

recke:in

Das Magazin der Graf Recke Stiftung



Pflege Vielfältig.
International.
Diakonisch.

Inhalt

Stiftung

- 4 **Kreuz & Quer**
- 12 **Licht der Welt – diakonisches Profil als Leitungsaufgabe**
Ein Beitrag von Diakonie-Präsident Ulrich Lilie
- 14 **Diakonisch attraktiv**
Wie diakonische Identität auch in einer pluralen
Mitarbeitendenschaft wirksam wird – ein Forschungsprojekt
- 17 **Brücken bauen**
Die neue Fundraiserin stellt sich vor
- 29 **recke:rückblick**
- 30 **recke:in Hilden**
Neues aus der Stadt und Region
- 35 **Seitenblick**
Von der Pampersliga in die Landesliga

Wohnen & Pflege

- 6 **Flexible Dienstplanung – ein Gewinn für alle**
Eine gute Dienstplanung sorgt für zufriedene Mitarbeitende und
bietet ihnen eine Menge persönlichen Gestaltungsspielraum
- 8 **»Da fehlt noch was!«**
- 10 **Offene Türen**
Der langen Anfahrt wegen verließ Pfleger Lukas Richartz
die Graf Recke Stiftung – und kam bald zurück
- 16 **Die naive Frage**
Kann man diakonisch pflegen, Frau Kleekamp?
- 18 **Bereicherung: Neuer Pflegejob in Deutschland**
Fachkräfte aus dem Ausland finden Arbeit und
Orientierung bei der Graf Recke Stiftung
- 22 **Zwei Welten im Herzen**
Die alte Heimat ist auch nach Jahrzehnten
in Deutschland noch wichtig
- 24 **Von Tirana nach Neumünster**
Ein Reisebericht
- 27 **Gute Pflege messbar machen**
Managementbewertung in der Graf Recke *Wohnen & Pflege*
- 28 **WIR-Quartier stärkt den Generationenaustausch**
Pläne rund ums Seniorenheim Haus Berlin sollen die
Teilhabemöglichkeiten für Senioren stärken

Erziehung & Bildung

- 32 **Neuer Platz, neue Pferde**
Ein neuer Reitplatz in Hilden
- 34 **Landschaftsplanung im Schuhkarton**
Schüler haben sich mit baulichen Veränderungen rund
um ihre Förderschule in Wittlaer auseinandergesetzt

Wer wir sind und was wir tun

Die Graf Recke Stiftung ist eine der ältesten diakonischen Einrichtungen Deutschlands. 1822 gründete Graf von der Recke-Volmerstein ein »Rettungshaus« für Straßenkinder in Düsseldorf. Zur Kinder- und Jugendhilfe kamen die Behindertenhilfe (1986) und die Altenhilfe (1995) hinzu. Heute besteht die Stiftung aus den Geschäftsbereichen Graf Recke *Erziehung & Bildung*, Graf Recke *Sozialpsychiatrie & Heilpädagogik* und Graf Recke *Wohnen & Pflege*. Ebenfalls zur Stiftung gehören die Graf Recke Pädagogik gGmbH in Bad Salzuflen, das Seniorenheim Haus Berlin gGmbH in Neumünster und die Dienstleistungsgesellschaft DiFS GmbH.

Mehr Informationen und aktuelle News aus der Graf Recke Stiftung bietet die Homepage:

 www.graf-recke-stiftung.de
 www.facebook.com/GrafReckeStiftung
 www.xing.de/companies/GrafReckeStiftung

recke:in
Das Magazin der Graf Recke Stiftung
Ausgabe 2/2017

Herausgeber Vorstand der Graf Recke Stiftung
Einbrunger Straße 82, 40489 Düsseldorf

Redaktion Referat Kommunikation, Kultur & Fundraising
der Graf Recke Stiftung, Dr. Roelf Bleeker

Gestaltung
Claudia Ott, Nils-Hendrik Zündorf

Fotos Dirk Bannert, Diakonie/Thomas Meyer, Frank
Elschner, Achim Graf, Michael de Clerque, privat, Brian
A Jackson (Seite 13), Fotolia, ChristArt (Seite 14)

Druckerei V+V Sofortdruck GmbH, 3.000 Exemplare

Umweltschutz recke:in wird CO₂-neutral gedruckt.

 Die Graf Recke Stiftung ist Mitglied des Diakonischen
Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland e.V.



Petra Skodzig, Finanzvorstand

Liebe Leserinnen und Leser,

vom Fachkräftemangel in der Pflege und dem demografischen Wandel ist schon lange und war bereits oft die Rede. Die Schere zwischen dem Bedarf an Pflegefachkräften und deren Verfügbarkeit klafft immer weiter auseinander. Es bedarf guter Ideen und innovativer Wege, um diese Lücke zu schließen und den erforderlichen Anteil an gut qualifizierten Mitarbeitenden – nicht nur, aber insbesondere – in der Pflege zu gewinnen.

Dazu zählt zum einen die attraktive Gestaltung des Arbeitsplatzes Pflege, zum anderen die gezielte Ansprache von Menschen, die die erforderlichen Kompetenzen mitbringen beziehungsweise interessiert und geeignet sind, diese zu erwerben.

Zur attraktiven Gestaltung unserer Arbeitsplätze gehören unter anderem eine individuelle und flexible Dienstplangestaltung, selbstverständlich auch Fort- und Weiterbildung sowie eine gute Atmosphäre in den Teams. Darüber hinaus müssen wir als Arbeitgeberin Menschen gezielt ansprechen – längst nicht nur hierzulande! Schon seit Jahren hat unser Geschäftsbereich *Wohnen & Pflege* den Blick über die Landesgrenzen hinaus geworfen. Mit einer Broschüre in verschiedenen Sprachen von Spanisch über Griechisch bis Arabisch geht der Geschäftsbereich neue und internationale Wege, um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen. Darüber hinaus kooperieren unsere Einrichtungen inzwischen mit der DEKRA, die Pflegeausbildung in Osteuropa anbietet und von dort Arbeitskräfte auch nach Deutschland vermittelt. Damit auf diesem Wege der Fachkräftegewinnung auch deutlich wird, ob es menschlich passt, sind zwei unserer leitenden Mitarbeitenden zu Besuch in Tirana gewesen, um eine der DEKRA-Ausbildungsstätten in Albanien zu besuchen und potenzielle neue Mitarbeitende zu treffen. Dabei geht es keineswegs um »billige Arbeitskräfte«, sondern vielmehr um gut ausgebildete und natürlich dann auch tariflich bezahlte Fachleute, die

den dringenden Pflegebedarf hier mit hoher Kompetenz und Menschlichkeit erfüllen.

Bei alledem stellt sich die Frage, ob das passt! Denn Menschen aus anderen Ländern bringen andere Erfahrungen mit. Sie kommen in Teams und Strukturen, die über Jahre gewachsen sind, in ein Land, das seit Jahrzehnten eine umfassend geregelte Pflegestruktur entwickelt hat, an die sich die neuen Mitarbeitenden ebenso gewöhnen müssen wie an die neue Sprache. Hier erhalten sie alle Unterstützung, aber auch Strukturen und Haltungen, die orientierend wirken sollen. Dabei geht es nicht nur um Pflegestandards, sondern auch darum, dass wir eine diakonische Einrichtung sind. Dass dies nicht bedeutet, dass nur Menschen mit der »richtigen Religion« zu uns passen, ist das eine. Das andere ist, dass unsere Werte wichtig sind für unsere Arbeit. Vor allem für unsere Bewohner ist erlebbar, dass wir auf bestimmte Weise auch »diakonisch pflegen«. Und deshalb ist es für uns von besonderer Wichtigkeit, diese Werte und Haltungen selbstbewusst, aber vor allem überzeugend zu vertreten. Auch diese Orientierung ist ein Element eines attraktiven Arbeitsplatzes!

In diesem Heft finden Sie zu allen hier angesprochenen Themen Beispiele, Geschichten und Beiträge, die veranschaulichen sollen, wie Pflege in der Graf Recke Stiftung unter den heutigen Bedingungen stattfindet. **»Pflege: Vielfältig. International. Diakonisch.«** lautet der Titel dieses Heftes. Die Menschen, die hier zu Wort kommen, beleuchten diese Aspekte aus verschiedenen Perspektiven, aber immer vor dem Hintergrund der gemeinsamen Aufgabe: fachlich gute und menschlich zugewandte Pflege.

Ich wünsche Ihnen eine interessante und anregende Lektüre und einen schönen, inspirierenden Sommer

Ihre

Zusammenkunft am Licht

Mehr als 70 Menschen sind der erstmaligen Einladung des Kirchlichen Beirats der Graf Recke Stiftung zum Osterfeuer in Düsseldorf-Wittlaer gefolgt.

Am Abend des Karsamstags wurde das Feuer an der Graf Recke Kirche abgeholt und gemeinsam zum Sportplatz getragen, wo das Osterfeuer entzündet wurde. Menschen aller Altersgruppen waren gekommen, um im Schein des Feuers Gegrilltes und Stockbrot zu genießen. Pfarrer Dietmar Redeker erinnerte an die Bedeutung des Brauches: »Das Licht des Osterfeuers weist auf Jesus Christus, der von sich gesagt hat: Ich bin das Licht der Welt. Wer mir nachfolgt, wird nicht wandeln in der Finsternis.«



Apfelbäumchen pflanzen à la Luther

Am *Internationalen Tag des Baumes* am 25. April hat der Kirchliche Beirat der Graf Recke Stiftung gemeinsam mit Schülern, Senioren und Konfirmanden der Stiftung Sträucher sowie einen Apfelbaum gepflanzt. Pfarrer Dietmar Redeker ließ sich bei dieser Aktion von der Martin Luther zugeschriebenen Aussage »Wenn ich wüsste, dass morgen die Welt unterginge, würde ich heute noch ein Apfelbäumchen pflanzen« inspirieren. Der Tag des Baumes soll jedes Jahr die Bedeutung des Waldes für den Menschen bewusst machen.

Prominente Einweihung

Der deutsche Tischtennis-Rekordmeister Borussia Düsseldorf hat mit seinem »Bunt geht's Rund«-Mobil den Sozialpsychiatrischen Verbund der Graf Recke Stiftung in Düsseldorf beehrt, um einen neuen Outdoor-Tisch einzuweihen.

Beim Fest am Standort des Sozialpsychiatrischen Verbunds an der Grafenberger Allee gab es zahlreiche Mitmachaktionen wie ein Rundlaufturnier mit Preisen. Die Tischtennisplatte ist ein weiteres Element der Inklusionsbestrebungen des Sozialpsychiatrischen Verbunds. Dazu nimmt die Stiftung am Modellprojekt der Bundesdiakonie »Miteinander inklusiv« teil, in dem es um die möglichst selbstverständliche Teilnahme am Stadtleben für Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen geht. Hierzu soll nun auch eine Kooperation zwischen der Borussia und der Graf Recke Stiftung beitragen, unter anderem durch eine wöchentliche, von einem Mitarbeiter des Vereins begleitete Tischtennisgruppe an der Grafenberger Allee.

 www.graf-recke-stiftung.de/projekt-willkommen



Graf Recke Stiftung übernimmt Kita- Trägerschaft in Mülheim

Die Vereinte Evangelische Kirchengemeinde und die Graf Recke Stiftung intensivieren ihre Zusammenarbeit und schaffen damit in Mülheim an der Ruhr in drei Jahren 110 zusätzliche Kitaplätze.

Zum 1. September 2017 geht die Trägerschaft der Kindertageseinrichtung am Muhrenkamp in Mülheim an der Ruhr von der Vereinten Evangelischen Kirchengemeinde auf die Graf-Recke-Kindertagesstätten gGmbH, eine Tochtergesellschaft der Graf Recke Stiftung mit Sitz in Düsseldorf, über. Zunächst wird die Einrichtung mit drei Gruppen fortgeführt. Parallel werden die Pläne zur Erweiterung der Einrichtung umgesetzt. Hierfür errichtet die Kirchengemeinde einen Anbau. Dadurch werden bis 2018 zwei weitere Gruppen geschaffen, um den dringenden Bedarf an Betreuungsplätzen im Innenstadtbereich zu decken. Die Kita am Muhrenkamp war 1853 der erste Kindergarten Mülheims. »Die veränderte Bildungslandschaft, durch die der Betrieb von Kindergärten zunehmend gesetzlich geregelt wird, macht die Leitung durch einen hierauf spezialisierten Träger wie die Graf Recke Stiftung notwendig«, so Justus Cohen, Vorsitzender des Presbyteriums der Vereinten Evangelischen Kirchengemeinde. Diese zeichnet weiterhin für die religionspädagogische Betreuung verantwortlich. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, zur Graf Recke Stiftung zu wechseln. Bereits seit Sommer 2015 ist die Graf-Recke-Kindertagesstätten gemeinnützige GmbH Trägerin der Kita Sonnenblume an der August-Schmidt-Straße. Durch die Kooperation schaffen die Partner in drei Jahren insgesamt 110 neue Kitaplätze. Anmeldetermine können unter der Telefonnummer 0208. 358 41 vereinbart werden.

Die Vereinte Evangelische Kirchengemeinde in Mülheim an der Ruhr (VEK) ist Teil des Kirchenkreises An der Ruhr. Sie liegt in den Stadtteilen Raadt, Menden, Holthausen und Altstadt. Sie hat 9.800 Gemeindeglieder. Die Gemeinde wird durch das 20-köpfige Presbyterium geleitet. Vorsitzender ist Pfarrer Justus Cohen.

Die fünf Tiere symbolisieren die fünf Gruppennamen in der Kita Sonnenblume.



»Sonnenblume« ist Sprach-Kita

Die Kindertagesstätte *Sonnenblume* in Mülheim an der Ruhr ist nun offiziell eine »Sprach-Kita«. Sie nimmt am gleichnamigen Programm des Bundesfamilienministeriums teil, um alltagsintegrierte sprachliche Bildung in der Kita-Betreuung zu fördern und Kindern so mehr Chancengleichheit zu ermöglichen.

Die sogenannte alltagsintegrierte Sprachförderung gehört von jeher als fester Bestandteil zur Arbeit in der Kita Sonnenblume. Das bedeutet, dass Kinder die deutsche Sprache in anregungsreichen Situationen aus ihrer eigenen Lebens- und Erfahrungswelt erlernen. Dem Programm zufolge soll dazu der gesamte Kita-Alltag genutzt werden, um die Kinder in ihrer Sprachentwicklung anzuregen und zu fördern. Nun kann sich die Kita Sonnenblume dies im Rahmen des Programms der Bundesregierung bis 2020 fördern lassen und damit eine zusätzliche Halbtagskraft finanzieren. Voraussetzung für die Teilnahme war ein Anteil von mindestens 30 Prozent an Kindern aus Einwandererfamilien in der Einrichtung, wie Kita-Leiterin Monika Brencher erklärt. »Wir haben 45 Prozent«, sagt sie. Das sind in der Sonnenblume zurzeit 42 mehrsprachige Kinder. Die neue sprachfördernde Kollegin begleitet aber nicht nur sie durch den Alltag, sondern berät auch als Multiplikatorin ihre Kolleginnen und die Eltern der Kinder, sagt Monika Brencher: »Manchmal gehört dazu auch die Ermunterung, dass die Eltern mit ihren Kindern zuhause nur in ihrer Herkunftssprache sprechen, damit sie diese Sprache richtig lernen.« So könnten die Kinder in ihrer Mehrsprachigkeit besser gefördert werden.

