

recke:*in*

Das Magazin der Graf Recke Stiftung



Sozial? Kann ich!

Berufe und Karrieren in der Graf Recke Stiftung

Inhalt

Wer wir sind und was wir tun

Erziehung & Bildung

- 6 Bei uns gibt es reale Aufstiegschancen
Warum die Jugendhilfe ein attraktiver Arbeitgeber ist
- 8 Wenn's passt ...
Zwei Beispiele für gelungene Work-life-balance
- 9 Unsere Kollegin Frau Santen ...
Die Frau mit den musikulinaren Fähigkeiten
- 10 Mit Handwerk und Musik
Zwei junge Förderschullehrer über ihre Berufswahl
- 11 Schichtdienst?
Ein Pro und ein Contra
- 12 Besuch aus Japan
Professor Murakami besucht die Graf Recke Kitas

Wohnen & Pflege

- 14 Die beste Entscheidung meines Lebens
Eine Karriere im Seniorenzentrum
- 15 Ein Beruf, der mich glücklich macht
Arbeiten in der Pflege – aus Überzeugung
- 16 Attraktiv sein
Der Fachkräftemangel und wie man ihm begegnet
- 17 Wissen aktualisieren
Fortbildungen in der Graf Recke Wohnen & Pflege

Sozialpsychiatrie & Heilpädagogik

- 18 Alles andere als typisch
Wohnheimalltag: Kochen, waschen, buchen
- 20 Nicht weit weg und doch ganz anders
Studieren in den Niederlanden
- 21 Sprungbrett in die soziale Arbeit?
Eine FSJlerin berichtet
- 22 Zahnarzt oder neuntes Loch?
Markus Steinmetz golgte sich zur Silbermedaille

Graf Recke Stiftung

- 24 Soziale Berufe erfüllen und fordern
Gastbeitrag Peter Jäger, Agentur für Arbeit Düsseldorf
- 25 Mein sozialer Beruf – meine soziale Berufung
Warum soziale Arbeit? Sechs Antworten

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* samt Dorotheenpark Seniorenzentrum in Hilden. Ebenfalls zur Stiftung gehören das Seniorenheim Haus Berlin gemeinnützige GmbH in Neumünster und die Dienstleistungsgesellschaft DiFS GmbH.

Alle Informationen und aktuelle News aus der Graf Recke Stiftung finden Sie auf unserer Homepage:
www.graf-recke-stiftung.de

recke:in

Das Magazin der Graf Recke Stiftung
Ausgabe 3/2012

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

Redaktionsleitung Unternehmenskommunikation
der Graf Recke Stiftung, Dr. Roelf Bleeker-Dohmen

Konzeption Claudia Ott Grafischer Entwurf
Claudia Ott, Nils-Hendrik Zündorf

Layout Unternehmenskommunikation
der Graf Recke Stiftung, Thomas Künstle

Fotos Dirk Bannert, Thomas Künstle,
Jesse Büstrin, Special Olympics Deutschland e.V., privat

Produktion Druckerei Perpéet, 3.000 Exemplare



Die Graf Recke Stiftung ist Mitglied der
Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe.



Pfarrer Ulrich Lilie
Theologischer Vorstand



Petra Skodzig
Finanzvorstand

»Der Mensch ist zur Arbeit geboren wie der Vogel zum Fliegen«,

hat Martin Luther einmal gesagt. In diesem Sinne berichtet diese Ausgabe der recke:in von Höhenflügen und Flugversuchen und auch von der Freude am Fliegen: Sie berichtet von Aufstiegschancen, Begabungen und Berufungen in den Geschäftsbereichen der Graf Recke Stiftung und versteht sich zusammengenommen als ein starkes Plädoyer für soziale Berufe.-

Peter Jäger, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Düsseldorf, verweist in seinem Gastbeitrag darauf, dass angesichts des demographischen Wandels examinierte Altenpfleger/-innen bereits zu den sogenannten Engpassberufen zählen. Als großer Arbeitgeber für soziale Berufe wollen wir ein attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber sein. Zurzeit befinden sich 38 junge Menschen in der Graf Recke Stiftung in der Ausbildung zur Altenpflege – oder anderen sozialen, pädagogischen und Verwaltungsberufen. Zu diesen und vielen weiteren Facetten des beruflichen und ehrenamtlichen sozialen Engagements finden Sie Interviews, Portraits und Statements von Mitarbeitenden und Freiwilligen. Ohne sie und ihren täglichen hohen und kompetenten Einsatz wäre unser Gemeinwesen entscheidend kälter und ärmer. –

Martin Luther hat die menschliche Arbeit nicht nur als »menschliches Bestimmungsmerkmal« (Jürgen Habermas) angesehen. Er hat Arbeit im angemessenen Wechsel mit Ruhe und Feier auch als Gottesdienst verstanden: als Dienst an Gott und als Dienst am Nächsten. Kompetent wahrgenommene Verantwortung für einen bestimmten Lebensbereich und für und mit anvertrauten Menschen wahrgenommene Verantwortung ist lebendiger und ganz sicher kein langweiliger Gottesdienst. Auch davon berichtet dieses Heft.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre!

Petra Skodzig

Ulrich Lilie

Michael Mertens übernimmt Geschäftsbereichsleitung

Der bisherige LVR-Landesrat Michael Mertens tritt die Nachfolge von Jürgen Peters an, der die Geschäftsführung des neuen Institutes für Diakonische Unternehmenskultur übernimmt.

Mit Wirkung zum 1. Oktober 2012 wurde Michael Mertens (Foto) zur Geschäftsbereichsleitung des Geschäftsbereiches Erziehung & Bildung berufen. Er tritt damit die Nachfolge von Jürgen Peters an, der zum 1. August 2012 gemeinsam mit Marcus Guttmacher-Jendges, Leiter des Referats Personal & Organisationsentwicklung, die Geschäftsführung des Institutes für Diakonische Unternehmenskultur übernommen hat. Mit Beginn seiner Tätigkeit im Geschäftsbereich Erziehung & Bildung hat Michael Mertens seine ehrenamtliche Tätigkeit im Kuratorium der Graf Recke Stiftung aufgegeben.

Nach 27 Jahren Öffentlichen Dienst möchte Landesrat a.D. Michael Mertens die andere Seite der sozialen Hilfen für junge Menschen gestalten. Begonnen hat die Karriere des gebürtigen Kölners beim Jugendamt in Pulheim, hier in der Jugendgerichtshilfe, dem Allgemeinen Sozialen Dienst und der sozialpädagogischen Familienhilfe. Der nächste Schritt auf der Karriereleiter war Wilhelmshaven. Dorthin ging Michael Mertens mit seiner jungen Familie als Abteilungsleiter Sozialdienst des gemeinsamen Sozial- und Jugendamtes. Nach Trennung der beiden Ämter übernahm Mertens die stellvertretende Leitung des Jugendamtes Wilhelmshaven. Dann stellte der Rheinländer fest, dass die Heimat doch recht weit weg war und er nutzte die Gelegenheit zur Heimkehr, um das Jugendamt der Stadt Gummersbach als dessen

Leiter mit aufzubauen. Nach einigen Jahren zog es den zweifachen Vater weiter nach Bonn, wo er die Leitung des Jugendamtes übernahm. In dieser Funktion engagierte er sich auch als Vorsitzender des Arbeitskreises »Jugendhilfe« bei den kommunalen Spitzenverbänden Nordrhein-Westfalen. Aus dieser Position heraus wurde er schließlich 2004 zum Leiter des Landesjugendamtes gewählt und übernahm das Dezernat Schule und Jugend. Fünf Jahre später beschlossen die politischen Gremien des LVR eine Trennung der beiden Bereiche und Mertens übernahm das Schuldezernat, um dort insbesondere das Thema schulische Inklusion voranzutreiben. So sind unter seiner Verantwortung Unterstützungsmöglichkeiten (LVR-Inklusionspauschale) zur inklusiven Beschulung an allgemeinen Schulen geschaffen worden, die das gemeinsame Lernen unterstützen. Infolge der rheinlandweiten Zuständigkeit war er an einer Vielzahl von Inklusionsprozessen vor Ort beteiligt. Vertretungsweise war er auch als Gesundheitsdezernent tätig.

Zu seiner Arbeitsweise sagt Michael Mertens: »Als Dezernatsleiter war ich oft bis hin zu ganz konkreten Einzelfällen eingebunden. Daran habe ich auch immer wieder gemerkt, dass ich Sozialarbeiter aus Überzeugung bin. Es ist mir wichtig, nicht aus den Augen zu verlieren, um wen wir uns kümmern und mich mit dieser Organisation identifizieren zu können.«



Ehrenamtsbörse in Hilden



Spaß mit Popcorn und netten Gesprächen. Im Juli fand in Hilden auf dem Alten Markt die 4. Ehrenamtsbörse statt. Unterschiedliche Träger konnten für das Ehrenamt in ihren Einrichtungen werben. Auch der Heilpädagogische Verbund, der in Hilden das Wohnhaus Hochdahler Straße unterhält, und der Geschäftsbereich Wohnen & Pflege waren mit einer Delegation aus dem Dorotheenpark in Hilden präsent: Mit frisch gemachtem Popcorn kamen Mitarbeiter und Bewohner schnell mit den Passanten ins Gespräch. Sehr gefreut hat alle, dass Gisela Klose, die in der Hochdahler Straße ehrenamtlich mit Bewohnern Kunstausstellungen besucht, sich Zeit genommen hatte, um den Stand zu verstärken. Sie warb auf ihre sympathische Art um mehr Engagement. Sich zu engagieren, beschrieb Gisela Klose als eine Bereicherung ihres Lebens und als »einfach beglückend«. Schöner Effekt der Börse: Einige Hildener Bürgerinnen und Bürger haben beschlossen, sich zukünftig in Einrichtungen der Graf Recke Stiftung mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen einzubringen!

Machen Sie mal die Wände schön

Das Projekt: eine künstlerische Wandgestaltung im Seniorenzentrum Zum Königshof. Das Ergebnis: 14 Vorschläge, so bunt wie einfühlsam.

»Ein Konzept zur Wandgestaltung für das Seniorenzentrum Zum Königshof« lautete der Titel des Projekts. Man könnte es auch mit den Worten einer Bewohnerin sagen, die die Gäste nach einer ihrer Erkundungstouren mit den Worten verabschiedete: »Machen Sie mal die Wände schön!« Die Idee: Eine Umgestaltung der Flure, Wände und öffentlichen Räume im Königshof, die sich vor allem an Bewohner mit Demenz richten sollte. Den Aufschlag machte Ulrich Lilie, Theologischer Vorstand der Graf Recke Stiftung. Er stellte die Idee der Umgestaltung Ton van der Laaken, Professor für Gestaltungslehre im Fachbereich Design der Fachhochschule Düsseldorf, vor. Schwieriges Thema für junge Designer, fand er, aber auch ein wichtiges. Und so wagte er den Versuch und setzte das Seminar ins Vorlesungsverzeichnis fürs Sommersemester 2012. Drei Monate später präsentierten die Studierenden einer Delegation der Graf Recke Stiftung und des Geschäftsbereichs Wohnen & Pflege 14 Projekte, von denen Pfarrer Ulrich Lilie am Ende voller Begeisterung sagt: „Das ist eine sehr differenzierte und humane Auseinandersetzung mit diesem schwierigen Thema Demenz!“ Dazu arbeiteten sich die Studierenden tief in die Fragestellung ein, recherchierten, sprachen mit demenziell erkrankten Menschen aus ihrem Umfeld und testeten erste Ideen. Am Ende wurden 14 Projektideen für eine Präsentation vorbereitet: Die Studierenden arbeiten mit an die Wand gezeichneten Hasen, die den Weg zum Garten des Hauses weisen, mit sprechenden Sesseln, in denen Bewohner Erinnerungen anderer Bewohner lauschen können, mit »Fühlgeländern«, die als Wandverschönerung und Tasterlebnis die Bewohner anregen, mit Magnet- und Tafellack an den Zimmertüren, an die die Bewohner malen und schreiben können, und sogar mit virtuellen Elementen: Mithilfe einer Körpererkennungssoftware können sich die Bewohner virtuell am Pariser Triumphbogen wie auch über den Unterrather Markt bewegen. »Diese Ideen erreichen Köpfe und Herzen der Menschen«, ist sich Pfarrer Ulrich Lilie sicher. »Und viel davon ist auch mit wenig Geld realisierbar.« Deshalb werden jetzt die besten Vorschläge ausgewählt und Überlegungen zur Umsetzung im Königshof vorangetrieben. Darüber hinaus aber, da war sich die Delegation aus der Graf Recke Stiftung einig, seien alle Präsentationen so ansprechend, dass sie in einer Ausstellung einer breiteren Öffentlichkeit präsentiert werden sollen. Ein solches Ausstellungsprojekt, so Professor van der Laaken, das wäre schon das nächste geeignete Seminarprojekt. »Die jungen Leute studieren schließlich Kommunikationsdesign«, betont er. »Das heißt, sie müssen lernen, ihre Ideen auch an Laien kommunizieren zu können!«



Raum für Gebärden

Vor zehn Jahren wurde sie geboren, jetzt feierte sie ihren Geburtstag: die Idee des Gehörlosentreffs im Düsseldorfer Hauptbahnhof.

