

recke:in

Das Magazin der Graf Recke Stiftung



Alles, was ihr wollt...

...dass euch die Menschen tun,
das tut auch ihr ihnen ebenso.

Inhalt

Erziehung & Bildung

- 7 »Manchmal wird man ungerecht behandelt!«
Aber: In der Schule sind Regeln unumgänglich.
- 8 An Freiheit nicht ersticken.
Jugendliche betrachten ihre Rechte und
Pflichten erstaunlich differenziert
- 9 Ein Interview mit Janik, Kay, Maik,
Niklas, Steve, Jessica und Lea
- 10 Ethikrat
Wie der Geschäftsbereich Erziehung & Bildung
die Goldene Regel konkret macht
- 12 Zum Schwingen bringen
Anstöße für den Geschäftsbereich Erziehung & Bildung

Wohnen & Pflege

- 14 »Das machen wir sowieso schon!«

Sozialpsychiatrie & Heilpädagogik

- 16 Die Goldene Regel trifft auf die Wirklichkeit.
- 18 Faszination Weltall
Fremde Galaxien zu Gast im Café ESS PEZET
- 19 Die Goldene Regel – ein Rückblick.

Stiftung

- 4 Kreuz & Quer
- 6 Eine Oase im Arbeitsalltag

Wer wir sind und was wir tun

Die Graf Recke Stiftung ist eine der ältesten diakonischen Einrichtungen Deutschlands. 1822 gründete Graf von der Recke-Volmerstein ein »Rettungshaus« für Straßenkinder in Düsseldorf. Zur Kinder- und Jugendhilfe kamen die Behindertenhilfe (1986) und die Altenhilfe (1995) hinzu. Heute besteht die Stiftung aus den Geschäftsbereichen Graf Recke *Erziehung & Bildung*, Graf Recke *Sozialpsychiatrie & Heilpädagogik* und Graf Recke *Wohnen & Pflege* samt Dorotheenpark Seniorenzentrum in Hilden. Ebenfalls zur Stiftung gehören das Seniorenheim Haus Berlin gGmbH 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 2/2013

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

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

Konzeption & Layout
Claudia Ott, Nils-Hendrik Zündorf

Fotos Ulrich Batz, Dirk Bannert, Dennis Fröhlen,
Anja Paulus, Thomas Künstle, Petra Welzel, privat

Produktion tba, 3.000 Exemplare



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



Pfarrer Ulrich Lilie
Theologischer Vorstand



Petra Skodzig
Finanzvorstand

Mehr als ein schöner Papiertiger

Liebe Leserinnen und Leser, seitdem wir im November 2011 die »Goldene Regel« der Graf Recke Stiftung als Selbstverpflichtung aller Mitarbeitenden in Form einer Dienstvereinbarung gemeinsam mit der Mitarbeitervertretung auf den Weg gebracht haben, erreichten uns – neben vielen unterstützenden und anerkennenden Voten von Mitarbeitenden und Partnern der Stiftung – auch manche interne kritische Stimmen. So richteten sich einige Anfragen unserer Mitarbeitenden an die gewählte Form der internen Kommunikation und die aus der Sicht der Kritiker eigentlich gebotene, aber in ihren Augen nicht ausreichend gewährleistete flächendeckende Beteiligung einer breiten Mitarbeiterschaft im Vorfeld der Entwicklung der »Goldenen Regel«. Einige Mitarbeitende fühlten sich durch die postalisch zugestellte persönliche Zustimmungserklärung regelrecht überrumpelt. Andere meinten, das Selbstverständliche, das fachlich in ihrem Verantwortungsbereich bereits seit Jahren gelebt werde, müsste nicht eigens aufgeschrieben, unterschrieben und aufgehängt werden. Sie fragten: Sind solche Compliance-Regeln nicht überflüssig – weil selbstverständlich?

Zahlreiche Diskussionen, Projekte und Gespräche – auch die durchaus konstruktiv gemeinten kritischen Reflexionen – über die »Goldene Regel« haben in unserer Stiftung in den zurückliegenden beiden Jahren viele Lernprozesse auf allen Ebenen und in allen Bereichen angestoßen. Über die »Goldene Regel« wird konstruktiv gestritten, sie wird bei Entscheidungen und Entwicklungen argumentativ eingesetzt, sie hängt gut sichtbar in den meisten Räumen, Fluren und Eingangs-

hallen unserer Einrichtungen – und wir werden untereinander und von außen an diesen selbstformulierten Maßstäben gemessen und auf sie angesprochen. Das bedeutet manchmal eine Gesprächsrunde mehr als bisher, aber das zeigt auch, dass die »Goldene Regel« weit mehr ist als ein schöner Papiertiger: Sie lebt und wird angenommen als eine Orientierung, an der wir unser fachliches Tun und unsere diakonischen Entscheidungen jeden Tag neu ausrichten lernen.