Mehr Informationen:

 sprach-kitas.fruehe-chancen.de

Flexible Dienstplanung – ein Gewinn für alle

Sie ist ein zentrales Element der Pflege: die Dienstplanung. Sie sorgt nicht nur für professionelle und reibungslose Abläufe zur Versorgung der Bewohner, sondern im Idealfall auch für eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Von Roelf Bleeker

Dienstplanung kann sehr flexibel sein – »wenn ausreichend Personalstärke vorhanden ist«, sagt Andreas Becker, Pflegedienstleiter im Walter-Kobold-Haus in Düsseldorf-Wittlaer. »Und die haben wir!«

Deshalb habe das Walter-Kobold-Haus auch »die Möglichkeit, Win-win-Situationen herzustellen«, erklärt Becker, also gleichzeitige Vorteile für die Graf Recke Stiftung als Arbeitgeberin wie für die Mitarbeitenden. Diese Flexibilität diene nicht nur dazu, Bewohnerbedürfnisse individuell und bedarfsgerecht abzudecken, sondern könne auch den Belangen der Mitarbeitenden Rechnung tragen, zum Beispiel alleinerziehenden Eltern ermöglichen, Privatleben und Beruf zeitlich unter einen Hut zu bekommen«, sagt Andreas Becker. »Wenn der Kindergarten erst um viertel nach sieben aufmacht, kann ich ja nicht um viertel nach sechs Frühdienst machen.«

Deshalb gibt es »Wunschkdienste«: Die Mitarbeitenden haben im Vorfeld – prinzipiell ein Jahr im Voraus – die Möglichkeit, im Dienstplanprogramm ihre Wünsche zu benennen. »So können wir auch 99 Prozent davon erfüllen«, sagt Andreas Becker. »Das sind ja manchmal so einfache Dinge wie Frühdienste für Frühaufsteher oder entsprechende Spätdienste für Langschläfer zu organisieren.« Alles nur eine Frage des Personalmixes und der Planung.

Klingt einfach, ist aber schon eine hohe Herausforderung an die Dienstplaner, gibt

Andreas Becker zu. Denn es geht ja vor allem darum, die Anforderungen der Bewohner »prospektiv abzudecken«. Dazu gehören sowohl die individuellen Pflegebedarfe als auch unterschiedlich arbeitsintensive Zeiten. »So haben wir wegen des Aufstehens und Frühstückens morgens einen hohen Personalaufwand, ab zehn Uhr dann etwas weniger, bevor ab zwölf wieder mehr Bedarf besteht.«

Von der Erstellung bis zum Aushang dauert es rund zehn Tage.

Geplante Ausfallzeiten wie Fortbildungen und Urlaube gehören zur Planung selbstverständlich dazu. Der aktuelle Dienstplan muss immer 14 Tage vor Ablauf des Vormonats fertig sein und aushängen, damit die Mitarbeitenden mit zwei Wochen Vorlauf ihre Arbeitszeiten für den kommenden Monat kennen. Die Pläne werden durch die Wohnbereichsleitungen erstellt, gehen zunächst an die Pflegedienstleitungen zur Gegenprüfung, dann zur Erfüllung des Mitbestimmungsrechts an die Mitarbeitervertretung, von dort wieder zurück zur Pflegedienstleitung und nach endgültiger Freigabe wieder an die Wohnbereichsleitungen, welche den Dienstplan dann auf ihren Bereichen aushängen. »Von der Erstellung bis zum Aushang für die Mitarbeiter dauert es rund zehn Tage«, rechnet Andreas Becker vor.

Neben den Bedarfen der Pflege und den Wünschen der Mitarbeitenden gilt es auch, die gesetzlichen Rahmenbedingungen wie Dienstvereinbarung, Tarif oder Arbeitszeitgesetz zu beachten. »Wir legen großen Wert auf deren Einhaltung«, meint Andreas Becker. »Unsere Mitarbeitenden müssen das Wissen und Vertrauen haben, dass Dienstpläne auch rechtlich korrekt sind.« Darüber hinaus gehe es aber nicht nur um die arbeitsrechtlichen Vorgaben, sondern auch um den Blick auf die Mitarbeitenden und deren Gesundheit. »Wichtig sind die freien Tage zwischendurch«, betont der Pflegedienstleiter. »Das Konzept, »zwölf Tage Dienst, zwei Tage frei« ist meiner Meinung nach überholt.« Tariflich sei das möglich, erklärt Andreas Becker, dieser Rhythmus sei aber unflexibel und habe den Nachteil, dass er in einem physisch wie psychisch anspruchsvollen Beruf nicht gerade die Konzentration fördere. »Auch bringt der Pflegeberuf durchaus emotionale Belastung mit sich, da reichen oft zwei freie Tage nach zwölf Arbeitstagen oft nicht aus.« Im Walter-Kobold-Haus sind zwölf Arbeitstage am Stück laut Andreas Becker die Ausnahme. »Wir planen drei bis sechs Tage Dienst und dann einen freien Tag.«

Oft müsse man Mitarbeitende »einfangen, die mehr machen wollen, als sie dürfen«, erzählt Andreas Becker. In vielen Fällen geschehe das aus Hilfsbereitschaft, um kurzfristig für einen anderen einzuspringen oder unerwartete Mehrarbeit aufzufangen. »Wenn da eine Kollegin nach der Frühschicht sagt, ich kann auch gern noch den Spätdienst machen, dann ist es die Aufgabe einer Einrichtung, das nicht auszunutzen, sondern für Freiräume zu sorgen.«

Dazu gehören auch die Pausenzeiten. Ab sechs Stunden Dienst steht jedem eine halbe



»Wenn der Kindergarten erst um viertel nach sieben aufmacht, kann ich nicht um viertel nach sechs Frühdienst machen.«

Andreas Becker, Pflegedienstleiter im Walter-Kobold-Haus

»Da fehlt noch was!«

Als Angela Stein vor 40 Jahren ihre Ausbildung als Krankenschwester beendete, begann sie direkt eine Weiterbildung. Denn gleich beim Berufseinstieg wurde ihr klar: »Du musst noch viel lernen!« Diese Haltung hat die heutige Pflegedienstleitung im Düsseldorfer Walter-Kobold-Haus bis heute beibehalten. »Stillstand ist Rückschritt«, sagt die 60-Jährige. Das vermittelt sie auch ihren Mitarbeitenden.

Von Roelf Bleeker



Privat ist Angela Stein gern bei Eishockeyspielen der Krefelder Pinguine. Davon erzählte sie uns im *Seitenblick!* in der Ausgabe 1/2016 – hier als pdf-Download:

 www.graf-recke-stiftung.de/pinguin2016

Im Laufe ihres Berufslebens hat Angela Stein immer wieder gemerkt: »Da fehlt noch was, da musst du noch was machen!« Mit dieser Einstellung hat sie Zeit ihres Berufslebens immer wieder Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht, gefunden, absolviert und in die Praxis eingebracht. Dabei hat sie selbst immer gut darauf geachtet, sich nicht zu überfordern, meint Angela Stein, und zu viel auf einmal sollte man sich nicht vornehmen: »Wenn ich etwas gelernt habe, will ich nicht nur die Theorie kennenlernen, sondern das in der Praxis erst mal umsetzen.«

Das vermittelt die 60-Jährige auch ihren Mitarbeitenden. »Wir haben hier viele, die Weiterbildungen machen, oft auch, weil wir das an sie herantragen«, erzählt Angela Stein. Herantragen an solche, die das auch wirklich wollen, betont sie: »Wenn ich sage: Ich traue dir das zu, dann muss ich auch fragen: Möchtest du das?« Motivation und Spaß am Lernen seien gerade bei berufsbegleitenden Weiterbildungen unbedingte Voraussetzung, sagt die Pflegedienstleitung im Walter-Kobold-Haus in Düsseldorf-Wittlaer. Denn natürlich sei es auch anstrengend, Beruf und Weiterbildung parallel zu fahren.

Als Angela Stein 1977 nach ihrer Examinierung zur Krankenschwester gleich eine Weiterbildung anschloss, waren die Voraussetzungen nicht einfach. Die damals 20-Jährige arbeitete auf einer Intensivstation. Schnell merkte sie, dass ihr einiges an Wissen fehlte. »Ich habe dann eine Weiterbildung als Intensiv- und Anästhesiepflegerin gemacht.« Zwei Jahre berufsbegleitend, privat. »Mein damaliger Arbeitgeber sagte: Wenn du das machen willst, musst du dich selbst drum kümmern.«

1981 wurde ihr Sohn geboren. 1986 wechselte Stein in die ambulante Krankenpflege. »Da habe ich schnell gemerkt: Das ist mein Ding – nur mit dementen Menschen kannst du nicht richtig gut umgehen.« Also bildete sich Angela Stein weiter zur Fachkraft für Gerontopsychiatrie. »Da war es schon ein bisschen schwieriger. Jetzt galt es, Familie und Haushalt unter einen Hut zu kriegen«, erinnert sie sich. Auch ihr Mann war voll berufstätig, ebenfalls in der Pflege und im Schichtdienst.

»Ich kann ganz gut organisieren«, sagt Angela Stein. »Und ich habe ein gutes soziales Netz«. Der Kindergarten deckte die Zeiten von 8 bis 16 Uhr ab. Eine Nachbarin holte ihren Sohn hin und wieder aus dem Kindergarten ab. Andere Kindergartenmütter sprangen an Tagen ein, wenn der Kindergarten wegen Brückentagen oder Ähnlichem geschlossen hatte. Für die Betreuung in übrigen Zeiten stellten Angela Stein und ihr Mann privat eine arbeitslose Erzieherin ein.

Der Arbeitgeber hat die Weiterbildung schon damals finanziert und Angela Stein dafür freigestellt. 14 Tage Schule, 14 Tage arbeiten, während der Schulzeit auch am Wochenende. Was damals nicht ging: Stunden generell für die Zeit der Weiterbildung zu reduzieren. »Damals waren Teilzeitstellen in der Pflege kaum vorhanden.« Im Gegenteil: Zum Ausgleich der Schulzeiten hat Angela Stein manches Mal Früh- und Spätdienst an einem Tag gemacht. »Heute ist das laut Arbeitszeitgesetz ja gar nicht mehr erlaubt, damals war es Usus!«

1990 war eines der wenigen Jahre ohne Weiterbildung für Angela Stein. »Mein Mann musste ja auch mal was machen!«, lacht sie.

1991 übernahm sie die Pflegedienstleitung bei ihrem Arbeitgeber in Duisburg

und machte dazu 1993 eine entsprechende Weiterbildung, eine Blockwoche im Monat. Im Anschluss erhielt sie den Auftrag ihres Arbeitgebers, eine neue Sozialstation zu gründen und aufzubauen. »Das habe ich dann auch gemacht.«

Doch dann hatte Angela Stein »keinen Bock mehr auf Pflegedienstleitung«. Durch das Pflegeversicherungsgesetz 1995 hatte sich einiges geändert, »es wurde strubbelig«, sagt die Duisburgerin. Ihr Sohn war inzwischen fast 18, »da kann man sich noch mal auf neue Füße stellen«, findet sie. 1999 wechselte Angela Stein als Wohnbereichsleitung ins gerade neu erbaute Walter-Kobold-Haus der Graf Recke Stiftung in Wittlaer. »In dieser Zeit habe ich überlegt, ein Studium dranzuhängen. Aber das war die Zeit, in der es erst einmal galt, die neue Einrichtung aufzubauen«, erinnert sie sich und meint: »Da war eine Handvoll zu tun.«

2002 wechselte Angela Stein dann doch wieder in die Pflegedienstleitung. Und bildete sich mal wieder weiter. 2002 begann sie eine zweijährige Weiterbildung zur Qualitätsbeauftragten. »Auf Wunsch der Geschäftsbereichsleitung«, sagt sie. »Da hatte sich das mit dem Studium erledigt...«

»Lerne so viel du kannst, mit Spaß und Freude!«

Womit sie nicht sagen will, dass sie mit dieser Weiterbildung nicht einverstanden war. »Es war ganz oft die richtige Weiterbildung zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle. Ich bin schon neugierig und will mehr wissen; Lernen ist für mich Spaß, nichts, wozu ich gedrängt werden muss.« Dabei folgte sie stets dem Ratschlag ihres Vaters: »Lerne so viel, wie du kannst, und mach das, was du kannst, mit Spaß und Freude.«

Qualitätsmanagement (QM) in der Pflege war damals noch Aufbauarbeit. Gemeinsam mit einer Kollegin entwickelte Angela Stein – neben den Aufgaben als Pflegedienstleitung – Pflegestandards, organisierte Qualitätszirkel und baute das QM auf und aus. »Aber irgendwann schnitt sich das mit den Aufgaben der Pflegedienstleitung, es wurde zu viel.« Heute hat der Geschäftsbereich *Wohnen & Pflege* einen Vollzeit-Qualitätsbeauftragten. Angela Stein profitiert weiterhin von ihrem Wissen und arbeitet ihm zu. Alles, was sie in Weiterbildungen gelernt hat, hat sie auch immer in die Praxis umgesetzt.

Regelmäßige Fortbildungen, intern wie extern, macht Angela Stein immer noch. Weiterbildungen nicht mehr. Das Studium ist vom Tisch. »Da wäre ich ja erst fertig, wenn ich in Rente gehe«, lacht sie und fügt hinzu: »In Sachen Weiterbildung muss jetzt das junge Volk nachziehen.«

Die Bedingungen dafür seien bestens: Neben der Freistellung für ihre Weiterbildungen sei es heute viel leichter, die Arbeitszeiten anzupassen, Stunden zu reduzieren und später wieder aufzustocken – ob nun wegen Weiterbildung oder auch persönlicher Lebensumstände wie Familiengründung. »Selbst die Ausbildung kann man ja heute in Teilzeit machen«, sagt Angela Stein.

Dem »jungen Volk« vermittelt Angela Stein immer wieder: »Man muss sich weiterbilden wollen, Spaß haben am Lernen. Motivation ist noch wichtiger als Talent.« Und vor allem sei es wichtig, dass die weitergebildeten Mitarbeitenden das Gelernte auch in der Praxis umsetzen können. »Wir versuchen das hier immer wieder in kleinen Projekten, in denen die Ideen aus den Weiterbildungen von den Mitarbeitenden eingebracht werden können.« Das sei eine Motivation für die Kolleginnen und Kollegen und, so Stein: »Wir wollen die erhaltenen Fähigkeiten der Mitarbeitenden schließlich auch nutzen!«

Angela Stein bildet sich weiter fort, in Fachfortbildungen zur Umsetzung des Pflegegestärkungsgesetzes II, Kursen zum Führen und Leiten oder zu neuen Expertenstandards. »Ich muss fachlich natürlich auf dem Laufenden bleiben«, betont sie – und will das auch: »Lernen ist bei mir wirklich was lebenslanges.«

Deshalb ist auch das Studium für sie doch nicht ganz vom Tisch! Aber weil es für die Arbeit ohnehin keine Relevanz mehr haben wird, wird Angela Stein damit erst beginnen, wenn sie in Rente gegangen ist. Was sie studieren will? »Philosophie. Für Spaß!« //

 www.graf-recke-stiftung.de/beruf-und-karriere/fortbildungen



Für diesen Artikel hat Angela Stein in ihrem Fotoarchiv gekramt und dieses Bild aus ihrer beruflichen Anfangszeit gefunden.



