



Andrea & Georg Wersdörfer (Kollegen, Liebes- und Ehepaar)

Über das Portraitprojekt mit Fotograf Peter Sawicki haben wir bereits mehrfach berichtet und auch immer Portraits in der W.I.R. veröffentlicht. Hier nun ein weiteres Foto aus der Portraitreihe: Paare in der Werkstatt.

Andrea Wersdörfer arbeitet seit 1992 im Montagebereich in der Marienburger Straße und Georg seit über 30 Jahren im Südpark- erst im Gartenbau und heute in der Bäckerei. Sie haben sich vor 26 Jahren in der Werkstatt kennen gelernt und sind seit 2013 glücklich verheiratet.

Der aktuelle Werkstatt-Rat (von links): Winfried Günther, Lars Thies, Robert Andrée, Dieter Beisig, Daniel Ibscher, Dafni Emmanouilidou und Sezer Er.



Der Werkstatt-Rat sagt Danke

Unsere Amtszeit endet bald. Wir wollen euch auf diesem Wege Danke sagen. Für euer Vertrauen, das ihr uns entgegen gebracht habt. Für eure Wünsche und Anregungen, die wir gerne aufgegriffen und weitergeleitet haben. Für eure Verbesserungsvorschläge und berechtigte Kritik. Für die Teilnahme an unseren Sprechstunden. Für eure Wertschätzung unserer Arbeit. Für eure Energie, zu einem besseren Betriebsklima beizutragen.

Durch eure Ideen habt ihr uns Sichtweisen ermöglicht, die uns in unserer Abeit für euch weiter gebracht haben. Wir haben viele intensive Gespräche geführt und uns für euch eingesetzt. Sei es bei der Arbeitssicherheit, der Verpflegung, der Sonderzahlung oder der Weihnachtsgeschenke.

Durch die Änderung der WMVO haben wir Anfang 2017 das Recht auf Mitbestimmung bekommen. Mehr Mitbestimmung bedeutet aber auch mehr Verantwortung. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, haben wir uns in mehreren Seminaren weiter gebildet, was uns in unserem Handeln sicherer machte. Aus dieser Sicherheit heraus konnten wir euch besser vertreten. Darüber hinaus haben wir uns auch mit der Landes-Arbeits-Gemeinschaft der Werkstatträte in Nordrhein-Westfalen sowie Werkstatträten in anderen Werkstätten vernetzt.

Nun stehen bald die Wahlen zum neuen Werkstattrat an. Einige von uns werden sich wieder zur Wahl stellen. Weitere Kolleginnen und Kollegen haben die Möglichkeit, sich wählen zu lassen. Engagiert euch, stellt euch zur Wahl, geht wählen, nutzt eure Stimme, bringt euch ein und bereichert so den Werkstattalltag.

Es war toll, für euch zu arbeiten. Euer Werkstattrat

Winfried Gunther Sezer Er

Dafni Emma novididor

2. Iniem



» S.12



» S.14



06 SERIE: KENNEN SIE SCHON...?

... die Telefonzentrale in Reisholz

08 SCHULUNG

Führungskräfte mit Kraft zum Führen

12 KÖ-LAUF

Bilder vom Rehacare-Partnerlauf 2017

13 PRAXISTAG

Andreas Rimkus im Südpark

14 EINE ERFOLGSGESCHICHTE

Von der WfaA auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

16 JUBILÄUM

85 Jahre Düsseldorfer Jonges e. V.

17 FUSSBALLTURNIER

Toller 5. Platz beim Fußballturnier in Keppeln

18 WFAA ERFOLGREICH ZERTIFIZIERT

Zum 6. Mal in Folge das AZAV-Zertifikat erhalten

19 WAHL DES WERKSTATT-RATS

Das sind die neuen Regelungen für den Werkstatt-Rat

IMPRESSUM | 2017

HERAUSGEBER:

Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH Düsseldorf Marienburger Str. 24 40599 Düsseldorf

Geschäftsführer: Thomas Schilder Telefon: 0211 882584-1661

Telefax: 0211 882584-1906

www.wfaa.de

and rea. schmidt@wfaa. de

GESTALTUNG:

Julia Unkrig www.juliaunkrig.com

REDAKTION:

Thomas Schilder (V.i.S.d.P.), Andrea Schmidt, Thomas Leipold, Ute Hoppe, Christina Czerwinski, Ilja Averbukh, Ina Groesdonk, Roy Schulze, Sarah Decius

FOTOS:

Peter Sawicki, Johannes Schmeer, Messe Düsseldorf, WfaA und privat.

Titelbild: Die WfaA-Läufer mit dem Düsseldorfer Löwen kurz vor dem Startschuss zum Rehacare-Partnerlauf.

Die Redaktion behält sich das Recht vor, Artikel eventuell zu kürzen oder Korrekturen vorzunehmen. Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Werkstatt 2.0, Visionen 3.0, Zukunft 4.0 und ähnliches können Sie derzeit an vielen Stellen lesen oder hören. Viele der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen setzen sich derzeit intensiv mit der Zukunft der Teilhabeleistung, die durch die Werkstätten erbracht wird, auseinander. Das neue Bundesteilhabegesetz (BTHG) rüttelt den einen oder anderen in der Werkstattszene wach.



Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen aus dem Leitungsteam habe ich überlegt, wie wir gute Ansätze für eine Weiterentwicklung unserer Leistungen schaffen können. Herausgekommen ist die Idee, einfach ins Gespräch zu gehen. Ins Gespräch zu gehen mit denjenigen, die ihren Arbeitsplatz am besten kennen und die selbst am besten wissen, an welchen Ecken und Enden wir die Arbeitsbedingungen in der Werkstatt für angepasste Arbeit verändern müssen.

So habe ich alle 356 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Betreuung und Verwaltung eingeladen zu einem "Gespräch mit dem Chef". Im Zeitraum September und Oktober werde ich gemeinsam mit Elisabeth Iser an 25 Gesprächsterminen in Kleingruppen mit allen Mitarbeitern ins Gespräch gehen und hinhören. Hinhören, wo den Mitarbeitern der Schuh drückt, Hinhören, wo sich Dinge positiv oder negativ entwickeln und Hinhören, welche Rahmenbedingungen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen, um auch in Zukunft eine gute Arbeit für unsere Menschen in den Werkstätten zu leisten.