Seit 2006 ist die Idee des Treffs als »Warteraum für gehörlose und schwerhörige Jugendliche und junge Erwachsene« realisiert. Die Idee entstand vier Jahre vorher, um die jungen Gehörlosen und Schwerhörigen vom Bahnsteig zu holen. Dort trafen sie sich auf ihren Schulwegen und kamen ihrem Bedürfnis nach gebärdensprachlicher Kommunikation nach. Leider standen sie dabei des Öfteren dem hektischen Bahnhofsbetrieb im Weg. Doch statt sie zu vertreiben, schafften es Bahnmanagement und Graf Recke Stiftung gemeinsam mit Förderern und Unterstützern, ihnen eine Art Aufenthaltsraum mitten im Bahnhof einzurichten. Weil der Raum viel mehr ist als ein Wartesaal, wurde aus dem Warteraum nach und nach ein Gehörlosentreff. Weil aber auch der nur die Gehörlosen, nicht aber die hörgeschädigten und schwerhörigen Besucher mit einschließt, sollten die Jugendlichen zur Jubiläumsveranstaltung Vorschläge für einen neuen Namen machen. Ergebnis: DGS-Treff. DGS steht für Deutsche Gebärdensprache – die gemeinsame kommunikative Basis, die als Sprachgemeinschaft etwa 200.000 Menschen umfasst und auch hörende Benutzer einschließt. Zur Feier des Tages kamen Norbert Killewald, Schirmherr und Behindertenbeauftragter der Landesregierung, und viele Unterstützer. Im Rahmenprogramm sorgten die Trommler von Wadokyo und Pantomime NEMO für beste Unterhaltung.

Bei uns gibt es reale Aufstiegschancen

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel sind allgegenwärtige Schlagworte und Herausforderungen, mit denen alle Branchen mehr oder weniger schwer zu kämpfen haben. Berufe in der Kinder- und Jugendhilfe werden dadurch aber keineswegs unattraktiv, sondern enthalten eine Menge Chancen, wie Gabriele Trojak-Künne, Bereichsleiterin im Geschäftsbereich Erziehung & Bildung, im Interview mit Roelf Bleeker-Dohmen erläutert.

Soziale Berufe sind immer noch verstärkt Frauenberufe. Ist das ein Problem, Frau Trojak-Künne?

Zumindest bringt das Probleme mit sich: Zum einen fallen Frauen – bei allen Bestrebungen hinsichtlich Ganztagschulen und Rechtsansprüchen auf Betreuungsplätze für Unter-Dreijährige – immer noch ganz oder teilweise aus, wenn sie Kinder bekommen. Zum anderen müssen wir uns aber auch auf den verstärkten Ausfall von Frauen vorbereiten, wenn die längere Lebensdauer von Menschen und die steigende Überalterung der Gesellschaft immer mehr Familien zwingt, sich um einen zu pflegenden Angehörigen im Rahmen häuslicher Pflege zu kümmern. Auch hier sind es in der Regel die Frauen, die beruflich kürzer treten und uns dann in den Einrichtungen fehlen. Dadurch trifft uns der allgemeine Fachkräftemangel noch härter. Ein fachliches Problem des deutlichen Übergewichts an Frauen im Pädagogischen Berufsfeld führt dazu, dass Kinder zunehmend nur von Frauen erzogen werden. So gibt es Kinder, die über ihre alleinerziehende Mutter, die Kindergärtnerinnen und die Grundschullehrerinnen in ihren ersten Jahren fast ausschließlich auf weibliche Bezugspersonen treffen. Das stellt insbesondere für die Jungen ein Problem dar, denen das Rollenvorbild fehlt.

Was muss getan werden, um soziale Berufe für Männer attraktiver zu machen?

Zum einen ist das eine Frage der gesellschaftlichen und politischen Haltung

gegenüber sozialem Engagement. Die Anerkennung des Sozialen war meines Erachtens schon mal deutlich ausgeprägter. Zum anderen ist das natürlich auch eine Frage der Vergütung. Die spielt für Männer offenbar eine größere Rolle. Die Tarifumstellung hat hier zu gravierenden Einschnitten geführt, die kaum mehr Anreiz bieten, dieses Berufsfeld zu wählen – zumal, wenn davon mal eine Familie ernährt werden soll. Aber auch die Optionen, Teilzeit zu arbeiten, um berufs begleitende Zusatzqualifikationen zu erwerben, reduzieren sich, wenn man dann seine Miete nicht mehr zahlen kann. Aber hier hilft kein Jammern, sondern wir müssen berufliche Perspektiven und Angebote schaffen. Bei uns gibt es reale Aufstiegschancen, weil wir in unseren Systemen Teamleitungen und stellvertretende Teamleitungen haben, die tariflich durchaus attraktiv eingestuft sind und weitere Karriereoptionen eröffnen. Ebenso führen Zusatzaufgaben, wie zum Beispiel Kassenführung, zu höheren Eingruppierungen.

Das setzt zunächst mal eine vernünftige Ausbildung voraus...

... und da haben wir mit Einführung der Bachelor-Studiengänge weitere Aspekte, welche die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe aktuell beschäftigen: Die Studieninhalte sind uneinheitlich und somit weniger vergleichbar geworden, zudem hat die Verkürzung der Ausbildungszeit meist den Praxisanteil getroffen. Für uns bedeutet das sehr viel mehr Aufwand in der Einarbeitung von Mitarbeitenden, die gleichwohl

von Anfang an als Fachkräfte gewertet und bezahlt werden müssen. Auch kommen die Studierenden früher in den Job, was in der Jugendhilfe nicht ganz unproblematisch ist: Der Alters- und damit Rollenunterschied zwischen den Pädagogen und den Betreuten hat sich verringert, was sich je nach Betreuungsform mehr oder weniger stark auswirkt. Die jungen Pädagogen haben insbesondere den Jugendlichen in den Intensivgruppen weniger entgegenzusetzen und zeigen nicht selten, dass die Fähigkeit zu Krisen- und Stressbewältigung noch nicht genügend ausgeprägt ist, um die Anforderungen selbstständig und eigenverantwortlich zu bewältigen. Früher gab es das Anerkennungsjahr, das ich für absolut sinnvoll halte, weil es genügend Zeit zur Verfügung stellt, um mit anleitender Begleitung an den Aufgaben zu wachsen. Wir bieten unseren Berufseinsteigern deshalb die Möglichkeit, ein freiwilliges Anerkennungsjahr zu absolvieren. Dieses Angebot wird gern angenommen, weil es den Berufsanfängern einfacher macht, Unsicherheiten zuzugeben und Rückfragen zu stellen, als wenn sie als Fachkraft direkt auf Augenhöhe mit den Kolleginnen und Kollegen sein müssen. Weil uns bewusst ist, dass für junge Erzieher und Pädagogen der Austauschbedarf hoch ist, haben wir schon seit Jahren eine sich auf dem Campus in Hilden einmal im Monat treffende »Einsteigerrunde«, wo sich die neuen Mitarbeitenden unter Anleitung einer erfahrenen Kollegin untereinander kennenlernen, austauschen und Kontakte knüpfen können. Gleichzeitig hilft es uns, strukturelle Probleme zu erkennen und zu beseitigen.

Einstiegshilfen als Attraktivitätsmerkmal?

Auf jeden Fall! Wir arbeiten in unseren Gruppen teilweise mit schwer traumatisierten Kindern und Jugendlichen. Das kann nur funktionieren, wenn wir unsere Mitarbeitenden eng begleiten, zum Beispiel in Mitarbeitenden- und Teamgesprächen, in denen wir gemeinsam unsere Arbeit reflektieren und Stärken und Schwächen von Mitarbeitenden herausarbeiten. Darüber hinaus ist der Bildungsweg unserer Mitarbeitenden mit Berufseintritt ja nicht abgeschlossen! Fort- und Weiterbildung, eine weitere Ausbildung oder eine Fortsetzung des Studiums bis zum Master versetzen unsere Kolleginnen und Kollegen in die Lage, sich auch im weiteren Berufsleben den fachlichen Anforderungen zu stellen. Um ihnen das zu ermöglichen, bemühen wir uns um flexible Arbeitszeitmodelle. So können die Mitarbeitenden Mehrarbeit auf Stundenkonten packen und diese Mehrstunden abrufen, wenn sie sich verstärkt ihrer Aus-, Fort- und Weiterbildung widmen wollen. Aber auch zur Gestaltung verschiedener Lebenszeitmodelle sind solche Modelle interessant. Der Zyklus von Ausbildung, Arbeiten und Rente gilt ja schon längst nicht mehr. Heute sind Modelle gefragt, die Lern-, Arbeits- und Ruhephasen in einem Zeitraum ermöglichen. Große Konzerne versuchen schon länger unter der Überschrift »lebensreife-orientierte Personalentwicklung«, ihren Mitarbeitenden Flexibilität und Entlastung zu verschaffen. Wir als großer Träger haben da ganz sicher auch Möglichkeiten.

Welche Rolle spielte dabei die strukturelle Veränderung der Bevölkerung?

Demografisch werden wir mit der Veränderung der Bevölkerungsstruktur hin zu immer mehr älteren Menschen selbstverständlich auch innerhalb unserer Mitarbeiterschaft diesem Phänomen begegnen. Nach Vorausberechnungen des statistischen Bundesamtes wird das Potenzial an »Erwerbspersonen« schon zwischen 2017 und 2024 zu jeweils 40 Prozent aus 30- bis 50-Jährigen und 50- bis 65-Jährigen bestehen – die Verschiebung der Renteneintrittsgrenze nach hinten mal ganz außer Acht gelassen. So haben wir neben der erschwerten Neugewinnung von Fachkräften auch die Aufgabe,

ältere Fachkräfte fit und leistungsfähig zu erhalten, zumal wir im Schicht- und Gruppendienst Arbeitsbereiche haben, die nur in bestimmten Lebensphasen attraktiv und leistungsfähig sind. Betriebliche Gesundheitsförderung wird immer wichtiger und findet sich in Projekten wie aktuell der Kooperation mit dem Sportzentrum Hilden wieder. Darüber hinaus sind wir dazu übergegangen, den älteren Kolleginnen und Kollegen Arbeitsplatzalternativen anzubieten, da Mitarbeitende in den Wohngruppen in den seltensten Fällen bis zum Ende ihrer Lebensarbeitszeit in der Jugendhilfe bleiben, wenn ihnen nicht Anreize zum Stellenwechsel auf weniger belastete Arbeitsplätze – ohne Gehaltseinbußen – angeboten werden. Sie hierzu durch Fort- und Weiterbildung zu qualifizieren, ermöglicht ihnen eine adäquate Weiterbeschäftigung und gibt uns die Chance, das Wissen und die Erfahrungen der älteren Kolleginnen und Kollegen, zum Beispiel als Therapeuten, weiter zu nutzen. Diese Angebote gelten übrigens nicht nur für langgediente Mitarbeitende, sondern sind gerade auch für Frauen attraktiv, die die erste berufliche Phase dazu nutzen, Zusatzqualifikationen zu erwerben, um finanzielle Einbußen bei späterer Teilzeitarbeit während der Familienphase zu verringern.

Das klingt, als müsse man in der Jugendhilfe erst mal den Knochenjob machen, um dann Jahre später vielleicht attraktive Perspektiven entwickeln zu können...

Nein, das ist eine falsche Sicht der Dinge. Gerade für jüngere Mitarbeitende ist der Gruppen- und Schichtdienst durchaus interessant – nicht nur wegen der entsprechen-

den Zulagen! Die Arbeitszeiten ermöglichen ihnen viel Freizeit auch innerhalb der Woche, was viele Mitarbeitende als Vorteil empfinden. Sogar für junge Familien kann Schichtarbeit von Vorteil sein, weil die Betreuung der Kinder dadurch besser gewährleistet ist, als wenn zum Beispiel beide Partner von acht bis fünf aus dem Haus sind. Und viele junge Väter sagen mir, dass sie durch den Schichtdienst oft schon mittags zu Hause sind und viel mehr Zeit für ihre Kinder haben als Väter mit den klassischen Büroarbeitszeiten.

Ist die Graf Recke Erziehung & Bildung für die Herausforderungen des demografischen Wandels aufgestellt?

Dieser Herausforderung zu begegnen ist ein permanenter Prozess. Mit unserem neuen Institut für Diakonische Unternehmenskultur schaffen wir in den nächsten Jahren den notwendigen Rahmen, um die Vielzahl der Ideen, von denen ich hier gesprochen habe, in der Fläche und in die Tiefe weiterzuentwickeln. Wir können ja nicht mit der Gießkanne über die Geschäftsbereiche der Graf Recke Stiftung gehen, nicht einmal in unserem Geschäftsbereich ist der Bedarf einheitlich. Wir benötigen teilweise hochspezialisierte Fachkräfte, die höchst differenziert ausgebildet werden müssen. Das setzt eine entsprechend differenzierte Fort- und Weiterbildungsplanung voraus, die man nicht nebenbei sicherstellt. Auch die Vielzahl der Aufgaben und Bereiche der Graf Recke Stiftung stellen ein großes Potenzial an beruflichen Möglichkeiten und Entwicklungschancen für unsere Mitarbeitenden dar, die wir mit Sicherheit noch nicht in ihrer Gesamtheit ausgeschöpft haben. //



»Der Alters- und damit Rollenunterschied zwischen den Pädagogen und den Betreuten hat sich verringert, was sich je nach Betreuungsform mehr oder weniger stark auswirkt.«

Gabriele Trojak-Künne, Bereichsleiterin der Graf Recke Erziehung & Bildung

Wenn's passt ...

Alles zu seiner Zeit – das gilt im Idealfall auch für das Arbeitsleben. Wenn die persönlichen Lebensumstände sich ändern, muss oft auch die „work-life-balance“ neu austariert werden. Im Idealfall klappt das zum beiderseitigen Nutzen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Sandra Fountain (Foto rechts) und Babette Schweizer-Bator (links) haben damit gute Erfahrungen gemacht.

Von Roelf Bleeker-Dohmen

»Wären diese Stellen entstanden, wenn es uns als Personen nicht gegeben hätte?« Für Sandra Fountain ist das eine Frage, die am Ende unbeantwortet bleibt. Was zählt, ist die rückblickende Feststellung: »Da haben die personellen Ressourcen und der Bedarf einfach zusammengepasst.« Bei Sandra Fountain und ihrer Kollegin Babette Schweizer-Bator war das so.