Offene Türen

Lukas Richartz wechselte nach seiner Ausbildung zum Altenpfleger bei der Graf Recke Stiftung von Hilden in ein Altenheim in der Nähe seines Wohnortes Leichlingen-Witzhelden. Der Grund: Ihm ging die Fahrerei auf die Nerven. Doch schon nach zwei Monaten kam er wieder zurück. Aus guten Gründen.

Von Achim Graf

Jeden Morgen hat Altenpfleger Lukas Richartz die Wahl. Entweder nimmt er zur Arbeit die Strecke über die A1 und die A59 in Kauf oder die zehn Kilometer kürzere über Land, an Langenfeld vorbei und mitten durch den Hildener Süden. Denn ganz gleich wie der 28-Jährige sich entscheidet, aus dem westlichen Leichlinger Stadtteil Witzhelden bis zu seinem Arbeitsplatz im Dorotheenviertel in Hilden braucht er so oder so immer rund 40 Minuten. Das koste Lebenszeit und Geld, sagt er. Doch das nimmt er gerne in Kauf.

Das war nicht immer so.

Dass Altenpfleger sein Traumberuf ist, das hatte Richartz nach Exkursen in andere Berufsfelder recht schnell erkannt. Ihm hat seine Ausbildung im Haus Ahorn des Dorotheenviertels der Graf Recke Stiftung in Hilden viel Spaß gemacht, wie er erzählt. Die Betreuung der Menschen in der Gerontopsychiatrie, »das ist genau mein Ding«, sagt er. Weniger allerdings, dass er für den Job jeden Tag fast eineinhalb Stunden unterwegs war.

Und so nahm Lukas Richartz nach seinem Examen im August 2016 eine ihm angebotene Stelle im Haus Ahorn schweren Herzens nicht an. »Ich wollte einfach einen Arbeitsplatz in der Nähe meines Wohnortes«, erklärt er. Deshalb wechselte er in ein Altenheim kaum zehn Minuten von Witzhelden entfernt, wo er verwurzelt ist und seine Freunde hat. Eine Vernunftentscheidung – die er bald bereuen sollte.

»Ich habe schon nach wenigen Tagen gemerkt, dass ich durch permanente Überstunden abends in der Regel auch nicht früher zu Hause war«, berichtet der Altenpfleger. Doch das war nicht alles, auch das Konzept des neuen Hauses behagte ihm nicht. Für ihn sei es in der Pflege wichtig, den Menschen in den Mittelpunkt zu

stellen, dass man sich Zeit nehme, für die Bewohner den Tagesablauf gestalte und die Ressourcen des Einzelnen fördere, meint der 28-Jährige. »Das habe ich dort vermisst. Und all das ist im Haus Ahorn der Fall.«

Ein Glück, dass die verantwortliche Pflegedienstleiterin Sabine Thebille dem engagierten Kollegen bereits bei seinem Abschied versicherte, dass die Türen für ihn jederzeit offen stünden. »Auf dieses Angebot bin ich schon nach kurzer Zeit zurückgekommen. Und Frau Thebille hat Wort gehalten«, freut sich der 28-Jährige. Ein Anruf und man war sich einig.

Ganze zwei Monate nur dauerte sein vermeintliches Heimspiel. Jetzt arbeitet Lukas Richartz wieder im Haus Ahorn, hat lediglich die Station gewechselt. Vom ersten Tag an habe er sich wieder zuhause gefühlt, erzählt er begeistert. »Auch wenn es vielleicht kitschig klingt, aber ich komme mit einem Lächeln und ich gehe mit einem Lächeln.« Die tägliche Fahrerei erscheint ihm angesichts dessen plötzlich gar nicht mehr so schlimm. //

Evangelisch ist ein Unternehmen nicht, weil die Belegschaft evangelisch ist, sondern weil sein Träger eine evangelische Prägung lebt. Es gibt viele Fragen, die sich an dieses Verständnis anschließen, und die sich in eine zuspitzen lassen, meint Ulrich Lilie, früherer Theologischer Vorstand der Graf Recke Stiftung und heute Präsident der Diakonie Deutschland in seinem Beitrag für »diakonie unternehmen«, das Magazin des Diakonischen Arbeitgeberverbandes VdDD. Wir drucken den Beitrag von Ulrich Lilie hier mit freundlicher Genehmigung des VdDD und des Autors in leicht gekürzter Version ab.

Diakonisches Profil als Leitungsaufgabe

Eine Konsequenz daraus: Die Sorge für das diakonische Profil wird zu einer vornehmen Leitungsaufgabe, denn »diakonisch« soll als Merkmal unserer Unternehmenskultur erhalten bleiben. Theologisch konkretisiert: Bereits der vorbehaltlose Dienst am Nächsten ist zwar in unserem Verständnis Gottesdienst – er hat Teil an der Missio dei und entspricht jesuanischer Praxis, und deswegen dürfen wir unter dem Dach der Diakonie annehmen, dass auch eine Esoterikerin oder ein Moslem im Sinne Jesu handeln, sofern sie sich liebevoll und professionell Menschen in schwierigen Lebenslagen zuwenden. Aber gleichzeitig tragen die Fach- und Führungskräfte in allen Handlungsfeldern von Kirche und Diakonie eine besondere Verantwortung dafür, dass dieser »Gottesdienst der Tat«, im Horizont der Liebe Gottes interpretiert und verstanden werden kann. Im Kontext reflektierten und gelebten Glaubens, vielfältiger und dialogischer Formen der Kommunikation des Evangeliums wird aus sozialer Arbeit erkennbare Diakonie. Und Erkennbarkeit ist in der Gesellschaft der Verschiedenen ein sehr hohes Gut. Nicht zuletzt auch in der Markenkommunikation.

Die religiöse Deutung und Verwurzelung der Sozialen Arbeit der Kirchen – und nichts anderes ist Diakonie in ihren vielfältigen Formen – braucht also in jedem diakonischen Unternehmen einen zentralen Platz. Ob Vorstand oder Personalverantwortlicher, ob Kindergartenleitung oder Geschäftsführer eines Krankenhauses, ob Pflegedienstleitung oder Abteilungsleiter – diese Menschen stehen – ob sie es wissen oder nicht – nach innen wie nach außen für die evangelische Dimension unseres Tun und Lassens ein.

Damit das – auch angesichts der sozialräumlichen und klientenorientierten Ausrichtung der diakonischen Arbeit – auf einer guten Basis geschieht, werbe ich dafür, auf den unterschiedlichen Ebenen enger mit der verfassten Kirche zusammenzuarbeiten. Es geht um das Einüben von Kooperationen, Netzwerken, gemeinsamen und absichtslosen Dienst von Kirche und Diakonie mit und am Nächsten in seinen konkreten Lebensvollzügen vor Ort. Gemeinsam hüten Diakonie und Kirche einen weltanschaulichen Schatz, von dem unsere multireligiöse und

Ich fahre gerne mit dem Aufzug in die sechste Etage unseres Bürohauses in Berlin. Jeden Tag freue ich mich aufs Neue über das Licht, in das man, oben angekommen, tritt: Strahlende Helligkeit. Dank der gläsernen Dachkonstruktion und der weißen Wände ist es immer licht. Selbst an den trübsten Tagen. Auch wenn der Kopf randvoll ist mit Terminen und Themen, hier hat er eine Millisekunde Pause. Mir kommen dann auch religiöse Assoziationen: »Licht der Welt«, »Kinder des Lichts« funkt es in meinem Hinterkopf. Dann bin ich schon wieder auf dem Weg zu meinem Büro. Ganz kurz konnte ich spüren: Was wirklich wichtig ist, wirft Licht auf mein Tun und Lassen, überstrahlt meinen Alltag.

Biblisches Fundament

Die Diakonie ist eine Arbeitgeberin mit einem biblischen Fundament. Wir sind evangelisch. Das gilt, auch wenn es viele Einrichtungen gibt, in denen Mitarbeitende arbeiten, die nicht in der Kirche zuhause sind. Ungetaufte und getaufte übrigens, denn schließlich ist auch nicht jeder Getaufte in seiner Kirche zuhause – so realistisch sollten wir sein. Evangelisch ist ein Unternehmen nicht, weil die Belegschaft evangelisch ist, sondern weil sein Träger eine evangelische Prägung lebt. Es gibt viele Fragen, die sich an dieses Verständnis anschließen,

und die sich in eine zuspitzen lassen: Woran merken die Menschen, dass wir evangelisch sind? Die Frage hat arbeitsrechtliche, theologische und nicht zuletzt »unternehmenskulturelle« Dimensionen, mit denen wir in unseren Verbänden und Einrichtungen und in der Kirche seit Jahren beschäftigt sind.

Auf der arbeitsrechtlichen Ebene sind wir im vergangenen Jahr einen entscheidenden Schritt vorwärts gekommen. In einem vorbildlichen Prozess, an dem sich Staatskirchen- und Arbeitsrechtler, Frauen und Männer aus Kirche und Diakonie, Theologen aber auch Personal- und Kaufleute mit ihren unterschiedlichen Perspektiven beteiligt haben, konnten wir gemeinsam die Richtlinie über die kirchlichen Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie weiterentwickeln. Wir haben nun Leitlinien, die der Rolle der Diakonie in einer Gesellschaft der Verschiedenen gerecht werden – ein wichtiger Meilenstein auf unserem gemeinsamen Weg im Pluralismus, als Kirche und Diakonie. Auf dieser Basis können wir in der Diakonie unseren Mitgestaltungsauftrag für das Zusammenleben in einer gleichzeitig religiös vielfältigeren als auch säkulareren Gesellschaft wahrnehmen, ohne dabei »unkenntlich« zu werden. Und gleichzeitig wird auch dem zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte für die diakonischen Handlungsfelder Rechnung getragen.



»Gemeinsam hüten Diakonie und Kirche einen weltanschaulichen Schatz, von dem unsere multireligiöse und gleichzeitig säkulare Gesellschaft immens profitiert.«

Ulrich Lilie, Präsident der Diakonie Deutschland



Licht der Welt – diakonisches Profil als Leitungsaufgabe

gleichzeitig säkulare Gesellschaft immens profitiert. Die biblisch begründete Selbstverpflichtung, auf der Seite der Schwächsten zu stehen, ja, ihren Schutz rechtlich und redlich abzusichern, birgt das Geheimnis eines starken, vielfältigen Gemeinwesens. In Deutschland leben wir in einer Gesellschaftsform, in der die systematische Verbindung von Streben nach Gerechtigkeit und der praktizierte Schutz der Schwachen gesetzlich gesichert sind. Das sind die Werte, für die die Sozial- und Rechtsstaatlichkeit heute stehen. Nun sind die guten Werte nicht einfach immer schon da, sie müssen stets neu gepflegt und verteidigt werden. Sei es im Kampf um bessere Arbeitsbedin-

gungen für die Pflege, eine bessere palliative Versorgung oder um das Wunsch- und Wahlrecht für Menschen mit Behinderung.

Schutz der Schwachen

Auf diesen und anderen Arbeitsfeldern setzen sich die Diakonie und die Kirche für das kostbare Kulturgut »Streben nach Gerechtigkeit und Schutz der Schwachen« ein. Sie tun das auch, weil bereits die alten biblischen Texte in diese Richtung weisen und auf den Zusammenhang von Recht, Erbarmen und Gotteserkenntnis hinweisen. Für diese Traditionen stehen Kirche und Dia-

konie und das unterscheidet unsere soziale Arbeit von der anderer nichtkonfessioneller Wohlfahrtsverbände.

Übrigens: In unserem Berliner Bürohaus gibt es nicht nur viel Licht im sechsten Stock, sondern auch eine Kapelle im Erdgeschoss. Für mich ist dieser Raum der Stille so etwas wie das Kraftwerk des Gebäudes, ja, der ganzen Arbeit. Allein ihre Existenz unterscheidet unser Bürohaus von anderen lichten Büros in Berlin. In ähnlicher Weise strahlt die Wohlfahrt der Diakonie als zivilisatorische Kraft aus Glauben aus in unsere Gesellschaft. Dass sie da ist, macht einen Unterschied. //



Diakonisch attraktiv

Die Gesellschaft wird vielfältiger, religiöse Bindungen werden seltener. Diese Entwicklung geht auch an diakonischen Einrichtungen nicht vorbei. Was wird aus der diakonischen Identität dieser Unternehmen, wenn immer mehr Menschen ohne oder mit anderer Religionszugehörigkeit dort arbeiten? Ein Forschungsprojekt hinterfragt die »Merkmale diakonischer Unternehmenskultur in einer pluralen Gesellschaft«.

Von Roelf Bleeker

Befragt nach den wichtigsten Zwischenergebnissen des Projekts, das auf drei Jahre angelegt ist und noch bis Ende 2018 läuft, fällt Professorin Beate Hofmann vor allem die Individualität der diakonischen Einrichtungen im ganzen Land auf. »Aber gleichzeitig gibt es relevante Kulturbereiche, die sich in jeder Einrichtung wiederfinden – wenn auch unterschiedlich ausgeprägt.«

Beate Hofmann ist Professorin am Institut für Diakoniewissenschaft und DiakonieManagement in Bielefeld (IDM) und leitet das Forschungsprojekt »Merkmale diakonischer Unternehmenskultur in einer pluralen Gesellschaft«. In Zusammenarbeit mit der Fachhochschule der Diakonie in Bielefeld untersuchen die Mitarbeitenden des Projekts, ob die Kultur diakonischer Einrichtungen auch von Menschen, die nicht Mitglied einer christlichen Kirche sind, als Teil ihres professionellen Handelns akzeptiert und in das eigene Wertesystem übernommen wird. Außerdem geht es um die Frage, wie eine christlich geprägte »Kultur des Helfens« in einer multireligiöser werdenden Gesellschaft weiterentwickelt und für Menschen aus anderen religiösen und kulturellen Kontexten zugänglich gemacht werden kann. Denn, so die Hypothese der

Wissenschaftlerin: Eine christlich geprägte Unternehmenskultur kann auch bei einer religiös pluralen Mitarbeiterschaft diakonischen Einrichtungen ein besonderes Profil geben, wenn diese Orte gelebter Religion sind – auch jenseits der individuellen Religiosität.

So weit die Theorie, die aber nah an der Praxis überprüft wird: Analysiert wird die Wahrnehmung der Unternehmenskultur nämlich aus Sicht der Mitarbeitenden. Dazu wurden exemplarisch zwei Felder diakonischer Arbeit ausgewählt: Altenhilfe und Hilfen für Menschen mit Behinderung. Die teilnehmenden Einrichtungen sind über ganz Deutschland verteilt und entsprechend ihrer regionalen Verankerung religiös und kulturell unterschiedlich geprägt. Auch die Graf Recke Stiftung ist an der Untersuchung beteiligt.

