



recke:in

Das Magazin der Graf Recke Stiftung



Starke Berufe mit Zukunft

Inhalt

- 4 Kreuz & quer
- 6 Nachhaltigkeit als zutiefst soziales Anliegen
»Zukunftskunst« im Fokus des Neujahrsempfangs
- 9 Kirchenfenster
Die Graf Recke Kirche ohne Kirchenbänke
- 10 »Pflege wird es auch in 200 Jahren noch geben«
Wohin wird sich Pflege entwickeln? Ein Interview
- 12 »Aus der Not eine Tugend machen«
Prozess- und Care-Manager unterstützen in der Pflege
- 14 Hilfe in der letzten Lebensphase
Das »Neumünsteraner Modell«
- 16 Mit Superkraft ins Ahorn-Karree
Die ersten Präsenzkkräfte haben ihre Ausbildung abgeschlossen
- 20 Umdenken in der stationären Pflege
Hausgemeinschaften ermöglichen eine neue Art der Begleitung
- 22 Reden hilft
Eine Psychologin im Pflgeteam
- 23 Neue Kitas in Moers und Haan
Graf-Recke-Kindertagesstätten gGmbH wächst weiter
- 24 Arbeiten im Garten Eden
Drei Jahrzehnte in der Kita
- 26 Die naive Frage
Was stört Sie am Begriff »Kindergärtnerin«, Frau Abraham?
- 27 Ein Drahtseilakt
Der 18. Geburtstag einer jungen Frau als gemeinsamer Erfolg
- 30 Mit prima Klima Fachkräfte gewinnen
Lösungen für die Jugendhilfe der Zukunft
- 32 »Umgang mit Vielfalt gehört zum Kernauftrag der Jugendhilfe«
Jonny Hoffmann geht Ende des Jahres in den Ruhestand
- 34 Arbeiten in Grünau
Drei pädagogische Fachkräfte berichten von ihrer Arbeit
- 36 Freiheit erleben mit Harry und Belle
Pferde geben jungen Menschen Selbstbewusstsein
- 40 »Ein bisschen wie bei uns in Hilden«
Ein Fachtag in Israel
- 42 Case-Manager: Anwälte für die Teilhabe
Ein neues Berufsbild entsteht
- 44 Erfüllende Küchentherapie
Sozialer Auftrag statt Sterne
- 46 Ihre Unterstützung
Neues Jahr, neues Glück?!

Titelfoto:

Nadia El-Ouardiji ist Auszubildende im Sozialpsychiatrischen Verbund. Die Botschaft auf dem T-Shirt verweist auf die fast 200-jährige Tradition sozialer Arbeit im Namen des Grafen von der Recke.

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, Grünau, in Bad Salzungen, das Seniorenheim Haus Berlin gGmbH in Neumünster und die Dienstleistungsgesellschaft DiFS GmbH.

Mehr Informationen und aktuelle News aus der Graf Recke Stiftung:

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

recke:in

Das Magazin der Graf Recke Stiftung
Ausgabe 1/2020

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 Frank Elschner, Dirk Bannert, LBWA, Halfpoint/Shutterstock,
Silvia Pupilla Kettl/Shutterstock, Honza Hruby/Shutterstock, Griboedov/
Shutterstock, Arcady/Shutterstock, Dörte Dorfer, Elke Vahle, privat,
Reimund Weidinger, Özlem Yilmazer, ainahart/Shutterstock

Druckerei V+V Sofortdruck GmbH, 3.600 Exemplare

Umweltschutz recke:in wird CO₂-neutral gedruckt.

Im Verbund der
Diakonie 



Petra Skodzig und Pfarrer Markus Eisele.

Liebe Leserinnen und Leser,

begreifen wir nachhaltige Zukunftsgestaltung als einen kreativen und lustvollen Prozess, der auch von der Fröhlichkeit eines Glaubens getragen wird? Professor Uwe Schneidewind hat beim Neujahrsempfang unserer Stiftung genau dazu Mut gemacht. »Nachhaltige Entwicklung ist im Kern ein zutiefst soziales Anliegen«, so der Präsident des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt und Energie. Im Zentrum stehe die faszinierende Idee, dass »wir jedem Menschen, egal wo er lebt, die Würde und die Möglichkeit zu einem guten Leben zubilligen – nicht nur den heutigen, sondern auch den künftigen Generationen«. Für beides steht die Graf Recke Stiftung mit ihrem Jahresthema 2020 »Zukunftskunst«.

Um Zukunft gestalten zu können, stellt sich die soziale Arbeit zunehmend multiprofessionell auf. Neue Konzepte, neue Kompetenzen und neue Berufsbilder ergänzen Bestehendes. Wie spannend diese Veränderungen sind, davon berichten wir in dieser Ausgabe der *recke:in*.

So ist zum Beispiel überhaupt nicht selbstverständlich, dass eine Psychologin im Team einer Pflegeeinrichtung mitarbeitet und Angehörige, Bewohner und Pflegekräfte im Umgang mit Trauer und Abschied unterstützt. Zukunftsweisend ist auch die Ausbildung der neuen Präsenzkkräfte im Ahorn-Karree in Hilden. Die ersten Mitarbeitenden haben die umfangreiche Fortbildung abgeschlossen und sich intensiv mit dem personenzentrierten Konzept des britischen Sozialpsychologen Tom Kitwood auseinandergesetzt. Für innovative Lösungen steht auch unsere Pflegeeinrichtung Haus Berlin in Neumünster. Dort arbeiten seit Kurzem Care-Manager. Sie entlasten die Pflegekräfte im Bereich der Administration. Außerdem beschäftigt das Haus Berlin als eine der ersten Einrichtungen in Schleswig-Holstein zwei

Beraterinnen für die Versorgungsplanung in der letzten Lebensphase.

All diese Ansätze verbindet, dass unsere Mitarbeitenden in der Pflege wieder mehr Zeit für die Bewohner haben sollen. Denn auch der Pflegeberuf ist in den letzten Jahren immer anspruchsvoller geworden.

Neu etabliert haben wir in unserer Sozialpsychiatrie und Heilpädagogik »Anwälte für die Teilhabe«: Case-Manager koordinieren die Bedarfe der leistungsbeeinträchtigten Menschen mit Behinderung. So können wir noch besser den Wünschen und dem Willen unserer Klienten entsprechen. Und auch in der Kinder- und Jugendhilfe gibt es Neues: Hier betreuen wir schwer traumatisierte Jugendliche mit hoher Eigen- und Fremdgefährdung auf intensivster Weise rund um die Uhr und geben jungen Menschen eine Perspektive, trotz schlimmster Erlebnisse weiterzuleben.

Wir sind stolz auf unsere Mitarbeitenden, die sich kreativ und mit Freude für die Menschen einsetzen, die sich uns anvertrauen. Von ihnen berichten wir in diesem Heft.

Im Wandel der Zeiten, in der Veränderung der Berufsbilder und der Herausforderungen sozialer Arbeit halten wir mit der Goldenen Regel am Einsatz für unsere Nächsten fest: »Alles nun, was ihr wollt, dass euch die Leute tun sollen, das tut ihr ihnen auch!« (Matthäus-Evangelium 7,12) Ein Wort Jesu nicht nur für die soziale Arbeit, sondern für jeden von uns.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre der neuen *recke:in*.

Ihr

Pfarrer Markus Eisele
Theologischer Vorstand

Ihre

Petra Skodzig
Finanzvorstand

Spielzeug-Fasten in Angermund

Drei Monate lang auf ihr Spielzeug verzichten sollen die Kinder der Evangelischen Kindertageseinrichtung Regenbogen in Düsseldorf-Angermund. Ausgangspunkt der Überlegungen ist laut Kita-Leiterin Rabea Abraham die anstehende Fastenzeit. »Als evangelische Kita haben wir uns gefragt: Auf was können wir verzichten? Da war das Spielzeug nahe liegend.«



Das Konzept »spielzeugfreier Kindergarten« gibt es bereits seit den 1990er Jahren und gilt als eine Maßnahme zur Suchtprävention, die auf ihre Wirksamkeit evaluiert wurde, berichtet Rabea Abraham. Begleitet wird die Einrichtung dementsprechend auch von der Suchtberatung Düsseldorf. »Gemeinsam räumen wir alle Spielsachen mit den Kindern aus«, berichtet die Kita-Leiterin. Ohne Material müssen sie aber nicht auskommen: »Wir stellen den Kindern Decken, Kartons und wertfreies Material zur Verfügung, das sie aber aktiv erfragen müssen.« Den Sinn der Aktion, die gleich nach Karneval mit Beginn der Fastenzeit startet und drei Monate laufen soll, erläutert Rabea Abraham: »Die Kinder lernen, ihre Bedürfnisse zu spüren, ihre eigenen Ideen und Phantasien zu entwickeln. Sie lernen, auch einmal unzufriedene Situationen wie Langeweile auszuhalten, und müssen dafür selber eine Lösung entwickeln. Wichtige Lebenskompetenzen werden so spielerisch erworben.«



Rabea Abraham, Leiterin der Evangelischen Kita Regenbogen der Graf Recke Stiftung in Angermund, wird Kita-Fachberaterin beim Evangelischen Kirchenkreis Mülheim. Ihre Funktion als Kita-Leiterin nimmt sie in Personalunion weiterhin wahr.

Fachliche Beratung für Kitas

Als Fachberaterin vertritt Rabea Abraham die Kita-Träger des Evangelischen Kirchenkreises Mülheim an der Ruhr gegenüber der Stadt und berät die pädagogischen Kita-Beschäftigten und Einrichtungsleitungen. Rabea Abraham ist ausgebildete Erzieherin und Gestalttherapeutin, sie hat an verschiedenen Stellen in der Erwachsenenbildung gearbeitet. Den Hintergrund der Fachberatung erklärt Michael Mertens, Geschäftsführer der Graf-Recke-Kindertagesstätten gGmbH: »Fachberatung gehört zu unserem Service-Angebot auch für andere Träger. Alle Kita-Träger müssen eine solche Fachberatung nachweisen, dies ist für kleinere Träger oft nicht machbar.« Die Graf-Recke-Kindertagesstätten gGmbH betreibt sieben Einrichtungen und ein Kindertagespflegeneist in Düsseldorf, Ratingen und Mülheim an der Ruhr. Für sie ist als Fachberaterin Sylvia Smajgert zuständig.

Ein Quartier als Abbild unserer Gesellschaft

Der erste Spatenstich ist gesetzt und die Arbeiten sind in vollem Gange: 2021 soll das Graf Recke Quartier Neumünster als Wohnquartier für Seniorinnen und Senioren, demenziell erkrankte Menschen und junge Menschen mit Handicaps fertig sein.



Es ist ein entscheidender Schritt auf dem Weg zum Graf Recke Quartier Neumünster: Gemeinsam mit Oberbürgermeister Olaf Taurus und Pastorin Isabel Frey-Ranck vollzogen die beiden Stiftungsvorstände Petra Skodzig und Pfarrer Markus Eisele sowie Haus-Berlin-Geschäftsführer Jürgen Büstrin den ersten Spatenstich für das wegweisende Bauvorhaben. Auf knapp 9.000 Quadratmetern wird bis 2021 in Neumünster ein zukunftsweisendes Wohnquartier errichtet, in dem auf stationäre oder ambulante Versorgung angewiesene Senioren, demenziell erkrankte Menschen und junge Menschen mit Handicaps ein neues Zuhause finden. Für rund 16 Millionen Euro wird in drei Bauabschnitten neben 86 Wohnungen mit Service und Pflege auch eine Wohn-Pflege-Gemeinschaft für zwölf Demenzkranke entstehen, dazu eine Tagespflege für Senioren, drei ambulant betreute Wohngemeinschaften für jeweils vier junge Menschen mit



Behinderung, eine Tagespflege für zehn Kinder sowie eine Kita mit zwei Elementar- und zwei Krippengruppen. Neben einer optimalen Grundversorgung liegt den Verantwortlichen der Graf Recke Stiftung dabei das Miteinander der Menschen am Herzen. »Das Graf Recke Quartier zielt nicht darauf ab, eine weitere stationäre Pflegeeinrichtung in Neumünster zu etablieren«, betont Jürgen Büstrin vom Haus Berlin, das zur Graf Recke Stiftung gehört. Vielmehr verstehe sich das neue Quartier »als offener Ort, an dem ein aktiver Generationsaustausch und die Teilhabe aller am gesellschaftlichen Leben im Stadtteil und in der Stadt gefördert werden«. Die enge Zusammenarbeit zwischen ambulanter Tagespflege und stationärer Pflege soll die optimale Versorgung jedes Einzelnen sicherstellen. Das Haus Berlin bietet die Grundversorgungsstrukturen für das Graf Recke Quartier, unterstreicht der Geschäftsführer. Das Graf Recke Quartier werde »ein Abbild unserer Gesellschaft sein, zu der Demenzkranke ebenso gehören wie Kinder, junge Menschen mit Behinderungen und Senioren«.

Am 29. März 2020 findet um 16 Uhr der beliebte DGS-Slam im Düsseldorfer Kulturzentrum zakk statt. Unter dem Motto »Erzähle deine Geschichte in Deutscher Gebärdensprache (DGS)!« gehen junge Menschen mit und ohne Hörbeeinträchtigungen in den Wettstreit um die Gunst des Publikums. Die inklusive Veranstaltung des DGS-Treffs der Graf Recke Stiftung kann in diesem Jahr dank der Förderung aus Kollektivismitteln der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Kooperation mit dem zakk stattfinden. Der Eintritt ist frei!

DGS-Treff
Graf Recke Stiftung

DGS-Slam
Erzähl's in Gebärdensprache!

Wann? Sonntag, 29. März 2020, 16 Uhr
Wo? zakk, Fichtenstraße 40, 40233 Düsseldorf
Wie? dgs-treff@graf-recke-stiftung.de (Anmeldung)

Stark im Ausdruck: DGS-Slam in den Startlöchern!

Nachhaltigkeit als zutiefst soziales Anliegen

Mit einem engagierten Appell, »Zukunftsgestaltung als einen kreativen und lustvollen Prozess zu begreifen«, hat Uwe Schneidewind beim Neujahrsempfang der Graf Recke Stiftung für die »Zukunftskunst« geworben. Der vom wissenschaftlichen Geschäftsführer des Wuppertal Instituts geprägte Begriff ist Jahresthema der Graf Recke Stiftung. In einer sehr gut gefüllten Graf Recke Kirche in Wittlaer-Einbrungen schlug Uwe Schneidewind den Bogen von der globalen Herausforderung durch den Klimawandel bis zur Arbeit der Graf Recke Stiftung.

Von Roelf Bleeker

In ihrer Begrüßung beim Neujahrsempfang 2020 in der Graf Recke Kirche stellte zunächst Petra Skodzig, Finanzvorstand der Graf Recke Stiftung, die konkreten Bezüge der Graf Recke Stiftung zum Jahresthema »Zukunftskunst« her. Mit Blick auf die Herausforderungen des neuen Jahres verwies sie insbesondere auf das Bundesteilhabegesetz, das Menschen mit Behinderungen mehr Teilhabe ermöglichen soll. »Die Einrichtungen und Dienste unserer Sozialpsychiatrie & Heilpädagogik arbeiten intensiv daran, die richtigen Antworten auf die Anforderungen des neuen Gesetzes zu geben, in deren Mittelpunkt die Person steht. Das ist für alle Träger ein echter Paradigmenwechsel! Denn statt ein Hilfesystem um die Klientinnen und Klienten herum zu bauen, sollen diese künftig im Sinne einer echten Teilhabe selbst entscheiden, was ihnen in ihrer Lebensplanung wichtig ist.«

»EIN ZUKUNFTSWEISENDES PROJEKT«

Weitere Schwerpunkte in den Bereichen seien der Organisationsentwicklungsprozess der *Graf Recke Erziehung & Bildung*, des größten und zuletzt immer noch gewachsenen Geschäftsbereichs der Graf

Recke Stiftung, sowie die wegweisenden Bauprojekte für das Graf Recke Quartier Neumünster und das Ahorn-Karree im Dorotheenviertel Hilden. Im Dorotheenviertel Hilden wird bereits im Mai die Einweihung des ersten Bauabschnitts gefeiert. »Dort setzen wir ein zukunftsweisendes Projekt für Menschen mit schwerer Demenz um, die in einer geschützten Umgebung individuell und möglichst selbstbestimmt leben und sich entfalten können.«

Das Jahresthema 2020 fokussiere auf zwei wichtige Aspekte der Arbeit der Graf Recke Stiftung, betonte Markus Eisele, Theologischer Vorstand der Graf Recke Stiftung, in seinem theologischen Impuls: »Zum einen haben wir uns von Beginn an mit unserem sozialdiakonischen Handeln dafür eingesetzt, dass Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, eine lebenswerte Zukunft haben. Zum anderen erkennen wir, dass wir dieser Verantwortung nur da gerecht werden können, wo wir auch alles in unserer Macht Stehende tun, um die Schöpfung als Lebensgrundlage zu bewahren. Beides ist Zukunftskunst.«



Uwe Schneidewind appellierte beim Neujahrsempfang dafür, Zukunftsgestaltung als einen »kreativen und lustvollen Prozess« zu begreifen.



Pfarrer Markus Eisele betonte, dass soziale Arbeit und die Bewahrung der Schöpfung zusammengehören: »Beides ist Zukunftskunst.«



Die Graf Recke Kirche war, wie seit der ersten Auflage 2010, Schauplatz des zehnten Neujahrsempfanges der Graf Recke Stiftung.



Finanzvorstand Petra Skodzig warf einen Blick voraus auf ein Jahr mit zukunftsweisenden Projekten in der Graf Recke Stiftung.

OBERBÜRGERMEISTER BESCHWÖRT DIE STABILITÄT DER STADTGESELLSCHAFT

Oberbürgermeister Thomas Geisel richtete in seinem Grußwort den Blick auf die Düsseldorfer Stadtgesellschaft. »Für mich ist Nachhaltigkeit erreicht, wenn das System im Gleichgewicht und stabil ist.« Wenn eine Schlagseite entsteht, drohe das System zu kollabieren und auseinanderzufallen. Eine moderne und heterogene Stadtgesellschaft wie Düsseldorf sei davon immer wieder bedroht, so Thomas Geisel. »Nach meiner Überzeugung ist eine Stadtgesellschaft so lange stabil, wie wir objektiv sagen können: Was hier stattfindet, ist ein Miteinander, so unterschiedlich unser jeweiliger individueller Hintergrund auch sein mag.« Geisel bezeichnete es als eine soziale Aufgabe, das Gebilde der Stadtgesellschaft stabil zu halten. Hier sei die Stadt gefordert, aber auch Partner wie die Graf Recke Stiftung, die mit »hoher intrinsischer Motivation« ihren Beitrag dazu leiste.