Sandra Fountain ist seit 2000 Mitarbeiterin der Kinder- und Jugendhilfe der Graf Recke Stiftung. Mit Berufserfahrung aus einer anderen diakonischen Einrichtung stieg sie als Teamleiterin der Gruppe KiDo in Hilden ein. Babette Schweizer-Bator kam vier Monate nach ihr frisch von der Uni ins Team. »Als Gruppenpädagogin habe ich einiges bei Sandra Fountain gelernt, zumal ich im Studium recht wenig Praxis erlebt hatte«, sagt sie. Die KiDo, eine Wohngruppe für 6- bis 14-Jährige mit traumatischen Erfahrungen, war damals neu konzeptioniert worden. Es dauerte nicht lange, da wurde Babette Schweizer-Bator die stellvertretende Gruppenleitung angeboten. Als Leiterin Sandra Fountain ihr erstes Kind erwartete, rückte sie in die Leitung auf.

»Damals war hier einiges in Bewegung«, erinnert sich Babette Schweizer-Bator gerne an diese Zeit. Im Zuge der Kooperation mit der Organisation »KiD – Kind in Düsseldorf« wurden weitere Gruppen im KiDo-Haus konzeptioniert und eingerichtet. »Unser Beruf ist eigentlich nie langweilig«, sagt die heute 37-Jährige. »Aber da direkt involviert zu sein und das mit zu entwickeln, das war besonders spannend und hat mir sehr viel Spaß gemacht. Und das hat auch meine eigene Weiterentwicklung gefördert.«

Doch die Praxiserfahrungen reichten ihr nicht. »Mit dem Schichtdienst konnte ich damals gut leben, das habe ich sogar gern gemacht, aber ich hatte von Anfang an das nächste Ziel vor Augen. Mein Wunsch war immer, die Zusatzausbildung als Kinder-



und Jugendpsychotherapeutin zu machen.« Einige Jahre Praxiserfahrungen waren dafür allerdings Voraussetzung. Ab 2005 nutzte Babette Schweizer-Bator ihre Fortbildungstage, um ihr Vorhaben wahr zu machen. Der Schichtdienst kam ihr dabei sogar noch entgegen, ihr Arbeitgeber auch, sagt sie. »Natürlich war das stressig, aber weil mir sowohl die Arbeit als auch die Ausbildung Spaß machte, ging das!«

Während Babette Schweizer-Bator ihre Ausbildung vorantrieb, entwickelte sich auch das KiDo-Haus weiter. Bald wurde klar: Die Einrichtung benötigt eine Fachleitung. Noch nicht ganz mit ihrer Ausbildung fertig, wurde der bisherigen KiDo-Leiterin die Stelle angeboten. Babette Schweizer-Bator nahm gerne an: »Das hat mir wirklich Spaß gemacht«, sagt sie.

Währenddessen war auch in Sandra Fountains Leben einiges passiert. Sie war das erste Mal Mutter geworden und stand vor der Entscheidung, wie es beruflich weitergehen sollte. Sandra Fountain hatte schon die Ausbildung zur systemischen Familien-

therapeutin gemacht und wollte nicht zurück in den Gruppendienst. »Meine Zeit im Schichtdienst war für mich definitiv am Ende!« Doch auch in der Intensivgruppe Blickwechsel stand zu diesem Zeitpunkt eine konzeptionelle Weiterentwicklung an und ihre Vorgesetzte bot Sandra Fountain die Fachleitung in Kombination mit einer Stelle als Familientherapeutin der Gruppe für Mädchen mit starken seelischen Beeinträchtigungen an. »Es ging um Krisenmanagement, Personalentwicklung und eine Neukonzeption«, erzählt Sandra Fountain.

Nach zwei Jahren war der Auftrag erledigt – und Sandra Fountain erwartete ihr zweites Kind. Wieder ging es in Mutterschutz und Erziehungsurlaub, wieder hatte die heute 39-Jährige Zeit, über ihre Zukunft nachzudenken. Wieder hatte sie sich »gedanklich verabschiedet«. Und wieder bot sich eine neue Gelegenheit, jetzt erneut im KiDo-Haus. Hier konnte Sandra Fountain als Fachleitung und Familientherapeutin ihre Vorstellungen der beruflichen Weiterentwicklung realisieren. Gleichwohl sie schon



Unsere Kollegin Frau Santen

Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die engagieren sich weit übers erforderliche Maß hinaus für ihren Beruf. Wir stellen sie vor. Heute erzählen die Mitarbeitenden der Wohngruppe Eibe von ihrer Kollegin Eva-Maria Santen, die aufgrund musikalischer und kulinarischer Fähigkeiten von sich reden macht.

(sim) Fragt man die Kolleginnen und Kollegen in der Wohngruppe Eibe, was man an der Kollegin Eva-Maria Santen besonders schätzt, fallen gleich Begriffe wie »hohes Engagement, Zielstrebigkeit und Temperament«. Und schon geht es um den Eibe-Chor, der noch keinen richtigen Namen hat. Den hat Eva-Maria Santen, 28 Jahre, von Beruf Erziehungs- und Musikwissenschaftlerin, ins Leben gerufen. Und das Projekt lässt sich gut an. Als Sozialpädagogin im Gruppendienst der intensivpädagogischen Wohngruppe Eibe singt sie mit sieben Kindern im Alter zwischen 12 und 15 Jahren und begleitet sie am Klavier und am Keyboard. Zur letzten Weihnachtsfeier der Gruppe hatte der Chor sein Coming-out und ist seither schon mehrfach mit Erfolg aufgetreten: auf dem Weihnachtsbasar im Walter-Kobold-Haus, in den Werkstätten der DiFS am Tag der Offenen Tür und beim Sommerfest in Wittlaer. Der Chor probt fünf bis sechsmal im Monat, immer wenn Eva-Maria Santen Nachtdienst hat. Er kann gebucht werden; das musikalische Spek-

trum umfasst Aktuelles aus den Charts ebenso wie klassische Weihnachtslieder. Spaß muss das machen, da sind sich alle einig, und zugleich werden wichtige pädagogische Ziele mit abgedeckt: »Die Kinder sollen sich im Chor als Einheit erleben und in der Öffentlichkeit gut darstellen«, weiß Gruppenleiterin Katrin Kühn die pädagogischen Effekte des Eibe-Chores sehr zu schätzen. Außerdem werden Eva-Maria Santen »Kollegialität, Hilfsbereitschaft und Flexibilität« zugeschrieben. So ist sie etwa bei der Urlaubsplanung von ihren eigenen Plänen zurückgetreten, als es zu Überschneidungen kam. Auch wenn sie keinen Dienst hat, fährt sie als Begleitung mit ins Phantasialand. Und dann ist da noch eine Sache, durch die Eva-Maria Santen weit über ihre Gruppe hinaus von sich reden gemacht hat: Dann und wann sorgt sie gern für das leibliche Wohl in der Gruppe, etwa mit einer Maronensuppe nach eigenem Rezept. Köstlich, so die einhellige Meinung aller, die je davon probieren durften.

damals den nächsten Karriereschritt in den Blick genommen hatte. »Ich wollte schon vor der Geburt meines ersten Kindes gern die stellvertretende Bereichsleitung übernehmen. Was ich dann als Fachleitung und Familientherapeutin gemacht habe, war inhaltlich schon nah dran.« Doch die tatsächliche Beförderung zur stellvertretenden Bereichsleitung blieb zunächst eine offene Frage, die erst Anfang dieses Jahres positiv beantwortet wurde. Was ihre Aufgabe angeht, hat Sandra Fountain heute ihre »Wunschstelle«. Was sie sich darüber hinaus noch wünscht, ist eine noch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. »Das ist ein Auftrag an beide Seiten, Arbeitnehmer und Arbeitgeber«, sagt sie und ist zuversichtlich: »Wir sind im Austausch.«

Auch Babette Schweizer-Bator befand sich in der Babypause, als sie intensiv über ihre berufliche Situation nachdachte. So zufrieden sie mit der Fachleitung im KiDo-Haus war: »Das war noch nicht das, wo ich mich langfristig gesehen habe...« Und auch sie erwog die Alternativen außerhalb der Stiftung. »Ich wollte mich schon selbstständig machen.« Doch gab es wieder eine Anfrage ihres Arbeitgebers – »und wieder war alles anders!« Im KiDo-Haus galt es, eine neue Therapeutenstelle zu besetzen. Die junge Mutter sagte mit Begeisterung zu: »Das war die Chance meines Lebens! Das war mein Wunschtraum. Ich wollte ja gar nicht wirklich aus der Einrichtung weg, als Selbstständige hätten mir doch die Kollegen und der Austausch gefehlt! So konnte ich in der Einrichtung die neue Stelle gestalten, mit allem, was dazu gehört.«

Sandra Fountain und Babette Schweizer-Bator sind zufrieden mit ihrer beruflichen Entwicklung. Eigene Vorstellungen und Qualifikationen und die Bedarfe des Arbeitgebers haben immer wieder an der richtigen Stelle zusammengepasst. »Das ist«, bilanziert Babette Schweizer-Bator, »eben ein Geben und Nehmen aller Beteiligten!« //

Mein Name ist Marc Heghmanns, ich bin 32 Jahre alt und arbeite als Förderschullehrer an der Schule I der Graf Recke Stiftung in Düsseldorf-Wittlaer.

Ich habe in Köln Sonderpädagogik auf Lehramt in den Fachrichtungen »Geistige Entwicklung« und »Soziale und emotionale Entwicklung« studiert. Im Februar 2008 begann ich mit dem Referendariat, für mich die zweite Ausbildungsphase. Nachdem ich mir mehrere Förderschulen angeschaut hatte, wurde ich zu einem Vorstellungsgespräch in der Schule I der Graf Recke Stiftung eingeladen. Die Vorstellung, in einer Förderschule zu arbeiten, welche Teil einer Jugendhilfeeinrichtung ist, reizte mich auf Anhieb. Entsprechend glücklich war ich, als von unserem Schulleiter Herrn Günther grünes Licht zum Referendariat in Wittlaer kam. Während des Referendariats habe ich im Wesentlichen in zwei Ausbildungsklassen gearbeitet und meine Unterrichtsbesuche absolviert. Dabei habe ich

durch meine Ausbildungslehrer große Unterstützung bei der Planung, Durchführung und Reflexion von Unterricht erfahren. So zufrieden ich mit meiner Ausbildungsschule und meinen neuen Kollegen auch war, musste ich aber auch schnell feststellen, dass an unserer Schule ein Mangel an musikalischen Angeboten vorherrschte! Da ich in meiner Freizeit in verschiedenen Bands musiziere, machte ich es mir zur Aufgabe, ein bisschen mehr Groove und Beat in unser Schulgebäude zu bringen. Verschiedenste Musikprojekte bereiten den Schülern und mir seitdem sehr viel Freude. Nach dem Bestehen des zweiten Staatsexamens im Februar 2010 war ich sehr glücklich, als ich eine Stelle an der Schule I angeboten bekam. In meiner ersten eigenen Klasse konnte ich nun Erfahrungen ohne Prüfungs- und Bewertungsdruck sammeln. Auch in dieser spannenden Zeit spürte ich immer Rückhalt und Unterstützung durch meine Kollegen, was mir den



Start in mein Lehrerdasein ziemlich erleichtert hat.

Momentan unterrichte ich mit meinem Kollegen Ingmar Schlarp eine Förderklasse im Ganztage mit insgesamt acht Schülern. Ich freue mich sehr, Teil der zukünftigen Entwicklung unserer Einrichtung zu sein!

Mit Handwerk und Musik



Mein Name ist Nina Amberg, und ich bin 31 Jahre alt.

Seit Februar 2009 unterrichte ich an der Schule I der Graf Recke Stiftung in Düsseldorf-Wittlaer. Mein Erstes Staatsexamen absolvierte ich mit der Rehabilitation von Lernbehinderten und Erziehungsschwierigen an der Universität zu Köln, außerdem habe ich an der Sporthochschule mein Sportexamen bestanden. Im Vorfeld meines anstehenden Referendariats habe ich bereits im November 2008 per Internet nach verschiedenen Förderschulen im Umkreis meines Wohnortes gesucht. Mein Favorit war die Graf Recke Stiftung, die mir durch ihr Konzept des offenen Ganztages, der pädagogischen Heimarbeit und der verschiedenen Sportaktivitäten sehr positiv auffiel. Als mir nach meinem Vorstellungsgespräch bei Rektor Klaus Günther eine Lehramtsausbildung an dieser Schule

ermöglicht wurde, war meine Freude riesig.

Während meiner zweijährigen Tätigkeit war ich in verschiedenen Mittelstufenklassen vorwiegend als Sportlehrerin eingesetzt. Außerdem unterrichtete ich die Fächer Deutsch, Biologie und vieles mehr. Begleitet wurde ich während meines Referendariats von meinem Mentor Herrn Garth und seiner Teampartnerin Frau Riße, die mir beide immer helfend zur Seite standen. Außerdem unterstützte mich das gesamte Lehrerkollegium, sodass ich mich immer liebevoll umsorgt wusste. Hier spürte ich einen menschlichen Tenor, der mich immer wieder neu motivierte und in meinen »Nöten« auffing. Einen besonderen Einblick der pädagogischen Arbeit erhielt ich in ihrer Schülerfirma SchubO. SchubO steht für schulische und berufliche Orientierung. Hier wurden Lernangebote nach den Wün-

schen der Schüler ausgerichtet, besonderer Wert wurde auf die Teamarbeit gelegt, und zur Förderung des Durchhaltevermögens wurden handwerkliche Fertigkeiten eingesetzt.

Sportliche Aktivitäten halfen, Aggressivität abzubauen. Neu war für mich auch die gemeinsame Zubereitung des Mittagessens mit den Schülern. Dies kam besonders den extrem verhaltensauffälligen Schülern zugute.