Mit diesem Heft möchten wir Sie an den Entwicklungsschritten und einigen Folgeprojekten, die in der Graf Recke Stiftung mit der Einführung der »Goldenen Regel« verbunden sind und aktuell eingeleitet werden, teilhaben lassen. Kinder und Jugendliche, Schüler aus den Förderschulen, Klienten aus dem Geschäftsbereich Sozialpsychiatrie & Heilpädagogik kommen dabei ebenso wie zahlreiche Mitarbeitende zu Wort. Vielleicht verstricken Sie sich, liebe Leserinnen und Leser, beim Lesen dieses Heftes auch selbst in eine neue aufregende Auseinandersetzung mit diesen schlichten Worten aus der Bergpredigt Jesu: »Alles, was ihr wollt, dass euch die Menschen tun, das tut auch ihr ihnen ebenso.« (Matthäus 7,12)

Mit herzlichen Grüßen wünschen wir Ihnen eine anregende Lektüre und erholsame Sommerwochen!

Ulrich Lilie Petra Skodzig

Herzlich grüßen Sie
Pfarrer Ulrich Lilie und Petra Skodzig

Lass wachsen!

Kinder der Heilpädagogischen Tagesgruppe »Drachen« bauen ihr eigenes Gemüse in Bioqualität an. Dabei lernen sie nicht nur etwas über Gartenbau.

Die Heilpädagogische Tagesgruppe »Drachen« für Kinder mit erhöhtem Förder- oder Betreuungsbedarf in Ratingen ist zurzeit Schauplatz eines Projektes, das nicht nur die teilnehmenden Kinder, sondern auch das Einrichtungsgelände wie verwandelt zurücklässt: »Let grow – Lass wachsen«. Im Rahmen des Projekts bauen die zehn Kinder und Projektleiter Michael Kuhn Obst und Gemüse in Bioqualität an. Michael Kuhn hatte zuvor an einer Fortbildung zum Gartenbaulehrer teilgenommen und möchte nun sein Wissen und seine Begeisterung an die Kinder weitergeben.

»Viele Kinder wissen heute gar nicht mehr, wo das Gemüse im Supermarkt herkommt, was eine Pastinake ist oder ob Kartoffeln unter der Erde oder am Strauch wachsen«, so der Diplom-Sozialpädagoge. »Uns ist es wichtig, dieses Wissen wieder zu vermitteln und deutlich zu machen, dass die Herstellung dieser Lebensmittel mit viel Freude und Naturnähe, aber auch Anstrengung verbunden ist. Außerdem möchten wir unser eigenes Obst und Gemüse anpflanzen, das gesund ist und schmeckt.« Das Projekt dient allerdings nicht allein der Frei-

zeitgestaltung, sondern wirkt sich außerdem positiv auf die Entwicklung der Kinder aus. So berichtet Michael Kuhn, dass die je fünf Kinder der beiden Gartengruppen, die alle Defizite in den Bereichen Konzentration, Fokussierung und Geduld aufweisen, plötzlich ganz aufmerksam bei der Sache sind, sobald es an die Arbeit geht. Und auch Gruppen, in denen sonst der kleinste Impuls genügt, um Streit ausbrechen zu lassen, arbeiten auf einmal teamorientiert zusammen. »Durch unsere Arbeit werden die Schlüsselkompetenzen der Kinder gefördert, sowohl in der jeweiligen Lern- und Erlebniseinheit in den selbst angelegten und gepflegten Beeten, als auch über das Gesamtprojekt hinaus«, resümiert der Pädagoge.

Das Projekt ist erst einmal auf zwölf Einheiten à zwei Stunden pro Gruppe und Woche festgelegt, aber damit soll noch lange nicht Schluss sein, wenn es nach Michael Kuhn geht: »Unsere Beete sind dauerhaft angelegt und die Kosten für das Projekt sind nicht gerade gering. Das sind zwei wesentliche Faktoren, die dafür sprechen würden, das Projekt möglichst lange laufen zu lassen bzw. es über das Gartenjahr hinaus fortlaufend zu wiederholen.«

Zur Finanzierung eines großen Teils dieser Kosten hat sich das Projekt für den »Futurino Zukunftspreis« der Firma Henkel beworben, der dieses Jahr unter den passenden Überschriften »Bewegung in der Natur« und »gesunde Ernährung« vergeben wird. (tl)



Zahlenfest

Zu einem generationenübergreifenden Fest luden jetzt die Provinzial Rheinland und die Graf Recke Stiftung ins Walter-Kobold-Haus in Düsseldorf-Wittlaer ein.