Zur Datenerhebung und Auswertung wurden »Fokusgruppen« gebildet, bestehend aus zehn bis zwölf Mitarbeitenden verschiedener Arbeitsbereiche der beteiligten Einrichtungen. Daraus entwickelten die Projektmitarbeitenden »Kulturindikatoren«, die das Profil der Einrichtungen beschreiben. Um die orientierende Wirkung zu überprüfen, erhielten die Mitarbeitenden Fragebögen entlang dieser Indikatoren. Erfragt wird zum Beispiel die Wahrneh-

mung der Zusammenarbeit oder der Führung wie auch der Umgang mit Jahresfesten oder der Kultur des Abschieds für sterbende Bewohner. Diese so genannten Kultursätze sollen die Befragten in Bezug auf ihre eigene Gewichtung wie auch hinsichtlich ihrer persönlichen Einschätzungen bewerten.

Religiöse Rituale sind wichtig

Dabei, erklärt Beate Hofmann, geht es immer um diese Kernfragen: »Wie kann man Unternehmenskultur wahrnehmen und beschreiben? Was davon wird als diakonisch wahrgenommen und inwieweit hat es orientierende Wirkung? Wie wichtig ist das für die Einrichtung und wie wichtig für mich persönlich?« Schon die Zwischenergebnisse zeigten: »Es geht um Kommunikation, Abschiedskultur für sterbende Bewohner, Konfliktlösung und den Umgang mit Fehlern, die Zusammenarbeit, Führungsprinzipien und Werthaltungen wie Respekt, Achtung von Individualität von Bewohnern. Interessanterweise erachten viele der Befragten auch religiöse Rituale für diakonische Einrichtungen als wichtig, aber nicht so sehr für sich persönlich.«

Was zum Beispiel in allen Häusern eine große Rolle spiele, auch für die Mitarbeitenden selbst, sei die Sterbebegleitung: »Das ist in den Ritualen fest verankert«, meint Beate Hofmann. »Und das ist eine Kultur, in die neue Kollegen mit hinein genommen werden, bei der allen sofort klar ist: So machen wir das hier.«

Beim konkreten Umgang mit den religiösen Ritualen gebe es zwar auch Mitarbeitende, die sich lieber nicht aktiv beteiligen, aber auch solche, die zwar selbst eine innere Distanz dazu haben, jedoch auch sagen: »Dann mache ich halt mit, denn das gehört hier dazu.« Solche Mitarbeitenden sprechen auch dann das Tischgebet, wenn sie sich selbst nicht als christlich orientiert betrachten. Und manche erkennen darin sogar einen tieferen Sinn für sich selbst, berichtet Hofmann: »Eine Mitarbeiterin hat das Tischgebet aus ihrer Einrichtung für ihren Sohn zu Hause übernommen«, berichtet Hofmann. »Sie hat dieses Innehalten vor dem Essen, diesen Gedanken, dass es nicht selbstverständlich ist, dass es etwas zu essen gibt, für sich als positiv empfunden und für sich selbst übernommen.«

Von Unternehmensseite sei deshalb die wichtigste Frage: »Was kann ich als Träger tun, um Menschen an solche Rituale heranzuführen und das Verständnis dafür zu fördern?« Neue Mitarbeitende ohne diakonischen Hintergrund müssten »bewusst



Professor Beate Hofmann leitet das Projekt zur Erforschung der diakonischen Unternehmenskultur.

ins Unternehmen hineinwachsen«, so Hofmann. Die Frage sei, was man von diesen Mitarbeitenden erwarten dürfe oder auch müsse, wie ihre diakonische Haltung unterstützt und gefördert werden könne. Dabei sei die Balance zu halten zwischen dem »so machen wir das« und der Akzeptanz einer religiösen Selbstbestimmung. »Wenn das Tischgebet in einer Einrichtung dazu gehört, dann muss das auch ein nicht oder andersgläubiger Mitarbeitender in der Einrichtung sprechen können oder zumindest dafür sorgen, dass es gesprochen wird«, betont Hofmann, »egal, was er selbst glaubt! Ich kann als diakonischer Arbeitgeber erwarten, dass der Mitarbeitende das mitträgt. Aber ich kann niemanden zwingen, etwas zu glauben.«

Die Übereinstimmung der Themen und die Akzeptanz des »so machen wir das« ist das eine, die Frage, was eine diakonische Einrichtung im Kern ausmacht, eine andere. Diese wurde von Mitarbeitenden nämlich sehr unterschiedlich beantwortet, in vielen Fällen fiel es den Befragten schwer, überhaupt ein klares Konzept zu beschreiben. Auch leitenden Mitarbeitenden gelang das in vielen Fällen nicht, so Hofmann.

Die wichtige Rolle der Leitenden

Was umso wichtiger wäre, da eines der Zwischenergebnisse klar die wichtige Rolle der Leitung zum Vorschein bringt. »Mich hat überrascht, wie prägend die Einrichtungsleitung ist«, gesteht Professorin Hofmann. »Die Mitarbeitenden schauen oft sehr stark auf das, was die Leitung macht. Wenn sie das Gefühl haben, sie sieht, was wir tun, geht offen mit uns um und reißt uns den

Kopf nicht ab, wenn Fehler geschehen, sie holt mich aus Situationen, die mich überfordern, wenn diese Fürsorge da ist, dann gehen die Mitarbeitenden gern zur Arbeit, auch in Häusern unter schwierigen ökonomischen Bedingungen«. Warum sie das überrascht? »Ich hatte erwartet, dass diese Haltung auch mehr durch Strukturen getragen wird als durch Personen. Und das ist ja auch ambivalent: Was, wenn eine neue Leitung kommt? Wie kann so etwas dann weitergeführt werden?«

Mit diesem Blick aufs Ganze sei es also Sache der Träger, die Frage der diakonischen Identität zum Thema zu machen und inhaltliche Anstöße zu geben, meint die Projektleiterin. Es müssen also nicht nur die Leitungskräfte nah an den Mitarbeitenden sein, sondern sie, die Leitenden, müssen dabei auch vom Träger unterstützt werden. »Wenn das Unternehmen nur auf die Bilanzen schaut, aber nicht nach Krankheitsraten fragt, dann werde auch ich als Leitung meine Konsequenzen daraus ziehen. Als Leitung muss meine Haltung auch vom Träger unterstützt und gewollt sein.« Solche Erkenntnisse sollen helfen, Strukturen und Grundsätze zu entwickeln und zu klären, was diakonische Unternehmen künftig ausmachen könne. »Das gelingt nicht durch drei Sätze im Leitbild, sondern nur durch ständige Reflexion des eigenen Handelns«, betont Hofmann: »Woran zeigt sich, dass wir Diakonie sind? Dass wir unsere Leitsätze auch umsetzen! Das muss greifbar werden. Wo es diese verankerte Reflexion über das Diakonische in der Praxis der Einrichtung gibt, werden Leitsätze auch spürbar für die Mitarbeitenden. Dort können sie auch benennen, was die Einrichtung diakonisch macht.«

»Wir sind noch mittendrin«, sagt Professorin Beate Hofmann mit Blick auf das 2015 begonnene und bis Ende 2018 laufende Projekt. »Die Begegnung mit den unterschiedlichen Regionen macht deutlich, dass die Dinge überall anders gehandhabt werden und diakonische Erkennbarkeit nicht per Checkliste abgearbeitet werden kann: Kapelle? Pfarrer? Das allein reicht nicht!«

Wenn aber diakonische Einrichtungen den Blick für sinnstiftende Kulturelemente nicht verlieren, sondern künftig noch mehr fördern, dann kann eine christlich geprägte Unternehmenskultur auch bei einer religiös pluralen Mitarbeitendenschaft diakonischen Organisationen ein besonderes Profil geben. So werden Einrichtungen mit dieser Art von diakonischer Unternehmenskultur nicht nur zu einem Ort gelebter Religion, sondern auch attraktiv für Bewohner wie Mitarbeitende. //

Die naive Frage



Kann man diakonisch pflegen, Frau Kleekamp?



Wenn ich sage, ich halte jemanden für die Pflege bei uns für geeignet, dann ist mein Maßstab natürlich dessen Fachlichkeit, aber auch seine Haltung. Und da finde ich ganz schwer den Unterschied heraus zwischen dem, was ich davon für diakonisch halte, und dem generellen Anspruch, wie jemand mit den bei uns lebenden Menschen umgehen soll.

Wenn es um die Religionszugehörigkeit geht, dann müssen wir gar nicht von ausländischen Pflegekräften sprechen, denn da haben wir ja schon alleine durch die Zuwanderung aus den neuen Bundesländern viele, die gänzlich ohne Religionszugehörigkeit groß geworden sind – und die dennoch den richtigen Blick auf die Aufgaben und die Menschen haben. Auf der anderen Seite gibt es selbstverständlich auch Menschen, die zur Kirche gehören, deren Haltung gar nicht zu uns passt, obwohl sie den »richtigen Zettel« in der Tasche haben. Zugehörigkeit ist einerseits ein griffiges Instrument, aber was sagt das aus? Vielleicht sind diese Menschen als Baby getauft worden und dann haben sie keinen Fuß mehr in eine Kirche gesetzt! Zugehörigkeit ist kein Garant. Garant kann nur eine Selbstverpflichtung sein, unabhängig von allen Zetteln, die du in der Tasche hast.

Natürlich schauen wir uns die Zettel an – die Zugehörigkeit wie auch Zeugnisse. Selbstverständlich gucken wir bei unseren Bewerbern auf die Unterlagen: Hat er diese Ausbildung, hat er das geforderte Zeugnis? Da kann man die Zeugnisse der Bewerber auch schön nebeneinanderlegen und vergleichen – aber dann haben wir uns den Menschen noch nicht angesehen. Und das tut not!

Bei Menschen mit anderen religiösen Hintergründen ist meine Erfahrung übrigens auch, dass, wenn sie ihre Religion

Es gibt keine dummen Fragen, nur dumme Antworten? Unsinn, natürlich gibt es dumme Fragen! Oder sagen wir: naive Fragen. Und die muss man auch mal stellen dürfen. Und dann merkt man manchmal, dass die Frage tatsächlich gar nicht mal so dumm ist – beziehungsweise die Antwort klug. Deshalb fragen wir die, die es wissen müssen, das, was wir immer schon wissen wollten, aber uns – normalerweise – nicht zu fragen trauen...

ernst nehmen, alle den gleichen Blick haben, egal wie sie Gott definieren. Und wenn ich nun Menschen begegne mit einer anderen Religion als meiner, die aber sehr wohl das mitbringen, was wir »diakonische Haltung« nennen, sollen dann die den Beruf der Pflege bei uns nicht machen dürfen? Nein, es gibt kein einfaches Ankreuzverfahren, wer der richtige Mitarbeitende ist, aber es ist sehr wohl ein tägliches Aushandeln und Hinschauen.

Und dann liegt es vor allem auch an uns als Leitung: Wir prägen. Wir können als Leitung gar nicht nicht prägen. Und das wird sich durchsetzen – im Guten wie im Bösen. Wir definieren unsere Standards in Leitbildern. Da müssen wir uns selbst reflektieren und auch unsere Mitarbeitenden: Was bedeuten unsere Leitsätze im Alltag? Was verfolgen wir wirklich? Was füllen wir mit Leben? Nehmen wir unsere Leitsätze ernst und setzen wir sie um und durch – oder sind sie nur Papiertiger? Wir haben hier Mitarbeitende, die uns nicht geglaubt haben, was wir als diakonischer Träger versprochen haben. Und ganz viele haben dann später gesagt: Wir haben das hier auch wiedergefunden. Das zählt und prägt und trägt sich nach außen!

Selbstverständlich sollen die Mitarbeitenden hier für unsere Bewohner leisten, was wir von ihnen fordern – an Fachlichkeit wie an Haltung. Aber damit müssen sie genauso glücklich sein und werden – heißt, in diese Jacke müssen sie hineinschlüpfen und sich wohl fühlen! So wie wir als Arbeitgeberin! Ein Taufschein sagt der diakonischen Arbeitgeberin darüber so wenig wie einem Mitarbeitenden eine Leitlinie, die nur auf dem Papier steht. Es ist die Haltung, die sich im Alltag bewähren muss. //



Birgit Kleekamp ist Leiterin der beiden Düsseldorfer Einrichtungen der Graf Recke Wohnen & Pflege.

*Haben Sie auch eine naive Frage?
Und wem wollen Sie sie stellen?
Schreiben Sie uns an
info@graf-recke-stiftung.de
Vielleicht finden wir ja eine Antwort...*



Özlem Yilmazer

Özlem Yilmazer verstärkt das neu aufgestellte Team der bisherigen Unternehmenskommunikation als Leiterin Fundraising. Gleichzeitig wird sie als Stellvertretende Referatsleiterin des neu geschaffenen Referats Kommunikation, Kultur & Fundraising und Stellvertretende Pressesprecherin fungieren. Die Leitung des neuen Referats übernimmt der bisherige Leiter der Stabsstelle Unternehmenskommunikation, Dr. Roelf Bleeker, der wie bisher auch die Funktion des Pressesprechers innehat. Anja Paulus ist weiterhin für die Planung und Koordination zuständig und übernimmt darüber hinaus innerhalb des Referates die Leitung des Veranstaltungsmanagements. Tobias Quiram kümmert sich wie bisher im Schwerpunkt um die Online-Kommunikation und Soziale Medien.

Brücken bauen

Die neue Mitarbeiterin des Referats Özlem Yilmazer ist 1979 in Berlin geboren und studierte an der Freien Universität Berlin Diplom-Soziologie. Ihre berufliche Laufbahn begann sie 1998 beim Rundfunk (SFB/RBB) und ließ sich später bei der Deutschen Presse-Agentur (dpa) zur Redakteurin ausbilden. Nach langjähriger Tätigkeit als Reporterin und Agenturjournalistin arbeitete sie als Kommunikations- und Veranstaltungsmanagerin in einer gemeinnützigen Initiative im Bereich der internationalen Kinder- und Jugendarbeit. Zu Beginn ihrer neuen Tätigkeit beantwortete Özlem Yilmazer drei Fragen rund um ihr neues Aufgabengebiet und ihre persönlichen Schwerpunkte.

Das Leben meistern – so der offizielle Claim der Graf Recke Stiftung. Wie interpretieren Sie diesen Claim als neue Mitarbeiterin des gerade neu aufgestellten Referats Kommunikation, Kultur & Fundraising?

YILMAZER Wir begegnen im Laufe unseres Lebens verschiedenen Herausforderungen, die ein jeder von uns versucht, zu meistern. Dabei haben wir alle unterschiedliche Voraussetzungen, der eine bessere, der andere vielleicht nicht so gute. Die Gründe dafür sind vielfältig. Mein Anspruch als Teil dieser Gesellschaft ist es, mit meinem Wesen ebenso wie mit meinen Qualifikationen, einen Beitrag dafür zu leisten, dass diejenigen hilfe- und schutzbedürftigen Menschen unter uns befähigt, gestärkt und unterstützt werden, die Herausforderungen und Hürden ihres Lebensweges besser und selbstbestimmter zu meistern. So abgedroschen es auch klingen mag: Nur gemeinsam

und indem ein jeder von uns mit seinen besonderen Stärken und Fähigkeiten sich einbringt und auch mal für den anderen einsteht, können wir das Miteinander verbessern und das Leben in unserem gemeinsamen Land auch lebenswerter machen. Ist geteilte Freude nicht die schönere Freude?