Ich bin sehr froh darüber, dass ich nach meinem bestandenen Zweiten Staatsexamen an der Graf Recke Schule als Vertretungslehrerin arbeiten darf. Heute unterrichte ich eine eigene Klasse von acht Jungen von 12 bis 15 Jahren. Ich möchte den Schülern bei der Entwicklung ihrer Persönlichkeit und Findung ihrer sozialen Rolle helfen. Für mich ist die Graf Recke Schule I eine ganz besondere Schule mit vielen Vorzügen.

Pro & Contra Schichtdienst



Schichtdienst? Nein danke!

Elisabeth »Lisa« Kania, 47, Heilpädagogische Tagesgruppe Ratingen, ist froh, dass sie geregelte Arbeitszeiten hat.

Ich möchte keinen Schichtdienst machen. Ich habe meine Erfahrungen in den ersten Jahren meiner zwanzigjährigen Tätigkeit in der Graf Recke Stiftung gemacht. Im Schichtdienst altert man schneller! Als ich damals mit 27 als pädagogische Mitarbeiterin ins Mädchenheim Ratingen kam, hat man mich noch für eine neue Bewohnerin gehalten, so jung sah ich aus. Nach zwei Jahren wäre da niemand mehr drauf gekommen! Man bekommt bei diesen ständig wechselnden Arbeitszeiten einfach keinen Rhythmus, schläft nicht so viel und gut wie in der Nacht, und fürs Familienleben ist das auch nicht gut. Als ich mein Kind bekommen habe, hat der Schichtdienst dann sogar mal kurze Zeit ganz super gepasst, aber schon im Kindergarten wurde es wieder schwieriger, weil ich mein Kind um acht Uhr bringen und mittags wieder abholen musste. Heute ist das vielleicht besser mit den Kindergartenzeiten, aber damals war das ein Problem. Ich bin froh, dass ich geregelte Arbeitszeiten habe! Denn auch meine Freizeit konnte ich früher nur mit dem Terminkalender regeln, hatte ständig Terminkollisionen mit meinem Dienstplan. Das war stressig zu organisieren. Ich bin froh, dass ich heute geregelte Arbeitszeiten habe!



Schichtdienst? Ja bitte!

Für Alexandra Basten, 28, Teamleiterin der Gruppe KiDo in Hilden, macht der Schichtdienst ihre Arbeit mit Kindern erst rund.

Ich habe schon im Praxissemester im Schichtdienst gearbeitet und festgestellt, dass ich das machen möchte. Nach meinem Studium habe ich mich gezielt nach einer Stelle im Schichtdienst umgesehen. Ich möchte den Alltag und Tagesablauf mit ihnen erleben, abends beim Einschlafen und morgens beim Wecken. Das macht für mich die Sache erst rund! Natürlich ist eine 24-Stunden-Schicht mit Kindern zwischen sieben und zehn Jahren, die stark traumatisiert sind, kräfteraubend. Aber tolle gemeinsame Erlebnisse oder Freizeiten machen mir immer wieder klar, wofür ich das mache. Ich glaube, dass man das nicht auf Dauer macht. Aber ich bin jetzt seit vier Jahren in der Gruppe und in meiner jetzigen Situation ist das für mich gut. Mein Partner arbeitet Nachtschicht. Hätte ich »normale« Arbeitszeiten, gäben wir uns nur die Klinke in die Hand! Auf mein Privatleben hat das keine negativen Auswirkungen. Klar, ohne Kalender geht nichts, aber Freunde, Bekannte und Verwandte sind darauf eingestellt, dass ich Termine zeitig wissen muss. Bei der Dienstplanung werden ja unsere Wünsche berücksichtigt, dann passt das schon. Und außerdem: Welcher Arbeitnehmer kann schon ohne Urlaubsschein zum Arzt oder ganz entspannt in der Woche vormittags Weihnachtseinkäufe machen?

Besuch aus Japan

»Sag' mal was japanisches, wir können ja nur deutsch«, fordert ein Kind den Professor auf. Der freut sich über die Begrüßung in der Kindertagesstätte und lacht.

Von Beate Simon und Roelf Bleeker-Dohmen

So viele Große auf einmal kommen sonst nur zu den Bring- und Abholzeiten. Aber das sind dann ja die Eltern. Diese Menschen sind den Kindern der Kita an der Graf Recke Kirche großenteils unbekannt. Und dann wird auch noch in fremden Sprachen gesprochen!

Ein dreijähriger Forschungsauftrag der japanischen Regierung führte Makoto Murakami, Professor für Kunstpädagogik am anglikanischen St.Mary's Ryujo College in Nagoya, Japan, für eine Woche gemeinsam mit seiner Frau Noriko nach Düsseldorf. Ziel der langen Reise: Beobachtungen und Studien zu seinem Arbeitsthema »Gestaltung von pädagogischen und therapeutischen Räumen«, darunter auch Kindertagesstätten. Professor Murakamis Schwägerin Barbara Murakami, als Lehrerin jahrzehntelang Mitarbeiterin in der Graf Recke Stiftung, eröffnete ihm den Zugang zu den beiden Kitas in Düsseldorf-Wittlaer. Barbara Murakami ist zum Besuch ihres Schwagers und seiner Frau mitgekommen, auch ihre Tochter, die im vergangenen Jahr noch ein Praktikum in den Kitas der Graf Recke Stiftung gemacht hat.

Es dauert nicht lange, bis bei den Kleinen die Neugier über die Skepsis siegt: »Sag' mal

was japanisches, wir können ja nur deutsch«, fordert ein Kita-Kind den japanischen Professor auf. Der freut sich über die Begrüßung und lacht.

Makoto Murakami hat großes Interesse daran, sich die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und besonders die Räumlichkeiten genauer anzuschauen und Anregungen zu sammeln. Besonders interessieren ihn die Möbel, die Farbgebung, die Spielsachen und die gesamte Atmosphäre. Auch als Künstler und Fotograf ist Professor Murakami bekannt, er hatte zahlreiche Ausstellungen in Japan mit Fotokunst, er bietet auch Maltherapien für Kinder an. Im Herbst wird er an die Tokoha Universität in Hamamatsu wechseln.

Thomas Recker, Architekt und Leiter des Referats Bau & Projektmanagement, begleitete den Gast durch die Kindertagesstätten und informierte über architektonische Besonderheiten. Die Kita im Walter-Kobold-Haus, wo jetzt Alt und Jung Tür an Tür wohnen, ist erst vor eineinhalb Jahren fertig gestellt worden. Auch in der Kita an der Graf Recke Kirche ist einiges neu: Derzeit wird der Außenbereich um- und ausgestaltet, die Küche ist neu und ein Raum wurde kürzlich

neu verkleidet, um die Akustik zu verbessern. Der Kindergärten eigene Geräuschpegel war in diesem Zimmer mit seinen hohen Decken selbst für pädagogische Ohren zu laut geworden. Heike Ogrinz, Leitung der Kitas, erläuterte die pädagogischen Gruppenkonzepte und zeigte die unterschiedlichen Gruppen- und Fachräume. Hier verbringen Kinder von vier Monaten bis zur Einschulung, einen großen Teil des Tages in den Familiengruppen der Kitas.

Im Gespräch stoßen die Teilnehmer der Visite bald auf die landestypischen Unterschiede in der Kindergartenarbeit. »In Japan denkt man von den Erwachsenen aus, in Deutschland vom Kind her«, stellte Makoto Murakami fest. Heike Ogrinz bestätigt dies für die Kitas der Graf Recke Stiftung und ergänzt: »Alles ist immer in Bewegung, in der Entwicklung, das Ganze ist ein offener Prozess, sehr spannend und bereichernd für alle. Ja, wir denken so: Was braucht das Kind? Wie ist es für das Kind richtig? Das ist immer der Maßstab, und wenn sich etwas als nicht sinnvoll erweist, wird es verändert.«

Noch etwas Neues: Gerade fertig geworden ist auch der Literacy-Raum, hier kann



man sich mit Büchern zurückziehen, es wird vorgelesen oder mit den Pfiffikus-Vorschulkindern schon mal gezielt trainiert. Neu ist auch das Klavier, das neue Möglichkeiten ergibt; einmal in der Woche kommt Pfarrerin Heimann von gegenüber, singt mit den Kindern und begleitet sie am Klavier. Im Walter-Kobold-Haus ist daraus eine »Liedfigur« entstanden: ein Kobold, das passt! Auch Jung und Alt begegnen sich beiläufig über die Musik; an der Hecke zwischen der Kita im Walter-Kobold-Haus und dem Gartenbereich des Pflegezentrums sammeln sich manchmal die Kinder, um den Senioren zuzuhören, die dort singen: »Hoch auf dem gelben Wagen« oder »Ein bisschen Frieden« gibt es von dort zu hören.

Die Perspektive der Kinder einnehmen – »gut geht das, wenn man sich mal auf ein Rollbrett hockt und durch die Räume fährt, dann ist man mit den Kindern auf Augenhöhe. Dabei haben wir gemerkt, dass die Kinder ihre eigenen Fotos über ihren Fächern gar nicht sehen können!«, berichtet Heike Ogrinz. Das wurde dann natürlich geändert, im Sinne der Kinder.

In Japan haben die Erwachsenen das Konzept in der Hand, sie entscheiden, was

für das Kind gut und richtig ist, sagt der Gast: Die Kleinen laufen auf einer vorgegebenen Spur ganz nach Plan der Erwachsenen. In Japan herrscht nach Meinung von Makoto Murakami keine ausreichende Bewusstheit über die Wirkung von Räumen auf die kindliche Seele; die Räume würden eher nach dekorativen Gesichtspunkten gestaltet.

Als Künstler und Maltherapeut interessiert sich der Professor aus Japan besonders für die künstlerische Förderung der Kinder. Da gibt es einen Werkstattraum, in dem auch im Ganzkörpereinsatz mit Rasierschaum gearbeitet werden kann. Großflächige Arbeiten à la Miro, Pollock oder Keith Haring sind zu bestaunen, und bei ersten Museumsbesuchen zeigen die Vorschulkinde, was sie schon alles wissen.

Dem japanischen Besucher fallen die Unterschiede in der Farbgestaltung der Räume auf: Während in Japan das Dekorative, das Kitschigknallige dominiert, pink oder Popart-Figuren, fallen ihm hier die gedämpfteren Farben und die stärkere Farbnuancierung im Raum auf, die eine besondere Raumatmosphäre schaffen. Ob das besser ist? Da sind sich die Experten uneins. Ruhige Kinder könnten durch starke Farben akti-

viert werden, sehr aktive Kinder Reizüberflutungen erleben. Da braucht es Kompromisse.

Noch ein Unterschied wird festgestellt. »Hier ist alles ganz ästhetisch, aber auch aufgeräumt und ordentlich«, stellt Makoto Murakami fest. »Die Natur ist aber nicht so!«, fügt er hinzu. Er vermisst das organisch-naturwüchsige in der Umwelt der Kinder. Heike Ogrinz bestätigt: Es gebe strenge Auflagen bei der Gestaltung von Kindergärten und deren Außenanlagen, Sicherheit sei zu einem dominierenden Aspekt geworden. In Kooperation mit einem Waldpädagogen machen die Kinder aber Ausflüge in die Umgebung. Naturbegegnungen gibt es dort auch mit Esel Oskar, Zwergziege Herr Schroeder und Hund Emily.

Anders als in der Graf Recke Stiftung seien die Räumlichkeiten in Japan für Kinder viel beengter, erzählt der Professor. Dort hielten sich bis zu 12 Kinder auf 20 bis 25 Quadratmetern auf.

Am Ende sagt Professor Murakami zum Abschied: »Ich komme gerne wieder!« Er sagt das auf englisch, nicht japanisch. Ob die Kinder das gemerkt haben? //

Die beste Entscheidung meines Lebens

Die Altenpflegerin Izabela Otten leitet im Seniorenzentrum Zum Königshof 40 Mitarbeitende. Über ihre Berufswahl sagt sie: »Es war die beste Entscheidung meines Lebens«.

Von Beate Simon

Izabela Otten, gebürtig aus Polen, seit 17 Jahren in Deutschland, sieht ihr Leben und ihre Zukunft in diesem Land: »Hier ist mein Zentrum, hier ist meine Familie. Integration, das heißt, die Sprache beherrschen, hier ankommen wollen und immer offen sein, und da muss ich immer ein Stück an mir arbeiten.«

Seit Anfang 2011 arbeitet die 37-jährige als Pflegedienstleitung im Seniorenzentrum Zum Königshof in Düsseldorf-Unterrath: 80 stationäre Plätze in zwei Wohnbereichen und 15 Plätze im Service-Wohnen; das sind die nüchternen Kennzahlen. Was schätzt sie so an ihrem Arbeitsplatz? »Ich bin sehr nett und freundlich aufgenommen worden, wurde gut eingearbeitet und immer wertgeschätzt. Ich freue mich über die gute Zusammenarbeit mit Kollegen im Team und auch in den anderen Pflegebereichen.«

Wie wird man Pflegedienstleitung? Eine Grundausbildung in der Kranken- oder Altenpflege ist Voraussetzung. Izabela Otten, gelernte Altenpflegerin, absolvierte berufsbegleitend eine zweieinhalbjährige Fortbildung zur Pflegedienstleitung. Heute sind ihr 40 Mitarbeitende unterstellt, dazu kommen 20 weitere, die auch anderen Bereichen zugeordnet sind. Einrichtungsintern werden verschiedenste Fortbildungsmöglichkeiten angeboten: Weiterbildungen zur Einrichtungsleitung, im Qualitätsmanagement oder auch ein pflegewissenschaftliches Studium.

