen, die sie hervorruft. Selbst wenn das Kind versucht, zu früheren Mitteln zurückzukehren trifft es beim Erwachsenen nicht mehr auf die gleichen Reaktionen, so dass sich die Situation schneller entspannt. Es ist ein Modell, wie in verfahrenen Beziehungen wieder der positive Kontakt möglich wird, der es uns ermöglicht die Kinder und Jugendlichen auf ihrem Weg zu einer selbstbewussten und starken Persönlichkeit liebevoll zu unterstützen und zu begleiten.

Ein paar Stimmen der MitarbeiterInnen aus dem Team beschreiben dies:

- Durch das Coaching habe ich bemerkt: „dass ich mich oft unbewusst in Dinge reingesteigert habe, die nichts oder zu mehr Stress führten“, „dass dies einem viel Druck wegnehmen kann..“ „ich gelassener werde/fühle“, „dass weniger Druck auf mir lastet, etwas schnell bewegen zu müssen“, „mehr Sicherheit..“
- Ich profitiere am meisten von: „mir und den Mädchen Zeit geben“, „dass es nicht nur die eine logische Vorgehensweise gibt, bei Nichtbefolgen weitere Konsequenzen usw.“ „dem Wissen, dass ich nicht sofort an dem Verhalten etwas ändern kann“, „dem stressfreieren Arbeiten“, „meiner veränderten Haltung, die mir mehr Kraft gibt“, „das Gefühl, versagt zu haben, hat sich verringert“, „ich

überlasse die Schritte dem, der sie machen kann“.

- Ich glaube die Jugendlichen profitieren am meisten von: „ meiner Gelassenheit und Klarheit und Präsenz“, „dass die wenn-dann Masche wegfällt“, „unserem einheitlichen und geplanten Vorgehen“, „dass sie merken dass sie uns wichtig sind“, „wir bleiben weiter in Kontakt, die Würde wird gewahrt“, „Die Atmosphäre in der Gruppe ist ruhiger und untereinander respektvoller“.

Ich persönlich bin gewachsen an der Auseinandersetzung mit dem Gedankengut, welches auf das Lebenswerk M. Gandhis und M.L. Kings zurückgeht und ich arbeite außerordentlich gerne damit. Nach etlichen Jahren Erfahrung in der Jugendhilfe und in freiberuflicher Arbeit mit Eltern finde ich in diesem Konzept eine Haltung der Stärke und Klarheit, die nicht zuletzt durch die spirituelle Dimension der absoluten Gewaltfreiheit so handlungsfähig macht, wie ich es in keinem vergleichbaren Ansatz derzeit finden kann.

Es war und ist für mich als Coach in diesem Prozess wichtig, mich sowohl vor Ort durch meine Fachdienst Kollegin wie durch ein kollegiales System im Hintergrund sehr gut unterstützt zu fühlen.

KollegInnen die über reichlich Erfahrung in der Arbeit mit diesem Konzept speziell in der Jugendhilfe verfügen, schlossen sich in diesem Jahr zu einem Netzwerk zusammen, welches im Raum Süddeutschland für Projekte, Coachings und Veranstaltungen in Jugendhilfeeinrichtungen oder Schulen zur Verfügung steht.

Anfragen hierzu können gerne an mich gerichtet werden:

Sabine Buntfuss

Psychologischer Fachdienst Wilhelm Löhe Haus

Röderstrasse 1

90518 Altdorf

Tel.: 09187/954745

Literatur: Haim Omer/Arist von Schlippe: Autorität ohne Gewalt, Vandenhoeck & Ruprecht

Haim Omer/Arist von Schlippe, Autorität durch Beziehung, Vandenhoeck & Ruprecht

Neurowissenschaften- Erkenntnisse und Konsequenzen für qualifiziertes Arbeiten im Feld erzieherischer Hilfen

Bericht von der Landesfachtagung des Evangelischen Erziehungsverbandes in Bayern e.V. am 26.09.2006 in Regensburg

Lag es am Termin, so kurz nach Beginn des Schuljahres, dass die diesjährige Landesfachtagung so bedauerlich gering besucht war? Oder war es der etwas sperrige Titel der Veranstaltung? Der Vortrag von Frau Professor Dr. Dr. Lioba Baving, Universität Kiel, jedenfalls war äußerst lebendig, hochinteressant für die Fachleute aus der Jugendhilfe und trotz der komplizierten Materie der Hirnforschung klar verständlich. Und mit nachhaltiger Wirkung, wie die anschließende lebhafteste Diskussion zeigte.