In den Gesprächen gibt es aber auch Zeit und Gelegenheit für die Geschäftsleitung, "Haltung" zu verdeutlichen und die Sicht und die Vorstellung der Geschäftsführung weiterzugeben. Nunmehr sind nahezu alle Gespräche geführt und es gibt sehr unterschiedliche Ansätze und Ansichten zu den notwendigen anstehenden Aufgaben.

Die überwiegende Meinung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestätigt jedoch: Es ist gut miteinander zu reden und es ist gut einen Raum zu bekommen die eigene Meinung zu äußern und ernst genommen zu werden. Es ist und bleibt spannend in der Werkstatt für angepasste Arbeit.

Nicht zuletzt möchte ich an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an den amtierenden Werkstattrat für die gute und konstruktive Zusammenarbeit aussprechen.

Lesen Sie auf den nächsten Seiten selbst, was sich in der Werkstatt so alles getan hat. Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen beim Lesen.

Herzliche Grüße Ihr

Thomas Schilder - Geschäftsführer

Kennen Sie schon... ...die Telefonzentrale in Reisholz?

(sd) Klar, viele langjährige Mitarbeiter kennen schon viele Bereiche und Abläufe der WfaA. Aber alle? Frei nach dem Gedanken "Werkstatt lernt Werkstatt kennen" blicken W.I.R. über den Tellerrand unserer eigenen täglichen Arbeit hinaus und geben Bereichen die Möglichkeit, sich vorzustellen und ihre Arbeit zu präsentieren.

Seit Januar 2017 gibt es auf der Marienburger Straße eine neue Arbeitsgruppe- die "Telefonzentrale Reisholz". In jeder Betriebsstätte gibt es einen Empfang. Hier werden die eingehenden Anrufe weitergeleitet, Besucher und Kunden werden freundlich empfangen. Heute stellen wir die Arbeiten einer besonderen Telefonzentrale der WfaA vor. Bestimmt wissen noch nicht alle, was die Gruppe in Reisholz eigentlich macht.



Im Jahr 2016 wurde in der Marienburger Straße ein Anbau vor die eigentliche Telefonzentrale gesetzt. Von Anfang an hatte Frau Heise dort ihren Arbeitsplatz. Sie ist verantwortlich für den Fahrdienst der Beschäftigten und kümmert sich um die Betriebsarzttermine für alle Mitarbeiter. Achim Pramme ist seit über 40 Jahren ein fester "Bestandteil" der WfaA. Er ist verantwortlich für den Empfang und das Telefon. Er hütet das Telefon wie seinen Augapfel. Er hat alle Nummern im Kopf und macht seine Arbeit wirklich gut. Am 30.10.2017 wird Herr Pramme in seinen wohlverdienten Ruhestand gehen.

Im April 2016 wurde Marika Viergutz ein fester 'Bestandteil' der neuen Arbeitsgruppe und im Juli 2016 kam Goran Butuc dazu. Im ersten Halbjahr hatten die drei neuen Mitarbeiter die Aufgabe zu telefonieren, die Post zu sortieren und Kunden willkommen zu heißen.

Schnell wurde klar- da geht noch mehr. So kam es zur Überlegung dort eine Gruppenleitung einzusetzen und Arbeitsplätze für vier bis fünf Beschäftigte zu schaffen. Die Stelle wurde ausgeschrieben und Sarah Decius als Gruppenleiterin für die Telefonzentrale Reisholz eingestellt. Frau Decius über sich: "Ich bin 34 Jahre alt und Erzieherin. Von 2001 bis 2014 habe ich im Ferdinand-Lentjes-Haus in einer Wohngruppe gearbeitet. Von 2014 bis 2016 war ich in Böblingen (Kreis Stuttgart) im Kindergarten beschäftigt. Nach zwei Jahren ging es dann zurück nach Düsseldorf und von dort aus in die WfaA in die Marienburger Straße.

Ich stellte mich einer neuen Herausforderung. Ich hatte und habe freie Hand die Gruppe zu gestalten und aufzubauen. In der ersten Zeit habe ich beobachtet welche bisherigen Aufgaben es in der Gruppe gibt. Dann haben wir zusammen überlegt, was können wir machen? Die Idee kam: Wir sind 'Mädchen für alles'. Wir schauen in allen Abteilungen vorbei und fragen, ob wir Aufgaben abnehmen können. So kommt schon eine ganze Menge zusammen. Wir machen spontane Aufgaben und haben mittlerweile auch viele feste Arbeiten."

Zu den festen Aufgaben gehört natürlich der Telefonservice Anrufe entgegenzunehmen und weiterzuleiten. Besucher und Kunden werden empfangen und zu den Gesprächspartner gebracht. In der Zentrale Reisholz sind die Postfächer für alle Betriebsstätten der WfaA.

Zweimal am Tag erhalten wir die Post. Diese wird sortiert und in die entsprechenden Abteilungen oder Postfächer verteilt. Es werden Autos gebucht, die Schlüsselmappen ausgegeben, die Fahrtenbücher geprüft und geschaut, ob alles in Ordnung ist.

Seit November 2016 gibt es in allen Werkstätten das das barrierefreie Informationssystem CABito (Zeabito ausgesprochen). CABito sind die in allen Zweigstellen gut sichtbar aufgehängten Bildschirme.

"Wir gestalten das CABito," so Decius. "Es wird überlegt, wie die Buttons gestaltet werden sollen und mit welchen Themen diese gefüllt werden. Mittlerweile wird der Werkstattrat-Button vom Werkstattrat-Mitglied Winfried Günther persönlich besprochen. In Zukunft werden wir weitere Buttons selbst besprechen. Es klingt viel persönlicher und netter, als der Computerstimme zuzuhören. Die aktuellen Stellenangebote für die Beschäftigten bekommen wir vom Sozialen Dienst. Diese werden ins CABito gesetzt."

Die Mitarbeiter der Telefonzentrale kuvertieren mittlerweile auch Briefe und frankieren diese mit einer großen Frankiermaschine. Sie machen allgemeine Schreibarbeiten, wie zum Beispiel Excel-Tabellen entwerfen oder Auswertungen erstellen. Für die Bereiche Vertrieb, Rechnungswesen und Arbeitsvorbereitung (AV) übernehmen sie feste Aufgaben. Zum Beispiel unterstützen sie die AV, indem sie jeden Morgen die Rechnungen abholen, diese überprüfen, sortieren, kuvertieren und verschicken.

Sie scannen Berichte, kontrollieren für das Rechnungswesen die Rheinbahntickets und bearbeiten die Tankbelege. Sie haben 60 Speisekarten für das Café Südpark laminiert.