Der Beruf von Izabela Otten ist vielfältig und abwechslungsreich. Wie für viele Mitarbeiter steht am Arbeitsbeginn der Check der



täglichen Post und der Mails – eine Aufgabe, der Izabela Otten sich tagsüber immer wieder widmen muss. Aber die Wirkung einer Pflegedienstleitung entscheidet sich vor Ort, die Präsenz im Haus ist Voraussetzung, der Kontakt zu den Bewohnern und Mitarbeitern ist regelmäßig und täglich. Über kurze telefonische oder persönliche Nachfrage in den Wohnbereichen wird morgens die Lage sondiert: Was gibt es Neues, wo besteht direkter und fernerer Handlungsbedarf? Vor dem Feierabend steht noch einmal ein kurzer Rundgang durch das ganze Haus an. Dienstags und donnerstags macht Izabela Otten Pflegevisite und erfährt Neues und Alltägliches: Frau Meyer ist im Krankenhaus oder die Heilung der Wunde von Herrn Müller muss beobachtet werden.



»Wer einen Beruf in der Pflege wählt, sollte gern mit Menschen umgehen.«

Izabela Otten, Pflegedienstleiterin im Seniorenzentrum Zum Königshof

In der täglichen Arbeit nehmen die auf die Mitarbeiter bezogenen Tätigkeiten, Planungen und Gespräche einen großen Raum ein: Über die Ermittlung der Pflegestufen wird der Mitarbeiterschlüssel festgestellt. Eine Vielzahl unterschiedlicher Mitarbeitergespräche zur Einstellung, zur Rückkehr nach Krankheit, Motivation und Kritik müssen geführt, neue Mitarbeiter eingearbeitet, Pläne verschiedenster Art gemacht werden. Auch Kooperationen mit Fachseminaren und Schulen gehören ins Aufgabenfeld einer engagierten Pflegedienstleitung.

Die auf die Bewohner bezogenen Tätigkeiten beinhalten das Pflegemanagement, die fortlaufende Überprüfung des Pflegebedarfs und das Beschwerdemanagement, das mögliche Unzufriedenheiten und Fehler

vermeiden helfen oder ausräumen soll. Auch bei den hausinternen Festivitäten darf die Pflegedienstleitung nicht fehlen. Angehörige trifft Izabela Otten regelmäßig auch im Bewohnerbeirat, der stets die Angehörigen in das Leben im Haus einbezieht.

Zu all diesen Aufgaben gesellen sich regelmäßige Termine im Haus und im Geschäftsbereich, die dem fachlichen Austausch, der Planung, der technischen und verwaltungsbezogenen Organisation oder der Fortbildung dienen.

Zur Zeit sind im Seniorenzentrum Zum Königshof alle Stellen besetzt. Anfang des Jahres entfielen 15 Bewerbungen auf zwei Stellen. Aber der Bedarf bleibt hoch. Neugierige können schon als Praktikanten oder FSJler Einblicke in verschiedene Berufe in einem Haus wie dem Königshof erhalten und den Alltag in der Pflege oder auch im Sozialen Dienst aus eigener Anschauung kennen lernen. Auch für die spätere berufliche Weiterentwicklung gibt es Perspektiven: Wer sich weiterqualifizieren will, bekommt viele Möglichkeiten geboten. Interne organisatorische und finanzielle Unterstützung gibt es selbstverständlich auch.

Für den Beruf der Pflegedienstleitung ist eine Ausbildung als Krankenpflege- oder Altenpflegefachkraft und eine Weiterbildung zur Pflegedienstleitung Voraussetzung. Außerdem, betont Izabela Otten, sollten Menschen, die einen Beruf in der Pflege wählen, gern mit Menschen umgehen. »Das bedeutet, sie müssen kommunikations- und empathiefähig sein, über soziale Kompetenz und Durchsetzungsvermögen verfügen und auch Interesse an Verwaltungs- und Leitungstätigkeiten haben.«

Wer dies alles mitbringt, kann über seinen Beruf so urteilen, wie Izabela Otten: »Die Arbeit macht einfach Spaß!« Und über ihre Berufswahl sagt sie: »Das war die beste Entscheidung meines Lebens!« //



Ein Beruf, der mich glücklich macht

Leilah Koech-Becker hat aus Überzeugung einen sozialen Beruf gewählt. Und das gilt für sie »jeden Tag aufs Neue und in anderer Weise«.

»Ich freue mich wirklich, dass ich hier arbeite. Der Umgang mit älteren und pflegebedürftigen Menschen bereitet mir sehr viel Freude. Ich habe ein positives Menschenbild und eine positive Einstellung zu meiner Arbeit. Ich respektiere die Lebensgeschichte jedes Einzelnen und achte auf ihre körperlichen, seelischen und geistigen Bedürfnisse gleichermaßen. Das Wohlbefinden der Bewohner liegt mir am Herzen. Ich mag Menschen, arbeite gern mit ihnen, unterstütze sie, um ihre Fähigkeiten zu erhalten und ihre Einschränkungen zu überwinden,« sagt Leilah Koech-Becker.

Leilah Koech-Becker stammt aus Kenia. Dort hat sie ein Marketing-Studium absolviert. Seit 1998 ist sie in Deutschland und war zunächst als Haushaltshilfe in einem Pflegeheim tätig. Durch diese Beschäftigung bekam sie Einblick in die Alten- und Krankenpflege. Das weckte bei ihr ein großes Interesse

an einer qualifizierten Ausbildung auf dem Gebiet der Altenpflege. Sie absolvierte 2003 die Ausbildung zur examinierten Altenpflegerin, bevor sie ihre Aufgaben im gerontopsychiatrischen Bereich im Dorotheenpark Seniorenzentrum in Hilden übernahm.

»Ich habe hier gute Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung gefunden«, sagt Leilah Koech-Becker. Seit drei Jahren ist sie als Wohnbereichsleitung tätig. »In dieser Funktion kann ich selbstständig managen und steuern. Die Arbeit ist vielfältig, sie umfasst verschiedenste organisatorische, medizinische, pflegerische und kommunikative Aspekte.« Die nächste berufsbegleitende Weiterbildung zur Wohnbereichsleitung steht schon wieder an. »Ich freue mich über die Möglichkeiten, die mir mein Arbeitgeber bietet«, sagt Leilah Koech-Becker. »Und ich weiß das sehr zu schätzen!«

(Beate Simon)

Attraktiv sein

Demografische Entwicklung, steigender Anteil pflegebedürftiger Menschen, sinkende Zahl qualifizierter Auszubildender. Wie die Graf Recke Wohnen & Pflege diesen vielen Herausforderungen begegnet, beschreibt Joachim Köhn, Leiter des Geschäftsbereichs Wohnen & Pflege.



Allerorten hört man von den Auswirkungen der demografischen Entwicklung in der Bundesrepublik. Danach erwartet uns ein steil ansteigender Anteil von Menschen, die älter als 65 Jahre sind, während gleichzeitig auch der Anteil der hochaltrigen Menschen steigt, die einen vermehrten Bedarf an Betreuung und Pflege haben. Eine mehrfache Herausforderung für Pflegeanbieter. Dazu sinkt der Anteil der Jugendlichen kontinuierlich, die eine Ausbildung antreten.

Als Folge dieser Entwicklung fehlen uns schon heute die Spezialisten, zum Beispiel Ingenieure oder Triebwerkstechniker, aber auch die Fachleute im Gesundheitswesen, die Fachpflegekräfte für Anästhesie, Intensivpflege und Operationsdienst. In wenigen Jahren werden uns die Fachkräfte allgemein fehlen. Der Industriemechaniker, der Handwerker und eben auch die Krankenschwester und der Altenpfleger. In Zukunft werden sich unsere Aufgabenschwerpunkte ein Stück weit verkehren: Das Marketing für die Bewohnerakquise wird immer weniger eine Rolle spielen, da mehr alte Menschen einen Bedarf an Pflege haben, als Pflegeplätze vorhanden sind (dies wird auch nicht der Ausbau der ambulanten Pflege kompensieren können). Auf der anderen Seite wird uns aber das Personal fehlen, um all diese alten Menschen fachgerecht versorgen zu können. Fachleute sagen voraus, dass wir in zehn Jahren auch einen Mangel an Pflegehilfskräften und ungelerten Mitarbeitern haben werden.

Was können wir gegen den Fachkräftemangel tun? Selbstverständlich müssen Mitarbeiter zuerst adäquat vergütet werden. Ich meine aber, dass dies nur die eine Seite des Problems ist.

Ebenso wichtig ist es, eine sehr gute Arbeitsplatzqualität und ein gutes Betriebsklima zu schaffen. Der Geschäftsbereich Wohnen & Pflege ist diesbezüglich auf einem guten Weg: In allen Einrichtungen wird ausgebildet. Mit unserem Grundsatz »ganzheitliche Sichtweise des Bewohners und ganzheitliche Sichtweise des Mitarbeitenden« versuchen wir, allen Mitarbeitenden bei ihren Wünschen an den Arbeitsplatz weitestgehend entgegenzukommen. Dabei beziehen wir die Beschreibung der Tätigkeiten (weder unterfordern noch überfordern), wie auch die Gestaltung von Dienstzeiten und Arbeitszeiten ein. Ein gutes Miteinander über alle Hierarchieebenen hinweg schafft ein Klima der Wertschätzung und der Aufmerksamkeit für den Nächsten. Das bewirkt nicht nur, dass die Mitarbeitenden sich wohlfühlen und die Krankheitsquoten sinken, dadurch werden die Dienstpläne auch verlässlich und die gesamte Zufriedenheit unserer Kolleginnen und Kollegen steigt. Diese zufriedenen Kollegen sind unsere besten Werbeträger. Sie werden im Bekanntenkreis weitererzählen, dass sie einen guten Arbeitsplatz haben, wo die Arbeit Spaß macht, wo die Anforderungen stimmen und wo man sich um sie kümmert. Da meine Kollegen aus der Pflegedienstleitung und die Einrichtungsleitungen dieses Konzept schon lange erfolgreich umsetzen, sehe ich unseren Bereich gut aufgestellt, um den beschriebenen Herausforderungen unter der Überschrift Fachkräftemangel in der Pflege zumindest länger als andere erfolgreich zu begegnen.

Unabhängig von der derzeitigen guten Situation wollen und müssen wir in die Zukunft schauen. Hier starten wir derzeit Projekte zur Gewinnung auch von Mitarbeitenden aus dem europäischen Ausland. Auch dort wollen wir uns als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Ein ganz wichtiger Aspekt bleibt, dass wir, die wir die Pflege ausführen und anbieten, selbst von diesem Beruf überzeugt sind. Weil er viele Möglichkeiten bietet, Bewohner zufrieden und glücklich zu machen und dadurch auch ein hohes Maß an beruflicher Zufriedenheit bietet.

Die Pflege bietet ein interessantes und abwechslungsreiches Berufsfeld, das Einfühlungsvermögen, Fachwissen und Organisationstalent erfordert, das zukunftssicher ist und in dem es außerdem breitgefächerte Einsatzmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten gibt. //



»Die Pflege bietet ein interessantes und abwechslungsreiches Berufsfeld!«

Joachim Köhn, Geschäftsbereichsleiter
Graf Recke Wohnen & Pflege

Wissen aktualisieren

Über das Fortbildungsangebot im Geschäftsbereich Wohnen & Pflege sprach Beate Simon mit Belinda Schmitt, Qualitätsbeauftragte der Graf Recke Wohnen & Pflege.

Ist Fortbildung in der Pflege heute ein Muss?

Schmitt Um den ständig wachsende Anforderungen in der komplexen Versorgung von Menschen mit den unterschiedlichsten Voraussetzungen und Hilfebedarfen gerecht zu werden, müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Wissen laufend aktualisieren. Dies fordern auch und zu Recht die gesetzlichen Rahmenbedingungen.

In der Zukunft droht ein Fachkräftemangel. Was haben die Fortbildungen damit zu tun?

Ziel des Fortbildungskonzeptes ist es, Mitarbeitende nach ihren Fähigkeiten und Interessen so fort- und weiterzubilden, dass sie sich entfalten können, aber vor allem auch die hohen Anforderungen einer Tätigkeit im Seniorenbereich erfüllen können. Qualifizierte Arbeitnehmer gehen dorthin, wo die Rahmenbedingungen am besten passen. Mitarbeitende zur richtigen Zeit, am richtigen Ort, mit den zu ihnen passenden Aufgaben einzusetzen, trägt wesentlich zur Mitarbeiterzufriedenheit bei. Wir sind bestrebt, ihre Aufgabenfelder in unterschiedlichen Lebensphasen mit unterschiedlichen Fähigkeiten zu gestalten und die dazu passenden Trainings- und Übungsfelder zu definieren. Das hilft uns sehr, Mitarbeitende zu werben und halten zu können. Die Fachkraftquote in allen unseren Häusern liegt inzwischen überall über dem geforderten Mindestmaß!

Wie finden Sie Themen?

Die Themen werden jedes Jahr im Rahmen eines Zielplanungsprozesses grob definiert. Dabei richten wir uns nach den vereinbarten Geschäftsbereichszielen und den damit verbundenen Projekten sowie anstehenden Aufgaben. Im nächsten Jahr beispielsweise ist »Palliative Care«, also die Pflege und Betreuung von unheilbar erkrankten Menschen in der letzten Lebensphase, eines der Hauptthemen. Weitere Themen werden im Rahmen von Mitarbeiterentwicklungsgesprächen und Mitarbeiterbegleitungen

durch die Leitungskräfte definiert und durch Mitarbeiterwünsche ergänzt. Fachliche und gesetzliche Neuerungen geben zusätzliche Inhalte vor.

Was gehört zu Ihrem Fortbildungsangebot?

Wir bieten seit 2006 ein umfassendes internes Fortbildungsangebot für pflegfachliche Themen, Themen aus dem Bereich Qualitätsmanagement, Kundenorientierung und Kommunikation sowie regelmäßige Trainings für die mittlere Managementebene an. Neben fachlichen Themen gibt es regelmäßig die Möglichkeit, die eigenen Kraftreserven in Form von Einkehrtagen aufzufüllen.

Wie werden die Themen im Alltag verankert?