Das Thema: Wie können aktuelle neurowissenschaftliche Erkenntnisse von Nutzen sein für soziale Prozesse in der Jugendhilfe?

Anhand von Thesen und unterstützt durch anschauliche Grafiken führte Frau Dr. Baving durch das Thema, und verband die Erkenntnisse der Neurowissenschaften mit den aus ihrer Sicht notwendigen Konsequenzen für pädagogisches und therapeutisches Handeln. Dies gelang ihr wohl auch deshalb so überzeugend, weil sie neben der Forschung auch in der Praxis der Kinder- und Jugendpsychiatrie mit Kindern und Jugendlichen tätig ist. Einige der Thesen im Auszug:

These 1: Unser Gehirn bestimmt- und begrenzt- unser Erleben und Verhalten sowie unsere Lernmöglichkeiten.

These 2 : Neurobiologische Erkenntnisse helfen dabei, die Ursachen abweichenden Verhaltens angemessen einzuordnen.

These 4: Erfolgreiche psychosoziale Interventionen beeinflussen das Gehirn.
These 8: Ideologisch-normative Ablehnung von Pharmakotherapie schaden den KlientInnen.

Von den TeilnehmerInnen aus den Einrichtungen der Erziehungshilfe wurde die Offenheit der Referentin für pädagogische Sichtweisen sehr positiv registriert, auch wenn einige Thesen wie die zur Pharmakotherapie durchaus Anlass zur Diskussion gaben.

So konstatiert Frau Dr. Baving auch, dass aus der Sicht der Kliniken MitarbeiterInnen aus der Jugendhilfe sehr viel häufiger an ihren Methoden und Erfolgen zweifeln, als es Mediziner tun. Sie plädiert für ein selbstbewussteres Auftreten der in der Einrichtungen Beschäftigten.

Unverzichtbar ist laut Professor Baving eine Zusammenarbeit verschiedener Professionen, denn nur ein multimodaler Diagnose- und Interventionsansatz (These 7) könne bei den oft komplexen Störungen von Kindern und Jugendlichen hilfreich sein.

Dem Vortrag folgte ein offene Runde, in der sich die Teilnehmenden austauschen konnten. Die anschließende Diskussion mit Frau Dr. Baving war, wie schon oben erwähnt, sehr lebhaft und ein guter Abschluss des Vormittages.

Für Alle, die jetzt noch neugierig geworden sind: Die Folien des Vortrages sind über das Forum des Fachbeirates im Internet abzurufen.

Sabine Baumgarten

„Fachdienste gemeinsam auf dem Weg“

Tagung der VertreterInnen der pädagogischen und psychologischen Fachdienste in den Einrichtungen und Diensten des Evangelischen Erziehungsverbandes am 07.11.2006 im Puckenhof in Erlangen

Vorgeschichte:

Die Idee, allen Fachdiensten aus den Einrichtungen und Diensten des Evangelischen Erziehungsverbandes ein Forum zu bieten, wurde schon seit längerer Zeit diskutiert, mit durchaus kontroversen Standpunkten. Als ein erstes Ergebnis dieser Diskussionen wurde ein gemeinsamer Fachtag von einer fünfköpfigen Gruppe unter der Leitung von Herrn Zapf geplant, und im November 2006 durchgeführt.

Einstiegsreferat:

Zu Beginn referierte der Vertreter der Heimaufsicht der Regierung von Mittelfranken, Herr Hans-Peter Hagen, über die gesetzlichen Grundlagen des Einsatzes von Fachdiensten in den Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung. Ergänzend dazu beschrieb er die Möglichkeiten und Aufgaben eines interdisziplinären Fachdienstteams, das methodenplural nach der jeweiligen Konzeption der Einrichtung arbeitet.

Nach der anschließenden Fragerunde wurden mehrere Arbeitsgruppen gebildet, mit dem Auftrag der gegenseitigen Vorstellung und des Austausches untereinander.

Diese Arbeitsgruppen fanden sich nach dem Mittagessen wieder zusammen, um über Ziele und Notwendigkeiten für eine Gestaltung fachdienstlicher Arbeit zu diskutieren, sowie Thesen für das Plenum zu erarbeiten. (Die Sammlung der Thesen wurde Anfang Dezember an die Einrichtungen per e-mail verschickt).