Bewohner des Zentrums für Rehabilitation und Pflege und Kinder aus der Kita im gleichen Gebäude sowie ihre Eltern verbrachten beim »Zahlenfest« gemeinsam mit ehrenamtlichen Helfern der Provinzial einen Tag mit Spielen und Aktivitäten, die alle eine Verbindung zum Thema Zahlen hatten. Symbolisch für die nachbarschaftliche Verbindung von Jung und Alt wurde im Verlauf des Nachmittags ein von der Malteser Apotheke gesponsertes Tor aufgeschlossen, das die aneinander grenzenden Gärten der Kindertagesstätte und des Seniorenzentrums verbindet. Das soziale Engagement der Provinzial Rheinland bescherte der Graf Recke Stiftung außerdem eine neue Torwand: Die wurde im Rahmen einer weiteren Pro Ehrenamt-Aktion von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Provinzial auf dem Gelände der Stiftung in Düsseldorf-Wittlaer aufgebaut und im Rahmen des Sommerfestes eingeweiht.

Firmenlaufmeisterschaft

Team der Graf Recke Stiftung mit dabei.

33 Läuferinnen und Läufer aus der Graf Recke Stiftung machten sich mit den insgesamt rund 8.000 Teilnehmenden auf die 6,4 Kilometer lange Strecke an und in der Düsseldorfer ESPRIT-Arena. Das Wetter spielte mit – genau zum richtigen Zeitpunkt kam die Sonne raus. Das Dach der Arena blieb vorsichtshalber trotzdem geschlossen.

Neues Büro in Köln

Vor drei Monaten bezog der Familien unterstützende Dienst (FuD) Süd sein neues Büro im Kölner Stadtteil Ehrenfeld.

Zur Eröffnung der ersten Einrichtung der Graf Recke Stiftung auf Kölner Stadtgebiet kamen am 23.6. interessierte Mitarbeiter von Kostenträgern der Integrationshilfen sowie Schulen. Aber auch viele Mitarbeiter des FuD feierten gemeinsam mit dem Vorstand der Graf Recke Stiftung, Petra Skodzig und Pfarrer Ulrich Lilie, Geschäftsbereichsleiter Michael Mertens und dem Team des FuD Süd Renate Icke, Sandra Fountain, Beate Brenning und Dirk Keller die Eröffnung des neuen Standortes.

Am Buffet gab es Gelegenheit zum Austausch. Besonders hervorgehoben wurde dabei neben der qualitativ guten Arbeit des FuD Süd der Vorteil der durch das Kölner Büro entstandenen räumlichen Nähe zu den Integrationshilfen in den Kölner Einsatzstellen. Das neue Büro des FuD liegt zentral in Köln-Ehrenfeld auf der Weinsbergstraße 190, ist sowohl mit öffentlichen Verkehrsmitteln als auch mit dem Auto sehr gut zu erreichen. Bereits nach den ersten drei Monaten zeigt sich deutlich der Standortvorteil inmitten des Kölner Einsatzgebietes.



Jugendliche der Konfirmandengruppe der Graf Recke Kirche und Bewohnerinnen und Bewohner des Walter-Kobold-Hauses haben zusammen mit Pfarrer Dietmar Redeker eine »Hörbibel« produziert.

Die Texte der Recke-Hör-Bibel werden gesprochen von 24 Kindern und Erwachsenen mit und ohne Handicaps aus der Graf Recke Stiftung. Der jüngste Sprecher war 10 Jahre alt, die älteste Sprecherin 93 Jahre. Sie sind Bewohnerinnen und Bewohner der Graf Recke Stiftung, Schüler der Förderschulen, Konfirmanden der Graf Recke Kirche, Familiengottesdiensthelfer, Schüler der katholischen Franz-Vaahsen-Grundschule, Schüler des Evangelischen Theodor-Fliedner-Gymnasiums und Schüler des Max-Planck-Gymnasiums.

Warum wurde die Recke-Hör-Bibel produziert? Einige Bewohner der Graf Recke Stiftung können nicht oder nicht mehr lesen. Sie können also auch nicht in der Bibel lesen. Was also tun, wenn zum Beispiel Konfirmanden die Bibel kennenlernen wollen? Eine fertige Hörbibel kaufen? Besser wäre es doch, wenn einer dem anderen etwas vorliest. Und so kam die Idee auf, dass Bewohner von jung bis alt anderen Bewohnern zentrale Bibeltexte vorlesen.