Das erworbene Wissen darf nicht bei einzelnen verbleiben, sondern soll in die Teams getragen werden. Wir verpflichten die Teilnehmenden, die Inhalte der Fortbildungen in jeder Teamsitzung zu thematisieren. Praxisprojekte und -begleitung durch Vorgesetzte helfen ebenfalls, die Fortbildungsinhalte im Alltag zu verfolgen. Etliche Themen werden durch Praxistrainingsstage in der konkreten Situation durch eine Trainerin geschult und reflektiert.

Wie werden die Fortbildungen finanziert?

Die Finanzierung erfolgt über einen definierten Anteil des Pflegesatzes oder aus europäischen Fördertöpfen. In den letzten zwei Jahren haben wir auch mit ARGE-Fördermitteln die Weiterbildung zur Praxisanleiterin, Wundmanagerin und das Training fürs mittlere Management für insgesamt etwa 30 Mitarbeitende voll finanziert.



»Das erworbene Wissen darf nicht bei einzelnen verbleiben, sondern soll in die Teams getragen werden.«

Belinda Schmitt, Qualitätsbeauftragte Graf Recke Wohnen & Pflege

Wer bildet sich fort?

Grundsätzlich alle Mitarbeitenden. Für sie ist die Fortbildung eine Verpflichtung aus ihrer Stellenbeschreibung; sie werden zielgerichtet auf Angebote hin angesprochen, auch außerhalb der Einrichtung. Fortbildungen gibt es auch als Anreize, etwa die Einkehrtage, bei denen es dann mit Körper, Geist und Seele um die eigene Person geht.

Wo finden die Fortbildungen statt?

Die Inhouse-Fortbildungen finden abwechselnd in den Senioreneinrichtungen in Hilden und in Düsseldorf statt. Fachweiterbildungen wie die zur Wohnbereichsleitung oder Gerontopsychiatrischen Fachpflege absolvieren die Mitarbeitenden an entsprechenden Fortbildungsinstituten. Wir sind unsererseits auch offen sowohl für Mitarbeitende aus den anderen Bereichen als auch externe Interessenten.

Welche Karrierewege sind denkbar?

Es gibt Aufstiegsmöglichkeiten zur Wohnbereichs- oder Pflegedienstleitung. Aber nicht alle *möchten* Führungsaufgaben übernehmen! Eine andere Entwicklungsmöglichkeit ist die zur prozesssteuernden Pflegefachkraft, die fachliche Qualität mit konzeptionellem Denken verknüpft und für die nachvollziehbare Steuerung von einer bestimmten Anzahl von Pflegeprozessen zuständig ist. Fachliche Weiterbildungen gibt es auch im Bereich Praxisanleiterin, Wundmanagerin und Fachkraft für Gerontopsychiatrie, Hygiene und Schmerzmanagement, Pflegefachverständige und so weiter. Wir benötigen solche Kräfte in jedem Wohnbereich. Zunehmend befinden sich Pflegefachkräfte auch in unterschiedlich akzentuierten dualen Studiengängen. Diese Aufzählung stellt nur einen kleinen Teil der Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich der Pflege dar. //

Alles andere als typisch

Im Geschäftsbereich Sozialpsychiatrie & Heilpädagogik werden Menschen mit psychischer Erkrankung oder geistiger und schwerst mehrfach Behinderung begleitet. Dabei denkt man meist nicht sofort an Berufe wie Bürokaufmann beziehungsweise -frau oder Koch oder Hauswirtschaftskraft. Aber kochen, waschen und Rechnungen bezahlen gehört bei den meisten Menschen zum Alltag und ist natürlich auch in Einrichtungen wie Wohnheimen nötig – nur in viel größerem Stil.

Von Petra Welzel

Marcel Steffens, 20 Jahre und Koch im zweiten Lehrjahr, kocht mit dem Küchenteam täglich im Schnitt für 100 Leute, unter anderem für den Seminarbetrieb. Doch der damit verbundene Stress schreckt ihn nicht, im Gegenteil: Er ist froh, dass er nicht auf Handlangerdienste beschränkt wird, sondern alles machen darf. Faszinierend findet Marcel Steffens an seinem zukünftigen Beruf »dass man nie auslernt. Selbst wenn man sich nur auf Saucen spezialisiert, gibt es immer wieder Neues zu entdecken.«

Für Marcel Steffens stand schnell fest, was er werden wollte. In seiner Verwandtschaft werden Restaurants betrieben; er selbst kochte während seiner Schulzeit ehrenamtlich in einem Jugendzentrum. Auch Francesca Schmidts Familie väterlicherseits arbeitet in der Gastronomie. Trotzdem war es bei ihr eher Zufall, dass die 26-jährige die Ausbildung zur Hauswirtschaftlerin – mittlerweile im 2. Lehrjahr – begann. »Mir hat es immer schon gefallen, mit Menschen zu arbeiten«, erklärt sie. Sowohl bei ihr als auch bei Marcel Steffens gehört die Zusammenarbeit und Anleitung von Klienten

zur täglichen Arbeit. »Einfühlungsvermögen und Verständnis muss man schon besitzen, wenn man sich für einen Ausbildungsplatz im sozialen Bereich entscheidet«, führt Marcel Steffens aus. »Und offen zu den Klienten sein, sich nicht verstellen. Und dann bekommt man auch was zurück, wenn man sieht, wie schnell manche Leute Fortschritte machen, selbstbewusster werden.«

Adriane Passon, 24 Jahre, und Maurice Pellikaan, 25 Jahre, haben ihre Ausbildung bereits abgeschlossen. Beide haben bei der Graf Recke Stiftung Bürokauffrau und Bürokaufmann gelernt. Das ist nicht die einzige Gemeinsamkeit. Beide haben vorher im Krankenhaus gearbeitet, wo die Bedingungen sie allerdings nicht zufrieden stellten, so dass sie sich in Richtung Verwaltung umorientierten. Adriane Passon weiß aber bis heute noch an ihrer Tätigkeit zu schätzen, dass sie neben Rechnungen und Kontieren Kontakt zu Bewohnern des Wohnhauses hat. Ihr Büro befindet sich im gleichen Haus, so bekommt sie auch etwas von den Lebensumständen der Bewohnerinnen und Bewoh-

ner mit. Maurice Pellikaan hat es wieder mehr in den sozialen Bereich zurück gezogen, nachdem er seinen Zivildienst in einem Wohnhaus des heilpädagogischen Verbundes ableistete. Heute studiert er Sozialarbeit im fünften Semester, während er weiterhin mit einer halben Stelle im Sozialpsychiatrischen Verbund arbeitet.

Im Laufe der Ausbildung gab es inhaltlich schon Unterschiede zur Arbeit in einem freien Wirtschaftsunternehmen. Der Bereich des Verkaufs, sonst eher typisch für das Berufsbild, fehlte hier größten Teils. »Aber vieles konnte ich in der Berufsschule aufgreifen. Und die Graf Recke Stiftung unterstützte mich dabei, Aufbaukurse zu belegen. Und so kenne ich jetzt eben neben den berufstypischen Abläufen eines Bürokaufmanns auch noch den sozialen Bereich.«

Auch Francesca Schmidts Arbeitsalltag als Hauswirtschaftskraft ist vielseitig. Zur Speiseplanung nach saisonalen, diätetischen oder religiösen Aspekten und der Zubereitung gehört auch Wäschepflege, Kommunikation und Buchhaltung dazu. Die Wäsche hat es der jungen Frau besonders



angetan. »Eine Großwäscherei könnte ich mir für meine berufliche Zukunft sehr gut vorstellen. Dafür möchte ich unbedingt noch näher lernen.«

Marcel Steffens denkt darüber nach, sich in der Ergotherapie weiterzubilden, um später mehr pädagogisch arbeiten zu können. Adriane Passon konnte nach ihrer Ausbildung übernommen werden. Es ist zwar keine Vollzeitstelle, aber das stört sie nicht. »Ich habe das Gefühl, dass mir alle Türen offen stehen. Vielleicht studiere ich nebenbei noch BWL.« Maurice Pellikaan strebt den Magister-Abschluss in sozialer Arbeit an und hofft damit, auch mit seinen Verwaltungskennntnissen, später gute Aussichten auf eine Leitungsstelle zu haben – gern auch wieder bei der Graf Recke Stiftung. Denn alle sind der Meinung, dass die – ebenfalls einhellig – gefürchtete Routine aufgrund der Vielfältigkeit der Stiftung hier keine Chance hat.

Unterstützt wurden und werden die jungen Leute ganz maßgeblich von ihren Ausbildungsanleitern, die ihnen das notwendige Handwerkszeug beibringen und darüber

hinaus Hintergrundwissen zu den Erkrankungen oder Behinderungen der Klienten und dem daraus resultierenden Unterstützungsbedarf vermitteln. Damit verlieren die Auszubildenden schnell Berührungsängste und machen oft ganz andere Erfahrungen als viele ihrer Altersgenossen.

Alle vier sorgen selbst auch für den nötigen Ausgleich neben der Arbeit: Sich mit Freunden treffen und Sport stehen ganz oben auf der Liste der Dinge, die sie in der Freizeit gern tun. Genau wie ausschlafen und auch mal am PC sitzen. Und auch Träume haben sich alle bewahrt. Marcel Steffens macht anderen gerne etwas schmackhaft, und damit meint er nicht nur das Essen. Er könnte sich auch gut vorstellen, schnelle Autos zu verkaufen. Und Adriane Passon würde sich durchaus selbstständig machen, mit einer Bar zum Beispiel. Vielleicht auf den Malediven, wo Maurice Pellikaan dann eine Tauchschule eröffnen würde. In einem sind sich alle einig: »Ein Leben ganz ohne Arbeit«, spricht Francesca Schmidt für alle, »da würde entschieden was fehlen«. //

Foto: Marcel Steffens und Francesca Schmidt schätzen an ihren Berufen vor allem deren Vielseitigkeit.

Anna Heidemann, 24 Jahre, und Özlem Kaya, 26 Jahre, beide mittlerweile Mitarbeiterinnen im Betreuten Wohnen des Sozialpsychiatrischen Verbunds, hat es zum Studieren ins Ausland gezogen, genauer gesagt in die Niederlande. Obwohl das kilometermäßig kein allzu großer Sprung ist, war es doch eine inhaltlich ganz neue Erfahrung – was das Fachliche, aber auch das Mitmenschliche angeht.

Nicht weit weg und doch ganz anders

Von Petra Welzel

»Wir haben sehr viel Gruppenarbeit gemacht«, erläutert Anna Heidemann. »Und unsere erste Aufgabe lautete: ‚locker werden‘. Die Niederländer sind sehr viel unkomplizierter im Umgang.« Studenten und Dozenten duzen sich dort zum Beispiel ganz selbstverständlich. »Dafür konnten die Niederländer sich etwas von unserem – oft zu stark ausgeprägten – Perfektionismus abgucken.«

Anna Heidemann hat ihre Erzieherausbildung in Velbert mit einem Studium Bachelor of Social work in Leeuwarden kombiniert, ein damals gerade gestartetes Kooperationsmodell. An ihr Anerkennungs-jahr als Erzieherin schloss sich ein Jahr Studium in den Niederlanden an. Dafür hat sie eigens niederländisch gelernt. »Manchmal muss man einfach ins kalte Wasser springen. Die Kommilitonen haben mir oft geholfen. Der Rest ergibt sich, wenn man in dem Land lebt.«

Anna Heidemann gefiel das Praxisbezogene an ihrem Studium. Schon in der Erzieherausbildung hat sie viele Praktika gemacht und in der Uni wurde das fortgesetzt. »Man kann vieles nicht wissen, wenn man es nicht erlebt hat. Wer zum Beispiel Sozialarbeit im Gefängnis interessant findet, sollte wissen, wie es sich anfühlt, den ganzen Tag zusammen mit den Insassen und Mitarbeitern eingeschlossen zu sein.«

Anna Heidemann weiß es jetzt. Sie hat in einer Justizvollzugsanstalt mit Kommilitonen ein Projekt realisiert. Da es in einer Abteilung zwischen Insassen kurz vor der

Entlassung und den Schließern immer wieder zu Problemen kam, führten die Studenten Interviews, um die Kommunikationsstörungen zu lokalisieren. Im Anschluss wurde ein Handbuch mit Kriterien für einen besseren Beziehungsaufbau erstellt.

Sehr viel Gruppenarbeit und Praxisbezug hat auch Özlem Kaya erlebt, die in Nijmegen Sozialpädagogik studiert hat. Das Studium wird in Teilzeit durchgeführt. Einen Tag in der Woche fuhr Özlem Kaya nach Nijmegen in die Uni, wo sie übrigens auf deutsch studieren konnte, an den restlichen Tagen arbeitete sie als Teilzeitkraft bereits im Betreuten Wohnen. Theoretisch kann man die Praxisstelle mehrmals im Laufe des vierjährigen Studiums wechseln. Özlem Kaya fand die Sozialpsychiatrie jedoch gleich so interessant, dass sie blieb. »Natürlich muss man viel Theorie während der Woche aufarbeiten. Überhaupt wird auf selbstständiges Arbeiten viel Wert gelegt. Genauso wie auf Teamfähigkeit«, erklärt Özlem Kaya.

Besonders eindrucksvoll fand sie den kreativen Schwerpunkt in Nijmegen. Über Rollenspiele, »Dramaarbeit«, Tanz und Bewegung bis zur Malerei und Arbeit mit Holz lernten die Teilnehmer verschiedene Techniken kennen, um später andere Wege des Zugangs und der Kommunikation mit Klienten zu finden und gemeinsam nach Lösungsansätzen zu suchen. »Der kreative Background hilft mir auch jetzt bei Gesprächen mit Bewohnern«, bestätigt Özlem Kaya.