Eine weitere feste Aufgabe ist die Büromaterialausgabe. Alle Mitarbeiter kommen zur Zentrale und holen sich, was sie brauchen. Was nicht da ist, wird dann vom Einkauf bestellt. Regelmäßig überprüfen sie den Schrank und machen sie eine Bestandsaufnahme.

"Mittlerweile haben wir schon zwei weitere Beschäftigte bei uns im Team", erzählt Decius. "Igor Belov und Jasmin Rodler- beide sind noch im BBB. Aber wenn es Beiden gefällt, freuen wir uns über die Verstärkung."



Marika Viergutz in der Telefonzentrale Reisholz.

Führungskräfte mit Kraft zum Führen

Ein Rückblick auf zwei Jahre gezielter Entwicklung unserer Führungskräfte von Johannes Schmeer, München

Anfang 2014 war es, als ich die WfaA und ihre Führungsmannschaft kennenlernen durfte. Zu Beginn standen ausführliche Einzelgespräche mit allen Abteilungsleitern sowie dem damals noch neuen Geschäftsführer, Herrn Schilder. Zwei Dinge sind mir in Erinnerung geblieben: viele freundliche und sympathische Menschen. Sowie sehr verschwommene, zum Teil sogar widersprüchliche Vorstellungen davon, wie "Führung von Mitarbeitern" funktioniert.

Die Basis: Führungsgrundsätze

In einem gemeinsamen Workshop wurden deshalb alle befragten Führungskräfte erst einmal mit dieser Meinungsvielfalt konfrontiert. Sofort war klar, wie unklar vieles ist. Und so galt es in einem ersten Schritt, die essenziellen Grundlagen von "Führung in der WfaA" festzuschreiben. Alle Beteiligten haben förmlich miteinander gerungen, bis sie sich auf insgesamt acht Leitsätze verständigt hatten. Jeder Anwesende gab dazu sein verbindliches "Einverstanden!".

Diese Leitsätze stellten nun den Maßstab dar, an dem sich die Führungskräfte und Mitarbeiter orientieren konnten. Das bot zwar Sicherheit, stellte aber auch einen hohen Anspruch dar. Wie sollten die Führungskräfte es schaffen, diesem Anspruch auch gerecht zu werden?

Hier war schnell klar, dass sich alle drei Führungsebenen der WfaA, vom Geschäftsführer bis zu den Bereichsleitern, einem intensiven Entwicklungsprozess würden stellen müssen. "Müssen" deshalb, weil ein Training zur Förderung der Führungskompetenz jede Führungskraft auch mit ihren eigenen, ganz persönlichen Grenzen und Lernaufgaben konfrontiert.

Dies gilt insbesondere für den ersten Seminarbaustein, der deshalb etwas ausführlicher als die anderen beschrieben werden soll.

"Mich selbst führen"

In einer Teambesprechung nicht sagen was man denkt. Entscheidungen des Vorgesetzten halbherzig hinnehmen. Dinge tun, von denen man nicht wirklich überzeugt ist. Angst haben, sich klar zu positionieren, weil es danach Ärger geben könnte. Lieber zum übernächsten Chef laufen und sich dort beschweren, anstatt mit dem direkten Chef versuchen, den Konflikt zu klären... Es gibt viele Verhaltensweisen, die menschlich verständlich sein mögen, die jedoch ein erfolgreiches Miteinander im Unternehmen unmöglich machen. Und genau solche Verhaltensweisen waren damals in der WfaA an vielen Stellen zu beobachten.

Wie kann ein Mensch solche eingespielten Verhaltensweisen überwinden? Wie kann man den Mut und die Kraft finden, mehr man selbst zu sein? Das gelang, indem die Führungskräfte sich erst einmal mit sich selbst auseinandersetzten. Jeder konnte in diesem Seminar erkennen, was ihn daran hindert so zu handeln, wie es seinen Überzeugungen tatsächlich entspricht. Auch durften die Teilnehmer (zu ihrer großen Überraschung) lernen, als erstes immer gut mit sich selbst umzugehen, anstatt zu versuchen, es erst einmal jedem anderen recht zu machen und sich dadurch zwischen



all den Mitarbeiterwünschen aufzureiben. Warum ist das so wichtig? Weil ein Vorgesetzter, der körperlich, emotional oder mental "am Rad dreht" niemals eine so gute Führungskraft sein kann, wie jemand, der gesund, kraftvoll und mit guter Energie für seine Mitarbeiter da sein kann.

Die Feedbacks bestätigen eindeutig, wie wichtig dieses Seminar für die Führungskräfte war. Für Carsten Bulla zum Beispiel war wichtig zu lernen, dass er seiner "inneren Stimme" tatsächlich vertrauen kann und er auch lernen konnte, einmal Schwächen einzugestehen, auch wenn es ihm schwerfällt. Dirk Röpke sieht ganz klar, dass es ihm bei Entscheidungen, die zu treffen sind, gut gehen muss, weil er sie nur dann auch zu 100% vertreten kann. Viel besser als sich auf einen "faulen Kompromiss" einzulassen, nur um kurzfristig seine Ruhe zu haben.



DIE ENTWICKLUNG

Ein halbes Jahr nach dem Ende der Seminarreihe wurden alle Teilnehmer nach ihren Lerngewinnen befragt. Die Rücklaufquote lag bei 97 Prozent. Alle hier zitierten Führungskräfte haben zu der Veröffentlichung ihr O.K. gegeben.

"Menschen führen"

... war die Überschrift von Seminar Nummer zwei und hier war vor allem Mitdenken und Meinungsbildung gefragt: Warum es nicht Aufgabe einer Führungskraft ist, ihre Mitarbeiter zu motivieren. Warum die Führungsfähigkeit eines Vorgesetzten direkt abhängig ist von seiner Konfliktfähigkeit. Weshalb es den "richtigen" Führungsstil nicht gibt, nur einen "passenden". Und schließlich: weshalb Führen die Kunst ist, sich selbst im Tagesgeschäft überflüssig zu machen.