Kann der Umbau zu einer sozial und ökologisch gerechten Welt noch gelingen? Auf diese pessimistische Frage gibt Professor Uwe Schneidewind, Geschäftsführer des Wuppertal Instituts, mit seinem Begriff »Zukunftskunst« sehr optimistische Antworten. In seinem Impulsreferat beim Neujahrsempfang appellierte er an seine

»Die Graf Recke Stiftung hilft, das Düsseldorfer Stadtgebilde stabil und attraktiv zu halten.«

OBERBÜRGERMEISTER THOMAS GEISEL

Zuhörer, »die Zukunftsgestaltung als einen kreativen, als einen lustvollen Prozess zu begreifen, einen Prozess, der durchaus auch von der Fröhlichkeit eines Glaubens getragen wird.« Dabei beschränkte sich Uwe Schneidewind in seinem Vortrag keinesfalls auf die Nachhaltigkeitsdebatte im ökologischen Sinne: »Das zentrale Momentum ist, zu erkennen, dass die gesamte Frage nachhaltiger Entwicklung im Kern ein zutiefst soziales Anliegen ist, eine faszinierende Idee davon, wie wir das menschliche Zusammenleben auf diesem Planeten organisieren – dass wir jedem Menschen die

GRAF RECKE STIFTUNG



Musikalisch begleitet wurde der Neujahrsempfang von den »Herzmusikern« der Duisburger Philharmonie.

Oberbürgermeister Thomas Geisel möchte gemeinsam mit der Graf Recke Stiftung die Stadtgesellschaft Düsseldorf stabil halten.



Pfarrer Markus Eisele, Finanzvorstand Petra Skodzig, Oberbürgermeister Thomas Geisel und Professor Uwe Schneidewind vor der Graf Recke Kirche.



Gast beim Neujahrsempfang war auch der ehemalige NRW-Innenminister Burkhard Hirsch.

Möglichkeit auf ein gutes Leben zubilligen, und das nicht nur den heutigen, sondern auch den künftigen Generationen.« Diese Gleichheit sei in der Menschheitsgeschichte schon immer ein Anliegen gewesen, so Schneidewind. »Aber im 21. Jahrhundert sind wir erstmals in der Lage, diese Vision Wirklichkeit werden zu lassen. Wir leben in einer Welt, in der wir alle technologischen Bausteine haben, um das zu machen, in der wir eine Wirtschaftskraft haben, nach zwei Millionen Jahren Zivilisationsentwicklung erstmals diese Vision eines würdevollen Lebens eines jeden Menschen auf diesem Planeten zu realisieren. Und das, obwohl der Planet ökologisch begrenzt ist.« Dies sei eine Perspektive »der unendlichen Dankbarkeit, an einem solchen Projekt teilhaben zu können«, und dieses Projekt sei nur auf den Weg zu bringen, »wenn ganz viele Menschen die positive Energie eines Glaubens in sich tragen«.

GRAF RECKE STIFTUNG ALS »ORT DER ZUKUNFTSKUNST«

Die Graf Recke Stiftung als eine der ältesten diakonischen Einrichtungen in Deutschland betrachtet Uwe Schneidewind in diesem Sinne auch als »Ort der Zukunftskunst«, denn das Motto der Stiftung – »das Leben meistern« – verweise darauf, »Menschen in die Lage zu versetzen, Selbstwirksamkeit auch unter schwierigsten Rand-

bedingungen zu empfinden«, so Professor Schneidewind: »Und diese Haltung, diese Grundhaltung, die entsteht im Einzelnen. Und sie entsteht in Gesellschaften und insbesondere an den Orten, wo wir es mit Menschen zu tun haben, die eben nicht so privilegiert in die Welt geworfen sind und denen wir Rahmenbedingungen geben, um ihr Leben zu meistern, ihnen alle Chancen für ein persönliches Wachstum zu erlauben und in diesem persönlichen

Wachstum immer wieder auch das Potenzial zu erkennen, das in uns als Mensch, in jedem Menschen, das in uns als Menschheit steckt.«

Abschließend lud der stellvertretende Präses der Graf Recke Stiftung, Günter Scheib, zum traditionellen Imbiss im benachbarten Seniorenheim Walter-Kobold-Haus, dieses Mal, ganz im Sinne des Themenschwerpunkts an diesem Tag, bei einem nachhaltigen Buffet. //

wir
ZUKUNFTS
KÜNSTLER
INNEN



INFO

Die Graf Recke Stiftung fördert das Anliegen der Nachhaltigkeit im Rahmen des Jahresthemas »Zukunftskunst« mit dem »Graf Recke Preis für Nachhaltigkeit«, den Finanzvorstand Petra Skodzig im Rahmen des Neujahrsempfangs auslobte: »Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, jede Klientin und jeder Bewohner kann dazu Ideen und Vorschläge beitragen.«



Graf Recke Kirche ohne Kirchenbänke

Ungewohntes Bild in der Graf Recke Kirche in Düsseldorf-Wittlaer: Im Zuge ihres Umbaus wurden die Kirchenbänke ausgebaut und an Selbstaholer abgegeben. Eine mobile Bestuhlung wird künftig die Nutzung noch flexibler gestalten.



Im Zuge der Umgestaltung der Graf Recke Kirche zum geistlichen Zentrum der Graf Recke Stiftung wird jetzt ein neuer Boden mit Fußbodenheizung in die Kirche eingebaut. Anstelle der Bänke wird im Anschluss eine flexible Bestuhlung eingesetzt, die auch bei Tagungen und Seminaren genutzt werden kann. Die Kirchenbänke wurden an andere Kirchengemeinden, Institutionen und auch Privatpersonen abgegeben. Auch nach Fertigstellung bleibt die Graf Recke Kirche der Gottesdienstort für die Stiftung.



»Pflege wird es auch in 200 Jahren noch geben«



Wohin wird sich der Pflegeberuf entwickeln? Was sind die größten Herausforderungen? Und worauf können sich Menschen freuen, die in diesem Beruf arbeiten oder sich eine Tätigkeit im pflegerischen Bereich vorstellen können? Joachim Köhn, Leiter der *Graf Recke Wohnen & Pflege*, der Graf Recke Stiftung, und Jürgen Büstrin, Geschäftsführer der Haus Berlin gGmbH, geben im Interview mit Roelf Bleeker und Achim Graf Antworten.



Joachim Köhn leitet die *Graf Recke Wohnen & Pflege*.

Warum würden Sie einem jungen Menschen heute empfehlen, einen Beruf in der Pflege zu ergreifen?

JOACHIM KÖHN Es ist ein schöner, erfüllender Beruf mit einer sinnstiftenden Aufgabe. Der Beruf ist anspruchsvoll, weil er verschiedene Fähigkeiten erfordert, pflegerische, medizi-

nische und emotionale Kompetenz genauso wie etwa Organisationstalent und die Fähigkeit zu führen. Und: Er ist absolut krisensicher. Auch in 200 Jahren wird es diesen Beruf noch geben.

JÜRGEN BÜSTRIN Das kann ich so unterschreiben und würde es noch ergänzen um den Anteil der hohen Beziehungsqualität. Der zwischenmenschliche Austausch, der jeden Tag stattfindet, neben den praktischen Tätigkeiten, erhöht die Attraktivität enorm. Es ist zudem kein Tag wie der andere. So viel Abwechslung wie in der Pflege kann man sonst fast nirgendwo finden. Es geht immer um ganz individuelle Lebensgeschichten.

KÖHN Es ist auch einer der Berufe, bei denen man auf seine Tätigkeit eine unmittelbare Rückmeldung bekommt. Man spürt, was man für die Menschen tut und welche Zufriedenheit man durch die Arbeit erreichen kann.

Gibt es Dinge, die sich im Pflegebereich verändert haben seit Ihren beruflichen Anfängen Mitte der 1970er-beziehungsweise 80er-Jahre?

KÖHN Die Rahmenbedingungen haben sich im Hinblick auf die Arbeitsplatzqualität zum Teil verbessert, weil wir viele Hilfsmittel und Arbeitsmaterialien haben, wo früher noch manuelle Tätigkeiten erforderlich waren. Aber die Arbeitsplatzbelastung und die Arbeitspitzen haben sicherlich zugenommen.

BÜSTRIN Es ist im Grunde eine ganz andere Ausrichtung. Als wir beide angefangen haben, war das Thema Gesundheit noch weitgehend eine öffentliche Aufgabe, auch die Refinanzierung war gesichert. Damals hat die Pflegekraft im städtischen Kranken-

haus mehr Zeit für ihre Arbeit gehabt, und auch die Patientinnen und Patienten hatten noch jede Zeit zur Gesundung. Der Wechsel von einer Bettenfinanzierung hin zu einer Fallpauschale mit kurzer Verweildauer der Patienten in den Krankenhäusern, aber auch in anderen Pflegebereichen, hat die Situation für die Patienten, die Bewohner und die Pflegekräfte gleichermaßen verändert. Das hat die Rahmenbedingungen in der Pflege in den letzten 10, 15 Jahren deutlich beeinflusst. Und zwar nicht nur zum Positiven. Man versucht, politisch gewollt, die stationäre Versorgung auf ein Mindestmaß herunterzuschrauben – festgemacht an einem Pflegeaufwand nach den Einstufungskriterien der Pflegegrade.

KÖHN Aus den Altenheimen sind inzwischen Pflegeheime geworden. Wir versorgen heute in den Einrichtungen Klienten und Patienten, die wir vor 15 Jahren nicht einmal aufgenommen hätten. Das heißt, wir sind heute ein fester Bestandteil der nachstationären Krankenhausversorgung. Die Menschen kommen auch später in die Einrichtungen: Wir waren früher etwa bei einem Durchschnittsalter von 80, jetzt sind wir bei 84, 85 Jahren, auch weil die ambulante Versorgung deutlich verbessert worden ist. Im Gegenzug sind die ganzen familiären Unterstützungssysteme, die es gab, häufig nicht mehr da.

Sind durch all die genannten Veränderungen im Pflegebereich auch die Zugangsvoraussetzungen zu diesem Beruf andere geworden?

BÜSTRIN Angesichts der Tatsache, dass die Menschen immer älter werden und oft mehrfach erkrankt sind, hat natürlich der



fachliche Anspruch in der Altenpflege zugenommen. Es ist ein höheres Fachwissen gefordert. Aber in stationären Einrichtungen daran festzuhalten, dass die Mitarbeitenden im Wesentlichen nur Fachkräfte sein können, daran glaube ich allein wegen des Fachkräftemangels nicht. Ich bin der Meinung, wir brauchen Pflegefachkräfte für medizinische Dinge und dazu noch ein starkes Team von Pflegekräften. **KÖHN** Dem tragen wir heute schon Rechnung durch den verstärkten Einsatz von Präsenzkraften in unseren Einrichtungen. Wir gewährleisten aber sowohl im ambulanten als auch im stationären Bereich, die ständige Verfügbarkeit von Fachpersonal, die durch die Fachkraftquote auch vorgegeben wird.

Welche persönlichen Eigenschaften sollten Menschen für die Arbeit in der Pflege denn mitbringen?

KÖHN Sie sollten vor allem vielseitig sein und Spaß haben an der Organisation sich verändernder Prozesse in der täglichen Arbeit. Sie sollten natürlich auch die soziale und emotionale Kompetenz haben, um auf Bewohner und Angehörige zuzugehen. Grundsätzlich sollte ein Mensch einen Beruf wählen, den er gerne macht. Dann wird er ihn auch gut machen. **BÜSTRIN** Die Entscheidung und die empathische Fähigkeit, sich auf eine zwischenmenschliche Beziehung einzulassen, sind die Basis. Viele andere Dinge kann man, aus meiner Sicht, auch gemeinsam entwickeln.

Apropos Entwicklung: In welche Richtung werden sich die Pflegeeinrichtungen der Graf Recke

Stiftung entwickeln? Und was ist dabei die wohl größte Herausforderung?

BÜSTRIN Eine der Herausforderungen ist, für die Zukunft über neue, gute Organisationsformen in der stationären Pflege nachzudenken. Wir brauchen pflegerische Fachkräfte, die die Gabe haben, für die anderen Beteiligten gute organisatorische Fundamente zu schaffen. Das sind etwa unsere Care-Manager, die wir im Haus Berlin neu eingeführt haben, die für allgemeine Pflegekräfte umfänglich planen und diesen damit auch Sicherheit für ihr Handeln geben. (Anm. d. Redaktion: Einen Artikel zum Thema finden Sie auf der Seite 12 dieser Ausgabe.)

KÖHN Auch für uns ist die Fachkräftegewinnung definitiv eine der wichtigsten Aufgaben. Wir haben hier in Düsseldorf und Hilden vielleicht noch einen kleinen Standortvorteil wegen der Großstadtanbindung. Jedes Jahr gehen 200.000 Menschen mehr in Rente, als neu in den Arbeitsmarkt kommen. Wirtschaft 4.0 können Sie nicht in die Pflege übertragen, Rationalisierung ist hier nur sehr begrenzt möglich und wünschenswert. Es bleibt ein Beruf, der von Menschen ausgeführt werden muss.

Und worauf oder worüber können sich die Mitarbeitenden am meisten freuen?

KÖHN Der Beruf ist inzwischen gesellschaftlich sehr aufgewertet worden. Mittlerweile erkennen die Menschen, wie wichtig Pflege ist. Dadurch werden Menschen in der Pflege perspektivisch auch bessere Gehälter erzielen können, alleine durch den Mangel. Die aktuellen Diskussionen sind für die Menschen, die in diesem Beruf arbeiten,



Jürgen Büstrin ist Geschäftsführer des Seniorenheims Haus Berlin.

sicherlich positiv, weil sich die Bedingungen dadurch verbessern werden.

BÜSTRIN Das kann ich unterstreichen. Ich denke aber, dass wir es in dem jetzigen System sehr schwer haben werden, durchschlagende Erfolge zu erzielen. Doch ich glaube, dass die Notwendigkeit erkannt worden ist, politisch etwas zu verändern. Es ist aus meiner Sicht eine wichtige Aufgabe, auch im Hinblick auf die demografische Entwicklung, ambulant und stationär zusammenzuführen zu einem Angebot, wie wir das mit unserer Quartiersentwicklung in Neumünster gerade tun: eingebettet zu sein in eine Vielzahl von Angeboten, mit betreutem Wohnen, einer Tagespflege, mit Hausgemeinschaften situativ auf die jeweiligen Bedürfnisse zu reagieren, die sich auch im Alter mal so und mal so darstellen und verändern können. So würde ich mir das persönlich vorstellen und wünschen. //

»Aus der Not eine Tugend machen«

Von Dörte Dorfer

Demografischer Wandel, Fachkräftemangel, Pflegenotstand – Begriffe, die ebenso allgegenwärtig wie besorgniserregend sind. In einer immer älter werdenden Gesellschaft steht die steigende Zahl der pflegebedürftigen Menschen in keinem Verhältnis zu dem Bedarf an Pflegekräften. Diese sehen sich nicht nur einer zunehmenden Arbeitsbelastung, sondern auch steigender administrativer Aufgaben gegenüber. Diese Analyse hat die Geschäftsführung im Haus Berlin veranlasst, nach Lösungen zu suchen, um den Spagat zwischen Fachkräftemangel und guter Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner zu schaffen. Eine dieser Lösungen: Prozess- und Care-Manager definieren jetzt die Reorganisation der Pflege im Haus Berlin.



Stefanie Schubert (links) und Stefanie Krull arbeiten als Prozess- und Care-Managerinnen im Haus Berlin.

Mit der Reorganisation der Pflege durch die Einrichtung eines Prozess- und Care-Managements im Haus Berlin sollen Pflegekräfte vor allem im Bereich der Administration entlastet werden, erläutert Geschäftsführer Jürgen Büstrin. Denn zur aussagekräftigen Beurteilung durch den Medizinischen Dienst seien nicht nur gute Versorgungs- und Pflegeleistungen, sondern auch eine lückenlose Dokumentation notwendig, so Büstrin weiter. »Wir wollten uns nicht einfach in diese Situation ergeben, weil das unserem Leitbild nicht mehr entsprochen hätte. So haben wir nach Lösungen gesucht und aus der Not eine Tugend gemacht.«

BERUFSBILD TRIFFT DEN NERV VIELER PFLEGEKRÄFTE

Bei der Rekrutierung suchte Jürgen Büstrin intern und extern nach Fachkräften, »die eine besondere Neigung zu administrativen Tätigkeiten haben und sich engagiert dem Pflegeprozess stellen«. Auch über die Arbeitszeiten – kein Dienst in drei Schichten und kein regelhafter Dienst am Wochenende – versuchten die Verantwortlichen im Haus Berlin, einen zusätzlichen Anreiz zu schaffen. Dieses neue Berufsbild traf offensichtlich den Nerv vieler Pflegefachkräfte: Das Haus Berlin konnte aus den zahlreichen Bewerbungen die benötigten Stellen der Pflege- und Care-Manager besetzen, die die anderen Pflegekräfte nun im



Ein herzliches Verhältnis verbindet Stefanie Schubert (*rechts*) mit Bewohnern, wie hier mit der 84-jährigen Ida Petzke.



In ihrem Büro arbeiten die Prozess- und Care-Managerinnen an den Dokumentationen.

administrativen Bereich unterstützen und entlasten. Dazu gehören insbesondere Hilfe bei der Evaluation des aktuellen Pflegebedarfs und auch die fachliche Anleitung in der Pflege quer durch alle Wohnbereiche.