SOCIAL WORK since 1822 – so lautet das Motto der Graf Recke Stiftung. Die Stiftung ist ein traditionsreiches soziales, aber auch diakonisches Unternehmen – was bedeutet das für Sie als neue Mitarbeiterin?

Bereits aufgrund meiner persönlichen Biografie hatte ich früh die Möglichkeit, zwischen Teilen der Gesellschaft Brücken zu bauen, Menschen zusammenzubringen, Austausch und gegenseitiges Verständnis zu fördern. Geboren und verwurzelt bin ich in Berlin, meine erste Bildungseinrichtung war eine evangelische Kindertagesstätte. Ich bin die erste Akademikerin meiner Familie, einer einstigen Gastarbeiterfamilie, die aus der Türkei stammt. Bereits mit 19 Jahren fing ich an, als Journalistin zu arbeiten. Mit NRW bin ich bereits im vierten Bundesland angekommen, das nun mein Lebensmittelpunkt ist. So ergaben und ergeben sich viele Berührungspunkte zwischen vielfältigen Lebensentwürfen, Ansichten, Konfessionen, Professionen, regionalen Eigenheiten und mindestens auch zwischen den Ländern Deutschland und Türkei. Gesellschaftliches Engagement hat mich immer schon angetrieben, im privaten wie im beruflichen Bereich. Wir leben in Deutschland, in einem sehr vielfältigen, bunten und pluralistischen Land – so unterschiedlich wir alle auch sind, so nah sind sich doch unsere Grundwerte,

die wir teilen und die den Kitt ausmachen. Die Öffnung zu einem Perspektivwechsel, die Betrachtung eines bisher unbekanntem Lösungsansatzes, kann uns als Gesellschaft bereichern und unsere Weiterentwicklung fördern. Es ist daher wichtig, Vielfältigkeit zu akzeptieren und zu respektieren und sich nicht einzugeln. So sehe ich das auch für meine Tätigkeit in einer diakonischen sozialen Einrichtung mit langer Tradition und freue mich auch hier auf hoffentlich viele Brücken, über die wir gemeinsam und gestärkt gehen können.

Und was ist Ihr persönliches Motto?

Für mein persönliches Motto hat mich in meiner Jugend mein Bruder inspiriert: Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg. Ich glaube daran, dass es immer einen Weg gibt, um aus einer Situation herauszukommen, die vielleicht unlösbar oder schwierig scheint. Das bedeutet nicht, dass der Weg ein leichter sein muss. Dennoch: Auch hier gilt, eine andere Betrachtungsweise als die eigene zumindest anzudenken und im Idealfall auch zu prüfen. Dabei kann der einem Nächste – der Partner, eine Freundin, ein Verwandter, ein Kollege oder manchmal auch ein völlig Fremder – eine wesentliche Rolle spielen, in dem von ihr oder ihm der entscheidende Impuls kommt. Ein anderer Spruch, der mir in der ehrenamtlichen Arbeit mit Geflüchteten begegnet ist, erweitert dieses Motto: Wenn du keinen Weg finden kannst, dann kreierte einen. Eine goldene Formel gibt es also nicht; manchmal ist man selbst der Schlüssel, das Vertrauen in sich selbst, und manchmal ist es eine vielleicht klitzekleine Anregung von Außen, die den Stein ins Rollen bringt und einen Weg eröffnet. //

Von Achim Graf

Bereicherung: Neuer Pflegejob in Deutschland

Andreea Tomescu hat eine kleine Geschichte verfasst. »Mit meiner besten Freundin bin ich in den Ferien in die Berge gefahren«, liest sie vor. »Wir blieben drei Tage.« In diesem Moment greift Tibimar Parisi-Ulke helfend ein. »Wir sind drei Tage geblieben«, korrigiert sie mit einem Lächeln. Andreea Tomescu nickt und macht sich eifrig Notizen auf ihrem Zettel. Dann fährt sie fort, ein weiterer Fehler wird ihr nicht passieren. Keine Frage, die 23-jährige Rumänin hat viel gelernt in den vergangenen Monaten, aber manches an dieser neuen Sprache ist doch noch sehr verzwickt.

Es ist Montagnachmittag im kleinen Konferenzraum im achten Stock des Hauses Ahorn im Dorotheenviertel in Hilden. Tibimar Parisi-Ulke, Lehrerin für »Deutsch als Fremdsprache (DaF)« von der VHS Hilden-Haan, hat eine ganz spezielle Gruppe von Schülern um sich versammelt: Es sitzen ausschließlich Pflegekräfte aus dem Seniorenzentrum Dorotheenpark der Graf Recke Stiftung am Tisch. Was diese eint, ist, dass sie erst seit kurzem in Deutschland leben und nun ihre Sprachkenntnisse verbessern. Der eigens im Haus organisierte Kurs für die neuen Mitarbeitenden, ob sie nun aus Griechenland, Albanien oder Rumänien stammen, ist einer von vielen Bausteinen zur Fachkräftesicherung der Stiftung. Aber ein durchaus bedeutender.

Noch habe man keinen Pflegenotstand und stets alle Stellen besetzen können, sagt der Hildener Einrichtungsleiter Michael Zieger. »Aber wir stellen fest, dass es zunehmend schwieriger wird, gute Mitarbeitende zu finden«, erklärt er. Und so bemüht man sich in der Graf Recke Stiftung – nicht nur in Hilden – seit geraumer Zeit gezielt um die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Das sei durchaus auch früher schon passiert, sagt Zieger. Seit Jahrzehnten habe man ausländische Mitarbeitende, meist in Gruppen, ins Team geholt und dabei »sehr gute Erfahrungen« gemacht. Neu jedoch ist die Art und Weise, wie nun hoch qualifizierte Menschen für das Haus gewonnen werden.

Begonnen habe alles Ende 2014 mit Fachkräften aus Griechenland, berichtet Michael Zieger. Ein professioneller Vermittler vor Ort habe damals vorab geeignete Bewerberinnen und Bewerber mit zumindest Grundkenntnissen in Deutsch ermittelt, diese besucht und dadurch schon viel über sie erfahren. »So konnte er uns bereits aussagekräftige Profile zukommen lassen«, sagt Zieger. Doch wie trifft man sich mit interessanten Kandidaten zu einem unverbindlichen Kennenlerngespräch, wenn zwischen aktuellem Wohn- und möglichem Arbeitsort mehr als 2000 Kilometer Luftlinie liegen? Die Antwort findet sich im Internet.

»Wir haben zunächst mit allen Kandidaten geskyppt«, verrät Katja Petrilos, Pflegedienstleiterin in den Häusern Buche und Linde. Die Hildener Leitungsrunde versammelte sich also vor einem Laptop im Büro, während die Bewerber in Thessaloniki



»Wir haben mit allen Kandidaten geskyppt.«

Katja Petrilos, Pflegedienstleiterin

Menschen mit ausländischen Wurzeln gehören schon seit Jahrzehnten zum festen Mitarbeiterstamm der Graf Recke Stiftung. Neu jedoch ist die Art der Anwerbung von qualifizierten Pflegekräften aus dem Ausland, ob aus Griechenland, Albanien oder Rumänien. Im Dorotheenpark in Hilden setzt man dabei auf professionelle Vermittler, die Vorzüge des Internet – und den hauseigenen Deutschkurs.



Für den Sprachunterricht kommt die VHS-Dozentin in die Pflegeeinrichtung.

oder Athen vor der Internetkamera saßen. »Das war eine tolle Sache«, berichtet Katja Petrilos, »allein schon um die jeweiligen Sprachkenntnisse zu überprüfen«. Sabine Thebille, Pflegedienstleiterin im Haus Ahorn, sieht das genauso. »Es gibt einem zudem die Möglichkeit, die Persönlichkeit des Kandidaten kennenzulernen, wie er sich gibt, welche Ausstrahlung er hat«, ergänzt sie. »Man muss immer bedenken: Er wird bei uns mit Menschen arbeiten.«

Die Hürden für ein mögliches Engagement sind also durchaus hoch. »Das ist wie bei jeder anderen Bewerbung auch«, macht Einrichtungsleiter Zieger klar. Im positiven Fall jedoch folgt im Anschluss an das Interview eine Probearbeitsphase in Deutschland, die laut Michael Zieger vom jeweiligen Vermittler noch eng begleitet wird. Und es gibt ja einiges zu organisieren, von den Flügen über nötige Behördengänge bis hin zu einer Kontoeröffnung. Nur die Wohnungsfrage ist leicht zu lösen: Neuankömmlingen stehen in der Regel Mitarbeitendenwohnungen auf dem Hildener Campus zur Verfügung. Unabhängig von der jeweiligen Qualifikation und der Anerkennung dieser durch die Bezirksregierung würden alle Kandidaten nach der erfolgreichen Probearbeit aber zunächst als Pflegeassistenten eingestellt, erläutert Katja Petrilos. »Uns ist es wichtig, dass sie zunächst an ihre Aufgaben herangeführt werden und diese danach auch selbstständig ausführen können.«

Für Stefanos Bellos liegt diese Phase mittlerweile schon rund zwei Jahre zurück. Der 31-jährige Krankenpfleger aus Athen war im November 2014 der erste Skype-Kandidat – und ist aus seinem Team der Gerontopsychiatrie im Haus Ahorn längst nicht mehr

wegzudenken. Der Umzug damals sei ein großer Schritt gewesen, räumt Bellos heute ein. »Doch wenn man etwas wirklich will, dann findet man die Kraft und den Mut.« Seine Frau und er hätten in einem Wechsel eine große Chance gesehen, »unsere Lebensqualität zu verbessern«. Auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes spielte eine Rolle, wie er verrät. Die wohl schönste Folge dieser Gewissheit: Vor einem knappen halben Jahr bekam das Paar, das heute in Erkrath lebt, ihr erstes Kind. »Ein Junge«, erzählt der Vater nicht ohne Stolz.

»Mich hat die Arbeit fasziniert, wo vieles über Vertrauen geht.«

Und doch war es nicht die wirtschaftliche Krise in seiner Heimat allein, die Stefanos Bellos nach Deutschland brachte. Nach einem vierjährigen Krankenpflegestudium hatte er zunächst Menschen mit Behinderung betreut, bevor er in einem privaten Altenheim erstmals auf Menschen mit Demenz traf. Ihn hat diese Arbeit sofort fasziniert, »wo vieles über Blicke geht und über Vertrauen«. In diesem Bereich will der Krankenpfleger sich weiterentwickeln, in Deutschland sieht er hierfür gute Möglichkeiten. Für dieses Ziel hat er zunächst in einem Intensivkurs in Düsseldorf sein Schuldeutsch verbessert, bis hin zum Niveau B2 – die Einstufungen reichen von A1 für Anfänger bis zum höchsten Sprachniveau C2. Immer direkt nach der Arbeit. »Das war anstrengend, aber ich wollte das unbedingt«, sagt er. Die Mühen haben sich zweifellos gelohnt, auch wenn Bellos mit seinen

Kenntnissen noch nicht ganz zufrieden ist. Er schaut deshalb jetzt viel deutsches Fernsehen und hört Radio.

Das macht auch Vasiliki Gkospodini. Die 33-Jährige weiß, wie wichtig das für sie ist, auch wenn sie dabei ein wenig die Abwechslung vermisst. »In Griechenland gibt es mehr zu entdecken, die Musik im Radio ist hier immer gleich«, so ihre Erfahrung. Ansonsten vermisse sie nur »ihre Freunde, die Familie und das Meer«. Das war es dann aber auch schon mit der Kritik an ihrer neuen Heimat. Sie und ihr Mann fühlten sich hier richtig wohl, sagt sie mit Überzeugung. Sie hätten viele wunderbare Menschen kennengelernt und unglaublich viel Unterstützung erlebt, beruflich wie privat. »Hier ist jetzt unser Leben, wir geben hundert Prozent«, betont sie – und das ist von ihr nicht einfach so dahingesagt.

Für Vasiliki Gkospodini nämlich bedeutete der Umzug von Thessaloniki ins Rheinland einen kompletten Neuanfang. Während ihr Mann als Krankenpfleger im Januar 2015 sofort im Haus Buche starten konnte, suchte die Netzwerkspezialistin ein halbes Jahr lang vergeblich nach einem Job im IT-Bereich. Der damalige Pflegedienstleiter ihres Mannes habe sie daraufhin ermutigt, eine Ausbildung zur Altenpflegerin zu beginnen. »Das war eine schwierige Entscheidung, noch einmal neu anzufangen und das in einer fremden Sprache«, erinnert sich die 33-Jährige. Inzwischen ist Vasiliki Gkospodini im zweiten Ausbildungsjahr, arbeitet ebenfalls im Haus Buche und hat ihren Entschluss zum Neustart nie bereut. Der Beruf sei wirklich interessant und die Arbeit mit den Senioren sehr erfüllend. Ihren Mann allerdings trifft sie in der Regel

nur zu Übergaben auf der Station. »Und manchmal zu Hause. Wir arbeiten in unterschiedlichen Schichten«, erzählt sie und lacht.

Wie sehr sich der Pflegeberuf in Deutschland von dem in Griechenland unterscheidet, dazu fehlt Vasiliki Gkospodini der Vergleich. Dass hierzulande viel dokumentiert werden muss, hat sie allerdings schnell gelernt. »Ich fand das am Anfang anstrengend, jetzt nicht mehr«, meint sie. Ihre Erfahrung deckt sich dabei mit der von Stefanos Bellos, der das Organisatorische in Deutschland inzwischen aber ebenfalls sehr schätzt. Die Kollegen hätten am Anfang viel Geduld gehabt und ihm geholfen, zeigt er sich dankbar. Im Gegenzug bringe er nach Möglichkeit ein wenig von seiner griechischen Mentalität in den Bewohneralltag. »In Griechenland spielt zum Beispiel Beschäftigung und Geselligkeit eine große Rolle«, sagt der 31-Jährige. »Auch die Familie ist wichtiger.«

Das weiß auch Pflegedienstleiterin Katja Petrilos. »In Griechenland werden die



Stefan Bellos kam 2014 aus Athen nach Hilden.

Bewohner meist von Angehörigen gewaschen, die reichen sogar das Essen an«, sagt sie, die mit einem Griechen verheiratet ist. Umso bedeutender sei es, den ausländischen Kollegen den ganzheitlichen Ansatz des Hauses zu vermitteln, der auch die Grundpflege umfasse. Dies alles müsse neben der Regelarbeit von den etablierten Kräften begleitet werden und sei sicherlich mitunter anstrengend, räumt ihre Kollegin Sabine Thebille ein. »Aber wir haben festgestellt, dass unsere Mitarbeiter inzwischen mit großer Gelassenheit damit umgehen, wenn ausländische Kräfte ins Team kommen.« Viele engagierten sich für diese sogar in ihrer Freizeit, und wenn es nur um den Abschluss eines Handyvertrages gehe.