So haben sie in dem professionellen Studio des Film-, Funk-, Fernseh-Zentrums der Evangelischen Kirche diese CD aufgenommen. Und diese CD wird nicht nur innerhalb

Die Heilige Schrift zum Hören

der »Stiftungsmauern« verschenkt, sondern auch in der nahen und fernen »Nachbarschaft«. Für die Bewohner der Graf Recke Stiftung, die an diesem Projekt teilnahmen, war die Produktion der Hörbibel ein echtes Erfolgserlebnis. Sie erlebten: »Auch ich, der ich sonst oft höre, dass ich alles Mögliche nicht kann, kann was!« Auch ich bin ein wichtiges Mitglied der Gesellschaft. Auch ich bin ein wertvolles »Körperteil im großen Leib Christi«.

Wer hat die Bibelstellen ausgewählt? Die Texte der Hörbibel wurden von Bewohnern der Graf Recke Stiftung und von den Konfirmanden ausgewählt. Die Deutsche Bibelgesellschaft in Stuttgart erteilte freundlicherweise die Genehmigung, verschiedene Bibelübersetzungen aus ihrem Verlag zu verwenden.

Und wer hat das alles bezahlt? Die Recke-Hör-Bibel wurde durch den Evangelischen Kirchenkreis Düsseldorf mit Mitteln aus dem Innovationsfonds gefördert. Dieser Fonds unterstützt Projekte, die ebenso experimentell sind wie vernetzend. Sie sollen offen sein, einladend und Milieugrenzen überwinden.

Kurz nach Abschluss der Produktion fand die Recke-Hörbibel dann schon eine mediale Verbreitung übers Düsseldorfer Stadtgebiet: Antenne Düsseldorf sendete einen Radiobeitrag über das Projekt und machte die Teilnehmenden noch ein bisschen stolzer als ohnehin schon.



Eine Oase im Arbeitsalltag

Erstmals bot die Graf Recke Stiftung einen eigenen Einkehrtag an. Pfarrer Dietmar Redeker, der diesen maßgeblich mitorganisiert hat, beschreibt die Eindrücke.

»Das war wie ein Tag Urlaub.« »Ja, ein echtes Geschenk.« »Ich würde beim nächsten Mal auf jeden Fall wieder mitmachen wollen.« »Ich werde die Oasentage weiterempfehlen.« So und so ähnlich klangen alle Rückmeldungen nach dem ersten Oasentag, den der Kirchliche Beirat für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende der Graf Recke Stiftung angeboten hat.

Die Teilnehmer waren mit ganz unterschiedlichen Erwartungen und Erfahrungen in das idyllische Kaiserswerth gekommen. Einige hatten schon ähnliche meditative Angebote besucht, für andere war dies Neuland. Aber alle fanden im Laufe des Tages zu innerer Ruhe, zum Wohlbefinden von »Leib und Seele«.

Im Zentrum des Oasentages standen Zeiten der Stille. Zweimal eine Stunde ver-

brachte jeder Teilnehmer schweigend für sich. »Das war genug Schweigen für mich«, meinte eine Teilnehmerin. »Nein, mir war es zu kurz. Die erste Stunde war viel zu schnell vorbei«, meinte eine andere.

In den Zeiten der Stille konnte jeder eines oder mehrere Angebote auswählen, die ihm dabei halfen, zur Ruhe und zu wohl-tuender Konzentration zu kommen. Dazu gehörten das Malen von Mandalas, Sitzen in der Stille der Kirche, körperliche Entspannungsübungen, reichhaltige Lektüre oder ein »Schweigegang« am nahe gelegenen Rhein, um den Blick zu weiten und Horizonte zu öffnen. Für den Fall, dass in der Stille Dinge »hochkommen«, mit denen man nicht allein sein wollte, gab es auch die Möglichkeit zu kurzen Einzelgesprächen.

Alle diese Hilfen wurden auch genutzt – je nach persönlicher Vorliebe. »Ich habe das letzte Mal in der Schule gemalt. Und dann vorhin ein Mandala. Das hat richtig gut getan«, sagte zum Beispiel eine Teilnehmerin.

Gut fanden die Teilnehmer auch, dass in den Zeiten der Stille verschiedenste Orte zur Verfügung standen: Das Gemeindehaus und die Kirche in Kaiserswerth, der Park des Stammhauses, das Rheinufer, die Kaiserpfalz...

Neben den Zeiten der Stille gab es auch Impulse und Reflexionen in der Gesamtgruppe. Aber die Gruppe stand nicht im Vordergrund, sondern bildete nur den Rahmen für das individuelle Erleben. Wie in einer echten Oase gab es natürlich auch frische Getränke, Obst und Knabbereien. Und zum Ausklang haben die Teilnehmer sich mit einer leckeren Tomatensuppe und Obstsalat gestärkt. 15 Personen konnten teilnehmen, angemeldet hatten sich 13. Die Oasentage waren für die Mitarbeitenden kostenlos. Die Graf Recke Stiftung unterstützt die Teilnahme an den Oasentagen, indem sie diese als Arbeitszeit anrechnet.