Zu den Pflegekräften, die sich für die Stelle als Prozess- und Care-Manager entschieden, gehören Stefanie Schubert und Stefanie Krull. Stefanie Schubert ist gelernte Altenpflegerin und seit 22 Jahren im Haus Berlin tätig. In dem neuen Job kann die 42-jährige ihre Leidenschaft für den Pflegeberuf mit der Vorliebe für Zahlen kombinieren. »Ich wollte von jeher in die Pflege und habe das auch ganz konsequent und früh in die Tat umgesetzt. Außerdem bin ich sehr gerne im Büro. Ich bin nicht mehr voll in die Pflege eingespannt und kann die Mitarbeitenden bei der Administration und der Umsetzung des Pflegeleitfadens unterstützen«, erklärt Stefanie Schubert. Hinzu kommt, dass sie keine Leitungsfunktion mehr übernehmen wollte. »So kann ich mich viel mehr auf die Bedürfnisse der Bewohner und der Pflegekräfte konzentrieren.« Außerdem hat sie beobachtet, dass

die Zusammenarbeit mit den anderen Mitarbeitenden besser geworden sei. »Wir sind so etwas wie ein Dienstleister für die Kolleginnen und Kollegen, die unsere Hilfe und Unterstützung, wann immer es notwendig ist, in Anspruch nehmen können.«

ERFAHRUNGEN EINFLIEßEN LASSEN

Stefanie Krull hat mit ihrer beruflichen Vita beste Voraussetzungen für eine Prozess- und Care-Managerin. Die 50-jährige hat nicht nur eine Büro-Ausbildung, sondern ist auch ausgebildete Altenpflegerin. Zudem war sie Dokumentationsbeauftragte und für ein Unternehmen im Hamburger Raum für die Digitalisierung zuständig. Bevor sie ins Haus Berlin wechselte, war sie im Friedrich-Ebert-Krankenhaus in Neumünster als Altenpflegerin tätig. »Jetzt kann ich all meine Erfahrungen in meine Tätigkeit einfließen lassen, das finde ich schön. Und ich bleibe weiterhin im pflegerischen Dienst, was mir ganz wichtig war.« Durch vorwiegend administrative Aufgaben sei die körperliche Belastung nicht mehr so hoch, freut sich Stefanie Krull. »Ich verspreche

mir davon auch, dass ich den Beruf noch ganz lange ausüben kann.« Was sowohl Stefanie Schubert als auch Stefanie Krull schätzen, sind auch die Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen und vor allem auch der enge Kontakt zu den Bewohnern. //



Andrea Tornau (rechts) im Beratungsgespräch mit dem Ehepaar Irene und Herbert Möller. Irene Möller ist Bewohnerin im Haus Berlin.

Hilfe in der letzten Lebensphase

Von Dörte Dorfer

Die Zahl der Menschen, die am Ende ihres Lebens eine Palliativversorgung brauchen, wächst. Das stellt die Pflegenden, ob Angehörige oder Pflegeeinrichtungen, vor viele Fragen und ganz besondere Aufgaben. Neben der Pflege sind auch wichtige Punkte hinsichtlich der Vorsorge zu beachten. Gibt es eine Patientenverfügung? Ist etwas über den Wunsch bezüglich der Bestattung bekannt? Wie begleitet man die Menschen mit schwer belastenden Symptomen auf ihrem letzten Weg und ermöglicht ihnen ein Sterben in Würde? Um die ambulante Versorgung zu verbessern und Krisen bewältigen zu können, kam die Hospiz-Initiative Neumünster 2016 auf das Haus Berlin zu. Gemeinsam griffen sie die Idee auf und starteten ein Pilotprojekt, das »Neumünsteraner Modell«, bei dem alle Beteiligten positive Erfahrungen machten.

Aufgrund der positiven Resonanz bei den Bewohnerinnen, Bewohnern und Mitarbeitenden haben sich die Verantwortlichen im Haus Berlin inzwischen dazu entschlossen, das Angebot auszuweiten und die Zusammenarbeit mit der SAPV (»spezialisierte ambulante Palliativversorgung«), der Palliativstation des Friedrich-Ebert-Krankenhauses in Neumünster und der Hospiz-Initiative Neumünster zu intensivieren. Das »Neumünsteraner Modell« konnte Spannungsfelder erfolgreich bearbeiten und das Miteinander verbessern. Um eine adäquate Versorgung der Menschen in ihrer letzten Lebensphase zu gewährleisten, werden im Haus Berlin alle Mitarbeitenden – vom Hausmeister bis zur Pflegekraft – umfassend geschult und im Umgang mit dem Sterben und dem Tod unterstützt und begleitet. Dazu gehört auch, dass alle in die besonderen Wünsche der Bewohner einbezogen werden. Durch die Vernetzung der Mitarbeitenden, besonders der speziell für die Palliativpflege geschulten Pflegekräfte, mit der SAPV und den Ehrenamtlichen der Hospiz-Initiative Neumünster bekommen diese Mitarbeitenden jede Unterstützung, die sie benötigen. Das gibt ihnen Zeit, sich um die Menschen in der letzten Lebensphase zu kümmern. Dörte Dorfer sprach mit den Pflegekräften Andrea Tornau und Bettina Krafft darüber.

Frau Tornau, seit Ende des letzten Jahres kümmern Sie sich im Haus Berlin um das Thema Versorgungsplanung. Damit ist das Haus Berlin eine der ersten Einrichtungen in Schleswig-Holstein, die eine solche Stelle besetzen. Wieso haben Sie sich für diese Aufgabe entschieden?

TORNAU Ich habe meinen Beruf als Krankenschwester mit Leib und Seele ausgeübt. Als dann die körperliche Belastung zu groß wurde, wollte ich eigentlich raus aus der Pflege und habe nach einer neuen Aufgabe gesucht. Als die Geschäftsführung mir anbot, hier als Beraterin für die Versorgungsplanung in der letzten Lebensphase der Bewohner zu arbeiten, fand ich das sehr interessant. Ich habe dann eine Weiterbildung bei der Diakonie in Hamburg gemacht und am 1. Dezember meine Stelle als Beraterin hier angetreten.

Was ist Ihre Funktion als Beraterin?

TORNAU Im Moment bin ich dabei, zu prüfen, von welchen Bewohnern Patientenverfügungen vorliegen, und diese Infor-

mationen ins EDV-System einzupflegen. Das schafft Transparenz und hilft den Mitarbeitenden im Haus bei der Organisation der Palliativpflege. Denn für alle gilt, den Willen jedes einzelnen Bewohners zu respektieren und dafür zu sorgen, dass dieser auch umgesetzt wird.

Patientenverfügungen sind das eine. Zur Versorgungsplanung gehören sicher noch andere Aspekte. Welche sind das?

TORNAU Ich berate in erster Linie die Bewohner, aber auch deren Angehörige. Immer vorausgesetzt, das ist von den Betroffenen gewollt. In einem Beratungsgespräch frage ich, was wir als Einrichtung für den Bewohner tun können, wenn er es uns nicht mehr sagen kann. Dann kommen Informationen zur Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht oder Bestattungswünsche dazu. Diese Informationen werden im EDV-System hinterlegt. Damit können wir dann ein individuelles Versorgungskonzept erstellen.

Wie wird das Beratungsangebot angenommen?

TORNAU Unterschiedlich. Bei manchen spüre ich gelegentlich noch eine gewisse Distanz, oft sind es auch eher die Angehörigen. Aber manche sind sehr offen für das Thema. Wir können den Bewohnern das Gefühl geben, dass das, was sie sich gewünscht haben, auch umgesetzt wird – dafür sind sie dankbar.

Frau Krafft, Sie sind eine der speziell geschulten Pflegefachkräfte, die in der palliativen Pflege im Haus Berlin arbeiten. Wie gehen Sie mit dem Thema Tod um?

BETTINA KRAFFT In meinem Beruf als Altenpflegerin ist der Tod ein Thema, das lässt sich nicht leugnen und das weiß man auch. Aber wie man damit umgeht, ist eine andere Sache. Oft ist das belastend, besonders wenn man die Bewohner lange gepflegt hat und sie dann »verliert«. Mein Wunsch ist, sie bis zum Tod und darüber hinaus angemessen zu begleiten und für mich einen Weg zu finden, damit umzugehen.

Wie sieht der Weg aus, den Sie für sich gefunden haben?

KRAFFT Zunächst einmal muss ich sagen, dass diese allerletzte Lebensphase eines Bewohners immer ein ganz persönliches Erlebnis ist. Wenn nötig – und soweit eine ärztliche Verordnung vorliegt – hole ich mir Unterstützung, zum Beispiel indem

ich Kontakt zum SAPV aufnehme. Die Zusammenarbeit ist wirklich sehr gut. Auch die ehrenamtlichen Hospizmitarbeitenden sind eine große Unterstützung. Ich habe mir bestimmte Rituale angewöhnt, um mit dem Abschied besser umzugehen. Zum Beispiel, indem ich das Zimmer vorbereite und eine ganz persönliche Atmosphäre schaffe. Zu meinen Ritualen gehört auch das Waschen der Verstorbenen. Das hilft mir und ich habe das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun.

Hat sich Ihre Einstellung zum Tod durch Ihre Arbeit verändert?

KRAFFT Ja, absolut. Ich lebe bewusster und genieße jeden Moment. //

Ehrenamtliche unterstützen

Bei der Pflege und Versorgungsplanung in der letzten Lebensphase werden die Pflegekräfte auch durch die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen entlastet.

Elke Weber ist von Anfang an dabei. Einmal in der Woche besucht sie die Abteilungen im Haus Berlin, im Sterbefall auch täglich. Sie ist die Kontaktperson und Ansprechpartnerin für das Haus und wird von weiteren ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterstützt. »Ich finde die Arbeit am Sterbebett erfüllend«, erklärt Elke Weber, die über ihren Beruf in der Pflegediakonie zur Hospizarbeit gekommen ist. »Bei meiner Tätigkeit komme ich mit den Menschen ins Gespräch und erfahre oft Dinge, die die Angehörigen nicht wissen. Dabei entsteht ein Vertrauensverhältnis, das ich sehr schön finde.« Dieses Vertrauensverhältnis haben Elke Weber und ihr Team auch zu den Mitarbeitenden im Haus Berlin aufgebaut. »Ich wurde mit offenen Armen aufgenommen und fühle mich hier sehr wohl. Das ist ein wunderbares Miteinander, von Konkurrenz keine Spur«. //



Mit Superkraft ins Ahorn-Karree

Das Interesse an der Präsenzkkräfte-Ausbildung der Graf Recke Stiftung wächst. Die ersten 13 Absolventinnen des 14-monatigen Pilotlehrgangs sind begeistert – und ihre Begeisterung färbt auf viele Kollegen ab. Erwartungsvoll sehen die Präsenzkkräfte der Eröffnung des Leuchtturmprojekts Ahorn-Karree entgegen: Sie wollen das Gelernte endlich in den neuen Hausgemeinschaften für Menschen mit schwerer Demenz anwenden.



Von Karen Wientgen



Unlust, Meckern, Angst: So begann paradoxerweise im Herbst 2018 das erste Kapitel einer Erfolgsgeschichte der Graf Recke Stiftung. Freiwillig hätte sich niemand der 13 Auszubildenden für den Lehrgang zur Präsenzkraft gemeldet. Viele arbeiteten schon seit Jahrzehnten im Beruf, die Motivation, wieder Neues lernen zu müssen, war gering. »Uns erschien das damals alles wahnsinnig viel«, sagt Martina Orlando, eine der 13. »Man hat ja auch Arbeit und Familie.« Heute – nach Ausbildungsende und wenige Wochen vor der Eröffnung des ersten Bauabschnitts des Ahorn-Karrees – sind Martina Orlando und die anderen Absolventinnen voll des Lobes für den Lehrgang. »Es hat richtig Spaß gemacht«, sagt die 53-jährige Pflegeassistentin, die nun zusätzlich die Qualifikation einer Präsenzkraft erworben hat. Kein Wunder also, dass das Interesse an dem im August beginnenden nächsten Ausbildungsjahrgang groß ist.

Nach jahrelangen Planungen eröffnet die Graf Recke Stiftung im Frühjahr den ersten Abschnitt des Ahorn-Karrees im Dorotheenviertel Hilden – und damit ein bundesweit bislang einmaliges Leuchtturmprojekt. Ein Teil der Bewohnerinnen und Bewohner von Haus Ahorn, einer geschützten Fach Einrichtung für Gerontopsychiatrie, wird in die ersten beiden von insgesamt vier Neubauten umziehen. Statt in großen Wohnbereichen mit 38 Plätzen leben

die Senioren dann in Hausgemeinschaften von maximal zwölf Bewohnern. »Es soll so viel Freiheit und Selbstständigkeit wie möglich geben«, sagt Michael Zieger, Einrichtungsleiter der Senioreneinrichtungen im Dorotheenviertel Hilden. Nicht länger sollen die Abläufe der Pflege den Alltag der Bewohner bestimmen, sondern deren Bedürfnisse.

Und genau an diesem Punkt kommen die Präsenzkräfte ins Spiel. Sie begleiten die Bewohner von morgens bis abends – nach jetziger Planung zwei Präsenzkräfte pro Hausgemeinschaft (für Früh- und Spätdienst). Martina Orlando und ihre Mitstreiter werden mit den Bewohnern frühstücken, das Mittagessen planen, im Supermarkt des geplanten Dorotheenboulevards einkaufen, mit ihnen spazieren gehen und vieles andere mehr.

Präsenzkraft Martina Orlando jedenfalls fiebert dem Umzug geradezu entgegen, um das Gelernte in die Praxis umzusetzen. »Ich kann mich dann besser mit den Bewohnern befassen«, freut sie sich. Künftig betreut sie zwölf Bewohnerinnen und Bewohner, jetzt sind es 38. Auch Präsenzkraft Sylvia Buchholz glaubt: »Die Arbeit wird sehr viel angenehmer sein.« Neben kleineren Gruppen freut sie sich auf mehr Flexibilität, größere Handlungsspielräume und eine ruhigere Atmosphäre durch mehr Rückzugsmöglichkeiten. »Gleichzeitig sind wir stärker gefordert, da wir in multiprofessionellen Teams arbeiten«, sagt Sylvia Buchholz, die bisher



»Stolz wie Oskar« im Ahorn-Karree: Die Übergabe der Zertifikate für die Präsenzkräfte fand im feierlichen Rahmen statt.

als Pflegeassistentin und Alltagsbegleiterin gearbeitet hat.

Die Arbeitsplatzqualität wird steigen – davon ist nicht nur sie überzeugt. Die große Mehrheit der 13 neu ausgebildeten Präsenzkkräfte – die vor der Ausbildung in der Pflegeassistentenz, Alltagsbetreuung und Hauswirtschaft tätig waren – wird im Ahorn-Karree arbeiten. Zwei werden weiterhin im Haus Buche beschäftigt sein und eine Teilnehmerin in der Wohngemeinschaft des Quartiershauses Am Röttchen in Düsseldorf-Unterrath.

Nicht nur die Präsenzkkräfte, auch Einrichtungleiter Michael Zieger ist mehr als zufrieden mit »den supertollen Ergebnissen« der Ausbildung. Die Präsenzkkräfte, die widerstrebend ihre Ausbildung angetreten hatten, sind zu Ideengebern für die Einrichtung geworden und haben schon viele positive Veränderungen bewirkt – am Arbeitsplatz, bei Bewohnern, aber auch bei sich selbst. Die Ausbildung stärkte nicht nur die Kompetenz, sondern auch das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden. »Auch da wurden Potenziale freigesetzt, die die Vorgesetzten vorher nicht gesehen haben«, sagt der Einrichtungleiter.

»Faszinierend« findet Markus Zieger auch die Veränderungen bei den

Bewohnern. Die Azubis erprobten ihre neuen Kenntnisse bei einem einwöchigen Praktikum in einem Wohnbereich im Haus Ahorn, dessen Bewohner künftig im Ahorn-Karree leben werden. Und siehe da: Die Bewohner entwickelten neue Fähigkeiten, mit denen niemand gerechnet hatte. »Wir waren wirklich baff«, sagt Martina Orlando. Eine der Bewohnerinnen, die früher pasierte Kost angereicht bekam, aß auf einmal selbstständig nicht zerkleinertes Essen. Und das war kein Einzelfall. Alle Bewohner des Probe-Wohnbereichs hatten sich zum Positiven entwickelt. »Es war einfach sagenhaft«, sagt Martina Orlando.

FERTIGE MARMELADENBROTE SIND PASSÉ

Der Veränderung der Bewohner ging eine Veränderung der Abläufe voran. Fertig geschmierte Marmeladenbrote aus der Küche sind passé. Stattdessen bestrichen sich Bewohner am Frühstückstisch selbst ihre Brote, nachdem sie vorher den Tisch gedeckt hatten. Das ungewohnte Gefordertsein löste Eigeninitiative bei den Bewohnern aus: Martina Orlando berichtet, wie sich mehrere Frauen nach dem Essen daran machten, das Geschirr zu spülen. Die Präsenzkkräfte haben offenbar ihr Ziel erreicht: Verschüttete Kompetenzen aus

den Bewohnern »herauszukitzeln«, wie Michael Zieger es beschreibt. Der Umzug in die Hausgemeinschaften hat also eigentlich schon begonnen – durch den Wandel im Haus Ahorn.

Die Präsenzkkräfte-Ausbildung ist eine Initiative der Graf Recke Stiftung. »Als ich 2015 anfang, das Konzept für das Ahorn-Karree zu schreiben, wurde bald klar, dass wir auch ein neues Personalkonzept brauchen«, sagt Marek Leczycki, der die Organisationsentwicklung der *Graf Recke Wohnen & Pflege* verantwortet. Bei einer Recherche stellte sich heraus, dass es nur kurze Präsenzkkräfte-Ausbildungen von maximal drei Monaten gab. Daher entwickelten Marek Leczycki und Sandra Hübner (Personalentwicklung in der *Graf Recke Wohnen & Pflege*) ein eigenes Curriculum. Die Inhalte: Wissen über Demenz und den Umgang mit Menschen mit Demenz sowie das ganze Spektrum der Altenpflege – also Pflege, Hauswirtschaft und soziale Betreuung. Da die Präsenzkraft all dies leistet, nennt Marek Leczycki sie eine »Superkraft«.