Die Dozenten hatten eine sehr mitreisende, offene und persönliche Ausstrah-

lung, so gelang es ihnen, ihre Studenten dazu zu motivieren, auch mal über ihre Grenzen hinaus zu gehen. »Für mich, die ich mich für absolut unmusikalisch halte«, erinnert sich Özlem Kaya, »war es die größte Leistung, ein Lied auf einem türkischen Instrument vorzuspielen, das ich eigentlich gar nicht beherrsche, und dazu zu singen!«

Jedes Jahr haben die Studenten ihr persönliches Portfolio über ihre neu hinzugewonnenen Kompetenzen erstellt, es gab bereits im Studium Supervision und immer wieder Thementage. Die Studiengebühren, die sie zahlen musste, findet Özlem Kaya gut investiert.

Genau wie Anna Heidemann, die vor allem den großen Praxisbezug wichtig findet. »In meiner Bachelorarbeit habe ich untersucht, ob die positive Strömung in der Sozialpsychiatrie, Recovery, die besagt, dass Genesung möglich ist, von Klienten bestätigt wird. Mit Interviews und Tabellen zur Selbst- und Fremdeinschätzung konnte ich ein erfreuliches Ergebnis feststellen: Unsere Klienten im Betreuten Wohnen erfahren immer wieder, dass sie auch – oder gerade – unter Einbezug ihrer psychischen Erkrankung ihr Leben wieder selbst in die Hand nehmen können.«

Beide, Özlem Kaya und Anna Heidemann, fanden ihr Studium sehr persönlichkeitsbildend, sie sind »daran gewachsen«, wie sie sagen. »Wir empfehlen es allen, die flexibel genug sind, sich stets auf neue Menschen und Situationen einzulassen. Und allen, denen es gefällt, dass man nie weiß, was der Tag bringt – beste Voraussetzungen für soziale Arbeit überhaupt!« //

FSJ – ein Sprungbrett in die soziale Arbeit?

Nachgefragt bei Marleen Scobel, die nach ihrem FSJ im Sozialpsychiatrischen Bereich noch als Ergänzungskraft bei uns arbeitet und im Herbst ein Studium der sozialen Arbeit beginnt.



1.

Warum haben Sie sich für ein FSJ entschieden?

Um mir einen Einblick in diesem Bereich der sozialen Arbeit zu verschaffen, da ich bereits plante, ein Studium zu beginnen.

2.

Hatten Sie Vorstellungen über den sozialen Bereich?

Ja, durch eine Ausbildung im sozialen Bereich als Kinderpflegerin. Aber ich wollte es nochmal genauer wissen.

3.

Welche sind eingetroffen?

Das Arbeiten in einem Team, das habe ich mir so vorgestellt: als Unterstützung und als Rückhalt.

4.

Was war ganz anders?

Die Zielgruppe. Mit erwachsenen Menschen mit Psychiatrieerfahrung zu arbeiten, das war völlig neu für mich, so dass ich anfangs keine Vorstellung hatte.

5.

Was stört Sie am sozialen Bereich? Was ist schwer?

Dass die Arbeit von der Gesellschaft nicht entsprechend wertgeschätzt wird. Dazu ist es anfänglich schwer, sich auf die Menschen sowie ihre Krankheit einzustellen.

6.

Gibt es Unterschiede zwischen dem FSJ und Ihrer jetzigen Tätigkeit als Ergänzungskraft?

Ja, ich habe jetzt mehr Verantwortung, übernehme auch andere Tätigkeiten, mache mehr eigenverantwortlich.

7.

Was erhoffen Sie sich vom Studium?

Praxisorientierte Arbeit neben dem Studium, sowie theoretische Einblicke in eventuell schwierige Situationen, um diese zu bewältigen.

8.

Was wünschen Sie sich für die berufliche Zukunft?

Dass die Freude an der Arbeit mich täglich dazu motiviert, den Klienten mit einem freundlichen Lächeln gegenüberzutreten. Danke!



Zahnarzt oder neuntes Loch?

In jedem von uns steckt ein Held, lautet das Motto der Special Olympics. Markus Steinmetz aus dem Heilpädagogischen Verbund, erfüllte es bei seiner Teilnahme in München in besonderem Maße: Trotz Zahnschmerzen ergolft er sich die Silbermedaille am Neun-Loch-Parcours.



Von Petra Welzel

Die Olympischen Spiele und die Paralympics, beide in London, liegen gerade hinter uns. Doch Olympische Spiele fanden bereits im Mai in München statt: Dort eröffnete Bundespräsident Gauck die Sommerspiele der Special Olympics, der weltweit größten Sport-Organisation für Menschen mit geistiger Behinderung.

Markus Steinmetz nahm in der Disziplin Golf teil. Zum Golfen kam er über ein sogenanntes begleitendes Angebot der Werkstätten, in denen er arbeitet. Seit einigen Jahren geht er am Donnerstagmorgen nicht gleich in die Verpackungsabteilung, sondern auf den Golfplatz. »Und das bei jedem Wetter, außer es regnet zu sehr«, erklärt der 39-Jährige. Dort trainiert er mit anderen Golfbegeisterten unter Anleitung von Tobias Jarvers, Abteilungsleiter in der Werkstatt und Jugendtrainer mit gutem Draht zum Golfplatz Mettmann, den er in dieser Zeit unentgeltlich nutzen kann. »Die Regeln sind kompliziert«, findet Markus Steinmetz, aber er beherrscht sie mittlerweile gut. »Beim Spielen bin ich konzentriert.«



So ist er auch in die Wettkämpfe in München gestartet, obwohl vieles für ihn neu war: Die Busfahrt, der sechstägige Aufenthalt im Hotel, die Teilnahme am Rahmenprogramm und natürlich die Wettkämpfe selbst. Markus Steinmetz kannte anfangs nur seinen Mitgolfer aus der Werkstatt, aber da er sich während der Reise immer an eine Betreuerin wenden konnte, fand er sich gut zurecht. Er konnte sogar allein in München auf Shopping-Tour gehen und eine Techno-CD als Erinnerung erwerben.

Die Special Olympics, das ist mehr als der Wettkampf. Es gibt ein Volunteering-Programm für Menschen aus Wirtschaftsunternehmen, die sich dort engagieren möchten, und ein Gesundheitsprogramm, das Markus Steinmetz mehr in Anspruch nehmen musste, als ihm lieb war: Eines Morgens erwachte er mit Zahnschmerzen. Die Untersuchungen ergaben, dass die von einem Weisheitszahn herrührten. Markus Steinmetz musste sich entscheiden: die Wettkämpfe mit Zahnschmerzen absolvieren oder lieber absagen und direkt zum

Zahnarzt. Markus Steinmetz entschied sich fürs Weitermachen, qualifizierte sich für den Neun-Loch-Parcours und gewann prompt die Silbermedaille. Wie reagiert man in so einem Moment? Für Markus Steinmetz ganz klar: »Ich habe über das ganze Gesicht gestrahlt!«

Im Anschluss an die Siegerehrung wurde dann der Zahn ohne weitere Probleme gezogen und Markus Steinmetz konnte die Abschlussfeier in vollen Zügen genießen. Zurück in der Heimat gab es viel Jubel, Plakate und Spruchbänder zum Empfang. Heinrich Herzinger, Mitarbeiter im Heilpädagogischen Verbund, der Markus Steinmetz betreut, ist jetzt noch stolz auf seinen Klienten: »Das war eine ganz besondere Leistung von Markus, nicht nur beim Golfen, sondern wie er das alles hingekriegt hat.«

Danach war für Markus Steinmetz erst einmal Ausruhen angesagt, doch nicht allzu lange, denn er hat bereits ein neues Ziel: »2014 finden die internationalen Special Olympics in Los Angeles statt. Vielleicht schaffe ich es ja bis dorthin.« //

Info

Die Special Olympics in leichter Sprache

»Special Olympics ist die größte Sport-Organisation für Menschen mit geistiger Behinderung auf der Welt. Jedes Jahr gibt es viele Wettbewerbe in allen Ländern der Welt. Alle zwei Jahre gibt es Sommer-Spiele. Alle zwei Jahre gibt es Winter-Spiele.

Special Olympics wurde in Amerika gegründet. Darum ist es ein englisches Wort. Special Olympics gibt es in 175 Ländern auf der ganzen Welt. Ein Land davon ist Deutschland. Das Wort Special Olympics Deutschland ist sehr lang. Darum gibt es eine Abkürzung: SOD.

Die Mitglieder von SOD sagen: In jedem von uns steckt ein Held. Das bedeutet: Bei Special Olympics ist jeder ein Sieger.«



Soziale Berufe erfüllen und fordern

Von Peter Jäger

Studien zur zukünftigen Entwicklung der Gesundheits- und Sozialberufe lassen in den kommenden Jahren einen wachsenden Bedarf an Fachkräften erwarten. Trägern und Institutionen in allen Bereichen droht ein Fachkräftemangel. Erweiterte soziale Dienstleistungen und veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen haben den Arbeitsmarkt stark beeinflusst. So entstanden durch die Pflegeversicherung oder den Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung eine Reihe neuer Beschäftigungsmöglichkeiten.

Der Arbeitsmarkt steht vor einer großen demografischen Herausforderung. Der Rückgang der Geburtenzahlen in den 1990er Jahren sorgt heute schon für einen Nachwuchsmangel. Die Zahl der in Deutschland lebenden Menschen wird in den kommenden Jahren rückläufig sein, und die Bevölkerung wird zunehmend älter. Bereits jetzt ist die Zahl der Menschen über 65 Jahre größer als die der unter 15-Jährigen. Wenn in den kommenden Jahren die geburtenstarken Jahrgänge sukzessive dem Rentenalter näher kommen, verschiebt sich auch das Durchschnittsalter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Der Bedarf an gut ausgebildeten Arbeitskräften wird zunehmen – die Nachfrage nach Geringqualifizierten und Ungelernten nimmt ab.

Ebenfalls auf die demografische Entwicklung zurückzuführen ist eine Verlagerung der Zielgruppenschwerpunkte für soziale Aufgaben. So verzeichnen die Betreuungsangebote für Senioren und Pflegedienstleistungen ein stetiges Wachstum. Die Veränderungen bei den inhaltlichen Schwerpunkten sorgen auch für Verschiebungen in diesem Arbeitsmarktsegment. Gesundheits- und Krankenpfleger und examinierte Altenpfleger/-innen gehören

heute schon zu den Engpassberufen. Vor diesem Hintergrund wurde der Zugang in pflegerische Berufe gerade erleichtert, da sich nunmehr auch Schüler mit Hauptschulabschluss zum Altenpfleger ausbilden lassen können. Schließlich wurde in der Pflegebranche ein Mindestlohn eingeführt, nicht zuletzt um diesen Beruf finanziell attraktiver zu machen.

Gesellschaftspolitisch sorgt der Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuungsangebote für einen enormen Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern. Im Mittelpunkt steht die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Viele Frauen können wegen der Kinder nicht arbeiten oder sind nur in Teilzeit beschäftigt. Die Bereitstellung bzw. das Organisieren von Betreuungsplätzen für Kinder in Tageseinrichtungen und in der Tagespflege sind für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit der Eltern eine Grundvoraussetzung. Auch in der Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher haben wir in unserer Region eine deutliche Unterdeckung. Die Ausgestaltung der Kindertagesstätte als Ort frühkindlicher und vorschulischer Bildung zieht außerdem einen anhaltenden Qualitätsentwicklungsprozess nach sich, der unter anderem auch Sozialpädagogen neue Beschäftigungsperspektiven eröffnet. Waren Kindertagesstätten in der Regel eine Domäne der Erzieher, werden bei vielen Trägern heute für Leitungsfunktionen Hochschulabsolventen eingestellt. Zur Deckung dieses Bedarfs wurden an einigen Hochschulen neue Studiengänge entwickelt, die den pädagogischen Schwerpunkt auf die frühkindliche Bildung legen.

Soziale Berufe sind erfüllend, aber auch fordernd. Sie bieten einen sehr attraktiven, zukunftsorientierten und vielfältigen Arbeitsmarkt mit Perspektive – kommen

Info

Peter Jäger ist seit 2004 Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Düsseldorf. Nach einem Studium der Theologie war Jäger seit 1985 in verschiedenen Positionen innerhalb der Arbeitsagentur tätig, unter anderem als Leiter der Arbeitsvermittlung und Beratung in Essen und für verschiedene Bereiche der Regionaldirektion NRW.

aber nicht für jeden in Frage. Interessierte sollten gerne mit hilfebedürftigen Menschen arbeiten wollen, eine verantwortungsvolle Haltung zu sich selbst und ein ausgeprägtes soziales Verhalten haben. Berufswähler sollten auf jeden Fall vorher über ein Praktikum prüfen, ob das für sie das richtige Berufsfeld ist.

Der Einstieg in soziale Berufe kann auf unterschiedliche Art und Weise erfolgen: Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) bis zum Alter von 27 Jahren, Bundesfreiwilligendienst (es gibt keine Altersbegrenzung nach oben), betriebliche oder schulische Berufsausbildung, Studium, Weiterbildungen oder Quereinstieg als Helfer über Praktika. Die Einsatzbereiche können in stationären Einrichtungen (zum Beispiel Alten-/ Senioren- und Behindertenheime, Pflegeheime, Krankenhäuser), in der ambulanten Pflege und Betreuung beziehungsweise bei der Unterstützung zu Hause, Betreutes Wohnen oder in Kindertagesstätten und Schulen sein.