Nach diesen positiven Erfahrungen wird das Vorbereitungsteam wohl weitere Oasentage anbieten. //

»Manchmal wird man ungerecht behandelt!«

Wer in eine Schule geht, weiß bald, was er soll, was er darf und was erwartet wird. Zu Beginn des Schuljahrs entwirft man gemeinsam Klassenregeln. Sie geben Orientierung und führen manchmal zu Konsequenzen: Wenn der Ball nach der Pause nicht abgegeben wird, dann wird er zur nächsten Pause nicht mehr herausgegeben. Schüler, die ihr Tages- oder Wochenziel erreichen, gehen zur Belohnung Eis essen, wenn sie genügend Bonuspunkte erreicht haben. Man muss eben selbst auch etwas von Regeln haben, zum Beispiel Recht bekommen können, davon hängt die Akzeptanz ab.

Da werden auch Lehrerinnen und Lehrer verpflichtet, sich an Regeln zu halten, die besagen, wie man miteinander umgehen soll. Die Regeln sagen für alle in der Einrichtung: Seht her, das gilt bei uns. Schüler finden immer gut, wenn auch Lehrerinnen und Lehrer sich an Regeln halten müssen. Aber wie spürt man etwas davon, wie die gut formulierten Regeln im Alltag ankommen, im täglichen meist konfliktreichen Geschäft im Alltag? Kann man sich auf die Regel berufen und hat dies auch Konsequenzen?

Wenn die Regel Farbe bekommen soll, womöglich Leuchtkraft, dann wird die Art des Umgangs miteinander entscheidend: Sich ernst genommen zu fühlen als Person, als Mensch, bedeutet in der Schule: im Gespräch bleiben und Gespräche auf Augenhöhe einüben. Gemeinsam Abhilfe schaffen, wenn es um Missstände geht, denn auch Lehrer machen Fehler. Darum sollen Prozesse von Gespräch und Veränderung idealer Weise fortlaufend geschehen; es ist für alle Beteiligten wohltuend, wenn eine solche Dynamik für Lehrer und Schüler sichtbar und spürbar wird.

Eine Sonderschullehrerin, seit 14 Jahren an der Förderschule I der Graf Recke Stiftung, berichtet von einer Unterrichtsstunde in einer zehnten Klasse mit fünf Schülern zum Thema Goldene Regel in der Schule. Ein kompliziertes, widerständiges Thema. Um was geht es dabei?

Die Goldene Regel formuliert für die Graf Recke Stiftung die Grundlagen des Umgangs miteinander. Erster Stolperstein beim Lesen der Goldenen Regel: Was bedeutet die Regel eins, was heißt das genau und konkret – die unverlierbare Würde, die Einmaligkeit und Selbstbestimmung der Menschen zu achten? Was ist meine Würde, wo bin ich einmalig und was kann ich selbst bestimmen – und wie achtet meine Lehrerin darauf? Ein weites Feld und ein Anlass zur Diskussion verschiedener Begebenheiten.

Und was hat das mit der Goldenen Regel zu tun?

Klassenregeln, Pausenregeln, Sportregeln – auch für Mädchen und Jungen in einer Förderschule für emotionale und soziale Entwicklung spielen Regeln eine große Rolle, geht es bei ihnen doch in erster Linie um Verhalten. Und da sind Regeln unumgänglich.

Von Beate Simon

Bei Regel zwei und drei war man sich in der kleinen Gruppe bald einig, ja, die werden in den Grundsätzen praktiziert; für das Wohl des Menschen orientiert man sich an dessen Stärken und Ressourcen, nicht an seinen Defiziten. Was er kann und vielleicht noch drauf hat, nicht daran, was gar nicht geht. Fehler kann man offen ansprechen, Grenzen ausloten und Gefährdungen entgegenwirken. Die Dinge bleiben in Bewegung und der Prozess geht weiter.

In der Klasse wurde lange darüber gesprochen, was genau die Regeln bedeuten sollen, wie man sie konkret umsetzen kann. Ein Schüler hatte viele Ideen, die Regeln zu erweitern. Schlechte Laune sollen Schüler und Lehrer nicht aneinander auslassen, auch wenn Lehrer das eigentlich nach seinem Eindruck meistens nicht machen.