Auch Sandra Hübner und Marek Leczycki sehen die erste Ausbildung – ein Pilotprojekt – als Erfolg. »Die Erwartungen sind klar übertroffen worden.« Dennoch wollen sie das Curriculum evaluieren. Bei gleicher

Gesamtzahl von 302 Stunden soll der Fokus künftig noch stärker auf Demenz liegen. Der Grund: Im Ahorn-Karree wird nach dem personenzentrierten Konzept des britischen Sozialpsychologen und Psychogerontologen Tom Kitwood gearbeitet. Menschen mit Demenz soll liebevoll und empathisch begegnet werden, was viel Wissen über deren Biografie voraussetzt. »Das ist eine Grundhaltung, die sich nicht in wenigen Stunden vermitteln lässt«, sagt Marek Leczycki. »Es ist ein Prozess.«

Die ersten 13 Präsenzkkräfte loben Lerninhalte und die Dozenten, die teils von der Graf Recke Stiftung, teils von außen kamen. »Es war alles für mich sehr lehrreich und interessant«, sagt Rachil Iossifidou, Präsenzkraft und Pflegeassistentin in der Senioreneinrichtung Haus Buche im Dorotheenviertel Hilden. »Am wichtigsten war für mich zu lernen, wie man mit Demenzkranken richtig umgeht.« Selbsterfahrungsübungen sensibilisierten die 13 Präsenzkkräfte für das Befinden von Senioren: Ballspielen mit Brillen, deren Gläser verschmiert sind, oder Essen mit dicken Handschuhen. »Wir konnten nachvollziehen, wie hilflos man sich fühlt«, sagt Martina Orlando. Und dass Essen unter solchen Umständen zwangsläufig mit Kleckern einhergehe.

»Stolz wie Oskar« waren die Präsenzkkräfte, als sie nach bestandener Prüfung im November 2019 ihr Zertifikat erhielten, berichtet Martina Orlando. In die Freude mischte sich allerdings auch etwas Wehmut. »Es ist traurig, dass wir uns nicht mehr jeden Monat sehen werden«, sagt Sylvia Buchholz. »Wir hatten ein schönes Gruppengefühl.« Gleichzeitig war sie aber auch erleichtert, weil die Ausbildung wegen des zeitlichen Aufwands und der vielen neuen Inhalte »herausfordernd« war. Die Rolle der Botschafterinnen und Botschafter am Arbeitsplatz sei ebenfalls anstrengend gewesen. Mitarbeitenden, die schon seit Jahrzehnten routiniert ihre Arbeit erledigten, falle die Umstellung mitunter schwer.

Martina Orlando und viele andere Präsenzkkräfte hätten mit der Ausbildung am liebsten weitergemacht. Für die 53-Jährige ist das Ende des Lehrgangs freilich zugleich der Beginn einer neuen Ausbildung: Martina Orlando ist auf den Lern-Geschmack gekommen. Sie will jetzt eine dreijährige Ausbildung zur Pflegefachkraft beginnen. //

 www.ahorn-karree.de



»Die Arbeit wird sehr viel angenehmer sein. Gleichzeitig sind wir mehr gefordert, da wir in multiprofessionellen Teams arbeiten.«

SYLVIA BUCHHOLZ

»Am wichtigsten war für mich zu lernen, wie man mit Demenzkranken richtig umgeht.«

RACHIL IOSSIFIDOU



»Ich kann mich viel mehr auf die Bedürfnisse der Bewohner und der Pflegekräfte konzentrieren.«

MARTINA ORLANDO





Umdenken in der stationären Pflege

Von Karen Wientgen

Pflegefachkräfte sind mittlerweile Allrounder, die sich mit ständig wachsenden Herausforderungen konfrontiert sehen. Um die Bedürfnisse der Klienten und die Wünsche ihrer Angehörigen zu befriedigen, müssen im 21. Jahrhundert neue Wege beschritten werden, weiß Birgit Kleekamp, Leiterin des Walter-Kobold-Hauses in Düsseldorf-Wittlaer. Sie eröffnete in ihrer Einrichtung eine Senioren-WG, basierend auf dem Konzept der Hausgemeinschaft – für Bewohner wie Mitarbeitende eine neue Erfahrung.

Zwei Frühaufsteherinnen decken morgens den Tisch in der Wohnküche. Um acht Uhr trifft sich die Hausgemeinschaft zum Frühstück. Die Bewohnerinnen und Bewohner unterstützen sich gegenseitig. Wer zum Beispiel keinen Kaffee einschenken kann, erhält Hilfe vom Nachbarn. Bleibt ein Stuhl leer, bitten die Klienten die Alltagsbegleiterin, nach dem Abwesenden zu sehen. Vielleicht will der aber auch nur ausschlafen und später essen. Dass um acht Uhr gefrühstückt wird, ist schließlich kein Muss. Es gibt keine vorgeschriebenen Zeiten fürs Essen und Zubettgehen. Individualität und Selbstständigkeit werden hier großgeschrieben. Leiterin Birgit Kleekamp betont: »Die Bewohner organisieren sich – so weit es geht – selbst. Sie können sich morgens zum Frühstück ein Rührei machen oder abends eine Pizza bestellen.« Und wenn keiner Lust hat, etwas vorzubereiten: Der Caterer des Walter-Kobold-Hauses stellt die Essensversorgung selbstverständlich auch in diesem Fall sicher.

Die im Juli 2019 eröffnete Hausgemeinschaft in Düsseldorf-Wittlaer zeigt einen der Wege, den die Graf Recke Stiftung geht, um den veränderten Anforderungen an soziale Arbeit im 21. Jahrhundert gerecht zu werden. »Die Ansprüche von Angehörigen sind gestiegen«, sagt Einrichtungsleiterin Kleekamp. Die Bewohner – im Schnitt 88 Jahre – hätten den Weltkrieg miterlebt und seien häufig äußerst bescheiden. Schon wegen der zunehmenden Individualisierung der Gesellschaft werde sich das ändern. Die steigenden Ansprüche mit den vorhandenen Ressourcen unter einen Hut zu bekommen, ist für Birgit Kleekamp und ihre Mitarbeitenden nicht immer einfach. »Wir sind permanent im Spannungsfeld unterwegs.« Eine Herausforderung, meint sie, weil die Mitarbeitenden die Klientinnen und Klienten gut und individuell betreuen möchten, Manpower und Finanzressourcen aber begrenzt sind – wie allgemein in der sozialen Arbeit.

In der Hausgemeinschaft des Walter-Kobold-Hauses teilen sich zehn Frauen und Männer zwischen 55 und 91 Jahren einen

Seitenflügel im Erdgeschoss. Die Bewohner essen zusammen, machen Ausflüge und übernehmen, je nach Interesse und Fähigkeit, hauswirtschaftliche Aufgaben. Die Mitarbeitenden aus den Bereichen Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung begleiten sie – und unterstützen sie in ihrer Selbstbestimmung. Gleichzeitig soll für Bewohner ohne Demenz ein Schutzraum geschaffen werden. »In den letzten Jahrzehnten ist die Demenz ein vorrangiger Grund, warum Menschen in ein Heim ziehen müssen«, sagt Wohnbereichsleiter Michael Zieger. Das führe dazu, dass sich viele Abläufe eines Wohnbereichs an den verbliebenen Fähigkeiten der demenzerkrankten Bewohner orientierten – und sich die anderen, nur körperlich eingeschränkten Bewohner in ihren Ansprüchen nicht immer wahrgenommen fühlten. »Für dieses Klientel wurde die Wohngruppe geschaffen, damit sie sich in einem selbstbestimmten Alltag auf ihre vorhandenen Fähigkeiten konzentrieren können und dadurch gefördert werden.«

EIN NOVUM

Mit dem Projekt betritt die Stiftung Neuland: »Eine Hausgemeinschaft im stationären Setting ist ein Novum in der Graf Recke Stiftung«, sagt Birgit Kleekamp. Im Jahr 2018 startete die Stiftung zwar eine WG für Senioren, auch mit Demenz, im Quartiershaus Am Röttchen. Doch bei dieser handle es sich um ein ambulant betreutes Wohnen in einer anbieterverantworteten Wohngemeinschaft für Senioren, die an keine stationäre Pflegeeinrichtung angeschlossen sei. Schon seit Langem empfiehlt das Kuratorium Deutsche Altershilfe, Ideengeber für innovative Ansätze im Pflegebereich, Hausgemeinschaften. Dieses Pflegekonzept setzt die Graf Recke Stiftung im Jahr 2020 auch im Dorotheenviertel Hilden um – allerdings in anderer Form, da dort Menschen mit schwerer Demenz leben werden. Denn Hausgemeinschaft ist nicht gleich Hausgemeinschaft. Die grundlegende Idee ist zwar immer die gleiche: Kleine Gruppen, wohnliche Atmosphäre, Wahlmöglichkeiten und aktive Teilnahme an Alltagsaufgaben sollen Bedürfnisse wie Sicherheit, Geborgenheit und Selbstständigkeit befriedigen. Doch in der Ausprägung unterscheiden sich die Gemeinschaften. Die Reinform – eine dezentrale hauswirtschaftliche Versorgung, was etwa das eigene Kochen des Mittagessens bedeutet – ist selten.

Die Hausgemeinschaft des Walter-Kobold-Hauses ist für Senioren mit geringem Unterstützungsbedarf gedacht und kommt

bei den Bewohnern gut an. Birgit Kleekamp sagt: »Man sieht, wie viel Freude sie an der Hausgemeinschaft haben und wie gerne sie Aufgaben selbst übernehmen.« Seniorin Ursula Cranz sagt lächelnd: »Ich fühle mich hier wie zu Hause.« Auch die Tochter einer Bewohnerin sei begeistert, weil in der Hausgemeinschaft gar kein Heimcharakter mehr spürbar sei, berichtet die Alltagsbegleiterin Bettina Kolt. Die Mitarbeitenden allerdings müssen umdenken. »Man muss den Fokus anders setzen«, sagt Wohnbereichsleiter Michael Zieger. Statt »Ich mache das für dich« gelte es in der Hausgemeinschaft, die Bewohner zu ermutigen, im Rahmen ihrer



Möglichkeiten selbst aktiv zu werden – und ihnen unterstützend zur Seite zu stehen. Mit Freude beobachtet der Wohnbereichsleiter bei Bewohnern zunehmende Aktivität.

»In der Hausgemeinschaft steht nicht die Pflege im Vordergrund, sondern die Alltagsbegleitung«, sagt Markus Zieger. Wie das aussehen kann, zeigt ein Vormittag in der Wohnküche der Hausgemeinschaft: Alltagsbegleiterin Kolt rührt mit einer Bewohnerin einen Teig, während drei Seniorinnen am langen Esstisch Äpfel in Scheiben schneiden. Später, als der Teig auf dem Blech verteilt ist, legen sie die Apfelscheiben darauf. Für Bettina Kolt, die unter anderem als Alltagsbegleiterin in der stationären Altenpflege des Walter-Kobold-Hauses tätig ist, bedeutet die Arbeit in der Hausgemeinschaft »ein Umschichten«, ein Umdenken. In der klassischen stationären Altenpflege

mache sie mit den Bewohnern Rätseln, in der Hausgemeinschaft führe sie dagegen viele Gespräche. Außerdem gibt es dort beispielsweise auch regelmäßig Einkaufsfahrten.

FLEXIBILITÄT UND ANSPRUCH

Neue Wohnformen wie die Hausgemeinschaft erfordern von den Mitarbeitenden Flexibilität. Doch die Anforderungen an Pflegefachkräfte sind auch generell deutlich gestiegen, berichtet Einrichtungsleiterin Kleekamp und denkt an ihre Krankenschwestern-Ausbildung in den 1980er-Jahren zurück. Früher habe eine Stationsleitung

den Pflegekräften Aufgaben zugeteilt, die diese nacheinander abgearbeitet hätten. »Soziale Arbeit ist heute sehr viel komplexer geworden«, sagt Birgit Kleekamp. Dieser Trend werde sich in Zukunft fortsetzen. Heute müssten Pflegefachkräfte neben Fachkenntnissen auch Managementfähigkeiten besitzen. Sie müssten »Prozesse planen, steuern, dokumentieren und auf Augenhöhe mit Kontrollbehörden kommunizieren«. Ein wichtiger Grund für die steigende Komplexität sind nicht zuletzt immer neue rechtliche Anforderungen, etwa was Transparenz und Dokumentation betrifft. »Es vergeht kein Jahr, ohne dass es neue Vorschriften gibt, denen man genügen muss«, sagt Birgit Kleekamp. »Das ist manchmal echt anstrengend, zeigt aber auch, dass Pflege ein anspruchsvoller und zukunftssicherer Beruf ist.« //

Reden hilft

Alexandra Evers ist Psychologin im Team des Walter-Kobold-Hauses in Wittlaer. Für Angehörige, Bewohner und Pflegekräfte ist sie gleichermaßen eine Stütze. Eine Selbstverständlichkeit ist ein solches Angebot in einer Pflegeeinrichtung aber keineswegs.

Von Achim Graf

Wenn Angehörige sich ohnmächtig fühlen, Bewohner Einsamkeit verspüren oder die Pflegekräfte einen komplizierten Fall besprechen – in solchen Momenten kann Alexandra Evers ihnen zur Seite stehen. Die 44-Jährige ist Psychologin im Team des Walter-Kobold-Hauses der Graf Recke Stiftung in Düsseldorf-Wittlaer. Was vor zweieinhalb Jahren als Pilotprojekt begann, ist mittlerweile zur festen Institution geworden. Selbstverständlich ist ein solches Angebot in einer deutschen Pflegeeinrichtung jedoch keineswegs.

In den Niederlanden, wo Alexandra Evers nach ihrem Master of Science mehrere Jahre mit ihrer Familie gelebt und in Seniorenheimen gearbeitet hat, ist das anders: Ein Psychologe im Team gehört dort für viele Einrichtungen zum Standard. Aus guten Gründen, wie sie findet: »Ich habe die Zeit, die die Pflegekräfte in dieser Intensität gar nicht finden können«, sagt sie. Es geht nicht nur ums Zuhören, ums Dasein für die Menschen. Bei Evers, die in Düsseldorf auch eine eigene Praxis betreibt, kommt noch die Erfahrung dazu. Dass die Menschen mit ihren Sorgen und Nöten auf eine Expertin treffen, macht ihre Arbeit besonders wertvoll.

Denn die Probleme, mit denen die Menschen sich plagen, gleichen sich häufig: »Angehörige haben oft Schuldgefühle, dass sie es mit der Pflege nicht mehr selbst geschafft haben«, sagt Evers. Auch Trauer und Abschied seien wiederkehrende Themen. Denn nicht nur für die Bewohnerinnen und Bewohner, auch für den Partner oder die Kinder gehe beim Umzug in eine Pflegeeinrichtung ein Lebensabschnitt zu Ende. Die Bewohner hingegen kämpfen häufig mit dem Verlust ihrer Selbstständigkeit oder mit gesundheitlichen Einschränkungen. »Wenn sie in ihren Anliegen ausführlich gehört werden, finden sie häufig bereits Entlastung«, sagt sie.

Oft hilft es schon, wenn die Expertin Außenstehenden erklärt, was beispielsweise bei einer Demenz im Körper passiert: »Erkrankte entwickeln ihre eigene Realität. Diese anzuerkennen und einen wertschätzenden Umgang damit zu entwickeln, schützt vor Frustration«, weiß Alexandra Evers. Das gilt für Angehörige genauso wie für die Mitarbeitenden im Walter-Kobold-Haus. Ihnen gibt sie bei Fallbesprechungen auch schon mal Tipps im Umgang bei bestimmten Krankheitsbildern. Das Fachwissen der



Pflegekräfte ergänze sich ideal mit ihrem eigenen, so die Erfahrung der Psychologin. »Ich bekomme sehr viel positives Feedback.«

Reden hilft – und deshalb freut sich Alexandra Evers sehr, dass dies auch im Haus so gesehen wird. Für eine »zunehmende gesellschaftliche Enttabuisierung« ist sie darüber hinaus dankbar: »Sowohl was das Sprechen über Demenz und psychische Erkrankungen anbetrifft, als auch dabei, sich psychologische Hilfe zu holen.« Sich auch um sich selbst zu kümmern, ist ohnehin ihr wichtigster Ratschlag – in alle Richtungen. »Das ist wie mit der Sauerstoffmaske im Flugzeug. Nur wer für sich selbst sorgt, kann gut für andere da sein.«



Wie umgehen mit Demenz?

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe »Menschen im Walter-Kobold-Haus« spricht Alexandra Evers mit interessierten Gästen über den Umgang mit Menschen mit Demenz. Was bedeuten Verhaltensauffälligkeiten wie großer Bewegungsdrang oder lautes Rufen? Was besagen Stimmungsschwankungen und wie kann man am besten damit umgehen? Was kann man tun, wenn das Denken immer schwieriger wird und die Selbstständigkeit immer mehr abnimmt? Der Umgang mit Menschen mit Demenz ist eine tagtäglich neue Herausforderung für (pflegende) Angehörige. Alexandra Evers moderiert die Veranstaltung und beantwortet Fragen. Der Vortrag findet am Donnerstag, 14. Mai, ab 18 Uhr statt. Ort der Veranstaltung ist das Pflegezentrum Walter-Kobold-Haus in Wittlaer. Der Eintritt für diese vom Förderverein des Walter-Kobold-Hauses ermöglichte Veranstaltung ist frei. Um Anmeldung wird gebeten unter Telefon 0211. 4055-4000.



Kita am Muhrenkamp in Mülheim an der Ruhr.

Neue Kitas in Moers und Haan

Die Graf-Recke-Kindertagesstätten gGmbH betreibt aktuell sieben Einrichtungen und ein Kindertagespflegenest in Düsseldorf, Ratingen und Mülheim an der Ruhr.

Mit Beginn des neuen Kindergartenjahres, zum 1. August 2020, kommen der Johannes-Kindergarten in Moers-Meerbeck und die Kindertagesstätten Am Park und Nachbarsberg in Haan hinzu.