Mit Blick auf die Deckung des Fachkräftebedarfs sind gerade Attraktivität, Arbeitsplatzsicherheit und gesellschaftliche Anerkennung eine wichtige Motivation für diese Berufswahlentscheidung und folgt dem Anspruch: Der Mensch steht im Mittelpunkt. //

Meine sozialer Berufung

Wir haben unsere Mitarbeitenden gefragt:
Warum haben Sie einen sozialen Beruf gewählt?
Die Antworten:



»Ich habe einen sozialen Beruf ergriffen, weil ich gerne mit Menschen zusammen bin und arbeite. Ich habe Freude daran, Menschen in ihrer Lebensführung zu unterstützen und zu begleiten.«

Mona Morgenstern, Graf Recke Sozialpsychiatrie & Heilpädagogik

»Weil uns die Wünsche und Bedürfnisse unserer Bewohner am Herzen liegen und wir diese hundertprozentig respektieren. Weil wir ein eingespieltes, freundliches und hilfsbereites Team sind. Und weil unsere Wohnbereichsleitung immer Zeit und ein offenes Ohr für ihre Mitarbeiter hat.«

Olaf Schult, Graf Recke Wohnen & Pflege



»Ich habe einen sozialen Beruf ergriffen, weil ich in meiner Arbeit so sein kann wie ich bin und mich nicht verstellen muss.«

Maurice Pellikaan, Graf Recke Sozialpsychiatrie & Heilpädagogik

»Aus dem Gefühl heraus, das Richtige zu machen!«

Markus Ziegler, Graf Recke Wohnen & Pflege



»Ich bin in der Krankenpflege seit über 20 Jahren und habe meine Berufswahl nie bereut. Man sagt: Kein Tag ohne gute Tat, das trifft bei mir zu hundert Prozent zu! Oft lasse ich auf dem Nachhauseweg den Tag Revue passieren und merke, dass wir für unsere Bewohner da waren, als sie uns gebraucht haben. Das erfüllt mich mit Freude und gibt mir Gewissheit, meinen Beruf richtig gewählt zu haben.«

Nikolaj Petrikewitsch, Graf Recke Wohnen & Pflege

»Ich habe einen sozialen Beruf gewählt, weil der nicht nur Beruf, sondern auch Berufung ist.«

Kerstin Juchems, Graf Recke Wohnen & Pflege





Jahresbericht 2011

Welche Haltungen, Werte und Überzeugungen leiten heute die Arbeit, die unsere Mitarbeitenden im täglichen Wettbewerb mit nicht-konfessions- und tarifgebundenen Mitbewerbern leisten? Und was unterscheidet uns – neben einer langen und wechselvollen Geschichte mit klangvollen Namen – heute von unseren Mitbewerbern? Um diese Fragen geht es im Jahresbericht 2011 der Graf Recke Stiftung, der soeben erschienen ist. Die Gespräche, (Gast-)Beiträge, Interviews und Geschichten aus dem Alltag der Stiftung kreisen alle um das Thema »Unternehmenskultur und diakonisches Profil«. Der aktuelle Jahresbericht der Graf Recke Stiftung kann bei der Unternehmenskommunikation bestellt werden. Bitte senden Sie dazu eine E-Mail an info@graf-recke-stiftung.de. Telefonisch bestellt werden kann das Heft unter 0211/94008182.

Mit Kunst die Regeln überschreiten

Ingeborg Linnebank schätzt Joseph Beuys aufgrund seiner Unangepasstheit. In ihrer Ausstellung im Café ESS PE ZET zeigt die Künstlerin, was sie bewegt.

Ingeborg Linnebanks großes Vorbild ist Joseph Beuys. Sie schätzt das Provokative und Unangepasste an ihm. Was für sie selbst wichtig ist, zeigte sie bei der Vernissage ihrer Ausstellung »Das Rauschen« am 25. Mai im Café ESS PE ZET. Ihr geht es um die Farbigkeit und die Formenvielfalt der Natur. Sie möchte nicht wie die Impressionisten den Eindruck der Natur (Plein-Air Malerei) wiedergeben, sondern im Atelier das Naturerlebnis in eine aktuelle Bildersprache übersetzen. Ingeborg Linnebank sagt: »Menschen, auf der Straße, bei der Arbeit, tanzend, gestikulierend, verwoben mit ihrer Umgebung, übermalt von Linien oder Farbschichten, das sind meine Themen.« Trotz des an diesem Tage eher subtropischen Wetters fanden zahlreiche Gäste den Weg ins Café ESS PE ZET, in dem Kunst groß geschrieben wird. Zur Begrüßung spielte die Hausband »Warm Up«, diesmal sogar mit Jazztrompete. Ingeborg Linnebank, die in Bremervörde, Niedersachsen geboren ist, lebt und arbeitet heute in Mönchengladbach. Aufgewachsen ist die Künstlerin in Wuppertal. Von Kindesbeinen an hat sich

Ingeborg Linnebank für Kunst interessiert. Mit Zeichnungen von Märchenfiguren und Tieren hat alles begonnen. Aber erst einmal erlernte sie zwei Berufe, Einzelhandelskaufmann und Bauzeichnerin. Später studierte sie an der heutigen Gesamthochschule Wuppertal Textildesign und freie Kunst. Sie entwickelte ihre Malerei sowohl autodidaktisch als auch durch Studien, zum Beispiel an der Europäischen Akademie für Bildende Kunst in Trier, weiter. »Mit Kunst«, so Ingeborg Linnebank, »kann man vor allem Gefühle und Stimmungen ausdrücken.« Sie liebt die Freiheit und sie versucht, in ihrer Malerei freier zu werden und Regeln zu überschreiten. Ihre Bilder kann jeder so interpretieren wie er möchte, denn »jeder hat die Freiheit, das zu denken, was ihm beliebt«, so Linnebank. Mit »Das Rauschen« überschreibt die Künstlerin ihre Malerei. Über das Wasser und über die Getreidefelder rauscht der Wind. So ist die Natur auch immer wieder Thema ihrer Bilder. Genauso, wie sie gern Menschen malt. So steht eine Figur vor einem dunklen Tor, sie beschützt sich selbst. Ein



anderer Mensch hat einen beschützenden Schatten. Auf dem Bild »Kaffeetrinker« dominieren vereinfachte Formen. Das Werk »kühler Sommer« zeigt Figuren, die vereinsamt wirken, ohne Beziehung zueinander. Nach einem Foto, das die Künstlerin auf einem Umzug von verkleideten Menschen in Brüssel gemacht hat, ist das Bild mit dem Titel »Hap.« (vielleicht Abkürzung von Happening?) entstanden. Ingeborg Linnebank arbeitete immer wieder kreativ mit Kindern und Erwachsenen, auch mit behinderten Menschen. In ihrer Freizeit beschäftigt sich die Künstlerin mit Handarbeiten in jeder Form, z.B. mit Filzen oder Seidenmalerei. Ingeborg Linnebank möchte sich weiterentwickeln in der Malerei. Wichtig sind ihr die Studien zur Ölmalerei bei Andrea Bender, einer zeitgenössischen Düsseldorfer Künstlerin, die provokativ malt. Ein weiterer Wunsch von ihr ist es, verstärkt in die Öffentlichkeit zu gehen, was bedeutet, dass man sich noch auf viele Ausstellungen der sympathischen Künstlerin freuen darf.

(Janet Eales)

Sommerfeste



So bescheiden das Wetter in diesem Sommer oft war: Es spielte bei fast allen Sommerfesten in der Graf Recke Stiftung mit.

Nach vielen nasskalten Tagen blieb es auf der Düsseldorf-Wittlaerer Kastanienwiese trocken, als die Graf Recke Erziehung & Bildung dort ihr traditionelles Sommerfest feierte. So konnte das Sommerfest auch in diesem Jahr wie geplant mit einem Open Air-Gottesdienst im Hochseilgarten eröffnet werden. Im Rahmen des Gottesdienstes wurden auch drei Kinder getauft. Auch beim Sommerfest des Heilpädagogischen Verbundes im und ums Wohnhaus Haarbach Höfe in Ratingen stimmte einfach alles von der Kutschfahrt übers (Plastik-)Fischangeln bis zur Ballonaktion im Rahmen eines liebevoll aufgebauten Jahrmarkts. Traditionell Verlass aufs Wetter ist beim Hildener Sommerfest. Langgediente Mitarbeitende können sich an verregnete Sommerfeste in Hilden nicht erinnern. Dabei hatte es in diesem Jahr am Vortag noch einen Temperatursturz gegeben und gestürmt und geregnet. Neu war dieses Mal, dass das Sommerfest mit einem Open Air Got-

tesdienst auf der Hauptbühne begonnen wurde, wie er in Wittlaer schon Tradition ist. Wie immer offiziell eröffnet wurde das Sommerfest vom Bürgermeister der Stadt Hilden: Horst Thiele richtete im Anschluss an den Gottesdienst der Stiftung das Grußwort der Stadt Hilden aus und eröffnete gemeinsam mit Finanzvorstand Petra Skodzig das Programm. Gleichzeitig feierte das Haus Buche des Dorotheenpark Seniorenzentrums sein 25-jähriges Bestehen. Auf dem Areal an der Horster Allee in Hilden gab es in diesem Jahr deshalb neben den bewährten Spiel- und Speiseangeboten auch eine kleine Feierstunde am Haus Buche. Hier gaben Horst Thiele und sein Stellvertreter Norbert Schreyer dem Jubilar die Ehre. Heiß begehrt waren wieder die Lose für die Tombola, die vom Förderverein Dorotheenheim verkauft wurden. Der Erlös kommt wie immer den Alten- und Jugendhilfeeinrichtungen auf dem Hildener Areal der Graf Recke Stiftung zugute.



Legaler Platzsturm

Ein Unwetter war angekündigt; deshalb machten die Veranstalter der Firmenlaufmeisterschaften das Dach der ESPRIT-Arena zu. Der Sturm blieb aus und gestürmt wurde nur das Innere der Arena – von rund 7.000 Teilnehmern, darunter 18 Graf Recke Läufer. Die Teilnehmerzahl des Vorjahres wurde weit übertroffen. Waren es 2011 noch rund 4.000, so liefen dieses Mal etwa 7.000 sportliche Firmenvertreter in die ESPRIT-Arena ein. Auch die Graf Recke Stiftung hat nach ihrer erstmaligen Teilnahme 2011 das Team vergrößern können: 18 gegenüber 11 Läuferinnen und Läufer im Vorjahr. Das soll 2013 unbedingt fortgesetzt werden, findet Christian Wahle, der als Vorsitzender der Mitarbeitervertretung Erziehung & Bildung die organisatorische Federführung hatte. Die Deutsche Firmenlaufmeisterschaft setzt Unternehmensmannschaften in acht Großstädten in Bewegung. Die schnellsten, fittesten und kreativsten Teilnehmer qualifizieren sich für das Finale in Berlin. Beim ganz legalen Platzsturm in der Düsseldorfer Arena war wie im Vorjahr Guido Krähahn mit einer Zeit von 00:30:49 ganz vorn, gefolgt von Nicolaj Jüttner (00:31:19) und Michael Buntins (00:31:35). Bei den weiblichen Läufern lief Claudia Severin (00:35:05) teamintern vorneweg, gefolgt von Juliana Titschnegg (00:40:57) und Nina Buttler (00:41:11).

Di 02.10.2012

17 Uhr

Vortrag: *Was müssen Kinder dazu zahlen?*
Referent: *Rechtsanwalt Christian Müssemeyer*
Dorotheenpark Seniorenzentrum, Café Linde
Horster Allee 7, Hilden

Mi 14.11.2012

10-16 Uhr

4. Infomarkt für Mitarbeitende
der Graf Recke Stiftung
Aula Hilden, Horster Allee 5

Do 18.10.2012

18 Uhr

Vortrag: *Vorsorgevollmacht / Patientenverfügung*, Referent: *Klaus Niel*
Walter-Kobold-Haus, Einbrunger Straße 71,
Düsseldorf-Wittlaer

Do 15.11.2012

18 Uhr

Vortrag: *Was müssen Kinder dazu zahlen?*
Referent: *Rechtsanwalt Christian Müssemeyer*
Walter-Kobold-Haus, Einbrunger Straße 71,
Düsseldorf-Wittlaer

Fr 02.11.2012

17 Uhr

Vernissage »Meine Umwelt«
Bürgerhaus Hilden, Mittelstraße 40, Hilden

Di 20.11.2012

15.30 Uhr

Klassikkonzert im Walter-Kobold-Haus
Multifunktionsraum, Einbrunger Str. 71,
Düsseldorf-Wittlaer

Sa 01.12.2012

14-17 Uhr

Adventsnachmittag mit Basar im
Haus Ahorn
Dorotheenpark, Horster Allee 7, Hilden

Sa 03.11.2012

10-16 Uhr

Sport- und Gesundheitsmesse für Senioren
mit Beteiligung der Graf Recke Wohnen &
Pfleger
Dreifachsporthalle an der Grünstraße in Hilden

Sa 24.11.2012

13-17 Uhr

Weihnachtsmarkt des
Sozialpsychiatrischen Verbunds
Grafenberger Allee 341, Düsseldorf

Sa 08.12.2012, 14-18 Uhr

So 09.12.2012, 12-17 Uhr

Weihnachtsmarkt der Graf Recke Stiftung
im Walter-Kobold-Haus
Walter-Kobold-Haus, Einbrunger Straße 71,
Düsseldorf-Wittlaer

Sa 03.11.2012

15.30 Uhr

Konzert mit dem Krefelder Trio »Lieder aus
Operette und Musical«
Walter-Kobold-Haus, Einbrunger Straße 71,
Düsseldorf-Wittlaer

Mo 26.11.2012

17 Uhr

Jubilarscherrung und Kronenkreuzverleihung
Graf Recke Kirche, Einbrunger Straße 62,
Düsseldorf-Wittlaer mit anschließendem Essen

Save the Date

Fr 09.11.2012

17 Uhr

Vernissage im Café ESS PE ZET
Café ESS PE ZET, Grafenberger Allee 345,
Düsseldorf

Fr 01.02.2013

11-14 Uhr

Neujahrsempfang der Graf Recke Stiftung
Walter-Kobold-Haus, Einbrunger Str. 71,
Düsseldorf-Wittlaer

Veranstaltungen & Termine

Herbst & Winter 2012

weitere Termine und Nachrichten
aus der Graf Recke Stiftung finden
Sie tagesaktuell auf der Homepage
www.graf-recke-stiftung.de/news