Der persönliche Einsatz könnte damit zu tun haben, dass viele in den neuen Kollegen eine Bereicherung erkennen. Sabine Thebille etwa schwärmt von »einer gewissen Leichtigkeit«, die diese oft mitbringen. Und Einrichtungsleiter Michael Zieger betont die Vorteile eines internationalen Teams. »Unsere Bewohner werden ja auch multikultureller. Da ist es doch von Vorteil, wenn einzelne Mitarbeiter deren Sprache und Eigenheiten kennen.« Auch aus diesem Grund wird im Dorotheenpark darauf geachtet, dass sich die Nationen möglichst über die Einrichtung verteilen. Laut Zieger müsse lediglich am Anfang stets jemand in der Nähe sein, der im Zweifel übersetzen könnte. »Dafür haben wir eine Liste erstellt, welcher unserer Mitarbeiter welche Sprache beherrscht.«

Mittelfristig führt an guten Deutschkenntnissen jedoch kein Weg vorbei. »Sprache ist der Schlüssel«, wie Pflegeschülerin Vasiliki Gkospodini es ausdrückt. »Hast du die Sprache, hast du auch alles andere«, glaubt sie. Das sieht Michael Zieger ganz ähnlich. »Als Pflegekraft muss ich Berichte



Sabine Thebille (links) und Katja Petrilos freuen sich über die Verstärkung.

schreiben können, mit Angehörigen und Ärzten kommunizieren, aber vor allem mit den Bewohnern selbst«, betont er. So lag es für ihn nahe, bei gleich sechs Mitarbeitern aus drei Nationen, die seit Jahresbeginn in der Einrichtung begannen, den Deutschkurs direkt im Haus stattfinden zu lassen. »Mit der Volkshochschule Hilden-Haas haben wir dafür einen Partner gefunden«, freut sich Zieger.

Statt der Schüler reist nun also zwei Mal in der Woche die Lehrerin an, immer montags und mittwochs für zweieinhalb Stunden. Tibimar Parisi-Ulke hält dies nicht nur aus ökonomischen Gründen für einen Vorteil. »Wir können in dieser Runde auch fachspezifische Begriffe klären«, sagt die DaF-Lehrerin.

An diesem Nachmittag jedoch sind erst mal »Ferien« das Thema, recht passend, da die Teilnehmenden aus Albanien und Griechenland heute urlaubsbedingt fehlen.

Info



Berufsperspektiven im Bereich Wohnen & Pflege

Die Graf Recke Stiftung bietet immer wieder attraktive Stellen und Ausbildungsmöglichkeiten, im Berufsfeld der Pflege zum Beispiel als Pflegeassistenz oder Pflegefachkraft. Ein Blick in die aktuellen Ausschreibungen:

 www.graf-recke-stiftung.de/beruf-und-karriere



Vasiliki Gkospodini suchte in Deutschland zunächst nach einer Anstellung in der IT-Branche. Jetzt macht sie ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft.

Info

➔ **Dorotheenviertel**
Die Graf Recke Stiftung arbeitet an der Erweiterung der Angebote auf dem Hildener Campus, um schwer an Demenz erkrankten Menschen auch im geschlossenen Bereich der gerontopsychiatrischen Einrichtung so viel Freiraum, Teilhabe und Normalität wie möglich zu bieten und damit die Lebensqualität der Senioren zu steigern.

Umso mehr Aufmerksamkeit wird den drei rumänischen Schülern zuteil. Der 25-jährige Ionut Tomescu, der mit seiner Frau Andreea vor vier Monaten nach Hilden kam, hält den Lehrgang vor Ort für eine gute Sache. Die beiden gelernten Krankenpfleger hatten in ihrer Heimat zwar über mehrere Monate einen Deutschkurs besucht. »Jetzt wird es aber immer besser«, freut er sich. B1.1 sei das Sprachniveau, das man zunächst erreichen wolle, erklärt Lehrerin Parisi-Ulke.

Christina Moisiuc ist erst seit zwei Monaten in Deutschland und hat noch ein gutes Stück Weg vor sich. Doch wie das Ehepaar Tomescu glaubt auch die 25-Jährige an ihre berufliche Chance in Deutschland. In Rumänien, erzählt sie, blieben viele alte Leute zuhause, auch wenn sie alleine seien und krank. »Hier werden die Menschen betreut, das finde ich gut.« Das Vorurteil von den eher kühlen Deutschen kann sie, die in ihrer Heimat Pflege studiert hat, jedenfalls genauso wenig bestätigen wie Andreea Tomescu. Sie fühlten sich von Kollegen und Bewohnern aufgenommen und akzeptiert, sagt sie. Fremdenfeindlichkeit sei ihr bislang noch nicht begegnet. Es bleibe dabei: »Schwierig ist nur die Sprache.« //



»Viele engagierten sich für die neuen Kollegen sogar in ihrer Freizeit.«
Sabine Thebille, Pflegedienstleiterin

Zwei Welten

Auf Diversität und Internationalität legt die Graf Recke Stiftung besonderen Wert. Die Vielfältigkeit der Bevölkerung Deutschlands spiegelt sich auch bei den Mitarbeitenden der Stiftung wider. Ihre Lebensläufe sind so spannend wie unterschiedlich. Dabei begegnen sie Herausforderungen wie ungewohnten Mentalitäten, aber auch Vorteilen wie der Zweisprachigkeit im Pflegeberuf.

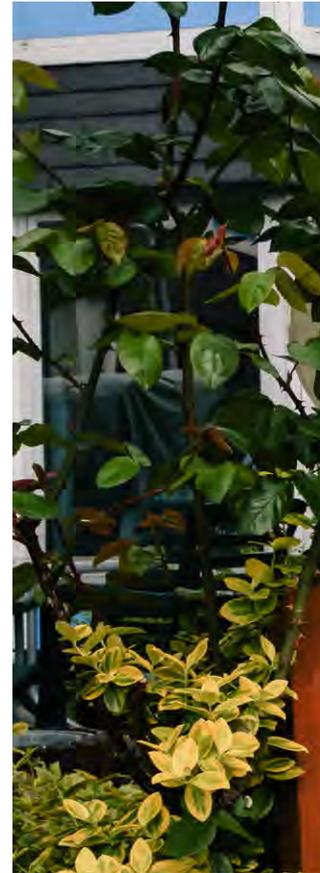
»Sich anpassen, kann helfen«

Wenn Leilah Koech-Becker sich bis heute an etwas nicht gewöhnt hat, dann sind es das Essen und das Wetter. »Da leide ich bis heute drunter«, sagt sie lachend. Mit allem anderen hat sie sich hingegen mehr als arrangiert. »Ich schätze die deutsche Pünktlichkeit. Und auch das Organisatorische«, sagt sie etwa. »Das ist hier alles sehr präzise.« Mit diesen Vorlieben hat sie es mittlerweile nicht nur zur examinierten Alten- und Krankenpflegerin, sondern längst bis zur Wohnbereichsleiterin im Haus Ahorn in Hilden gebracht.

Knapp 20 Jahre ist es mittlerweile her, dass die heute 43-Jährige ihrem späteren Mann von Kenia nach Deutschland gefolgt ist. Doch die Marketing-Studentin sprach anfangs kaum Deutsch, arbeitete zunächst als Hauswirtschaftshelferin in einem Pflegeheim. »Nebenbei habe ich einen Deutschkurs besucht«, sagt Koech-Becker. Bestärkt durch eine Vorgesetzte, die in ihr Potenzial gesehen hatte, begann sie dann 2003 mit ihrer Ausbildung bei der Graf Recke Stiftung. Sie schätze die Arbeit mit alten und pflegebedürftigen Menschen sehr, sagt sie. Und wenn sie Neuankömmlingen für das Berufsleben lediglich einen Tipp geben könnte, dann diesen: »Sich anpassen, kann helfen.« In Deutschland werde aus gutem Grund nach Standards und Vorschriften gearbeitet, meint sie. »Die hat man einfach einzuhalten, dann lebt es sich leichter«, ist sie überzeugt.

Doch nicht, dass man sie falsch versteht. Sie liebe auch die kenianische Gelassenheit, wo die Menschen sich beispielsweise für

den Vormittag verabreden. »Das kann von 8 bis 12 Uhr alles sein«, erzählt Koech-Becker mit einem Schmunzeln. Immer, wenn die 43-Jährige diese Lebensart zu sehr vermisst, fährt sie nach Düsseldorf in eine Straße mit ganz vielen afrikanischen Shops und Friseuren. Das sei ein bisschen wie Heimaturlaub, sagt sie. »Zu meinen Kolleginnen sage ich dann immer: Ich gehe jetzt nach Afrika.« Selbstverständlich erscheint die Wohnbereichsleiterin am nächsten Tag dann wieder wie gewohnt an ihrem Arbeitsplatz. Pünktlich.



im Herzen



Rachil Iossifidou (oben) kam schon 1973 aus Griechenland, Leilah Koech-Becker (links) vor knapp 20 Jahren aus Kenia. Die alte Heimat ist ihnen nach wie vor sehr wichtig.



»In beiden Welten groß geworden«

Rachil Iossifidou führt so etwas wie ein Doppelleben. Natürlich sei sie längst auch Düsseldorferin, »ein Urdenbacher Mädchen«, wie sie scherzhaft sagt. Schließlich ist die 53-Jährige bereits 1973 als Kind einer Gastarbeiterfamilie ins Rheinland gekommen. Genauso selbstverständlich fühlt sie sich aber weiterhin als Griechin. Bis zur 6. Klasse besuchte sie eine griechische Schule. Sie hat viele Verwandte in der Nähe und geht weiterhin in die griechisch-orthodoxe Kirche. »Ich bin in beiden Welten groß geworden«, sagt Iossifidou. Probleme habe sie deswegen nie gehabt, im Gegenteil. »Das bringt viele Vorteile«, meint sie, »allein schon wegen der Zweisprachigkeit.«

Das gilt insbesondere bei der Arbeit. Seit 2003 ist Rachil Iossifidou, die alle nur Ira nennen, als Altenpflegeassistentin im Haus Buche beschäftigt. Nach der Schule hatte sie zunächst Friseurin gelernt, war danach in verschiedenen Unternehmen tätig, die jedoch allesamt irgendwann dicht gemacht haben. Umso mehr genießt sie nun die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und die festen Strukturen, auch das Betreuen von Menschen mit Demenz liegt ihr sehr. Die erforderlichen Abläufe gebe sie nun gerne an die neuen Kollegen weiter, erzählt sie. »Allein im Haus Buche sind es drei aus Griechenland. Da spiele ich dann schon mal die Übersetzerin.«

Das gilt nicht nur für die Sprache, zuweilen muss die 53-Jährige auch die Mentalität erklären. Dass die Familie in Deutschland nicht eine so zentrale Rolle spielt etwa, die Bewohner weniger Besuch bekommen. »Hier ist es nicht einmal selbstverständlich, dass ein Mensch seine letzten Stunden im Familienkreis verbringt«, sagt sie. Für viele ihrer Landsleute sei das kaum zu verstehen. Doch auch die griechische Düsseldorferin selbst tut sich bis heute mit manchen deutschen Eigenarten schwer. Was ihr dann hilft, sind Stippvisiten nach Griechenland. »Ich liebe unsere Heimatbesuche«, schwärmt sie. Und doch kommt sie immer wieder gerne zurück, wenn sie an die sauberen deutschen Straßen denkt, an die Ordnung hier und ihre verlässlich bezahlte Arbeit. Sie muss lachen. »Das«, sagt sie, »macht den Abschied vom Meer jedes Mal ein bisschen leichter.« //

Von Tirana ●

● nach Neumünster



Jürgen Büstrin (links) und Joachim Köhn machten sich vor Ort ein Bild von der Arbeit der Fachkräfteausbildung in Tirana und den potenziellen neuen Kollegen.

Die Bevölkerung altert, das Arbeitskräftepotenzial sinkt. Den Bedarf nach Pflegefachkräften zu decken, wird hierzulande zunehmend schwieriger. Nationales Denken hilft hier nicht weiter. Auch die Pflege wird international! Zur Fachkräftegewinnung ist Jürgen Büstrin, Geschäftsführer der Haus Berlin gGmbH, deshalb jetzt nach Albanien gereist – und konnte dadurch personelle Engpässe überwinden.

Von Roelf Bleeker

Vergangenes Jahr hatte das Seniorenheim Haus Berlin in Neumünster ein, so nennt es Geschäftsführer Jürgen Büstrin, »manifestes Problem der Nachbesetzung durch Fluktuation im Bereich der Pflegefachkräfte.« Der sinkende Fachkräfteanteil, entstanden beispielsweise durch Schwangerschaften und Personalwechsel, habe ihn erheblich unter Druck gesetzt, berichtet Büstrin. Mit seinem Team entwickelte der Geschäftsführer zahlreiche gute Ideen, die auch größtenteils erfolgreich waren (siehe Bericht im Jahreshft 2016, Seite 29). Doch das Problem blieb bestehen. Und Jürgen Büstrin blieb weiter auf der Suche nach neuen Ansätzen – und fand ein Projekt der DEKRA in Albanien.

Bei DEKRA denken die meisten Menschen in erster Linie an die periodische Vorführung ihres Autos an den entsprechenden Prüfstellen. Die DEKRA ist aber auf sehr

viel mehr Tätigkeitsfeldern unterwegs, nämlich unter anderem auf dem der Qualifizierung von Fachkräften und der Vermittlung dieser Fachkräfte. Auch auf dem Pflege- und Gesundheitsmarkt. Nicht nur in Deutschland. In diesem Ausbildungsmodell, auf das Jürgen Büstrin gestoßen war, ging es darum, in Albanien bereits ausgebildete Pflegefachkräfte auf den deutschen Pflegemarkt vorzubereiten.

»Das Projekt klang interessant«, sagt Jürgen Büstrin. Und es versprach, auch ohne großen Aufwand mithilfe von Skype Vorstellungsgesprächen und Kennenlerngesprächen führen zu können. Doch ganz so einfach mochte es sich der Geschäftsführer dann doch nicht machen. »Ich wollte das Projekt und die Menschen auch vor Ort kennenlernen, ein Gespür dafür bekommen, in welcher Situation die Pflegefachkräfte dort jetzt sind, welche Wünsche und Vorstellungen sie haben.« Gemeinsam mit seinem ebenfalls interessierten Kollegen Joachim Köhn, Geschäftsbereichsleiter der Graf Recke *Wohnen & Pflege* in Düsseldorf und Hilden, machte er sich auf den Weg in die albanische Hauptstadt Tirana.

Vorab hatte Jürgen Büstrin auch schon ein Unternehmensprofil und Infos rund um sein Haus Berlin dorthin geschickt, die noch vor seiner Ankunft in den Kursen der DEKRA zur Anwendung gelangten. Vor Ort konnte er dann einer Gruppe von 15 Pflegefachkräften persönlich vorstellen, was sie in Neumünster erwarten würde. Im Anschluss gab es Einzelvorstellungsgespräche. »Vom Engagement her und vom Interesse wäre jeder Bewerber in Frage gekommen«, meint Büstrin. Auch fachlich waren die Kandidaten allesamt bestens vorbereitet. Aber: »Pflege hat in Albanien einen anderen Stellenwert; sie ist sehr medizinisch geprägt«, berichtet Büstrin. Die Grundpflege, also pflegerische Unterstützung von alltäglichen Handlungen wie Essen oder Körperpflege, werde dort sehr oft noch von der Familie übernommen.

»Ich wollte neben der Fachlichkeit auch meiner Menschenkenntnis folgen und bewerten, wer diesen Riesenschritt auch leisten kann«, so Büstrin weiter. »Diese



Die neuen Kolleginnen aus Albanien mit der Integrationsbeauftragten im Haus Berlin, Madlene Dullin.