Persönliche Eindrücke:

Inwieweit müssen die Berufsgruppen ihre Identität finden bzw. vertiefen, transparenter werden und verstärkt in die Öffentlichkeit gehen?!

Warum lange Bewährtes aufgeben? Welche Einschränkungen bringen neue Gesetze bzw. Vereinbarungen für die jeweilige Berufsgruppe, und wie wirken sich diese auf die Sicherung des Arbeitsplatzes aus? Diese Fragen standen den Tag über im Raum.

Es gab ein reges Kommen, welches in ein neugieriges, jedoch entspanntes und angelegtes Miteinander überging. Ein Wiedersehen hier, ein schüchternes Lächeln dort. Mit der Zeit fand jede/r bei einer Tasse Kaffee

und frischen Brezen ein Plätzchen zum Verweilen und Worte für die TischnachbarInnen. In den Arbeitsgruppen gab es nach der Vorstellungsrunde ein vorsichtiges Herantasten, bevor gesagt werden konnte, was einem auf dem Herzen lag und welcher Weg gewünscht wurde. Dann aber gelang der Einstieg ins Tagesthema.

Die Diskussionen wurden offener und die VertreterInnen der unterschiedlichen Berufsgruppen konnten deutlicher benennen, was sie sich von einander wünschen. Es wurde klarer, wo Grenzen abgesteckt werden müssen, wo es vielleicht gar nicht gehen könnte. In dieser sich annähernden Atmosphäre verlief der Tag recht angenehm. Es wurden keine Türen verschlossen und mit der Neugierde, mal sehen was nun so kommen wird, gingen dann so die Teilnehmenden ihrer Wege.

Diskussionsergebnisse:

Die Neugierde und der Wunsch nach Wissenserweiterung gegenüber den anderen Berufsgruppen sind deutlich vorhanden. Eine gemeinsame Fachtagung wurde unterschiedlich begrüßt und gewünscht:

1. Ein überregionaler Austausch der Fachdienste wird grundsätzlich gewünscht.
2. Ein Teil der Teilnehmenden denkt dabei an einen intensiveren Austausch mit den Kollegen aus unterschiedlichen Berufsgruppen vor Ort, und die Fortsetzung der berufsspezifischen Tagung der PsychologInnen in Prackenfels.
3. Der andere Teil kann sich mit einer gut durchdachten Organisation sehr wohl eine gemeinsame Tagung vorstellen, die wie folgt aussehen könnte:
Den ersten Tag mit offenem Thema, einen zweiten Tag mit berufsspezifischen Themen getrennt.
4. Die Frage nach einem Fachtag nur für HeilpädagogInnen wurde nicht vertieft und eher nicht gewünscht.

Vera Hardt, Ev. Jugendhilfeverbund
Puckenhof, Erlangen
(Ergänzungen durch Sabine Baumgarten,
Kastanienhof Ansbach)

Neues Corporate Design ab 2008

Das Diakonische Werk der EKD etabliert zum Jahresbeginn 2008 ein neues Design. Im Sinn eines einheitlichen Erscheinungsbildes und einer guten öffentlichen Wahrnehmung der Marke Diakonie wird das Design von allen Verbänden übernommen. Die bayerische Diakonie verlässt den bisherigen grün-orangen Sonderweg zugunsten des bundesweiten Corporate Design.

Das Kronenkreuz als Logo und das leuchtende Mittelblau als Kennzeichen bleiben erhalten; ergänzt wird das Erscheinungsbild durch ein kräftiges Violett, das die Verbindung zur Kirche deutlich macht.

Mit der Erstellung von Informationsmaterial, Briefpapier oder dergleichen empfehlen wir Ihnen nach Möglichkeit zu warten, bis zum Jahreswechsel 2007/08 die Umstellung erfolgt; eine frühere Einführung des neuen Designs durch einzelne ist nicht gewünscht; alle Investitionen im bisherigen Stil aber wären wenig nachhaltig.

Alle wichtigen Informationen zum Corporate Design finden sie in den Gestaltungsrichtlinien unter www.diakonie-design.de, einer internetseite des Diakonischen Werkes der EKD, zu der sich diakonische Einrichtungen anmelden können.