Unsere Führungsgrundsätze 1 Wir haben 3 Führungsebenen: Geschäfts fthrong, Abkilungolikung, Bezielulikung Jeole Führmugsbraft ist fachlich und distiplinarisch für ihre Kibarbiker veraurksortlich. Unocre Führungsgrundsätze zelku analog auch für die Gruppenleiber im Umgang mit den Beschäftighen. Wir halken was an die vorgegebenan Historidien und actober auf die Einhalburg okr zugewiesenen Veranhoortungsbeseiche. 4 Wir nuteur mour lettild als gemeinsame Werk basis unseres Handelus u lamen uns daran mersen. Wir kruen durch guymoeiliges Feedlach. 5 Als Fahrungshräfte ochaffen wir Ware Shaleboren u. wasen Angaban eindentig zu. Eine Anfgabe übernehmen heißt, für ihre Erfillung vranke. sein. Wir oprechen Probleme und Sachverhalde Offen u. direkt an mot beiben obsen klärung VOTEM. Wir führen durch ereichbare and membere Fiele und liberprüfen otiere regulaisig. 8 Festgeligh Vereinbarungen sehen wir über alle Führungsebenen verfindlich und üboprüfen deren Einhaltung.

Das war ziemlich harter Tobak für die meisten, stellte es doch viele bisherigen Überzeugungen nahezu auf den Kopf. Was waren hier die "Aha-Effekte" der Führungskräfte?

Bei vielen drehte sich der Lerngewinn rund ums Thema "Motivation". Tabea Hoffmann ist wichtig geworden, häufiger mit ihren Mitarbeitern zu reden, um verstehen zu können, wozu ihr Team motiviert ist und welche Ziele die einzelnen haben. Ganz ähnlich Nick Rudolph: Weiß er als Führungskraft, wofür seine Mitarbeiter "brennen", dann kann er sie – wo immer möglich – entsprechend ihrer Motivation einsetzen und qualitativ hochwertige Ergebnisse erzielen.

Was Heike Baumanns und Andreas Bartsch ganz ähnlich formulieren, war wohl für fast alle das Entscheidende an diesem Seminar: Alte Denkmuster hinterfragen, sei es die eigene Rolle oder der Reifegrad des Teams, und auf dieser Basis sich von alten Zöpfen zu verabschieden und das eigene Führungsverhalten zu optimieren.



Mit Menschen zu reden, das ist ja täglich Brot einer jeden Führungskraft. Umso verrückter, wenn in Baustein drei die Teilnehmer feststellen müssen, dass sie nicht einmal in der Lage sind, sechs Rechtecke nach Anweisung fehlerfrei zu malen. Oder dass es kaum möglich ist, fünf einfache Sätze des Gegenübers so zu wieder-





holen, dass dieser auch den Eindruck hat, verstanden worden zu sein. Schließlich: wie schweißtreibend es ist, gezielt eine gute Frage zu stellen!

Durch diese, manchmal recht frustrierenden Lerneffekte konnte dann aber jeder den eigenen Kommunikationsstil und den der Mitarbeiter erst richtig beobachten. Und das ist die Voraussetzung, um aus den immer gleichen Gesprächsverläufen herauskommen zu können, um verbindliche und damit "haltbare" Ergebnisse zu erzielen.

Katja Lother ist in diesem Seminar zum Beispiel bewusst geworden, wie wichtig es ist, mit einem Ziel ins Gespräch zu gehen, klar und deutlich zu sagen, was sie will – und nachzufragen, wenn unbefriedigende oder unverständliche Antworten vom Gegenüber kommen. Thomas Kirst wiederum ist wichtig geworden, nicht immer nur die Welt aus dem eigenen Blickwinkel zu betrachten, sondern sich auch in die Sichtweise des Gegenübers hinein zu denken, um gut darauf eingehen zu können. Ganz ähnlich Bernhard Steinhaus, dem klar wurde, wie destruktiv es ist, auf stur zu schalten und wie hilfreich, den Blick für die Gegenseite zu öffnen, um Verständnis für sie aufzubauen.

"Konflikte zur Lösung führen"

Nach drei Seminaren intensiver Vorbereitung geht es in Seminarbaustein Nummer vier, um das Anspruchsvollste, was die Führung von Mitarbeitern ausmacht: die Lösung von Konflikten. Jede Führungskraft brachte dafür einen aktuellen Praxisfall mit. Die Teilnehmer redeten Klartext; alles war konkret, nirgends wurde um den heißen Brei herumgeredet. Das war möglich, weil in den bisherigen Seminaren großes Vertrauen zu den Kollegen entstanden war. Zugleich bestand seit Beginn der Seminarreihe eine verbindliche Vereinbarung zur Verschwiegenheit nach draußen, an die sich tatsächlich auch alle Führungskräfte stets gehalten haben.

Welche Konsequenzen haben die Führungskräfte seither ergriffen? Wilfried Flath berichtet: "Ich spreche Sachverhalte jetzt offensiv an und werde konkret. Ich höre mehr zu und stelle gute Fragen. Probleme versachliche ich und treffe ergebnisorientierte Entscheidungen mit Zielvereinbarung und Terminierung. Ich gebe mehr Feedback (auch Lob und Kritik) und fordere selbst Feedback ein."

Hans Schultz spricht stellvertretend auch für einige andere Kollegen, wenn er sagt, dass es ihm leichter fällt als früher, unangenehme Konfliktgespräche zu führen. Auch was Nick Rudolph rückmeldet, teilen einige seiner Kollegen: "Konflikte zu lösen ist ein ganz normaler Bestandteil der Aufgabe einer Führungskraft. Es hilft nichts, sie als unerwünschten Zustand zu sehen. Im Gegenteil: Es ist eine Herausforderung, sie gut zu lösen."

Wie eine "gute" Lösung aussieht, bringt René Kunze auf den Punkt wenn er sagt: "Ich bin an Lösungen interessiert, die nachhaltig von allen Beteiligten gelebt und getragen werden."

"Teams führen"

Seminar fünf bildete schließlich den Abschluss der gemeinsamen Lern-Zeit mit den Kollegen. Die Teilnehmer merkten, wie toll ihre Gruppe zusammengewachsen war und wie qualitativ hochwertig sie jetzt miteinander arbeiten konnten. Zufall? Ganz bestimmt

nicht! Diese Qualität hatte etwas zu tun mit den Gesetzmäßigkeiten, nach denen wir Menschen in Gruppen "funktionieren". Und anhand der Reflexion der eigenen Seminargruppe erkannten die Teilnehmer diese Regeln – mit dem Ziel, diese dann auch beim eigenen Team in der WfaA anwenden zu können.

Ein kleines, konkretes Beispiel dazu: Wenn eine Führungskraft in der Teambesprechung von den Mitarbeitern Offenheit einfordert, wird sie diese nur dann bekommen, wenn sie selbst sich öffnet und ihre Meinung nicht hinterm Berg hält. Wichtig: den ersten Schritt muss sie dabei selbst machen; die Führungskraft muss in Vorleistung gehen.