Seit 2017 sind bisher acht Kindertageseinrichtungen in die Trägerschaft der

Graf-Recke-Kindertagesstätten gGmbH übergegangen, sodass das Engagement im Kita-Bereich auf inzwischen 735 Plätze ausgebaut werden konnte. Die Tochtergesellschaft der Graf Recke Stiftung reagiert damit auf zunehmende Anfragen von Kirchengemeinden und ehrenamtlichen Vereinen, die aufgrund wachsender gesetzlicher Anforderungen den Betrieb von Kindertageseinrichtungen nicht mehr selbst stemmen können oder möchten. Dabei wird die religionspädagogische Arbeit weiterhin

von den Kirchengemeinden vor Ort verantwortet, die auch Eigentümerinnen der Immobilien bleiben. Darüber hinaus melden sich verstärkt auch Kommunen, die dringend neue Kita-Plätze benötigen und fachkompetente Betreiber suchen.

Die Schaffung weiterer Kita-Plätze durch die Graf-Recke-Kindertagesstätten gGmbH ist daher in Planung. Damit entspricht die Tochtergesellschaft der Stiftung dem wachsenden Bedarf an Betreuungsplätzen, auch im Bereich der U3-Betreuung. //

Anzahl Plätze der Graf-Recke-Kindertagesstätten gGmbH

Ausblick August 2020

149

Düsseldorf

156

Haan

106

Lintorf

120

Moers

195

Mülheim
a. d. Ruhr

9

Großtagespflege
Mülheim
a. d. Ruhr

735

Plätze
insgesamt

Arbeiten im Garten Eden

Von Achim Graf



Seit mittlerweile 30 Jahren ist Beate Schneppendahl als Erzieherin in Ratingen-Lintorf im Einsatz. Seitdem hat sich in der Arbeit an Kitas vieles gewandelt, die Betreuung ist individueller und anspruchsvoller geworden. Die stellvertretende Leiterin des Kinder-Garten-Eden, der seit Kurzem zur Graf-Recke-Kindertagesstätten gGmbH gehört, ist von ihrem Beruf jedoch nach wie vor begeistert. Das liegt an ihrem Team genauso wie an den Kindern. Deren Unbefangenheit und Neugier seien »zum Glück unverändert«.

Die drei evangelischen Kindertagesstätten in Ratingen-Lintorf und Düsseldorf-Angermund, die seit August 2019 zur Graf-Recke-Kindertagesstätten gGmbH gehören, sind Beate Schneppendahls Welt. Das ist in ihrem Fall keine Übertreibung: Die Erzieherin hat nicht nur lange in der heutigen Lintorfer Kinderarche Friedrichskotheln gearbeitet und ist heute stellvertretende Leiterin des nahen Kinder-Garten-Eden. Die dritte Kita in Angermund hat sie als Kind einst selbst besucht. Mehr geht wirklich kaum, weniger allerdings wäre schade, wie sie findet. Es ist ja so viel passiert seitdem.

Insbesondere kann die heute 50-Jährige, die in diesem Jahr ihr 30. Dienstjubiläum feiert, somit gar auf 45 Jahre Kindergartengeschichte zurückblicken. Der größte Unterschied zu heute: »Ich kann mich noch erinnern, dass wir damals fast alles gemeinsam gemacht haben«, erinnert sich Beate Schneppendahl. »Wir haben zusammen gefrühstückt,

zusammen gebastelt, gleichzeitig die Jacken angezogen.« Was nach einer guten Gemeinschaft klingt, hatte auch Schattenseiten: Wenn alles auf Kommando geschehe, blieben persönliche Bedürfnisse eines Kindes oft auf der Strecke, sagt sie.

Und doch sei einiges noch so gewesen, als sie vor 30 Jahren in Lintorf als Praktikantin angefangen habe, erzählt Schneppendahl. Man habe als Erzieherin damals ganz viel Zeit mit den Kindern verbracht, mit Spielen und vor allem mit Basteln. »Die Eltern haben einfach erwartet, dass die Kinder etwas mit nach Hause bringen, eine Spardose aus Pappmaschee zum Beispiel oder Webarbeiten«, erinnert sie sich. Die Erwartungen gingen zum Teil so weit, dass die Erzieherinnen zu Weihnachten Dekoration oder Fensterbilder für die Kleinen gefertigt hätten – ganz ohne die Kinder am Tisch.

BEDÜRFNISSE DER KINDER ENTSCHEIDEND

Heutzutage wäre das undenkbar, »die Aktivitäten gehen vom Kind aus«, erläutert

Beate Schneppendahl die moderne Pädagogik. Nicht alle der je 22 Kinder in den drei Gruppen hätten ja zur gleichen Zeit Lust zu basteln oder zu malen, sie seien altersmäßig viel weiter auseinander. »Es gibt welche, die fünf Jahre lang nicht malen wollen, sondern lieber etwas bauen.« Kein Problem für die Verantwortlichen im Kinder-Garten-Eden: »Die Bedürfnisse der Kinder werden heute viel stärker berücksichtigt«, macht sie deutlich. Und so wählen die Kleinen täglich ihre eigenen Felder, sagt sie, ob es die Holzeisenbahn im Flur ist, die Puppenecke oder das Spielangebot auf dem Außengelände. »Das ist auch gut so«, sagt sie. Für die Entwicklung sei das wichtig, jedes Kind brauche ja »andere Impulse, eine andere Förderung«.

Der Gemeinschaftsgedanke kommt dabei keinesfalls zu kurz. »Wenn sie zwischen sieben und neun Uhr hier ankommen, suchen sie sich ihre Gruppe selber, mit der sie gemeinsam frühstücken«, beobachtet Schneppendahl. Es sei eben alles individueller geworden, wie in der Gesellschaft



eben auch. Selbst bei der Wahl der Gemeinschaftsprojekte der Kita, die sich an den Jahreszeiten genauso orientieren wie am Kirchenjahr, haben die Kleinen ein Mitspracherecht. »Vögel und Blumen« haben sie sich zuletzt ausgesucht, ganz demokratisch. Die Kleinen haben Karten und Bilder mitgebracht, Bilder gemalt »und im Garten viel beobachtet«, erzählt die Erzieherin mit einem Strahlen. »Wir sind aber auch rausgegangen, durch Wälder und Felder.«

Zu erleben, wie die Kinder so die Welt entdecken, sie dabei zu begleiten, begeistere sie nach wie vor, verrät Beate Schnependahl. Die Unbefangenheit und die Neugier der Kinder seien zum Glück unverändert. Sicherlich, räumt sie ein, der Job sei pädagogisch anspruchsvoller geworden, die Dokumentationspflichten umfangreicher, man habe einen viel deutlicher formulierten Bildungsauftrag. Doch selbst der sogenannten Portfolio-Arbeit, also der Erstellung von Mappen, in denen die Fähigkeiten und Kompetenzen der Kinder fest-

gehalten werden, kann die 50-Jährige etwas abgewinnen: Wenn man dabei gemeinsam mit den Kindern deren Entwicklung dokumentiere, mit vielen Bildern und Selbstgemachten, »entdecken diese auch ganz viel über sich selbst«.

ORGANISATORIN UND MOTIVATORIN

Dass Beate Schnependahl auch nach 30 Jahren jeden Tag gerne zur Arbeit kommt, liegt aber genauso »an dem tollen Team«, wie sie sagt. An ihre zwölf Kolleginnen und Kollegen gibt sie gerne all ihre Erfahrung weiter – die aus der Kita-Arbeit genauso wie aus der Zeit mit ihren zwei inzwischen erwachsenen eigenen Kindern. Und nicht nur das: »Beate ist Organisatorin und Motivatorin«, zeigt sich Kita-Leiter Detlef Blasberg von seiner Stellvertreterin begeistert. Sie schaffe es, alle mitzureißen. Und die Kinder liebten sie: »Selbst beim Geschirrspülen hat sie immer gleich eine Traube Kinder um sich«, berichtet er lachend. In solchen Momenten helfe ihr die Gelassen-

heit, die sie sich über die Jahre angeeignet habe, meint Beate Schnependahl mit einem Schmunzeln. Die dafür notwendige Entspannung holt sie sich bei regelmäßigen Ausflügen mit ihren Hunden. Ein Leben ohne die beiden sei für sie nicht mehr vorstellbar, gesteht sie. Und irgendwie auch nicht so richtig ohne die Kita. Kinder-Garten-Eden – der Name sei Programm, meint die Erzieherin. »Es ist ein Paradies für Kinder«, davon ist sie überzeugt. Und offenbar gilt das auch für die Großen. //

DIE NAIVE FRAGE



Was stört Sie am Begriff »Kindergärtnerin«, Frau Abraham?

Der Begriff ist überholt und drückt nicht das heutige Arbeitsfeld in der Landschaft der Kinder- und Jugendhilfe aus. Nachdem die Kindergärtnerin – damals war es ein reiner Frauenberuf – bis Ende der 1960er-Jahre ausschließlich für den Bereich Kindergarten und Hort ausgebildet wurde, entstand für die heutigen Erzieherinnen und Erzieher ein breites sozialpädagogisches Berufsfeld. Die Ausbildung ist deutlich komplexer geworden und stellt höhere Anforderungen an die zukünftigen pädagogischen Fachkräfte. Nicht zuletzt resultierend aus den stetig steigenden Aufgaben innerhalb der einzelnen Berufssparten. Aus diesem Grund spricht der Gesetzgeber heute auch nicht mehr vom Kindergarten, sondern von den Kindertageseinrichtungen. Der Begriff der Erzieherin – und des Erziehers – drückt ein Stück Wertschätzung des komplexen Berufes aus, wohingegen der Begriff der Kindergärtnerin oft noch mit dem Vorurteil der kaffeetrinkenden Tante verbunden wird.

Rabea Abraham leitet die Kita Regenbogen in Düsseldorf-Angermund und ist Fachberaterin für die Kitas im Kirchenkreis Mülheim an der Ruhr.



Ein Drahtseilakt

Von Achim Graf

Seit knapp zwei Jahren bietet die Graf Recke Stiftung »individuelle sozialpädagogische Einzelfallhilfe«. Teams von bis zu sieben Mitarbeitenden kümmern sich dabei rund um die Uhr individuell um erheblich belastete Menschen, bei denen alle anderen Konzepte nicht greifen. Für Erzieher Alexander Bafo und Fachaufsicht Sabine Brosch ein Aufwand, der sich lohnt. Denn alleine schon einen 18. Geburtstag zu feiern, kann ein großer Erfolg sein.

Alexander Bafo sucht die Herausforderung, wie er sagt, privat wie im Beruf. Und so geht der 23-Jährige beim Sport leidenschaftlich gerne an seine Grenzen. »Ich möchte mich weiterentwickeln«, erklärt er. Für den Erzieher war es daher keine Frage, dass ihn vor rund eineinhalb Jahren eine neue Aufgabe innerhalb der *Graf Recke Erziehung & Bildung* sehr reizte: »Individuelle sozialpädagogische Einzelfallhilfe« heißt das jüngste Aufgabenfeld offiziell. Worum es tatsächlich geht: Erheblich belastete Menschen mit hoher Eigen- und Fremdgefährdung auf intensivste Weise zu betreuen – und das rund um die Uhr.

Die junge Frau, die seit Oktober 2018 in einem Einzelapartment in Hilden lebt, ist so ein Beispiel. Ebenso wie aktuell drei andere intensiv zu Betreuende hat auch sie schlimme Erlebnisse hinter sich. Häufig geht es um Vernachlässigung, um mehrfache Bindungsabbrüche, um Gewalterfahrung. Bevor die damals 16-Jährige nach Hilden kam, war sie zwei Jahre lang in einer geschlossenen psychiatrischen Klinik untergebracht »und hochgradig suizidal«, berichtet Sabine Brosch, Fachaufsicht im Fachbereich I. Niemand habe sich damals zugetraut, ein Folgeangebot zu machen, sagt sie. Die Stiftung habe dann in Kooperation mit der Klinik und dem Jugendamt ein Konzept erarbeitet. »Einem Menschen, bei dem die bisherigen Konzepte nicht greifen, Hilfe zu geben, dieser Herausforderung haben wir uns gestellt.«

Das war auch der Antrieb für Alexander Bafo, der sein Anerkennungsjahr bereits im Intensivbereich der Wohngruppe Marxloh absolviert hatte und danach flexibel im Interventionsteam der Stiftung im Einsatz war. Vier Jahre lang habe er dadurch die verschiedenen Hilfeformen kennengelernt, »alles, was die Jugendhilfe anbietet«, sagt er. Von Anfang an gehörte er schließlich zum Team in Hilden – doch war er beileibe nicht allein: 7,5 zu 1 – so lautet der ungewöhnliche Betreuungsschlüssel für die junge Frau, um eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung sicherzustellen. Mindestens eine Fachkraft sei immer im Dienst, erläutert Sabine Brosch. Im Einzelfall seien auch Security-Kräfte in eigenen Räumen direkt vor Ort. Zum Schutz des Klienten genauso wie der Mitarbeitenden.

KRIENMANAGEMENT IST ALLTAG

Alexander Bafo kennt das: »Wenn man mit Menschen arbeitet, läuft es eigentlich nie nach Plan«, sagt er mit der ihm eigenen Gelassenheit. Stets könne es zu einer Krise kommen, weiß er. Im Mittelpunkt aber stünden die Bedürfnisse des Klienten. Wenn es etwa der Wunsch der jungen Frau sei, zum Geburtstag der verstorbenen Mutter deren Grab zu besuchen, werde das ermöglicht – und gut vorbereitet. Wo im Auto sitzt die Klientin? Wer fährt mit und kümmert sich um die Verpflegung? Und: Was ist im Fall einer Krise zu tun? Was allen Beteiligten Orientierung und Sicherheit bietet, ist ein verbindlicher Interventionsplan. Polizei

und Klinik seien dann häufig gleichermaßen involviert, sagt Bafo. Nicht ohne Grund.

Nicht nur einmal gab es bei der Klientin »Entweichungen mit Androhungen von Suizid«, wie Sabine Brosch berichtet. »Wir hatten auch schon eine Suchhundestaffel auf dem Gelände.« Eine Hubschrauberbesatzung habe die junge Frau dann in einem Waldstück entdeckt. Es ist damals gut ausgegangen – und bleibt doch stets ein Drahtseilakt, bei dem das professionelle Fangnetz, das Krisenmanagement, eine wesentliche Rolle spielt.

Für Erzieher Alexander Bafo war das in der Form ungewohnt, das räumt er gerne ein. »Ich kannte ja vor allem die klassische Jugendhilfe, wo es darum geht, eine einigermaßen normale Lebensführung hinzubekommen. Davon ist diese Klientin natürlich weit entfernt.« Man suche sich daher kleinere Ziele, etwa deren Selbstverletzungen zu verringern. Dazu müsse man sich nicht nur mit ihrem Krankheitsbild, sondern auch mit ihrer Biografie auseinandersetzen. Vieles allerdings passiere auch »aus dem Herzen heraus«. Wichtig sei, die Klientin zu motivieren, durch Wertschätzung, Lob, Anerkennung. »Das kann auch ein kleiner Ausflug sein.«

EIN BISSCHEN URLAUB VON SICH SELBST

So war Alexander Bafo der Erste, der sich mit der Klientin vom Gelände getraut hatte, mit ihr sogar bis nach Holland fuhr. Ein anderes Mal in den Landschaftspark Nord in Duisburg. Bis auf den Hochofen dort habe



»Vieles passiert auch aus dem Herzen heraus.«

ALEXANDER BAFO



»Es ist ein Erfolg, dass sie nach all ihrem Erlebten Gründe gefunden hat, weiterzuleben.«

SABINE BROSCH

man über eine Stunde gebraucht, Schritt für Schritt mit vielen Pausen. Aber das war dem Sportler egal, Hilfe zur Selbsthilfe ist sein Credo. »Sie hat bislang erlebt, dass Dinge vor allem mit ihr geschehen, bis hin zu Klinik-Einweisungen«, macht er deutlich. Selbstbestimmt rauszugehen, »ist für sie ein bisschen Urlaub, auch von sich selbst«.

Alexander Bafo hat seine Entscheidung für eine solch intensive Arbeit nie bereut, auch wenn er aus privaten Gründen seit Kurzem in einer Verselbstständigungsgruppe in Hückingen tätig ist. »Ich bin an der Arbeit gewachsen«, sagt er. Geholfen habe ihm sicher, dass er prinzipiell locker an Dinge herangehe. Er sei zudem einfach ein sehr aktiver Mensch und habe Humor, bescheinigt ihm Sabine Brosch. »Das hilft.« Genauso die wöchentlichen Teamsitzungen, der stete Dialog zwischen den

Fachaufsichten sowie ein vorgeschalteter Lehrgang aller Mitarbeitenden zum Umgang mit Aggression und Gewalt. Die enge Abstimmung mit allen in die Hilfeplanung Eingebundenen, auch den Externen, sei »von großer Bedeutung«, sagt sie.

Dass sich der Aufwand lohnt, davon sind alle Beteiligten überzeugt. Vor Kurzem feierte die junge Frau ihren 18. Geburtstag. Ihr Apartment war geschmückt mit blauen Luftballons in Herzform, es wurde spät. Vor einem Jahr sei daran gar nicht zu denken gewesen, macht Sabine Brosch klar. Wenn man sich vor Augen führe, wie schlecht es der Klientin gegangen sei, sei die Volljährigkeit ein großer Erfolg – für das Team, aber vor allem für die Klientin selbst, sagt sie: »Dass sie nach all ihrem Erlebten Gründe gefunden hat, weiterzuleben.« //



Die erste stationäre Einzelmaßnahme für einen Klienten mit erheblichem Betreuungsbedarf wurde durch die *Graf Recke Erziehung & Bildung* im Mai 2018 installiert. Basierend auf dieser Betreuung erfolgten weitere Anfragen. Mittlerweile gibt es Erfahrungswerte aus fünf individuellen Betreuungsmaßnahmen mit verschiedenen Kostenträgern an unterschiedlichen Standorten im Umkreis von 50 km um den Verwaltungssitz der *Graf Recke Erziehung & Bildung*. Rechtlich basieren die Maßnahmen auf § 35 Sozialgesetzbuch VIII. Jeder Betreuung liegt hierbei eine Einzelvereinbarung mit dem zuständigen Jugendamt zugrunde in Anlehnung an den Bedarf des jeweiligen Klienten.

Eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen allen an der Hilfeplanung beteiligten Personen ist bei diesen Maßnahmen von besonders hoher Bedeutung. Die Betreuungen werden von Fachbereichsleitung und Fachaufsicht intensiv begleitet. Zudem ist eine zusätzliche Koordinationsstelle eingesetzt, die die Maßnahmen vernetzt. Aufgrund der besonderen Ausgangslage ist ein Arbeiten mit individuellen Krisenkonzepten – aber auch mit situativer, flexibler Handlungskompetenz – ein zentrales Merkmal. Darüber hinaus wurde im Jahr 2019 ein fachliches Beratungsgremium unter Beteiligung externer Experten ins Leben gerufen, um die Entwicklung dieser Betreuungsangebote zu unterstützen und kritisch zu begleiten. Das Beratungsgremium wird in der nächsten recke:in ausführlich vorgestellt.



Gesellschaftliche Veränderungen

Die Großfamilie von früher gibt es kaum mehr. Heute wird erwartet, dass Betreuung öffentlich organisiert wird.

Jugendhilfe



Viele Familien erreichen die Grenzen der Betreuungs- und Erziehungsmöglichkeiten heute schneller. Der Staat muss häufiger von seinem Wächteramt Gebrauch machen. Jugendhilfe wird mehr in Anspruch genommen als früher.

Fachkräftebedarf

Die Anforderungen an pädagogische Fachkräfte sind so hoch wie noch nie, gerade in der Jugendhilfe mit einem Klientel mit oft sehr herausforderndem Verhalten.



Work-Life-Balance

Die dringend benötigten Fachkräfte gehören zu der Generation, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig findet und neben dem Beruf auch Zeit für andere Dinge haben möchte. Das wirkt sich gerade in der Jugendhilfe vor allem auf Arbeitsplätze im Schichtdienst aus.



Mit prima Klima Fachkräfte gewinnen

Fachkräftemangel in der Jugendhilfe: Als Roelf Bleeker Michael Mertens, Leiter der Graf Recke Erziehung & Bildung, zum Gespräch zu diesem Thema bat, wurde deutlich: Alles hängt mit allem zusammen. Deshalb haben sie versucht, einige Kausalketten grafisch zu verdeutlichen. Stark vergrößert, aber anschaulich: Eine Fülle von Faktoren wirkt auf die Arbeit von sozialen Unternehmen ein, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben vor allem eines brauchen – Fachkräfte. Im Rahmen eines Organisationsentwicklungsprozesses macht Mertens seinen Geschäftsbereich derzeit fit für die Herausforderungen der Zeit, indem er auf eine neue Leitungskultur setzt.



Attraktiver Arbeitgeber

Wir wollen eine Organisation sein, in der sich unsere Kinder und Jugendlichen auf unsere Mitarbeitenden verlassen können und unsere Mitarbeitenden sich auf unsere Führungskräfte. Wir wollen weniger hierarchische Anweisungen und uns mehr an den Stärken und Interessen der Mitarbeitenden orientieren.



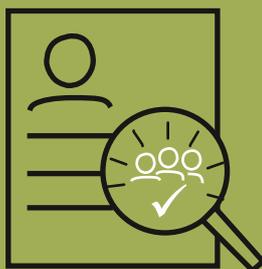
Fachkräfte gewinnen

Der Fachkräftebedarf führt dazu, dass sich pädagogische Fachkräfte ihren Arbeitsplatz aussuchen können. Wir müssen uns bei den Fachkräften bewerben, nicht umgekehrt. Das stellt das traditionelle Verständnis von Arbeitgebern völlig auf den Kopf.



Leitungskultur

Wir stellen uns dem Thema Leitungskultur und arbeiten an einem gemeinsamen Grundverständnis. Wir werden nicht den Schichtdienst abschaffen können. Wir werden nicht die Arbeit mit unseren Jugendlichen einfacher machen können. Aber das Klima können wir verbessern. Die Aufgabe unserer Führungskräfte wird es sein, diesen Anspruch für unsere Mitarbeitenden spürbar zu verbessern und damit unsere Qualität als Arbeitgeber.



Marke Graf Recke

Wir wollen die Arbeitsbedingungen optimieren und Fachkräfte für uns gewinnen. »Bei Graf Recke« gearbeitet zu haben, soll ein Qualitätskriterium im Lebenslauf jeder Fachkraft werden.

Mehr zu diesem Thema und zum Organisationsentwicklungsprozess der *Graf Recke Erziehung & Bildung* lesen Sie in der nächsten *recke:in* 2/2020.

»Umgang mit Vielfalt gehört zum Kernauftrag der Jugendhilfe«

Pädagogik und Jugendhilfe verändern sich unter gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Was bedeutet das für die pädagogische Arbeit und die Menschen, die sich beruflich um Kinder und Jugendliche und ihre Familien kümmern? Jonny Hoffmann, Leiter des Familien unterstützenden Dienstes (FuD) der Graf Recke Stiftung, war jahrelang in leitenden Positionen der öffentlichen Jugendhilfe. Im Interview mit Roelf Bleeker spricht Jonny Hoffmann über die gravierenden gesellschaftlichen Veränderungen, die er miterlebt hat, und darüber, wie wichtig dabei die Rolle der pädagogischen Fachkräfte ist.

Lieber Herr Hoffmann, warum würden Sie einem jungen Menschen heute empfehlen, in die Pädagogik zu gehen?

HOFFMANN Weil es eine reizvolle und spannende Aufgabe ist. Man kann nichts voplanen und der Beruf birgt immer neue Überraschungen – und das meine ich positiv. Ebenso wenn ich sage, dass es immer wieder eine Herausforderung ist, auf junge Menschen einzugehen, die auf der Suche nach Orientierung sind. Pädagogik ist ein sehr sinngebender Beruf!

Vergleichen Sie doch bitte mal den Beruf des Pädagogen oder Sozialarbeiters von heute mit Ihren eigenen beruflichen Anfängen.

Die Voraussetzungen sind heute ganz andere, gesetzlich und gesellschaftlich. Jugendhilfe gelingt heute nur noch in einem sehr empathischen und partnerschaftlichen Umgang mit den Kindern und Jugendlichen, nicht mehr so »verordnungsmäßig« wie früher. Das drückt sich auch im damaligen Begriff der »Fürsorgeerziehung« aus. Damals gab es eine Art »Beeindruckungspädagogik«: Der Pädagoge demonstrierte seine Macht. Aber das ist längst kein Rezept mehr, das man anwenden kann und soll. Man legt heute viel mehr Wert auf Beteiligung und Partizipation. Um etwas zu erreichen, müssen Pädagogen und ihre Gegenüber an einem Strang ziehen. Das sind heute völlig andere Anforderungen und Herausforderungen als früher.

Diese Veränderungen sind ja auch gesellschaftlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen geschuldet,

die sich seitdem zwangsläufig verändert haben. Was ist aus Ihrer Sicht aktuell die wesentlichste Veränderung in Ihrem Aufgabenfeld?

Als Leiter des Familien unterstützenden Dienstes ist für mich eine ganz aktuelle Neuerung besonders wichtig. Erstmals wurde – infolge des Bundesteilhabegesetzes als Artikelgesetz – im Sozialgesetzbuch IX das Aufgabenfeld der Schulbegleitung konkret beschrieben und gesetzlich verankert. Sinngemäß steht da nun drin: Wenn die schulischen Angebote nicht ausreichen, wird eine gesetzliche Einzelförderung für das Kind oder den Jugendlichen gewährt. Wir machen das ja als Familien unterstützender Dienst schon seit 2010. Das Berufsbild des Inklusionsbegleiters wird damit jetzt gestärkt. Außerdem sind die von uns schon praktizierten Poolmodelle ebenfalls ab 1. Januar 2020 gesetzlich verankert worden, bei dem die sonst übliche Eins-zu-eins-Betreuung beim Schul- oder Kindergartenbesuch von einem Team organisiert wird.

Welche gesellschaftlichen Veränderungen wirken sich besonders auf die Pädagogik aus?

Familienkonstellationen haben sich dramatisch verändert und die Belastungen der Familien sind gestiegen: Eine Mehrheit der Kinder erlebt ihr 18. Lebensjahr nicht mehr in der Familie, in die sie auch hineingeboren wurde! Gründe dafür sind unter anderem, dass die Familie sich neu zusammengesetzt hat, Stichwort »Patchwork«, oder dass die Kinder »fremduntergebracht«, also in Jugendhilfeeinrichtungen aufgenommen werden.





Welche Folgen hat das?

Das hat natürlich Folgen für die Kinder, aber auch für die Eltern, die sie später selbst werden. Ihnen fehlen dann oft eigene Eltern-Kind-Erfahrungen, um ihren Kindern Vorbild zu sein. Ihnen fehlt das Wissen über Versorgung, Entwicklung und Erziehung der Kinder. Das hat gravierende Auswirkungen auf die Beziehungen in der Familie. Die Eltern sind häufig kaum mehr normgebend für ihre Kinder. Dabei haben sie ja auch sonst als »Vorlebensmodell« zum Teil ausgedient: Kinder und Jugendliche unterliegen inzwischen ganz anderen Reizen und Einflüssen als früher – Stichwort: Miterziehung durch Medien.

Was bedeutet das für die Jugendhilfe und die pädagogische Arbeit insgesamt?

Für die Mitarbeitenden und Fachkräfte bedeutet dies eine besondere Herausforderung bei der Beziehungsarbeit. Mitarbeitende werden oft zu Bezugspersonen von Kindern, denen die Elternvorbilder fehlen. Denn trotz aller anderen Einflüsse, zum Beispiel digitaler Medien, ist es Kindern und Jugendlichen nach wie vor wichtig, soziale Bindungen einzugehen. Unsere Mitarbeitenden müssen damit empathisch, aber professionell umgehen. Wenn hier die Distanz durch die Betreuenden nicht erhalten bleibt, führt das zu Problemen. Es ist ein richtiger Spagat, denn der Beziehungsaufbau ist ja wichtig und oft alles andere als einfach. Bei unserer Arbeit entstehen ja Beziehungsgeflechte, nicht nur zwischen Pädagogen und Kindern. Wir hatten mal eine Situation, in der eine Mutter den Inklusionsbegleiter ihres Kindes in der

Schule am liebsten gleich in ihren privaten Bereich einbinden wollte. Auch da müssen unsere Mitarbeitenden professionelle Distanz halten und deshalb werden sie bei uns im FuD eng durch unsere Fachberater begleitet.

Die Gesellschaft ist nicht nur fragmentierter und individueller, sondern auch vielfältiger geworden. Was bedeutet das für die Pädagogik heute?

Vielfalt besteht und bestand immer. Im Prinzip ist ja jeder divers, unterschiedlich im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Lernfähigkeit, Behinderungen, Migration oder auch sexuelle Identität. Der Umgang mit Vielfalt gehört zum Kernauftrag der Jugendhilfe und ich würde sagen, Diversität war in der Pädagogik immer schon ein Thema. Bei der Inklusion geht es immer um den individuellen Förderbedarf mit Blick auf die Besonderheiten der oder des Einzelnen. Diese Besonderheiten verstehen wir dann aber nicht als Nachteil, sondern als Ressource. Unsere inklusiven pädagogischen Gruppenkonzepte sollen dazu beitragen, diese Unterschiede zu überwinden – aber nicht, indem wir sie negieren, sondern im Sinne von: Anderssein ist normal.

Wie sehen Sie die Pädagogik und die Jugendhilfe der Zukunft?

Familienförderung wird in der Zukunft ein wichtiges Feld der Jugendhilfe bleiben. Das steht ja auch so im Sozialgesetzbuch VIII. Jugendhilfe soll und will keine familienersetzenden Systeme schaffen, auch wenn familienbegleitende Hilfen manchmal nicht mehr greifen und ein Kind aus seiner Fami-

lie herausgenommen werden muss. Aber die Lebensbedingungen der Familien zu fördern, bleibt immer unser Anspruch. Und entscheidend wird es dann sein, wie wir diese Hilfe anbieten: Muss ich erst mühevoll einen Antrag stellen oder kriege ich schnelle Hilfe, wenn ich sie benötige? Im Familien unterstützenden Dienst probieren wir in diesem Sinne zurzeit an einer Schule ein Modellprojekt mit dem Titel »Flurgespräche«. Dazu bieten wir in den Schulen niederschwellige Gesprächsangebote an, um unkompliziert mit Eltern und Lehrern ins Gespräch zu kommen. Denn Hilfe muss möglichst früh ansetzen und sich auf die Bedarfe des jungen Menschen und seiner Familie einlassen, um wirksam zu werden. Das ist wichtiger denn je, denn die gesellschaftlichen Veränderungen sind dramatisch und unsere Arbeit spielt eine gewaltige Rolle, wenn es um die Bewältigung der Folgen geht. Unsere Mitarbeitenden arbeiten daran. Tag für Tag. //

Worum genau es sich beim von Jonny Hoffmann erwähnten Poolmodell handelt und warum er es schon damals als »Modell der Zukunft« gesehen hat, hat uns Jonny Hoffmann 2018 erklärt – nachzulesen in der recke:in 2/2018. www.graf-recke-stiftung.de/pool18

»Es war auch uns anfangs ein bisschen unheimlich, Familien und auch die Kinder aktiv in die Hilfestaltung mit einzubeziehen«, sagte Jonny Hoffmann im Gespräch mit dem langjährigen leitenden Pädagogen Michael Buntins über den Paradigmenwechsel durch das neue Kinder- und Jugendhilfegesetz 1991. Das ganze Interview in der recke:in 2/2016 lässt sich hier nachlesen: www.graf-recke-stiftung.de/wechsel16

PLATZ, EIGENE IDEEN UMZUSETZEN

»Ich habe schon ziemlich viel gemacht hier: Ich war im stationären Dienst und dort auch Teamleiter, habe in Außenwohngruppen gearbeitet und hier am Stammsitz. Ich bin Erzieher und Sozialpädagoge und brauche Abwechslung. Wenn ich etwas sehe, das mich interessiert, dann mache ich das. Deshalb wollte ich in ein Unternehmen, wo genau das möglich ist. Und so gehe ich jetzt noch vom pädagogischen in den therapeutischen Bereich.

Mit Kindern und Jugendlichen mache ich jetzt Musik und setze ihre Vorstellungen um, da habe ich Bock drauf. Ich bin nicht umsonst seit mehr als 20 Jahren Musiker mit eigener Band. Ich finde es klasse, dass sogar mein Teamleiter mich dabei unterstützt, auch wenn er deshalb nun einen Tag in der Woche auf mich verzichten muss. Meine Erfahrungen mit Grünau sind, dass es einfach geht, dass es Platz gibt, eigene Ideen umzusetzen. Das gilt für die tägliche Arbeit wie für die berufliche Entwicklung.

So bin ich seit 2018 beispielsweise im Gesundheitszirkel und im Film-Team, mit dem wir bereits einen Poetry Slam dokumentiert haben. Ich habe auch schon mit Kindern Möbel gebaut und fahre mit ihnen Fahrrad. Man kann hier seine Hobbys und Interessen einfließen lassen, dadurch ist man im Job authentisch und kann die Kinder begeistern. Dass man so viele Möglichkeiten hat, ist sicherlich ein Grund, warum ich immer noch hier bin.«



Benjamin Reuter, 36, ist Mitarbeiter im Gruppendienst der Intensivgruppe Biber.

Arbeiten in Grünau

Als »Rettungshaus« für Kinder und Jugendliche wurde das Kinderheim Grünau 1849 von Bürgern der Gemeinde Schötmar nahe Bad Salzuflen gegründet. Seit 2017 ist die Graf Recke Pädagogik gGmbH eine hundertprozentige Tochter der Graf Recke Stiftung. Die Umgebung der Einrichtung ist ländlich geprägt, die Städte Bad Salzuflen, Detmold und Bielefeld sind gut zu erreichen. Im Zentrum der Einrichtung leben rund 40 Kinder und Jugendliche in Intensiv- und Regelgruppen und heilpädagogischen Tagesgruppen. Drei Mitarbeitende berichten von ihrer Arbeit in der Tochtergesellschaft der Graf Recke Stiftung.

Iris Winkler, 53, ist Therapeutin im Fachdienst.





Tatjana Bremer, 30, ist Teamleiterin der Intensivgruppe Kükenbusch.

INDIVIDUELL UND INTENSIV UNTERSTÜTZEN

»Ich bin seit 23 Jahren in der Einrichtung und damals schon direkt in den Fachdienst eingestiegen. Schon während meines Sozialpädagogik-Studiums habe ich den Entschluss gefasst, später mit Kindern und Jugendlichen unterstützend arbeiten zu wollen. Darauf habe ich dann auch meine weiteren Qualifizierungen ausgerichtet und bin mittlerweile unter anderem Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeutin. Dass ich nach Grünau gekommen bin, hatte einen einfachen Grund: Hier habe ich alle Voraussetzungen gesehen, meine Vorstellungen in der Arbeit umzusetzen.

Das mache ich jetzt schon so lange und immer noch mit der gleichen Leidenschaft. Ich begleite Kinder und Jugendliche, meistens in Einzelsitzungen, und habe dadurch die Möglichkeit, sie ganz individuell zu unterstützen. Das hat eine ganz besondere Intensität. Genauso wichtig ist mir aber, dass ich hier im Team arbeiten kann und somit ganz viel von der Lebenswelt meiner Kids mitbekomme. Unser aller Ziel ist es, ihre Lebensqualität zu steigern. Dadurch bleibt mein Engagement nicht isoliert.

Meine Arbeit ist unheimlich abwechslungsreich und spannend, erfordert allerdings eine hohe Flexibilität. Es beeindruckt mich immer wieder, die Lebensläufe zu verfolgen und zu sehen, wie toll sich Kinder mit schwierigsten Startvoraussetzungen entwickeln. Daran meinen Anteil zu haben, motiviert mich jeden Tag.«

GROSSE AUFGABE FUNKTIONIERT IM TEAM

»Ich bin eines von neun großen und sieben kleinen ›Küken‹, so nennen wir uns alle in der Gruppe. 2009 habe ich dort schon mein soziales Jahr gemacht, direkt nach dem Abitur. Seitdem war ich nie ganz weg. Nicht, als ich danach Soziale Arbeit studiert habe, und auch nicht, als ich außerhalb der Einrichtung erste Berufserfahrungen gesammelt habe. Immer war ich mit ein paar Stunden im Kükenbusch. Auch mein Anerkennungsyear habe ich dort gemacht – und während dieser Zeit wurde die Teamleiterstelle frei.