Menschen beginnen ja bei uns ein ganz neues Leben, zum Teil mit Familie und Kindern. Da braucht es neben Pflegefachlichkeit auch eine hohe persönliche Stabilität.«

Am Ende konnte der Geschäftsführer fünf Kandidaten eine Zusage machen. Nun wurden die Arbeitsverträge gefertigt und die weiteren formalen Vorbereitungen getroffen. Von vornherein ausgeschlossen war eine Schlechterstellung der ausländischen Pflegefachkräfte gegenüber den einheimischen – allein schon aufgrund der tariflichen Bezahlung in der Graf Recke Stiftung. »Unsere Bemühungen um ausländische Kräfte dienen ja nicht dem Versuch einer Einsparung von Gehältern!«, betont Jürgen Büstrin.

In den nun folgenden Monaten wurden die neuen Mitarbeitenden in ihrem Heimatland auf das notwendige Sprachniveau B2 gebracht, »das Niveau, das erst mal ausreicht, um sich hier sicher zu bewegen«, erklärt Jürgen Büstrin. Das Weitere würden die neuen Mitarbeitenden ohnehin recht schnell lernen, da sie gerade zu Anfang noch ohne Familien in Neumünster in Situationen kämen, so Büstrin, in denen sie ohnehin ausschließlich deutsch sprechen. Die Vorstellungsgespräche seien auch schon komplett in deutscher Sprache geführt worden. Nun mussten sie aber vor allem auch noch einige Fachbegriffe lernen. Darüber hinaus absolvierten die Kandidaten die Fachanerkennungsprüfung als Gesundheits- und Krankenpfleger in der Sprache ihrer neuen Heimat. Nicht allen gelang das unter den

besonderen Umständen sofort: Zwei der neuen Mitarbeitenden fielen durch Teilbereiche der Prüfung durch, konnten aber dennoch in Deutschland bleiben und sich hier auf die Wiederholung der Prüfung vorbereiten. Ohnehin seien alle bis zur endgültigen Vorlage des Examens zunächst als Pflegehilfskräfte im Haus Berlin tätig gewesen. Inzwischen haben vier der fünf Mitarbeitenden die Prüfung bestanden. »Von fünf Mitarbeitenden haben, Stand heute, zwei Mitarbeiterinnen schon ihr Examen, zwei die Fachanerkennungsprüfung bestanden, ihr Examen muss nur noch formal durch die Gremien, eine Mitarbeiterin muss noch durch die Prüfung«, berichtet der Geschäftsführer stolz.

Gekommen waren alle erst einmal ohne ihre Familien. Das Haus Berlin bemühte sich um eine »angenehme Ankommenssituation«, indem eine Dreizimmerwohnung als WG für die Neuen angemietet wurde, bevor sie sich mit Unterstützung der »Integrationsbeauftragten« auf eigene Wohnraumsuche begeben konnten. Auch hier konnten zwei Mitarbeiterinnen schon Vollzug melden.

Die Integrationsbeauftragte, das ist Madlene Dullin. Die Verwaltungsmitarbeiterin im Haus Berlin begleitet die neuen Kolleginnen und Kollegen zum Einwohnermeldeamt, hilft bei der Suche nach einem Hausarzt, unterstützt beim Einholen der medizinischen Unbedenklichkeitserklärung, beim Gang zur Krankenkasse, zur Bank et cetera – »mit großem Engagement«,

betont ihr Geschäftsführer. »Dadurch sorgt sie bei den neu Angekommenen in der Einlebensphase für ein hohes Maß an Sicherheit.«

Sicherheit – ohnehin ein wichtiges Thema. »Unsere neuen Mitarbeitenden war es schon sehr wichtig, dass hinter dem Haus Berlin ein großer und starker Träger steht«, meint Jürgen Büstrin. »Ich habe ihnen ja nicht nur unser Haus, sondern auch die ganze Graf Recke Stiftung vorgestellt. Das war eine große Dimension für sie und verschaffte ihnen die Gewissheit, dass sie in ein stabiles Arbeitsumfeld kommen.«

Auch für Jürgen Büstrins Düsseldorfer Kollegen war Tirana eine Reise wert, auch wenn Joachim Köhn in diesem Fall keine Arbeitsverträge mit nach Hause nahm. »Wir haben zu der Zeit über eine andere Agentur Mitarbeitende aus Rumänien gewonnen«, berichtet der Leiter des Geschäftsbereichs *Wohnen & Pflege*. Er ist mithilfe von Agenturen schon seit drei Jahren auf dem internationalen Arbeitskräftemarkt unterwegs. Gemeinsam haben Köhn und Büstrin eine Broschüre mit Informationen für ausländische Arbeitskräfte in Auftrag gegeben, die auf spanisch, griechisch, polnisch und neuerdings auch arabisch über die Pflegeeinrichtungen der Graf Recke Stiftung informiert – letztere auch mit Blick auf Geflüchtete, die in Deutschland eine neue Heimat gefunden haben. //

 www.graf-recke-stiftung.de/beruf-und-karriere/informationen-fuer-pflegefachkraefte-aus-dem-ausland

Gute Pflege messbar machen

Was ist gute Pflege? Menschlichkeit gehört ebenso dazu wie Professionalität, Individualität und auch Struktur. Alles zusammen macht die Qualität von Pflege aus. Aber wie macht man diese messbar? Im Geschäftsbereich Wohnen & Pflege der Graf Recke Stiftung gibt es dafür seit 2013 eine »Managementbewertung«.

Von Roelf Bleeker

Als Marek Leczycki 2013 als Qualitätsmanager im Bereich *Wohnen & Pflege* zur Graf Recke Stiftung kam, erhielt er unter anderem den Auftrag, eine Managementbewertung zu erstellen. Inzwischen hat er drei solcher Berichte vorgelegt.

Aber wozu?

»Die Managementbewertung ist eine generelle Anforderung der ISO 9001 und ist eine wesentliche Grundlage für Veränderungen in einem Unternehmen«, heißt es im Vorwort der Managementbewertung. Hinter diesem sehr technisch klingenden Begriff verbirgt sich ein auf internationaler Ebene erarbeiteter Standard. Auf der Norm ISO 9001 basieren die 20 Elemente von Qualitätsmanagement (QM), auf deren Basis sich Unternehmen auch zertifizieren lassen können.

Veränderungen, das bedeutet vor allem: ständige Überprüfung und Verbesserung. »QM ist immer ein Prozess, ständige Evaluation«, sagt Marek Leczycki. Die Managementbewertung orientiert sich an 17 Punkten des Qualitätsmanagements, die Marek Leczycki zur Grundlage seiner Auswertungen macht. Dazu gehören etwa die Teilnahme an externen Arbeitskreisen, Kennzahlen zu Mehrarbeits- oder Überstundenquoten, Krankmeldungen oder die Fluktuation in der Belegschaft. »Die Managementbewertung«, so Leczycki, »ist ein Instrument der Selbstbewertung des Unternehmens, ein Führungsinstrument, das immer wieder prüft, ob das Management der Einrichtungen geeignet ist, die Qualitätspolitik und -ziele zu realisieren und weiterzuentwickeln.«

Zentrales Element der Bewertung sind Gespräche in der Steuerungsgruppe. Leitende Mitarbeitende schauen sich gemeinsam die Entwicklung der letzten Jahre an: Gibt es auffällige Fluktuationen bei den Mitarbeitenden? Stürzen Bewohner in bestimmten Wohnbereichen häufiger als in anderen? Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen und wie haben sie gewirkt? Die dafür benötigten statistischen Daten liefern die jeweiligen Bereichsleitungen und Qualitätsbeauftragten über Eingabelisten. Sie werden zur Basis der Managementbewertung. Einmal im Jahr im 1. Quartal werden die Daten gesammelt und aufbereitet. »Mitte des Jahres lege ich sie in der Steuerungsgruppe vor«, erklärt Marek

Leczycki. »Seit letztem Jahr erhalten auch die Wohnbereichsleitungen, also das mittlere Management, die Ergebnisse, damit sie schauen können, wie sich ihr Bereich entwickelt.«

Eigentlich sei das nichts anderes als ein Qualitätsbericht, sagt der Qualitätsmanager. »Ich nutze die Managementbewertung als mögliches Dokumentationsinstrument.«

»Und dann werden Antworten gesucht: Wir führen Gespräche mit Bewohnern, nehmen Umstellungen vor, versuchen andere Wege.« Die Auswertung der Steuerungsgruppe sei immer eine Interpretation der objektiven Kennzahlen der Managementbewertung.

Die protokollierten Maßnahmen werden in den jährlichen internen Revisionen, den Qualitätsaudits überprüft. Jeden der drei Kernprozesse Pflege, Sozialtherapeutischer Dienst und Hauswirtschaft auditiere ich einmal im Jahr«, erklärt Marek Leczycki. Bei fünf Einrichtungen und einem ambulanten Pflegedienst bedeutet das in dem Geschäftsbereich *Wohnen & Pflege* der Graf Recke Stiftung insgesamt 16 Audits, ganztägig.

»QM ist bei uns wirklich im Fluss.«

»Plan. Do. Check. Act.« Der so genannte PDCA-Kreis ist zentraler Bestandteil des QM. Die Managementbewertung ist die Darstellung der ständigen Verbesserung. Sie dokumentiere, so Leczycki, »dass das QM bei uns wirklich im Fluss ist.«

QM sei kundenorientiert, betont der Qualitätsmanager der Graf Recke *Wohnen & Pflege*. »Ich schaue mir immer wieder an, wie unsere Dienstleistung beim Bewohner oder Klienten ankommt, ob er zufrieden ist.« Deshalb ist ein weiterer wichtiger Punkt das Beschwerdemanagement. Und es sei ein Irrglaube, betont Marek Leczycki, dass wenige Beschwerden ein Qualitätsmerkmal seien. »Beschwerde ist ein aktives Interesse des Kunden an einem Unternehmen. Haben wir wenige Beschwerden, ist das ebenso ein Indikator wie zu viele Beschwerden.« Eine gute Einrichtung sei eine solche, die auch Interesse an den Kunden zeige. »Es gibt immer Beschwerden!«, betont Leczycki. Dabei gehe es in Pflegeeinrichtungen vorwiegend um Essen, Sauberkeit oder Wäsche – »klassische Hotelier-Themen«, sagt der Manager. »Denn die Menschen wohnen ja hier.«

Das Fazit des letzten Managementbewertungsberichts war übrigens ein positives, indem eine kontinuierliche Verbesserung aller Bereiche festgestellt wurde. Am Ende unterzeichnen der Leiter des Zentralen Qualitätsmanagements, also Marek Leczycki, und Geschäftsbereichsleiter Joachim Köhn. Fertig ist der Bericht – der nächste ist schon in Arbeit! //



»Bei Beschwerden geht es hier vorwiegend um klassische Hotelier-Themen – die Menschen wohnen ja hier.«

Marek Leczycki, QM-Beauftragter der Graf Recke Wohnen & Pflege



WIR-Quartier stärkt Generationenaustausch

In Neumünster plant die Graf Recke Stiftung ein neues Quartier direkt neben dem Seniorenheim Haus Berlin. Die Idee: eine optimale pflegerische und medizinische Versorgung der dortigen Bevölkerung bei gleichzeitiger Förderung des aktiven Generationenaustausch durch ein vielfältiges Veranstaltungs- und Aktivitätsprogramm. Das Ziel: Teilhabe am gesellschaftlichen Leben im Stadtteil und in der Stadt.

Das Haus Berlin ist eine stationäre Senioreneinrichtung in Neumünster, versteht sich aber schon jetzt als offenes Haus mit vielen Kontakten in die Nachbarschaft. Nun soll unter dem Label »WIR-Quartier« direkt nebenan und mit Anbindung ans stationäre Haus auf dem knapp einen Hektar großen Eckgrundstück an der Hanssenstraße und der Plöner Straße eine Quartiersentwicklung für den Stadtteil Brachenfeld-Ruthenberg umgesetzt werden. Ausgangslage und Motiv des Projekts sind Vorausberechnungen der Stadt Neumünster, wonach bis zum Jahr 2030 allein in diesem Stadtteil mehr als 560 Personen und im gesamten Stadtgebiet mehr als 2.000 Menschen älter als 65 Jahre sein werden, erläutert Haus-Berlin-Geschäftsführer Jürgen Büstrin.

Mit dem »WIR-Quartier« möchte die Graf Recke Stiftung in Neumünster den dortigen älteren Menschen auch bei steigendem Hilfebedarf ein Leben in der eigenen Häuslichkeit und gleichzeitig soziale Anbindung ermöglichen. Dabei sollen auch die Bürger selbst an den Prozessen zur Lebensgestaltung im Alter aktiv beteiligt und so soziale Isolation vermieden werden. Geplant sind unter anderem 110 Wohneinheiten inklusive Service und Betreuung sowie Hauswohngemeinschaften für demenziell erkrankte Menschen und weitere Wohngemeinschaften. Es wird eine Tages- und Nachtpflege für Senioren geben sowie ein Marktcafé. Beratungsstrukturen und gemeinschaftliche Angebote sollen eine Begegnungsstätte sowie ein Quartiersmanager bieten. //



Ausgebildet fürs Quartier

Kay Wiesner ist im Beratungsbüro Service-Wohnen der Graf Recke Wohnen & Pflege für Aufnahmeanfragen zuständig. Im Moment macht er eine Ausbildung zum Quartiersmanager. Was er bis Ende des Jahres dort lernt, kann er schon nächstes Jahr in das Projekt »Am Röttchen« einfließen lassen.

In dem neu entstehenden Gebäude wird die Graf Recke Stiftung ein breites Angebotsportfolio für Senioren und Pflegebedürftige bereithalten. Dieses umfasst einen Mix aus ambulanten, teilstationären und stationären pflegerischen Leistungen, zusätzlich entsteht ein Stadtteil- und Quartiersbüro. Von seiner Ausbildung berichtet Kay Wiesner im Kurzinterview.

Was machen Sie für eine Ausbildung Herr Wiesner?

Die Ausbildung heißt »Innovative Konzepte der Quartiersentwicklung«. Anbieter ist das Evangelische Erwachsenenbildungswerk Nordrhein, kurz eeb. Im Großen und Ganzen geht es darum, Angebote und Dienstleistungen vom Quartier, Stadtteil, Lebensraum und den dort lebenden Menschen her zu denken, Ressourcen zu erkennen, zu nutzen und dies alles gemeinsam weiterzuentwickeln. Dies auch möglichst immer in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren vor Ort.

Wo kommen Ihre neuen Kompetenzen zum Einsatz?

Meine Erfahrungen und Lerninhalte werden hauptsächlich bei der Implementierung unseres neuen Zentrums »Am Röttchen« Anwendung finden, beispielsweise beim Aufbau eines Beratungsbüros.

Welche neuen Erkenntnisse erwarten Sie von der Ausbildung?

Neue Erkenntnisse helfen mir sicherlich dabei, auch mal etwas ganz Verrücktes zu denken und zu wagen, abseits von den manchmal bereits sehr ausgetretenen bekannten Pfaden – wer weiß, was dabei alles herauskommt? //

Ursula Klement ist 70 Jahre alt und lebt im Haus Ahorn in Hilden.



Ich bin ein Stadtmensch und immer gern bei den regelmäßigen Ausflügen in die Hildener Innenstadt mit dabei.

recke:in. Hilden

In Hilden ist immer was los, ob Weihnachtsmarkt oder Karneval. Ich gehe gern mit meinen Betreuern in Hilden einkaufen bei Saturn und Kakao in der Mittelstraße trinken.