Nächste Idee: Die Schule sollte dringend einen Schulpsychologen und einen Schulsozialarbeiter zur Verfügung haben, schlägt einer vor, für seinen Schulkameraden. »Das würde dem bestimmt helfen!« Anderer Vorschlag: »Lasst uns einen Kasten aufhängen, wo man seine Probleme reinwerfen kann, die sollten dann einmal in der Woche gelesen und besprochen werden.« Der Vorschlag mit dem Kummerkasten fand allgemeinen Anklang, einmal in der Woche eine Stunde miteinander reden und sich austauschen, auch weil im Alltag im Schulstress für diese Dinge oft die Zeit fehlt.

Die Schüler fanden, dass die Lehrer gut mit ihnen umgehen und sie denken, dass die Regeln eingehalten werden. Aber wie es so ist im Leben – »manchmal wird man ungerecht behandelt«, hat einer von ihnen erfahren, »wenn man für etwas verantwortlich gemacht wird, was man gar nicht getan hat.« In diesem Fall waren das die dreckigen Tassen in der Spüle. Der empörte Schüler: »Ich spüle meine Tasse aber immer!« //



»Die in der Goldenen Regel beschriebenen Haltungen und Einstellungen sind uns nicht fern und fremd. Die konkrete Goldene Regel kann uns aber immer wieder helfen, dass uns diese Haltungen auch unter schwierigen Umständen nicht fremd werden.«

Günter Klempau-Froning,
Leiter der Förderschule II der Graf Recke Stiftung

An Freiheit nicht ersticken

Wenn Jugendliche aus den Wohngruppen der Graf Recke Erziehung & Bildung im »Arbeitskreis Partizipation« zusammenkommen, um über ihre Rechte und Pflichten zu sprechen, dann ergibt sich ein erstaunlich differenziertes Bild. Die vorherrschende Meinung fasst ein Junge aus der Gruppe HIT so zusammen: »Was hilft es einem, zu viel Freiheit zu haben und dann daran zu ersticken?«.

Von Thorben Lucht

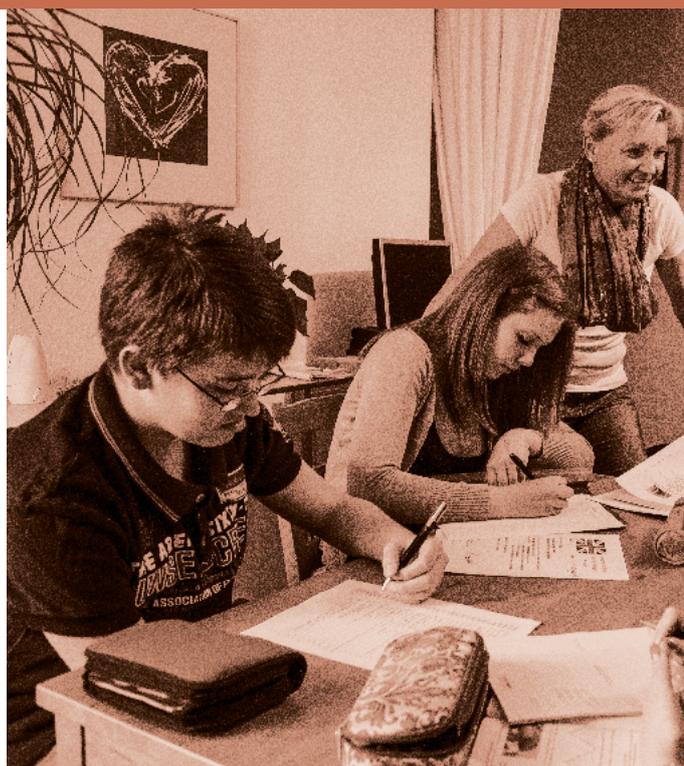
Der Arbeitskreis kommt am Abend in dem »Kuhstall« genannten und im Fachwerk-Stil gehaltenen Saal zusammen. In der Mitte stehen blockförmig angeordnete Tischreihen. Dahinter haben die Jugendlichen und Betreuer Platz genommen. Zu Beginn wird der Film *Kinderrechte im Heim* gezeigt. Darin geht es um Bewohner eines bayerischen Heimes zwischen 12 und 17 Jahren, die ihr Verständnis von Rechten und Pflichten erläutern und von ihren Erfahrungen mit deren Einhaltung berichten. Konzentriertes Schweigen bei den Jugendlichen des Arbeitskreises während des gesamten Films. Auch im anschließenden Gespräch herrscht ein respektvoller Umgang vor, und das obwohl diese Gruppe so verschiedene Menschen

vereint: Hier sitzen junge Erwachsene mit geistigen oder Lernbehinderungen neben vorbestraften Jugendlichen – und es funktioniert: Man lässt einander ausreden und keiner macht sich über irgendwen lustig.