Bei den Rückmeldungen der Führungskräfte wird deutlich, dass naturgemäß einige Teams noch auf dem Weg sind zu einem gut funktionierenden Miteinander. Andere Führungskräfte sind schon recht zufrieden – aber natürlich ebenfalls immer wieder aufs Neue am Entwickeln und Verbessern.

Vier Rückmeldungen machen deutlich, in welche Richtung sich die Teams in der WfaA insgesamt entwickeln; alle gehen in dieselbe Richtung. Wilfried Flath: "Bei unserem Team herrscht eine positive Spannung mit Mut und Bereitschaft zur Veränderung." Hans Schultz: "Die Teamarbeit hat sich verbessert. Konflikte werden direkt angesprochen und gelöst." Achim Lennartz: "Im Team wird vielmehr miteinander gesprochen. Wichtige Entscheidungen treffen wir gemeinsam." Und schließlich Carsten Bulla: "Wir sind mutiger geworden, innerhalb des Teams!"

Großartige Fortschritte, wenn man das mit den Eindrücken vergleicht, die ich vor Beginn der Maßnahme hatte. Ich beglückwünsche die Führungskräfte der WfaA, wie großartig sie sich entwickelt haben und wie sie heute als Vorgesetzte ihrer Führungsverantwortung gerecht werden - im Dienst an den Mitarbeitern und an den Beschäftigten.

Johannes Schmeer

Rehacare-Partnerlauf















Praxistag Andreas Rimkus im Südpark

(as) In mittlerweile schöner Regelmäßigkeit hospitieren Menschen aus der Wirtschaft, Sozialbereichen oder Politik in der WfaA und erhalten damit einen Einblick in die Abläufe und Arbeitsweise einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung.

Andreas Rimkus ist Bundestagsabgeordneter der SPD und hat seinen Wahlkreis im Düsseldorfer Süden. Am 27. Juli war er zu seinem "Praxistag" in der WfaA-Betriebsstätte Südpark. Er hatte sich den Bereich Gartenbau ausgesucht und packte tatkräftig mit an. Vormittags half er bei der Ernte von Neuseeländer Spinat im Gemüsebau mit und nachmittags pflegte er Beete im Dahliengarten. "Ich finde das ist ein klasse Team vor Ort und alle packen gut gelaunt ordentlich mit an!" so das Fazit von Rimkus.



Gennadij Lerman (links, Mitarbeiter Gemüsebau) zeigt MdB Andreas Rimkus, wo im Südpark das Kaninchenfutter hinkommt.

B2Run-Firmenlauf



Das diesjährige Team der WfaA beim B2Run-Firmenlauf.

Von der WfaA auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – eine Erfolgsgeschichte

"Man probiert viel, bis man weiß was man will!" - Christian Nietz



"Immer weitermachen und durchhalten" - so könnte das Lebensmotto von Christian Nietz lauten. Wenn er nicht noch so viele andere wichtige Dinge zu sagen hätte.

(ig) Christian Nietz ist vor über 15 Jahren in die WfaA gekommen, ganz klassisch mit Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich. In der Metallverarbeitung hat er begonnen, bevor er für ganze fünf Jahre nach Heerdt in die Schreinerei wechselte. Dort hat er unter anderem die Glasscheiben in den Herd der Kombi-Küchen aus Holz gesetzt. Aber auch die Maschinen bedient.

"Hier konnte ich das erste Mal Erfahrungen im Handwerk machen", sagt er, "ich habe viel gelernt".

Doch sein Weg verlief nicht gradlinig. "Man muss ganz viel ausprobieren, bevor man weiß, was man wirklich will", davon ist Christian überzeugt.

So ging es für ihn wieder in die Betriebsstätte Marienburger Straße, wieder in den Bereich Metallverarbeitung. Er war fleißig und ehrgeizig- verbesserte seine technischen Fähigkeiten und lernte kleine Programme für die Fräsen zu schreiben. Er fühlte sich wohl in der Werkstatt und machte seine Aufgaben gern. Und doch war da immer die Neugier und der Wunsch nach etwas anderem.

Im Fortbildungskatalog von der WfaA steht der "Vorbereitungskurs allgemeiner Arbeitsmarkt". Den wollte Christian besuchen und wendete sich an seinen Grup-

penleiter. Nach einem Infogespräch mit Lena Langhans (damals noch Turski) vom Integrationsteam stand die Teilnahme fest. "Der Kurs war gut", sagt Christian, "trotzdem habe ich immer gewusst, dass da draußen keiner auf mich wartet. Da muss ich schon selbst was für tun, um die von mir zu überzeugen".

Er begann ein Praktikum in der Firma Thyssen Plastics in der Königsbergerstraße, mit dem Plan, dort auch einmal fest anzufangen. Von 7 bis 15 Uhr hat er Platten geschleppt und zugeschnitten, überall mit angepackt. "Manchmal hatten wir nur 10 Minuten Zeit für eine Pause", erinnert er sich, "aber das war egal. Es hat mir gefallen, vor allem mit den Kollegen".

Jetzt bekam Christian jedoch die Gesetze des allgemeinen Arbeitsmarktes zu spüren: Thyssen Plastics verdiente nicht mehr genug Geld und es wurden umfangreiche Sparmaßnahmen beschlossen. "Jede Woche musste einer von den Kollegen gehen und hat seinen Job verloren", erzählt Christian, "das war hart, alle hatten Angst und die Stimmung war sehr schlecht".

Auch Christian musste irgendwann zurück in die Werkstatt und hat keine Festanstellung bekommen. "Ich musste mich aufraffen und weitermachen", sagt er, "trotz solcher Rückschläge. Davon darf man sich nicht

entmutigen lassen." Und so machte er weiter mit dem Kurs und in der Werkstatt. Ihm fiel auf, dass er gerne vielseitig arbeiten würde: Nicht nur mit Metall, nicht nur mit Holz, am liebsten beides. Handwerklich sollte seine zukünftige Tätigkeit aber auf jeden Fall sein. Handwerklich und abwechslungsreich. Die Leute vom Integrationsteam kannten ihn aus dem Kurs und wussten, was er gern ausprobieren wollte.