Dass ich neben dem Studium in vielen Bereichen gearbeitet habe, vom Pflegekinderdienst bis zur offenen Jugendarbeit, hat mir für meine jetzige Position sehr geholfen. Bei uns leben Kinder und Jugendliche zwischen 8 und 20 Jahren, die eine Alternative zu ihrem Zuhause brauchen, weil sie in ihrer jungen Biografie schon viele belastende Erfahrungen machen mussten. Wir bieten den Küken Sicherheit und Wertschätzung – und zunächst einmal eine bedingungslose Annahme. Das ist sicherlich eine große Aufgabe, weil unsere Kids auch herausforderndes Verhalten zeigen. Doch es funktioniert in einem starken Team – und das haben wir im Kükenbusch.

Für mich persönlich ist es zudem jede Anstrengung wert, weil wir die Kinder im Ganzen begleiten dürfen. Daraus ergeben sich so viele besondere Momente. Und jeden schönen Moment, und sei er noch so klein, können sie in ihr späteres Leben mitnehmen.«

Alle Berichte wurden aufgezeichnet von Achim Graf.

Alle Infos über die Arbeit in Grünau unter  www.gruenau-jugendhilfe.de





Freiheit erleben mit Harry und Belle

Von Achim Graf

Leoni und Xenia freuen sich sehr auf ihre wöchentlichen Stunden mit Harry und Belle. Die Mädchen aus zwei Wohngruppen im Dorotheenviertel Hilden gehören zu den derzeit etwa 25 Kindern und Jugendlichen, die sich beim heilpädagogischen Reiten mit Nina Terwesten und Petra Zych von starken Pferderücken tragen lassen – und dabei die Zügel in der Hand behalten. Die jungen Menschen lernen dabei zu vertrauen, sie übernehmen Verantwortung und schulen ihr Sozialverhalten. Doch vor allem geht es um ein Stück selbstbestimmtes Leben.

Der Mittwoch ist ein guter Tag für Xenia. Dann geht die 19-Jährige in der Regel gegen Mittag zum Reitstall im Dorotheenviertel Hilden, trifft dort auf Petra Zych – und vor allem trifft sie Belle: »Mein Lieblingsspferd«, sagt sie und lächelt. »Belle ist manchmal zickig, das passt zu mir«, meint sie dann, während sie der Braunen liebevoll über den Kopf streichelt. Die beiden sind ein Team, seit zwei Jahren schon. »Wir stärken uns gegenseitig«, sagt Xenia.

Was Xenia in wenige Sätze packt, trifft ziemlich genau das, was Nina Terwesten und Petra Zych beabsichtigen: Die beiden sind Reitpädagoginnen, arbeiten mit derzeit rund 25 Kindern und Jugendlichen aus den Intensivgruppen der *Graf Recke Erziehung & Bildung* in Hilden. Es sei keine Reitschule, machen sie klar. Reiten zu lernen, das sei für die jungen Leute mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen und Handicaps, die nicht selten traumatisierende Erfahrungen gemacht haben, eher »ein Nebenprodukt«. Vielmehr geht es beim sogenannten heilpädagogischen Reiten darum, bei den Teilnehmenden positive Veränderungsprozesse auszulösen. Durch die Pferde, mit den Pferden.

»Die eigenen Bedürfnisse sind wichtig, aber immer im Rahmen, die Grenzen des anderen zu respektieren. In dem Fall die des Pferdes.«

PETRA ZYCH

Nina Terwesten brachte die Idee Anfang der 90er-Jahre nach Hilden, wo sie seit 1986 als Erzieherin in einer Mädchen-Gruppe gearbeitet hatte. Einen Stall gab es damals schon – und Blitz und Donner. So nämlich hießen die beiden Ponys auf dem Gelände, »die viel Arbeit machten, für die Mädchen aber kaum einen Nutzen hatten«, sagt sie und lacht. Anfangs versuchte die begeisterte Reitsportlerin dann lediglich, die Tiere in die pädagogische Arbeit mit einzubinden, aber noch ohne richtiges Konzept. Das hat sie dann schnell geändert. »Ich habe gesehen, wie wertvoll das für die Jugendlichen sein kann.«

Und so gibt es seit 1992 ein kontinuierliches Angebot auf dem Areal, nach einem ausgearbeiteten Konzept und unter professionellen Bedingungen. Petra Zych, die Nina Terwesten ab 1996 zunächst in deren Elternzeit vertreten hatte, ist Pferde- Liebhaberin und verfügt ebenso über eine Zusatzausbildung wie ihre Kollegin. Seit 1999 verantworten die beiden Frauen das Angebot nun gemeinsam. Es sei »nicht selbstverständlich, dass eine Einrichtung Pferde hat«, sagt Zych. Ohne die regelmäßige Unterstützung durch den Förderverein Dorotheenheim sei dieses zusätzliche Angebot kaum vorstellbar. »Die haben das Ganze hier mit aufgebaut.« Aber auch darüber hinaus würden fortlaufend Spenden benötigt, betont sie. Denn es ist viel zu tun: Unterstützt werden die beiden Reitpädagoginnen dabei von einer Stallhilfe – und von Bolero, Rosa, Belle und Harry.

Harry ist ein irischer Schecke und der beste Freund, den Leoni sich vorstellen kann. Leoni ist acht und noch klein, ihr Pferd fast doppelt so groß. Kein Problem: »Komm, Süßer«, sagt sie bestimmt, führt Harry am Halfter aus dem Stall und schubst erst einmal das neugierige Shetlandpony Bolero zu Seite. »Bolero ist wild, Harry ist ganz lieb«, erklärt

Leoni ihre Wahl, während sie das Pferd vor dem Stall festbindet. Dann holt das Mädchen Trittleiter und Striegel und beginnt Harry zu putzen. Nina Terwesten beobachtet alles aufmerksam, mehr muss sie nicht tun. »Hey, du hast zum ersten Mal den Zauberknopf alleine geschafft«, lobt sie. Beim Hufeauskratzen arbeiten die beiden dann zusammen.

»SIE MERKEN, DASS SIE ETWAS BEWIRKEN KÖNNEN«

Selbstständigkeit und Teamwork, das sind zwei Aspekte, die die Reitpädagoginnen den jungen Leuten mithilfe der Pferde vermitteln wollen. »Sie haben Hilflosigkeit erlebt, oft Ohnmacht durch Gewalt. Hier merken sie, dass sie selbst etwas bewirken können«, erklärt Petra Zych. »Und das bei einem so großen Tier«, ergänzt Nina Terwesten. »Es bewegt sich, es bleibt stehen. Ich kann es wegschieben oder locken, wenn ich es möchte.« Für die Kinder und Jugendlichen sei es wichtig, die richtigen Signale zu senden. Das funktioniert oft nicht von Anfang an. »Sie üben das ein, experimentieren. Mit unserer Unterstützung«, sagt Terwesten.

Dass man mit Kraft nicht weit kommt, das merken insbesondere die Jugendlichen schnell. »Die eigenen Bedürfnisse sind wichtig«, sagt Petra Zych. »Aber immer im Rahmen, die Grenzen des anderen zu respektie-

ren. In dem Fall die des Pferdes.« Auch zu viel Zuneigung könne eine Form von Übergriffigkeit sein. Kommunikation ist daher stets ein Thema: Was ist in welcher Situation angemessen? »Das Pferd spiegelt das«, erklärt Nina Terwesten. Das Gelernte soll sich durchaus ins Leben der Teilnehmenden übertragen. »Aber hier ist es einfacher, da es nonverbal abläuft. Das Pferd bewertet nicht, was gesagt wird oder nicht.«

Sich vom starken Pferderücken tragen zu lassen und trotzdem – im Wortsinn – die Zügel in der Hand zu halten, darum geht es. Letztendlich geht es um Freiheit.

Die beiden Reitpädagoginnen sind dabei die Mittler. »Die Nina ist immer dabei«, sagt Leoni. »Mit dem Helge«, vervollständigt sie. Helge, das ist der spanische Wasserhund von Nina Terwesten, der von den Kindern genauso geliebt wird wie Stallkater Hellboy. Über die Pferde allerdings geht nichts. »Ich habe schon freihändig auf dem Harry gestanden«, erzählt Leoni. Das allerdings ist bereits hohe Schule. Für viele ist es schon ein großer Schritt, überhaupt aufs Pferd zu steigen. Das habe mit dem »Vertrauen in sich selbst« zu tun, erklärt Petra Zych. Für sie ist es faszinierend, zu erleben, was vor allem Kinder dabei entdecken. Und sei es das wuschelige Winterfell von Harry. »Da passieren so viele Kleinigkeiten«, schwärmt sie.





Nina Terwesten, Petra Zych und Xenia (von links) mit ihren therapeutischen Helfern.



»Es ist einfacher, da es nonverbal abläuft. Das Pferd bewertet nicht, was gesagt wird oder nicht.«

NINA TERWESTEN

Verantwortung zu übernehmen, das ist zweifellos ein weiterer Aspekt, der beim heilpädagogischen Reiten vermittelt wird. Wenn gleich die beiden Expertinnen die Gesamtverantwortung tragen, von der Versorgung der Tiere bis zum sogenannten Korrekturreiten nach den Stunden, einbezogen sind die Kinder und Jugendlichen immer. Nicht nur das Striegeln gehört ganz selbstverständlich dazu, an den Wochenenden übernehmen sie mit ihren Betreuern aus den jeweiligen Gruppen zudem die Fütterung.

»TIERE SIND IMMER EHRlich«

Für Natalie Salz, Erzieherin in der Intensiv-Wohngruppe Blickwechsel, ist all das »auch eine Chance für die Mädchen«, wie sie sagt. An Xenia etwa, die sie seit mittlerweile zwei Jahren begleitet, stellt die Erzieherin positive Veränderungen fest, »nach jeder

Stunde«. Die erkennt Xenia auch selbst: »Nach dem Reiten bin ich immer entspannt«, hat sie festgestellt. Im Alter von acht Jahren habe sie zum ersten Mal auf einem Pferd gesessen, erzählt sie. Jetzt wieder mit dem Reiten angefangen zu haben, war für sie »die richtige Entscheidung«. Mit Belle traue sie sich so langsam sogar wieder ans Galoppieren heran.

Heilpädagogisches Reiten kann auch die Konzentration und Koordination fördern, die Frustrationstoleranz erhöhen und das Sozialverhalten schulen. Für Xenia ist aber etwas anderes der entscheidende Punkt: »Ich war schon immer gerne mit Tieren zusammen, die geben mir Kraft«, sagt sie. Warum das so ist, kann die 19-Jährige auch erklären: Tiere, sagt sie, »sind immer ehrlich. Von Menschen kann man das nicht immer behaupten.« //



INFO

Spenden Sie für unsere Therapiepferde!

»Ob für die jährliche Zahnpflege, Möhren oder einen neuen Sattel: Bolero, Belle, Harry und Rosa freuen sich über Ihre Unterstützung! Denn für die Versorgung unserer Therapiepferde benötigen wir fortlaufend Spenden. Stärken Sie dieses Zusatzangebot für Kinder und Jugendliche auf dem Weg der Heilung. Herzlichen Dank!«
Özlem Yilmazer, Leiterin Fundraising

Spendenkonto:
 Graf Recke Stiftung
 KD-Bank eG Dortmund
 IBAN DE44 1006 1006 0022 1822 18
 BIC GENODED1KDB
 Stichwort: Therapiepferde 2020

Telefon 0211. 4055-1800
 o.yilmazer@graf-recke-stiftung.de

Von Achim Graf

»Ein bisschen wie bei uns in Hilden«

Gabriele Trojak-Künne tauschte sich beim FICE-Kongress in Tel Aviv mit Heimerziehungs-Experten aus aller Welt aus. Die Fachbereichsleiterin diskutierte in Israel mit Wissenschaftlern, Politikern und Praktikern, stellte die Stiftungs-Dokumentation »Wir sind doch keine Heimkinder« einem internationalen Fachpublikum vor und besuchte Einrichtungen vor Ort. Zurück kam sie mit wertvollen Erkenntnissen – und einem vertrauten Gefühl.

Die Fédération Internationale des Communautés Educatives (FICE), ein internationales Experten-Netzwerk, setzt sich ein für die Lebensverbesserung von Kindern, die außerhalb der Familie betreut werden. Unter anderem treffen sich Wissenschaftler, Politiker und Praktiker regelmäßig auf Weltkongressen zum Erfahrungsaustausch, zuletzt in Tel Aviv. Gabriele Trojak-Künne, im Namen der Graf Recke Stiftung seit gut zehn Jahren ebenfalls für FICE engagiert, war auch dieses Mal dabei. Nach Israel hatte die Leiterin des Fachbereichs II für Intensiv- und Komplexangebote zudem ein für sie wichtiges Thema mitgebracht – und ist mit ebenso eindrucklichen wie wertvollen Erkenntnissen zurückgekehrt.

In ihrem Gepäck nach Tel Aviv hatte Gabriele Trojak-Künne den Dokumentarfilm »Wir sind doch keine Heimkinder«, den Regisseurin Anke Bruns unlängst im Auftrag der Stiftung

gedreht hatte. Dessen Kernaussage: Noch immer werden Kinder und Jugendliche, die nicht bei ihrer Herkunftsfamilie aufwachsen, hierzulande stigmatisiert. »Doch ist das ein deutsches Phänomen? Und wenn nicht, wie gehen andere mit dem Thema um?«, hatte Gabriele Trojak-Künne sich gefragt. Und deshalb habe sie den Film innerhalb eines Workshops auf dem Kongress einem internationalen Fachpublikum präsentiert und zur Diskussion gestellt. Unterstrichen wurde die Wichtigkeit des Themas für den Kongress dadurch, dass ihr als Chairman ihres Workshops David Cohen-Levy, im israelischen Ministerium für Erziehung für die Heimerziehung zuständig, zur Seite gestellt wurde.

DIE EIGENTLICHE ARBEIT FÄNGT ERST AN

Ein speziell deutsches Thema seien die benannten Vorurteile nicht, stellte Gabriele Trojak-Künne auch in den nachfolgenden Gesprächen fest. »Das Problem gibt es über-

all«, sagt sie. »Allerdings noch ohne eine abschließende Lösung.« Gerade deshalb sei der Austausch wichtig, viele Expertinnen und Experten seien derzeit auf der Suche, man inspiriere sich gegenseitig. Dank moderner Kommunikationsmöglichkeiten, von E-Mail bis Skype, bleibe man nach einem solchen Treffen nun leicht im Kontakt, sagt sie. Auch aus anderen FICE-Workshops nahm die Fachbereichsleiterin hilfreiche Impulse für ihre tägliche Arbeit mit nach Hause. Denn da, so sagt sie, fange die eigentliche Arbeit ja erst an: Derzeit arbeitet Gabriele Trojak-Künne mit anderen Teilnehmenden an einem Journal, in dem die Ergebnisse des Kongresses gesammelt werden – und gleichzeitig auch an der Erweiterung ihres internationalen Netzwerkes um die neuen, in Israel geknüpften Kontakte.

Doch damit nicht genug: Ihren ersten Besuch in Israel nutzte Gabriele Trojak-Künne darüber hinaus zum Kennenlernen





Nach ihrem dienstlichen Besuch in Israel schwärmte Gabriele Trojak-Künne: »Ich war so begeistert von diesem Land, ich will dort dringend noch mal privat hin.«



von Einrichtungen vor Ort. Beeindruckt hat sie etwa der Besuch eines Youth Village, wo junge Menschen in einer Art Internat in Selbstverwaltung zusammenleben. »Die haben Ziegen und Schafe und bauen ihr eigenes Gemüse an«, erzählt sie begeistert. Ganz anders die Erfahrung in einem Heim im arabischen Sektor: Hier sei viel weniger Individualität als das Denken in familiären Strukturen ausgeprägt, berichtet sie. Doch wenn die Großfamilie als bestimmender Faktor ausfällt, habe das Konsequenzen. »Im Heim sind die Kinder erst einmal all ihrer Bezüge beraubt«, sagt sie. Für die Betreuer bedeute das eine große Herausforderung.

WELTOFFENES ISRAEL

Und doch überwogen für Gabriele Trojak-Künne eindeutig die positiven Erfahrungen. Sie habe Israel als ein weltoffenes Land erlebt, in dem sie sich als allein reisende Frau stets sicher gefühlt habe. Mit vielen Israelis sei sie ins Gespräch gekommen, auch außerhalb des Weltkongresses, erzählt sie. Völlig vertraut kam ihr schließlich der Besuch eines Zentrums für traumatisierte Kinder und Jugendliche nahe Jerusalem vor. Wie diese dort in Wohngruppen leben, über ein weitläufiges Gelände verteilt, »das war ein bisschen so wie bei uns in Hilden«.

Mit dieser Einrichtung steht Trojak-Künne weiterhin in Kontakt und klopft die dort gemachten Erfahrungen hinsichtlich ihrer Verwertbarkeit für Angebote der Erziehungshilfe der Graf Recke Stiftung ab. Gleichzeitig steht das Angebot an die israelischen Kolleginnen und Kollegen auch Mal die Einrichtung in Hilden zu besuchen. //



Die neuen Case-Manager (von links nach rechts): Martina Kasimirski, Sascha Manuel Becker, Elzbieta Niesobski, Annette Methfessel, Jan Dubbel (Bereichsleitung), Mona Morgenstern. Nicht auf dem Foto, aber Teil des Teams der Case-Manager sind Jana Böhm und Erika Röhling.

Das Bundesteilhabegesetz stellt den Wunsch und Willen der Menschen mit Behinderungen in den Mittelpunkt bei der Auswahl der ihnen zustehenden Leistungen und Unterstützungen. Dazu werden ihnen künftig sogenannte Case-Manager an die Seite gestellt – ein neues Berufsbild in den Handlungsfeldern Sozialpsychiatrie und Heilpädagogik. Heike Lagemann, Projektentwicklerin und Koordinatorin der *Graf Recke Sozialpsychiatrie & Heilpädagogik*, gibt Antworten auf die Fragen von *Roelf Bleeker*.

Case-Manager: Anwälte für die Teilhabe

Was macht ein Case-Manager?