Malte Hartmann ist 22 Jahre alt und wohnt in der Wohngruppe Mozartstraße mitten in Hilden.



Die Stimme der Senioren in der Kommune

Dass mit der richtigen Unterstützung politische Teilhabe auch im hohen Alter möglich ist, zeigt die 89-jährige Stephania Brüseke. Als vorsitzende Bewohnerbeirätin der Hildener Senioreneinrichtungen im Dorotheenviertel mischt sie bei der kommunalen Gesundheitskonferenz im Kreis Mettmann mit.

Für die Seniorin Stephania Brüseke ist es wichtig, an der »Kommunalen Konferenz Gesundheit, Alter und Pflege« teilnehmen zu können. In ihrer Funktion als Vorsitzende des Bewohnerbeirates kann sie einerseits den älteren Menschen im Viertel in der Veranstaltung des Kreises Mettmann eine Stimme verleihen und andererseits die Bewohner über die Arbeit und Ergebnisse der zwei mal im Jahr durchgeführten Tagung informieren. Um diese Teilhabemöglichkeit auch wahrnehmen zu können, wird Brüseke seit November 2016 von Kai Dehnel, Qualitätsmanager im Dorotheenviertel, zu den Sitzungen begleitet. Denn, um mobil sein zu können, ist die 89-Jährige auf den Rollstuhl angewiesen.

Aufgaben der kommunalen Konferenz sind unter anderem die Behandlung aller gesundheitsrelevanten Fragen im Kreis und die Mitwirkung bei der Sicherung und qualitativen Weiterentwicklung der pflegerischen Angebotsstruktur. Ihr Ziel ist es, durch Abstimmung und Koordination ein bedarfsgerechtes, flexibles, qualitätsorientiertes und wirtschaftliches Versorgungsnetz sowohl im gesundheitlichen als auch im pflegerischen und sozialen Sektor zu schaffen. Die Konferenz spricht dabei Handlungsempfehlungen aus, die Entscheidungen werden an anderen Stellen getroffen. //

Diese Brücke zwischen Jung und Alt hat sich bewährt! Schon seit Oktober 2014 kooperieren die Senioreneinrichtungen im Hildener Dorotheenviertel mit der Generationsbrücke Deutschland in Aachen und bringen so erfolgreich Kindergartenkinder und ältere Menschen zusammen. Und das bringt vor allem viele strahlende Gesichter.

Generationenbrücke

Einmal im Monat treffen sich Kinder des Waldkindergartens »Waldkolbe« Düsseldorf und des Familienzentrums »Arche« mit Seniorinnen und Senioren aus dem Dorotheenviertel in Hilden. Und das schon seit bald vier Jahren. Michael Zieger, Leiter der Senioreneinrichtungen der Graf Recke Stiftung, war damals von der Idee sofort begeistert und leitete von der Kontaktaufnahme mit der Generationsbrücke bis zur Fortbildung der beteiligten Mitarbeitenden in Hilden alles Notwendige in die Wege. Seither wird in den Treffen zum Beispiel gemeinsam gepuzzelt, gesungen oder gebastelt.

»Sie können von der Lebenserfahrung der alten Menschen profitieren und lernen frühzeitig, Alterungsprozess, Pflegebedürftigkeit, Demenz und letztlich auch den Tod als normale Lebensumstände zu erkennen.«

Der Ablauf hat sich bewährt: Bewohner und Kinder haben Erkennungsfotos und Namensschilder, die wie ein Memory zusammenpassen. So finden die Kinder, die ihnen noch unbekanntes Bewohnerpartner. Mit Begrüßungsliedern und zahlreichen Aktionen lernen sich die Generationen näher kennen. Zum Jahresende gibt es als Erinnerung einen kleinen Bilderrahmen mit dem Foto des jeweiligen Kind-Senioren-



Die Vorzüge liegen nach den Worten des Generationsbrücke-Vorstands Horst Krumbach auf der Hand: »Beide Generationen profitieren davon: Für die alten und pflegebedürftigen Menschen bringen die Aktivitäten viel positive Abwechslung und Freude in den Heimalltag und durch den Kontakt mit den jungen Besuchern werden ihre vorhandenen Fähigkeiten gefordert und gefördert.« Die Kinder wiederum erlebten Wertschätzung, Herzenswärme und besondere Zunei-

Paares und eine Urkunde von der Generationsbrücke Deutschland.

Der ehemalige und langjährige Altenpflegeheimleiter Krumbach wollte mit seiner Projektidee die Generationen nachhaltig zusammenbringen, um gemeinsam Spaß zu erleben, sich zu bereichern und voneinander zu lernen. »Ziel ist es, die Lebensfreude aller Beteiligten zu erhöhen.« //

 www.generationsbruecke-deutschland.de

Neuer Platz, neue Pferde



Eines Tages kamen die Pferde auf dem Gelände des Dorotheenviertels in Hilden nicht mehr trockenen Hufes über ihre Koppel. Eine großzügige Spende der Firma Henkel und des Fördervereins Dorotheenheim e. V. ermöglichte zunächst eine Sanierung (wir berichteten in der *recke:in* 2/2011, Seite 3). Das Grundproblem mit dem sumpfigen Boden aber blieb immer ein Thema. Nun wurde gleich neben dem alten Reitplatz ein komplett neuer eingerichtet.

Doch nicht nur der Platz, der nun über eine Drainage verfügt, um künftig nicht zu versumpfen, ist neu. Auch zwei neue Pferde mit Namen Harry und Bell wurden angeschafft. Eine großzügige Geldspende der Eugen-Otto-Butz-Stiftung mit Sitz in Hilden ermöglichte die Anschaffung des irischen Ponys Harry.

Mit Harry und Bell ist nun der Generationenwechsel auf der Pferdekoppel in Hilden eingeleitet. »Wir müssen die zwei ältesten austauschen«, erklärt Dimitra Georgiou, zuständige Fachaufsicht im Geschäftsbereich *Erziehung & Bildung*. Eines der beiden älteren Pferde bleibt noch im Einsatz, bis die beiden neuen eingeritten sind, für das andere wird bereits jetzt ein Platz gesucht, an dem es sein Rentnerdasein genießen kann (siehe unten).

Die neuen Pferde werden auf ihre Aufgabe für das heilpädagogische Reiten vorbereitet. Die Hilfe des Pferdes wird auf dem Areal der Graf Recke *Erziehung & Bildung* in Hilden auf vielfältige Weise genutzt, um Kindern und Jugendlichen mit unterschiedlichen Handicaps und Beeinträchtigungen das zu vermitteln, was sie in ihrem Leben in vielen Fällen kaum erlebt haben: Selbstvertrauen, ein positives Körpergefühl, Erfolgserlebnisse und Vertrauen. Der Umgang mit den Tieren erfordert aber auch die Übernahme von Verantwortung und soll die Leistungs-, Konzentrations- wie auch Konfliktfähigkeit der Kinder und Jugendlichen verbessern.

Ein Platz für Leni gesucht

Regelmäßig sind die vier Pferde, die in Hilden für das heilpädagogische Reiten eingesetzt werden, im Einsatz und gefordert. Dabei erreichen sie irgendwann ein Alter, in dem sie ihrem wohlverdienten Ruhestand entgegengehen. So auch Leni. Die 22-jährige Haflingerstute, seit 2009 in Hilden im Einsatz, hat ihren Dienst getan. Leni sei ein ganz besonderes Pferd, sagt Reiththerapeutin Petra Zych. Bisher wurde sie vor allem bei ängstlichen Kindern gern eingesetzt. »Leni ist gerade wegen ihres ausgeglichenen Temperamentes das Lieblingspferd vieler Kinder hier auf dem Campus Hilden.« Nun suchen die Reitpädagogin und ihr Team für Leni nach einem Platz, an dem sie ihr Gnadenbrot erhält. //



Info

➔ **Heilpädagogisches Reiten**
In der therapeutischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sind Pferde wichtige Brückenbauer – zwischen Klient und Pädagoge sowie Eltern und Kind. Im Fokus steht dabei die Wahrnehmung des Tieres. Das Pferd wird nicht nur geritten, es wird auch gepflegt und gefüttert. Berühren, Spüren und Handeln helfen dabei, eine Grundlage für Vertrauen zu entwickeln. Diese Form der Therapie wirkt sich positiv auf die körperlich-seelische Verfassung und auf das Sozialverhalten des Kindes aus. Sie stärkt Selbstvertrauen und Erfolgserlebnisse und unterstützt dabei, Ängste abzubauen.



Wer Leni (Foto rechts) helfen kann, wendet sich an Dimitra Georgiou unter 0211. 40 55-2124. Gern werden auch Spenden entgegengenommen, die die Unterbringung auf einem Gnadenhof ermöglichen.



Die Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe der Förderschule II in Düsseldorf-Wittlaer haben sich in einem Geografieprojekt mit der unmittelbaren Umgebung ihrer Schule auseinandergesetzt.

Landschaftsplanung im Schuhkarton



Angeregt durch die Abrissarbeiten auf dem jüngst durch die Graf Recke Stiftung veräußerten »Baufeld Süd« ganz in der Nähe des Schulgebäudes stellten sich die Schüler die Frage, was wohl auf den Grundstücken gebaut werden solle. Gemeinsam mit ihrem Klassenlehrer David Erven erarbeiteten sich die jungen Landschaftsplaner geografische Grundkenntnisse und recherchierten im Internet den Bebauungsplan für das neu erschlossene Bauland. Um den abstrakten Plan besser verstehen zu können, vereinfachten sie diesen und bauten die Landschaft in Schuhkartons nach. Angesichts der Ergebnisse war die Verwunderung groß: »So viele neue Häuser kommen bei uns in den Garten?«, staunten einige Schüler, die auch in den Wohngruppen auf dem Campus leben. Bis dahin hatten sie nicht erwartet, dass sich das Landschaftsbild hinter der Graf Recke Kirche und dem Verwaltungsgebäude der Stiftung in nächster Zeit tatsächlich derart verändern wird.

Das insgesamt mehr als 30.000 Quadratmeter große Areal befindet sich am Bergesweg sowie an der Einbrunger Straße in Düsseldorf-Wittlaer und grenzt zum Teil direkt an den Schwarzbach. Dort sollen moderne Wohnungen und Einfamilienhäuser entstehen. //

Seiten

Was machen Sie eigentlich,
wenn Sie nicht im Dienst sind?

blick!

Tobias Biegierz ist Hobby-Fußballer. Er spielt in der Landesliga. Das ist die sechstöchste Spielklasse in Deutschland und kann schon mal sehr zeitaufwändig sein. Deshalb strebt der 23-jährige Auszubildende der Graf Recke Stiftung auch nicht nach noch höheren Zielen beziehungsweise Ligen. Ein echtes Highlight seiner Karriere: Er erzielte ein Tor gegen einen ehemaligen Deutschen Meister.



Tobias Biegierz in Aktion für seinen Verein.

Von der Pampersliga in die Landesliga

Tobias Biegierz wurde vor 23 Jahren in Oberhausen geboren. Seinem Zwillingbruder und ihm wurde der Fußball in die Wiege gelegt: Ihr Vater spielte früher beim traditionsreichen Hamborn 07 in der Amateur-Oberliga. Das war damals noch die dritte Spielklasse unter der zweiten Bundesliga. Sein sechs Jahre älterer Bruder ist heute sein Mannschaftskamerad beim SFK Königshardt. Zeitweise hat er sogar mit ihm und seinem Zwillingbruder in einer Mannschaft gespielt. Heute hat der aufgrund von Schichtdienst nicht mehr genug Zeit für Landesligafußball. Denn wer in der immerhin sechstöchsten Liga mitspielen will, muss schon ein wenig mehr Zeit investieren als andere Hobbykicker.

Tobias Biegierz ist das bewusst. Gerade hat er seine Ausbildung als Kaufmann für Büromanagement in der Verwaltung der Graf Recke Stiftung begonnen. Drei Mal die Woche Training, das sei ja noch zu machen, sagt er, aber in der Saisonvorbereitung trainiert Biegierz' Mannschaft fünf- bis sechsmal in der Woche. Wenn das dann zum Beispiel 2018 mit seiner Zwischenprüfung zusammenfällt, dann wird's eng.

Insofern sind Tobias Biegierz' fußballerischen Perspektiven auch bescheiden. »Wenn man noch höher spielen will, müsste man noch viel mehr Zeit opfern.« Aufwand und Ertrag stünden da nicht mehr im Verhältnis, sagt er. »Ich benötige Zeit für die Ausbildung, und auch mit meiner Freundin wäre das nicht vereinbar.«

So ist der Sport für den Oberhausener weiterhin Hobby. »Mir ist wichtig, dass es ein familiärer Club ist«, sagt er. »Da kann man nach dem Training noch zusammensitzen und das eine oder andere Kaltgetränk zu sich nehmen«, sagt er mit einem leichten Grinsen.

Fußball spielt Tobias Biegierz seit seinem vierten Lebensjahr. »Pampersliga«, sagte man früher«, meint er, heute spreche man etwas netter von »Bambinis«. Begonnen hatte für ihn alles in Holten, dann ging es über Jahn Hiesfeld nach Sterkrade-Nord. Mit diesem Verein stieg er von der Bezirks- in die Landesliga auf, danach folgte er zu seinem alten Trainer nach Königshardt. »Der brauchte einen Wandspieler«, sagt Tobias Biegierz und erklärt: »Das ist der, der vorne im Sturm auch mal Bälle halten und verteilen kann.« Tore schießen soll ein Stürmer selbstver-

ständiglich auch. Und wenn das auch noch gegen einen ehemaligen Deutschen Meister gelingt, dann ist das umso bemerkenswerter. Es war das persönliche Highlight der bisherigen Fußballkarriere des Tobias Biegierz: Im Verbandspokal ging es 2015 gegen den Traditionsverein Rot-Weiss Essen. Gespielt wurde im Oberhausener Niederrheinstadion. Sowohl Oberhausen als auch Essen spielen zwar inzwischen nur noch in der Regionalliga, aber im Profigeschäft waren beide noch vor nicht allzu langer Zeit (und wollen dort auch wieder hin). Und Rot-Weiss Essen war sogar – was heute viele nicht mehr wissen – Deutscher Meister und DFB-Pokalsieger in den 1950er Jahren.

Im Niederrheinpokal gegen den Ex-Meister schoss Biegierz das zwischenzeitliche 1:1. Am Ende, so erzählt er, habe dann aber der zwei Klassen höher spielende Gegner sich durchgesetzt: Rot-Weiss Essen gewann 5:1.

Aber die trainieren ja auch noch deutlich häufiger als Tobias Biegierz und seine Mitspieler. //



FSJ? Mach' ich! Und Du?

Jetzt bewerben!
fsj@graf-recke-stiftung.de

1822 als Rettungshaus für Straßenkinder in Düsseldorf gegründet, begleitet die Graf Recke Stiftung heute Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Senioren mit unterschiedlichem Unterstützungsbedarf. In allen Bereichen kannst Du Dein FSJ machen – informiere Dich unter www.graf-recke-stiftung.de/fsj

SOCIAL WORK
since
1822
GRAF RECKE STIFTUNG