Im Gruppengespräch, an dem sich alle beteiligen, geht es, auch in Anlehnung an den gezeigten Film, um die Erfahrungen mit Rechten und Pflichten in den jeweiligen Wohn- und Betreuungsgruppen der Kinder und Jugendlichen. Dabei stellt sich heraus, dass die Auslegung der Regeln und Pflichten sehr stark schwanken: In der einen Gruppe berichten die Jugendlichen »Wir haben ein eigenes Konto und könnten frei über das Geld verfügen«, in der anderen heißt es »Unsere Betreuer teilen uns das Geld für bestimmte Zwecke ein, wie zum Beispiel den Kauf von Kleidung. Wir müssen also fragen, bevor wir etwas kaufen können«. Auch die Küchenbenutzung ist gruppenspezifisch unterschiedlich geregelt: »Bei uns wird die Küche außerhalb der Essenszeiten abgeschlossen, da schon ein paar Mal Lebensmittel geklaut wurden«, heißt es in der einen Gruppe, während ein Jugendlicher der anderen Gruppe verdutzt nachfragt »Wirklich? Wir können immer in die Küche und haben sogar eigene Kühlschränke auf dem Zimmer!«, wofür er wiederum ungläubige Blicke der anderen Seite erntet. Es sitzen eben Jugendliche aus Gruppen an diesem Tisch, die mit den unterschiedlichsten Fähigkeiten und Betreuungsbedarfen in die Wohnangebote gekommen sind. Diese Beispiele zeigen bereits, was für eine

Herkules-Aufgabe der Versuch werden könnte, auf dieser Basis einen gemeinschaftlichen Regel- und Pflichtenkatalog zu entwickeln. Die Gruppe gelangt dann allerdings doch zu einigen Übereinkünften. So verständigt man sich darauf, dass Betreuer zwar bei der Verwaltung des Taschengeldes unterstützen können, aber nicht jeden Einkauf kontrollieren und reglementieren sollen, sofern es sich nicht um verbotene Dinge wie etwa Drogen und Alkohol handelt. Auch wird bestätigt, dass eine offene Küche einer abgeschlossenen vorzuziehen ist, allerdings verbunden mit der Pflicht der Jugendlichen, sich nur an den eigenen Lebensmitteln zu bedienen und den Raum in einem ordentlichen Zustand zu hinterlassen. Die Jugendlichen erarbeiten mit den Betreuern Kompromisse, die ohne Übertreibungen oder einseitige Betrachtungsweise wie »Wir wollen machen dürfen, was uns gefällt« auskommen. Die vorherrschende Meinung fasst ein Junge aus der HIT-Gruppe so zusammen: »Was hilft es einem, zu viel Freiheit zu haben und dann daran zu ersticken?«.

Gemeinsame Erkenntnis aller Beteiligten: Rechte und Pflichten sind keine grundsätzlich statischen Begriffe, sondern der individuellen Auslegung unterworfen. Das macht es umso wichtiger, bestimmte Rechte und Pflichten in schriftlicher Form festzuhalten und zu verankern. Der Arbeitskreis wird fortgesetzt und alle, die dabei sind, sind sich einig: Wir dürfen nie aufhören, die gefundenen Regeln und Pflichten noch weiter zu verbessern. //





Partizipation

Seit August 2012 arbeitet im Geschäftsbereich Graf Recke Erziehung & Bildung der »Arbeitskreis Partizipation«, der aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Arbeitsbereiche besteht und sich in verschiedene Arbeitsgruppen wie »Partizipationsstrukturen« und »Beschwerdemanagement und Ombudschaft« gliedert. Die Arbeitsgruppe beschäftigt sich, neben den namensgebenden Rechten, auch mit den Pflichten der Kinder und Jugendlichen. Ziel der Gruppenleiter und der 35 beteiligten Jugendgruppen, vertreten durch jeweils mindestens einen Bewohner und einen Mitarbeiter, ist es, einen verbindlichen Rechte- und Pflichtenkatalog für den gesamten Geschäftsbereich zu entwickeln und gestalterisch auszuarbeiten. Die Gruppentermine und anschließenden Interviews mit beteiligten Kindern und Jugendlichen haben allen Beteiligten dabei neue und außergewöhnliche Sichtweisen auf das Thema eröffnet.



Wenn du nur eine Sache wählen dürftest, was würdest du als das größte Recht und die größte Pflicht eines Jugendlichen bezeichnen?

Janik: Ich glaube, es ist unsere größte Pflicht, die Grenzen anderer Leute zu wahren. Und unser größtes Recht ist, dass wir eine Mitbeteiligung an dem ganzen gesellschaftlichen Geschehen haben.