LAGEMANN Ein Case-Manager koordiniert und bündelt die Bedarfe der leistungsberechtigten Menschen mit Behinderung. Das Bundesteilhabegesetz rückt das Wunsch- und Wahlrecht dieser Leistungsberechtigten in den Mittelpunkt, die Hilfen geschehen personenzentriert. Der Case-Manager ist sozusagen die anwaltschaftliche Vertretung der Klienten. Er entwickelt Teilhabepäne, sowohl gemeinsam mit den Leistungsberechtigten als auch mit der Fachkraft in der Assistenz und weiteren Beteiligten wie Angehörigen, gesetzlichen Betreuern oder Werkstätten für angepasste Arbeit. Im weiteren Verlauf beobachtet und prüft der Case-Manager die Umsetzung und die Fortschritte dieser personenzentrierten Teilhabepanung. Er ist aber auch für die Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen verantwortlich. Dazu führt er regelmäßige Evaluationsgespräche mit allen Beteiligten. Der Erfolg der vereinbarten Maßnahmen wird vor dem Hintergrund der vereinbarten Ziele gemeinsam bewertet. Außerdem werden die finanziellen Rahmenbedingungen, unter denen die Hilfe vom Leistungsträger gewährt wurde, kontrolliert. Durch den Aufgabenzuschnitt der Case-Manager können Interessen gegenüber verschiedenen Leistungsträgern, beispielsweise Landschaftsverband, Agentur für Arbeit, Krankenkassen oder Rentenversicherer, effizienter vertreten werden.

Wie ist es denn vorher, ohne Case-Manager, gelaufen?

Bislang gab es nicht die Komplexität der gesetzlichen Anforderungen, wie sie beispielsweise jetzt bei der Bedarfsermittlung und der Beantragung der Leistungen bei unterschiedlichen Leistungsträgern von uns verlangt werden. Früher wurde das Hilfesystem um die leistungsberechtigten Klienten herumgebaut, vor allem in den vorherigen stationären Wohnheimen mit Vollversorgung. Dort wurden sie von einem Team von Fachkräften – je nach Bedarf – rund um die Uhr oder auf Abruf begleitet und alles wurde aus einer Hand geboten, von der Grundversorgung bis zur Alltagsbegleitung.

Was bedeutet das Berufsbild der Case-Manager in den Handlungsfeldern der Sozialpsychiatrie und Heilpädagogik?

Die Differenzierung der Leistungen durch das Bundesteilhabegesetz macht einiges komplizierter. Das gilt für die Leistungsberechtigten, aber auch für unsere Mitarbeitenden. Und nicht alle unsere 250 Mitarbeitenden können sich gleichermaßen mit der Bedarfsermittlung und Teilhabepanung befassen. Denn die

komplexen Teilhabeeinschränkungen der Klienten verlangen eine interdisziplinäre Koordination verschiedenster Hilfen unter Einbeziehung des Sozialraums. Die Case-Manager entlasten sozusagen unsere »klassischen Betreuungskräfte« von administrativen Prozessen und Antragsstellungen, sodass diese sich auf die Arbeit mit den Klienten im Alltag konzentrieren können. Man könnte auch sagen, die Case-Manager halten den Fachkräften in der Assistenz den Rücken frei, damit sie sich ganz auf die Begleitung der Person im gemeinschaftlichen Wohnen oder in anderen Wohnformen konzentrieren können. Diese Assistenz beinhaltet zum Beispiel die Gesundheitsfürsorge, die Selbstversorgung und falls erforderlich gegebenenfalls auch pflegerische Tätigkeiten. Weiterhin die Planung und Begleitung von Freizeitaktivitäten oder Trainings und Hilfestellung im Haushalt, also überall dort, wo die Klienten in ihrem Alltag in ihrer Teilhabe beeinträchtigt sind. Die Arbeit des Case-Managers ist deutlich konzeptioneller und koordinierender. So ist es beispielsweise auch erforderlich, die unterschiedlichen Hilfen im Sozialraum der Klienten mit ehrenamtlicher Unterstützung zu vernetzen.

»Nicht alle unsere Mitarbeitenden können sich gleichermaßen mit Dokumentation befassen.«

HEIKE LAGEMANN



Welche Eigenschaften sollte ein Case-Manager mitbringen – und was muss er lernen, um einer zu werden?

Es handelt sich um eine sehr koordinative und administrative, aber auch beratende Tätigkeit. Vor allem aber erfordert die Vielfalt der Aufgaben und Herausforderungen des neuen Bundesteilhabegesetzes, dessen konkrete Umsetzung ja noch sehr im Fluss ist, fortwährende Qualifizierung sowie Fort- und Weiterbildung, insbesondere in sozialrechtlichen Fragestellungen.

Wie viele Case-Manager sind aktuell in der Graf Recke Stiftung unterwegs? Und um wie viele Klienten kümmern sie sich gleichzeitig?

Wir arbeiten zurzeit mit sieben Case-Managern, die nach erfolgreichem Abschluss ihrer Weiterbildung im März ihre Zertifizierung erhalten werden. In der Regel sind sie dann für 60 bis 70 Klienten zuständig. Nach einer Einarbeitungsphase übernehmen sie das Fallmanagement konkret. //

»Alle müssen eine Menge lernen« – Interview mit Geschäftsbereichsleiter Reimund Weidinger zum Bundesteilhabegesetz in der recke:in 3/2017.

 www.graf-recke-stiftung.de/teilhabe2017

Erfüllende Küchen- therapie

Von Achim Graf



In der Großküche der Graf Recke Stiftung an der Grafenberger Allee wird vornehmlich gekocht. Für die Qualität der Speisen sind zwei Küchenchefs verantwortlich – aber nicht nur. Denn es ist auch ein Ort, an dem Klientinnen und Klienten mit psychischen Beeinträchtigungen ihre Arbeitstherapie absolvieren, teilweise über viele Jahre. Für Michael Voll etwa ist es eine erfüllende Arbeit, »weil es etwas Sinnvolles für die Gesellschaft ist«. Denn Erfolg wird hier nicht an Sternen gemessen.

Thomas Samstag kann sich an sein erstes Arbeitsleben noch gut erinnern: »Draußen herrscht oft ein rauer Ton«, sagt er. »Es herrscht aber auch ein enormer Druck.« Draußen, das ist die Welt der Gastronomie und der Großküchen in Konzernen, wo der 51-Jährige seine Karriere als Konditor und Koch einst begonnen hat. Jetzt arbeitet er völlig anders, nicht weniger anspruchsvoll. Gemeinsam mit einem Kollegen leitet er seit inzwischen mehr als 20 Jahren die Großküche der Graf Recke Stiftung an der Grafenberger Allee in Düsseldorf. Hier kommt es ebenfalls auf gutes Essen an, sicherlich, aber genauso auf die Menschen. Aus gutem Grund.

Schon als Thomas Samstag 1999 angefangen hat, sagt er, »gab es den therapeutischen Gedanken«. Sprich: Neben

den Profis sind in der Großküche auch immer Klienten der *Graf Recke Sozialpsychiatrie & Heilpädagogik* im Rahmen einer Arbeitstherapie tätig. Derzeit leiten die beiden Küchenchefs elf Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen an, meist nur wenige Stunden am Tag. »Es sind Klienten, die eine Struktur im Tagesablauf brauchen«, sagt Thomas Samstag. Nach seiner Erfahrung seien diese besonders motiviert. »Es ist für mich täglich eine Freude, zu sehen, mit welcher Begeisterung unser Team zur Sache geht.«

Und doch gibt es zweifellos Herausforderungen. Das mit der Motivation ändere sich nämlich, wenn Menschen in Krisen geraten, berichtet Thomas Samstag. Und das komme immer wieder mal vor. In solchen Fällen erhielten sie aber alle erdenkliche Hilfe der Mitarbeitenden aus den Gruppen,

mit denen man ohnehin regelmäßig im Austausch sei. Dass die Küchenchefs zu Beginn ein Seminar über den Umgang mit psychisch erkrankten Menschen durchlaufen haben, war die Basis. »Der Rest ist Erfahrung im wirklichen Leben«, schmunzelt der Koch.

ES HAT IHM SELBST GUTGETAN

Das Wichtigste sei, das hat der Küchenchef gelernt, offen und ohne Vorurteile auf die Leute zuzugehen. Das habe auch ihm selbst gutgetan: Er sei unvoreingenommener als früher und habe Respekt entwickelt vor unterschiedlichen Lebenswegen. »Und vor den Steinen, die auf diesen Wegen liegen können.«

Michael Voll könnte von solchen Steinen zweifellos berichten; möchte er aber nicht. Viel lieber erzählt der 50-Jährige, dass er bereits seit 2001 in der Küche arbeitet,



Michael Voll (links) schnibbelt besonders gern Gemüse – hier unter der Anleitung von Küchenchef Samstag.

vier Mal in der Woche für jeweils dreieinhalb Stunden. Er spült dann oder schnibbelt Gemüse, was ihm viel Spaß macht. In der Küche werde einander zugearbeitet, das gefalle ihm. Für ihn sei es eine erfüllende Arbeit, sagt er, »weil es etwas Sinnvolles für die Gesellschaft ist und wir auch immer wieder Lob bekommen.« Michael Voll schaut rüber zu seinem Chef: »Da wir beide schon so lange dabei sind, kann es ja nicht ganz verkehrt sein«, meint er dann und lacht.

Als Jugendlicher wollte Michael Voll schon mal ein Praktikum in einer Küche machen, wurde in der Zwischenzeit aber krank. »Interessiert hat mich der Beruf schon immer«, erzählt er. Er sei zwar nicht der beste Koch, aber backen könne er gut. Zu Hause sei es allerdings etwas anderes als in der Großküche, hier holt er sich gerne Hilfe durch die Profis.

Thomas Samstag unterstützt in diesen Fällen gerne. »Wir benutzen ja Profigeräte,

die man oft zu zweit bedienen muss«, erklärt Samstag. Zudem seien er und sein Kollege am Ende für die Qualität der Speisen für die Bewohner, Klienten und Mitarbeitenden der Stiftung verantwortlich. Das war früher genauso, als Thomas Samstag seine Ausbildung bei Henkel in der Manager-Küche machte und dort sogar die Henkels persönlich bekochte. Später, in den Küchen eines vornehmen Hotels sowie eines Golfclubs, war es nicht anders. »Aber dort stand das Produkt im Mittelpunkt, hier ist es der Mensch.«

ERFOLG WIRD ANDERS DEFINIERT

Und so könnte sich Thomas Samstag nicht mehr vorstellen, in der Gastronomie zu arbeiten. »Jedes Wochenende Dienst, dazu fast jeden Abend, daran gehen Freundschaften und Beziehungen kaputt«, weiß er. Jetzt arbeitet der 51-Jährige in der Regel von 8 bis 16.30 Uhr, nur zu besonderen

Anlässen wird diese zuweilen gebrochen, wenn etwa Feierlichkeiten anstehen. In Gourmetführern werden er und sein Kollege auf diese Weise eher nicht auftauchen. Aber Sterne, sagt der Koch, »haben mich noch nie interessiert.«

Erfolg definieren die Küchenchefs hier anders: Sie bieten beispielsweise seit einiger Zeit in Zusammenarbeit mit der *Graf Recke Erziehung & Bildung* Workshops für junge Leute zum Thema Küche und Hauswirtschaft an. Ein Teilnehmer hat mittlerweile in der Großküche sein Berufspraktikum gemacht. Zudem steht eine Klientin aus der Arbeitstherapie kurz davor, eine Ausbildung als Beiköchin anzufangen. »Ich hoffe, dass wir die letzten behördlichen Hürden zusammen überwinden«, sagt Thomas Samstag. In zwei Fällen sei es bereits gelungen, dass Klienten in ein reguläres Arbeitsverhältnis gewechselt seien. »Das sind die Momente, die mich glücklich machen.« //

Neues Jahr, neues Glück?!

Herzensgeschenke für Haarbach Höfe

Die Ratinger Firma Hans Hennig hat rund 30 Bewohnerinnen und Bewohnern des Wohnhauses Haarbach Höfe zu Weihnachten Herzenswünsche erfüllt. Jedes Geschenk wurde mit viel Liebe und Herz besorgt und von Hand eingepackt. Die Mitarbeitenden hatten sich dazu entschieden, ein soziales Angebot aus der Region zu unterstützen und anderen Menschen damit eine Freude zu machen. Die Bewohnerinnen und Bewohner würdigten dieses Engagement mit einem besonderen Dankeschön. Im Haus Haarbach Höfe der *Graf Recke Sozialpsychiatrie & Heilpädagogik* leben Menschen mit geistigen und körperlichen Behinderungen.

Es gibt sie wirklich: Frühlingsgefühle! Die ersten Sonnenstrahlen und die nicht mehr allzu winterlichen Temperaturen wirken sich Psychologen zufolge positiv auf die Seele aus. Der Mensch fühlt sich wohler und vielleicht auch glücklicher. Glück ist ein zentrales menschliches Bedürfnis. In unserer diakonischen und sozialen Arbeit ist Glück ganz wesentlich, insbesondere dann, wenn unser Handeln andere Menschen und in der Folge auch uns selbst glücklich macht. So geht es auch vielen unserer Unterstützerinnen und Unterstützer. Sie geben und sie erhalten – und so vermehrt sich das Glück.



Bewohner und Mitarbeitende dankten der Firma.



Unterstützen Sie unsere Projekte!

Spendenkonto
Graf Recke Stiftung
KD-Bank eG Dortmund
IBAN DE44 1006 1006 0022 1822 18
BIC GENODED1KDB
Stichwort: »Starke Projekte«

*Wenn Sie eine Spendenquittung möchten,
geben Sie bitte Ihre Adresse an.*

Online shoppen und helfen!

Sie kaufen online ein und ein Teil
der Kaufsumme wird – ohne Nachteil
für Sie – unseren Kitas gespendet!

www.bildungsspender.de/graf-recke-kita
www.bildungsspender.de/evkitaregenbogen



Das Social-Day-Team der Firma Cisco im Einsatz für unsere Senioren.

Social Day in Flieder, Cappuccino und Weiß

Für unsere Seniorinnen und Senioren im Dorotheenviertel Hilden hat das siebenköpfige Team der IT-Firma Cisco Systems sein handwerkliches Können eingesetzt. Mit Pinsel und Farbeimer stand das Social-Day-Team in der Senioreneinrichtung Haus Buche und verlieh zahlreichen Wänden einen neuen Anstrich: in den Farben Flieder, Cappuccino und Weiß. So, wie es sich die Bewohner gewünscht hatten! Die ganze Etage wäre an einem Tag kaum zu schaffen gewesen. Doch der Ehrgeiz war geweckt und die Farbrollen wurden erst beiseitegelegt, als auch die letzte Wand gestrichen war. Deniz Ülker von Cisco Systems sagte zur Motivation: »Im oft

hektischen Alltag verliert man schon mal den Blick dafür, wie gut es einem eigentlich geht. Wir finden es wichtig, sich das immer wieder bewusst zu machen und anderen Menschen, die Unterstützung benötigen, etwas zurückzugeben.« Die Senioren, die sich das Treiben in den Fluren immer wieder anschauten, freuten sich sehr über die Renovierung und bedankten sich herzlich. Gekrönt wurde der tolle Einsatz der Firma durch eine großzügige Spende von 1.000 Euro.

Machen Sie doch auch einen Social Day bei uns: Schreiben Sie uns eine E-Mail oder rufen Sie uns an!

INFO

Ihre Ansprechpartnerin

Özlem Yilmazer
Stv. Referatsleiterin/Leiterin Fundraising

Referat Kommunikation, Kultur & Fundraising
Telefon 0211. 4055-1800
Fax 0211. 4055-1503
o.yilmazer@graf-recke-stiftung.de
www.graf-recke-stiftung.de/spenden
www.facebook.de/GrafReckeStiftung



»Für besondere Projekte benötigen wir Unterstützung. Ob mit einer Geldspende, Sachspende oder mit Ihrer Zeit – stärken Sie unsere soziale Arbeit. Danke!«

»Der Pflegeberuf ist einer der Berufe, bei denen man auf seine Tätigkeit eine unmittelbare Rückmeldung bekommt. Man spürt, was man für die Menschen tut und welche Zufriedenheit man durch die Arbeit erreichen kann.«

Joachim Köhn ist Leiter der *Graf Recke Wohnen & Pflege*.

»Für mich ist es jede Anstrengung wert, die Kinder im Ganzen begleiten zu dürfen. Daraus ergeben sich so viele besondere Momente. Und jeden schönen Moment, und sei er noch so klein, können sie in ihr späteres Leben mitnehmen.«

Tatjana Bremer ist Teamleiterin der Intensivgruppe Kükenbusch in Bad Salzuflen.

»Der zwischenmenschliche Austausch, der jeden Tag stattfindet, neben den praktischen Tätigkeiten, erhöht die Attraktivität des Pflegeberufs enorm. Es ist kein Tag wie der andere. So viel Abwechslung wie in der Pflege kann man sonst fast nirgendwo finden.«

Jürgen Büstrin ist Geschäftsführer der Haus Berlin gGmbH.

SOCIAL WORK
since
1822

GRAF RECKE STIFTUNG

»Ich kann mich viel mehr auf die Bedürfnisse der Bewohner und der Pflegekräfte konzentrieren.«

Martina Orlando ist eine von 13 neu ausgebildeten Präsenzkraften, arbeitet im Ahorn-Karree im Dorotheenviertel Hilden.

»Es ist für mich täglich eine Freude, zu sehen, mit welcher Begeisterung unser Team zur Sache geht.«

Thomas Samstag ist Koch in der Arbeitstherapie des Sozialpsychiatrischen Verbunds.

»Es beeindruckt mich immer wieder, die Lebensläufe zu verfolgen und zu sehen, wie toll sich Kinder mit schwierigsten Startvoraussetzungen entwickeln. Daran meinen Anteil zu haben, motiviert mich jeden Tag.«

Iris Winkler ist Therapeutin im Fachdienst in Bad Salzuflen.

»Eine Präsenzkraft ist bei uns eine echte ›Superkraft‹.«

Marek Leczycki ist mitverantwortlich für das Curriculum für die Präsenzkraften im Ahorn-Karree.