Es gab eine solche Stelle für Christian, ein Praktikum in der Haustechnik vom Gesundheitsministerium. "Haustechnik, das sind die Hausmeister", erklärt Christian, "ich habe das ganze Haus von innen und außen kennengelernt. Wir reparieren, räumen um, hissen die Flaggen, kehren das Laub im Herbst und machen den Streudienst im Winter. Und noch ganz vieles mehr." Die Arbeit ist genau das, was Christian sich gewünscht hat, er arbeitet handwerklich und kein Tag ist wie der andere. Mit den Kollegen kam er sofort gut aus. "Ich habe die Leute von mir überzeugt. Ich bin pünktlich, fleißig und zuverlässig. Ich habe Interesse an dem, was ich tue und bin motiviert." Das ist laut Christian das Allerwichtigste, was man braucht, um eine Arbeitsstelle zu bekommen und zu behalten.

Christian durfte nach dem Praktikum bleiben und bekam einen BiAp – einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz. Das bedeutet, dass er zwar im Ministerium gearbeitet hat, aber immer noch zur WfaA gehörte. Gerne wollte er aber fest angestellt im Ministerium sein, raus aus der Werkstatt und auf eigenen Füßen stehen.

Doch das ging zunächst nicht, es war keine Stelle für ihn frei. Geduld war gefragt.

"Ich habe mich wieder nicht entmutigen lassen", sagt er, "ich habe an mich und das, was ich kann, geglaubt." Christian überzeugte alle, weiterhin war er stets pünktlich und arbeitete gewissenhaft. Wie heute lebte er damals schon allein ohne gesetzlichen Betreuer und organisierte sein Leben selbstständig. Es ging ihm gut, nur die Ungewissheit, ob er im Ministerium angestellt wird oder nicht, die hielt er manchmal schwer aus.

Dann – nach fast zwei Jahren – die glückliche Wende: Eine Stelle wird frei in der Haustechnik. Es gab noch einige Dinge zu klären und als es endlich so weit war, konnte er sein Glück kaum fassen. "Richtig bewusst



Christian Nietz (mit Rheinturm) bei der offiziellen Abschieds-feier in der WfaA.

wurde mir das erst, als Herr P. vom Ministerium am Tisch saß und den Vertrag in der Hand hielt", sagt er und strahlt noch heute bei dem Gedanken daran.

Am 15. März 2017 fing Christian Nietz aus der WfaA als Hausmeister im Ministerium an – in einer unbefristeten Festanstellung. Ziel erreicht.

Dieses Ministerium wird nach der Wahl zum Sitz des neuen Ministerpräsidenten – damit kommen wieder Veränderungen. Es bleibt also abwechslungsreich für Christian.

Wir wünschen ihm alles Gute und weiterhin viel Erfolg auf seinem Lebensweg!

VORBEREITUNGSKURS



Interesse am Vorbereitungskurs, einem Praktikum oder Arbeitsplatz außerhalb der Werkstatt?

Bitte an die Gruppenleitung wenden, die dann Kontakt mit dem Integrationsteam aufnimmt. Möglichkeiten gibt es in ganz vielen unterschiedlichen Arbeitsbereichen, nicht nur im Ministerium.

Wir helfen gern weiter!

Jubiläum 85 Jahre Düsseldorfer Jonges e. V.



Von links: Denise Runge, Kai Gossens und Stephan Koller aus der WfaA-Schreiner bei der Mitmach-Aktion zum Familienfest der Jonges.

(rs) Am 29.07.2017 ab 15 Uhr feierten die Düsseldorfer Jonges ihr 85-jähriges Jubiläum im Rosengarten des Stadtmuseums bei strahlendem Wetter.

Unter dem Motto: "Wir Jonges. Mittendrin" wurde mit der ganzen Familie und Freunden das Fest gefeiert. Um 17 Uhr eröffnete NRW-Ministerin für Heimat, Bau, Gleichstellung und Kommunales, Ina Schnarrenbach die Ausstellung zur Geschichte der Jonges "...als wo ich minn Heimat fong" im Stadtmuseum. Die Ausstellung zeigt die Verbundenheit der Jonges mit ihrer Heimat. Die ausgesuchten Archivstücke und die Tischgemeinschaften wurden vorgestellt. Es gab viele Reden von Politikern aus dem Düsseldorfer Landtag.

Für die Musik sorgten Livebands mit Jazz, Soul und Liedern aus Musicals. Die Moderation übernahm Heribert Klein. Im Rosengarten lockte die weiße Zeltstadt "Markt der Begegnungen" mit Live-Musik und Mit-





Der Männerverein wurde am 16.02.1932 gegründet. Er ist ein Düsseldorfer Heimatverein- nach eigenen Angaben der aktivste und größte Europas. Der Verein besteht aus 2.800 Mitgliedern und umfasst circa 224 Berufe.

Der Präsident des Vereins ist "Baas" Wolfgang Rolshoven und sein Vize-"Baas" ist Dr. Reinhold Hahlhege, der das Jubiläumsfest mit seinem Team organisiert hat.

Der Verein besteht aus 51 Tischgemeinschaften mit unterschiedlichen Namen, wie z. B. Flimm-Flämmchen, seit 1963.

Es besteht schon lange eine gute Beziehung zwischen der Werkstatt für angepasste Arbeit und den Düsseldorfer Jonges.

mach-Aktionen. Auch die WfaA hatte einen Stand dort mit ihren eigenen, kleinen Produkten, wie z.B. Rheintürmen, Radschlägern und Flaschenöffnern. Denise Runge, Kai Gossens, Stefan Koller, Andrea Schmidt und Thomas Kirst waren anwesend.

Außerdem konnten Groß und Klein dort an der Hobelaktion teilnehmen. Es wurden Holzspäne für "Werkstatt-Schafe" erarbeitet. Dies fand großen Anklang. Es waren auch die DEG, die Fortuna, der Ruderclub Germania, die Handwerkskammer, der ASB, die Borussia Düsseldorf, der Aquazoo, die Rheinische Post, die Bürgerstiftung und eine Schminkstation für die Kinder aufgebaut.

Für Leib und Seele wurde reichlich gesorgt. Im Innenhof des Stadtmuseums, der grünen Außenanlage, waren mit Kerzen geschmückte Tischreihen aufgestellt. So ging der sonnige Tag mit außergewöhnlichen Eindrücken zu Ende.

Toller 5. Platz beim Fußballturnier in Keppeln

(as) Die Fußballmannschaft der WfaA hat am 9. September 2017 an einem Fußballturnier in Keppeln teilgenommen. 14 Mannschaften sind ins Turnier gestartet. Die WfaA-Mannschaft ist abends gegen 19 Uhr glücklich und zufrieden mit einem 5. Platz und einem sehr schönen Pokal heimgekehrt.

"Im letzten Jahr hatten wir zum ersten Mal an diesem Turnier teilgenommen und dort den 4. Platz belegt. Die Konkurrenz war in diesem Jahr aber deutlich stärker, was uns nicht daran hinderte, eine ähnlich gute Platzierung zu landen", so Werkstatt-Sportlehrer Otto Hoter.

"Gewonnen hatte der SV Rees 1945 e. V., auf Platz 4 landete der Titelverteidiger Pirates Düsseldorf e. V., beides sind reine Vereinsmannschaften. Unsere Mannschaft war

von allen teilgenommenen Mannschaften immerhin die beste Mannschaft aus einer WfbM. Das macht uns aus gutem Grund Mut für das nächste Turnier am 19.09.2017 in Oberbruch.

Dort hatte die WfaA im letzten Jahr ein Turnier für Werkstätten gewonnen und bekamen einen wunderschön bemalten Glasteller als Wanderpokal, den wir natürlich gerne verteidigen möchten, um ihn irgendwann nach einem dritten Sieg behalten zu dürfen."

W.I.R. drücken unserer Mannschaft natürlich die Daumen!



Ein Name für die Produktpalette der Werkstatt

(as) Im September letzten Jahres wurde in der W.I.R. ein Aufruf gestartet, um einen Namen für alle Eigenproduktpalette der WfaA zu finden. Für den besten Vorschlag sollte es ein Abendessen für zwei Personen im Rheinturm geben. Der Name sollte für alle Produkte aus allen Bereichen der Werkstatt passen- also sowohl zu den Produkten aus der Schreinerei als auch aus dem Metallbau, der Näherei, der Deko-Werkstatt, der Bäcke-

rei und den Förderbereichen.

Leider hatte keiner der eingereichten Vorschläge überzeugt bzw. kein passender Name wurde darunter gefunden. Daher wurde aus dem Topf aller eingereichten Vorschläge der Gewinner per Los entschieden. So beglückwünschen wir **Herrn Markus Reichert** zum Gewinn und hoffen, er hat einen schönen Abend im Rheinturm.

Die WfaA wurde erneut erfolgreich

zertifiziert

(cz) Alle Träger von Maßnahmen der Arbeitsförderung müssen ab 1. Januar 2013 eine Zulassung entsprechend der 'Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung' (AZAV) besitzen. Dazu gehören auch die Träger, die allgemeine und besondere Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben entsprechend SGB III erbringen. Dementsprechend werden auch das Eingangsverfahren und der Berufsbildungsbereich der Werkstätten für Menschen mit Behinderung zertifiziert.

In diesem Jahr hat die WfaA das sechste Mal in Folge das AZAV-Zertifikat erhalten. In den letzten Jahren wurden als Verbesserungspotentiale zum Beispiel interne Audits eingeführt, die Dokumentenkennzeichnung verbessert, ein Datenschutzkonzept eingeführt und der regionaler Arbeitsmarkt in die Planung der BBB-Maßnahme einbezogen.

Im letzten Audit wurden besonders positiv herausgestellt und gelobt, dass in der WfaA ein ausgeprägter kontinuierlicher Verbesserungsprozess gelebt wird. Der wird gespeist aus der Modernisierung der Infrastruktur und der Ausarbeitung neuer Konzepte. Das Managementsystem wird von der Geschäftsstelle aus gut gesteuert und in den Standorten realisiert. Die Geschäftsstelle und die Standorte pflegen ein abgestuftes Verfahren, mit dem die jeweiligen Ziele untereinander abgestimmt und gefestigt werden. Überprüfungen sichern, dass beschlossene Maßnahmen auch Umset-



zung werden. Dazu wird ein schlüssiges Kommunikationskonzept realisiert. Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich greifen systematisch ineinander. Die Eingliederungspläne sind schlüssig und dokumentieren die Entwicklung der Teilnehmer. Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter wird durch einen Einarbeitungsplan, das Qualitätsmanagement-System und hilfsbereite Kollegen unterstützt. Ein Pate hilft neuen Kollegen bei der Orientierung und bei Fragen zur Arbeit.

Es gibt jedoch auch noch Verbesserungspotential, wie der Auditor feststellte. So soll zum Beispiel der Prozess des Beschwerdemanagement immer bis zur Zufriedenheit des Beschwerdestellers durchgearbeitet werden. Daran zu arbeiten ist eines der Ziele, bis zum nächsten AZAV-Audit.

Neue Regelungen für den Werkstatt-Rat

Wahlen und Amtszeit des Werkstattrates und der Frauenbeauftragten

(uh) Die rechtliche Grundlage für die Arbeit des Werkstattrates (WR) ist die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO), die am 1. Juli 2001 in Kraft getreten ist. Sie enthält verbindliche Aussagen für die Mitwirkung der Beschäftigten in den Werkstätten.

Die regelmäßigen Wahlen zum Werkstattrat finden alle vier Jahre in der Zeit zwischen dem 1. Oktober und 30. November statt. In diesem Jahr wird erstmals auch eine Frauenbeauftragte gewählt.

Die Amtszeit des Werkstattrates beträgt 4 Jahre. Die Amtszeit des Werkstattrates und der Frauenbeauftragten beginnen mit Bestandskraft der Wahl und endet in der Regel am 30. November.

Die Anzahl der Mitglieder des Werkstattrates ist abhängig von der Größe der Werkstatt. Zurzeit arbeiten fast 1500 Menschen mit Behinderung in der WfaA. So setzt sich der Werkstattrat aus 11 Mitgliedern zusammen.

Die Wahlen der Frauenbeauftragten und der Stellvertreterinnen sollen zusammen mit den Wahlen zum Werkstattrat stattfinden. Wahlberechtigt sind alle Frauen, die auch den Werkstattrat wählen dürfen. Wählbar sind alle Frauen, die auch in den Werkstattrat gewählt werden können. Wird zeitgleich der Werkstattrat gewählt, soll der Wahlvorstand für die Wahl des Werkstattrates auch die Wahl der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen vorbereiten und durchführen.

Spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Werkstattrat einen Wahlvorstand. Zum Wahlvorstand gehören 3 Mitglieder. Im Wahlvorstand muss mindestens eine Frau sein. Der Wahlvorstand ist auch für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl zur Frauenbeauftragten verantwortlich.

Der Wahlvorstand leitet die Wahl unverzüglich ein. Die Liste der Wahlberechtigten oder eine Kopie ist sofort nach dem Beginn der Wahl bis zum Abschluss der Stimmabgabe gut sichtbar auszulegen. Das gilt auch für die Liste der wahlberechtigten Frauen.

Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag erlässt der Wahlvorstand ein Wahlausschreiben mit genau bezeichnetem Inhalt. Die Wahlberechtigten der WR-Wahl und die wahlberechtigten Frauen, die die Frauenbeauftragte wählen, können innerhalb von drei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens Vorschläge beim Wahlvorstand einreichen.

Spätestens zwei Wochen vor Beginn der Stimmabgabe und bis zum Abschluss der Stimmabgabe macht der Wahlvorstand die Bewerber/-innen für den Werkstattrat und die Bewerberinnen für die Frauenbeauftragten durch je einen Aushang der Kandidat/-innenliste bekannt.

Wenn der Werkstattrat gewählt wurde, bestimmt er eine Vertrauensperson. Diese hilft dem WR bei der Vertretung seiner Interessen und der Planung seiner Aktivitäten.

In einer der nächsten Ausgaben werden wir den neu gewählten Werkstattrat sowie die Frauenbeauftragte und deren Arbeit vorstellen.

Neue Regelungen für den Werkstatt-Rat

In leichter Sprache

Die Werkstätten-Mitwirkungs-Verordnung heißt kurz WMVO. Die WMVO regelt die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Werkstatt-Räte.

Was ist der Werkstatt-Rat?

Der Werkstatt-Rat ist eine Gruppe von Werkstatt-Beschäftigten mit Behinderung.

Werkstatt-Räte vertreten die Werkstatt-Beschäftigten.

Wer kann im Werkstatt-Rat mitmachen?

Jeder Beschäftigte in der Werkstatt kann im Werkstatt-Rat mit-machen.

Man muss aber schon länger als 6 Monate in der Werkstatt arbeiten.

Die Beschäftigten der Werkstatt wählen den Werkstatt-Rat.

Nach den Wahlen ist man für 4 Jahre im Werkstatt-Rat. Dann wird wieder neu gewählt.

Der Termin der Wahl in unserer Werkstatt ist am 29. November 2017.

Erst danach können andere Beschäftigte im Werkstatt-Rat mitmachen.

Beschäftigte im Werkstatt-Rat heißen: Mitglied Im Werkstatt-Rat sollen Männer und Frauen sein.









Unser Werkstatt-Rat hat eine Anzahl von 11 Mitgliedern. Gruppen-Leiter und andere Mitarbeiter ohne Behinderung können dem Werkstatt-Rat helfen. Die Werkstatt und der Werkstatt-Rat müssen aber zustimmen.

Was macht der Werkstatt-Rat?

Der Werkstatt-Rat soll die Interessen der Beschäftigten in der Werkstatt vertreten.

Deshalb spricht der Werkstatt-Rat mit den Beschäftigten.

Er hört sich ihre Probleme und Sorgen an.

Dann redet er mit der Werkstatt-Leitung, dem Gruppen-Leiter oder mit dem Sozialen Dienst.

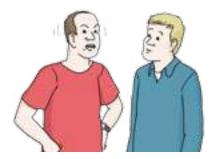
Der Werkstatt-Rat soll mit allen in der Werkstatt gut zusammen-arbeiten.

Die Mitglieder können sagen, was sie sich wünschen.

Oder was sie in der Werkstatt anders haben wollen.

Der Werkstatt-Rat hat viele Rechte und kann viel mit-bestimmen.









Recht auf Mit-Bestimmung

Der Werkstatt-Rat darf jetzt auch mit-bestimmen.

Das heißt:

Einige Sachen dürfen nur mit Zustimmung vom Werkstatt-Rat gemacht werden.

Ein neues Amt: die Frauen-Beauftragte

Eine Frauen-Beauftragte setzt sich für die Frauen in der Werkstatt ein.

Jede Werkstatt muss nun eine Frauen-Beauftragte haben.

Zur nächsten Wahl wird sie von den Frauen gewählt.

Die Vertrauens-Person von draußen

Die Vertrauens-Person unterstützt den Werkstatt-Rat.

Die Vertrauens-Person darf in der Werkstatt arbeiten.

Sie kann aber auch von außerhalb der Werkstatt kommen.

Größere Werkstatt-Räte für große Werkstätten

Eine große Werkstatt darf auch einen großen Werkstatt-Rat haben.

Mehr Zeit für Schulungen

Wenn man bei Schulungen ist, muss man nicht arbeiten.

Für diese Zeit wird man freigestellt.

Werkstatt-Räte bekommen mehr Zeit für Schulungen.











Menschen treten in unser Leben und begleiten uns eine Weile. Einige bleiben für immer, denn sie hinterlassen ihre Spuren in unseren Herzen.



Oleg Marantsenboin

56 Jahre verstorben am 15. Juni 2017 Beschäftiger Elektromontage Marienburger Straße

†

Abderrahman Boukhou

25 Jahre *verstorben am 24. Juli 2017* Beschäftiger Heilpädagogischer Arbeitsbereich Heerdt

+

Denise Galic

25 Jahre verstorben am 5. September 2017

Beschäftige Heilpädagogischer Arbeitsbereich Heerdt

Fehlerteufel

(as) In der letzten Ausgabe der W.I.R. berichteten wir über den Besuch einer Vorstellung im Roncalli's Apollo Varieté. Wir hatten versehentlich den falschen Karnevalsverein angegeben. Die Freikarten und diesen tollen Abend haben die zwölf Mitarbeiter der WfaA den **GURKENLÄNDER CLOWNS** zu verdanken.

Das erwartet Sie in der nächsten W.I.R-Ausgabe im Dezember 2017

- Rehacare 04.- 07.10.2017
- Halloween im Südpark 21.10.2017
- Weihnachtsmarkt Südpark 25.11.2017

WEIHNACHTSMARKT

MESSER, GABEL, KERZENUCHT-DER SÜDPARK DECKT DEN WEIHNACHTSTISCH!





- · KRÄNZE UND GESTECKE
- WEIHNACHTSGESCHENKE & SPIELWAREN aus eigener Herstellung
- · BACKSPEZIALITÄTEN

- · ANTIKES KINDERKARUSSELL
- BACKEN & BASTELN mit Kindern
- · UND VIELES MEHR!



Werkstatt für angepasste Arbeit GmbH Betriebsstätte Südpark • In den Großen Banden 60 40225 Düsseldorf • Tel.: 0211 882 584-0 suedpark@wfaa.de • www.wfaa.de