Maik: Das größte Recht ist das Recht auf Nahrung, denn ohne die kann kein Mensch lange überleben. Und die größte Pflicht ist es, die Privatsphäre eines Kindes zu respektieren.

Marc (10): Ich würde auch sagen, dass das Recht auf Nahrung das größte Recht ist. Denn wenn die Kinder hier nicht genug zu essen bekommen würden, würde das auch bald in der Zeitung stehen und niemand würde sein Kind mehr hierher bringen. Und ich würde sagen, die größte Pflicht ist es, die Nahrung von anderen, beispielsweise das Brot, nicht zu klauen.

Lea (9): Kinder sollten auch ein Recht auf Schutz haben. Aber es ist dann auch die Pflicht eines Kindes, in der Nähe eines Pädagogen zu bleiben, damit es geschützt werden kann. Deshalb gibt es bei uns auch die Sichtweiten-Regel. Und ansonsten sind die Rechte auf Eigentum und Privatsphäre sehr wichtig.

Steve: Die größte Pflicht ist meiner Meinung nach, dass man das Leben schafft, das heißt, dass man alles ohne Anzeige und Ärger übersteht. Zu dem größten Recht fällt mir gerade nichts ein.

Kay: Freizeit ist zum Beispiel ein großes Recht. Und bei dem Thema größte Pflicht würde ich genau wie Steve sagen: keine Anzeige mehr bekommen, den guten Weg fortsetzen.

Jessica: Jedes Kind soll Recht auf Liebe von seiner Familie haben. Die größte Pflicht der Kinder ist, regelmäßig zur Schule zu gehen.

Niklas: Für uns ist es sehr wichtig, respektvoll behandelt, also zum Beispiel auch gesiezt zu werden. Und ich würde sagen, die größte Pflicht ist es, jeden Menschen so zu nehmen, wie er ist. //

Ein Interview mit Janik, Kay, Maik, Niklas, Steve, Jessica und Lea

Warum möchtest Du am Thema Kinder- und Jugendrechte mitarbeiten?

Janik (16): Ich wurde gefragt, ob ich dazu Lust hätte und auch mein Ersthelfer meinte, das wäre doch mal etwas Neues. Ich habe mich dann auch sofort dran gesetzt, Sachen ausprobiert und mich schlau gemacht. Schließlich wurde dann auch die Gruppe mit eingebunden und wir haben sehr viel über Rechte und Pflichten herausgefunden. **Steve (17):** Weil mich das Thema einfach interessiert hat und man dort die Gelegenheit bekommt, seinen Gedanken einfach mal freien Lauf zu lassen

Kay (15): Und dort können wir auch auf unsere Rechte, die wir haben wollen, hinweisen.

Jessica (13): Es ist wichtig, dass die Kinder wissen, was für Rechte sie haben. Ich fand dieses Thema auch interessant.

Maik (10): Ich finde es gut, dass wir alle Rechte haben. Die sollte ja jeder Mensch haben, vor allem jedes Kind. Aber dafür muss man auch Pflichten einhalten.

Niklas (18): Um den Erwachsenen die Wünsche der Kinder und Jugendlichen deutlicher zu machen. Das betrifft zum Beispiel die Tatsache, dass manche von uns gerne gesiezt werden würden oder auch den Umgang mit Homosexualität.

Warum, glaubst du, ist eine Übereinkunft über Rechte und Pflichten für das Zusammenleben in einer Gruppe wichtig?

Janik: Ich denke, dass jeder seine persönlichen Grenzen hat und will, dass diese gewahrt werden. Wenn jemand laute Musik hört und man seine Ruhe haben möchte, hat man das Recht, sich darüber zu beschweren. Das fällt unter das Recht der freien Meinungsäußerung, ohne das hier alles durcheinander laufen würde. Durch Rechte und Pflichten herrscht Ordnung.

Steve: Sonst kann das alles ja nicht funktionieren, dann macht jeder, was er will. Dann würden die Leute zum Beispiel einfach sagen: »Tschüss, ich bin jetzt für fünf Stunden weg!« Und da müssen die Betreuer einfach Grenzen ziehen und sagen »Jungs, ihr müsst euch abmelden bevor ihr geht!«.

Kay: Und wenn wir keine Grenzen hätten, würden wir wahrscheinlich auch Scherereien bekommen.

Jessica: Rechte und Pflichten sind für eine Gruppe sehr wichtig. Wenn man zusammen lebt, braucht man Regeln, sonst macht jeder, was er will und dann haben wir immer Stress.

Maik: Gäbe es keine Rechte, hätte auch kein Kind ein Recht auf Privatsphäre oder eigene Sachen und das wäre sehr schlecht. Und ohne Pflichten würde wahrscheinlich alles nicht so gut ablaufen.

Niklas: Damit man überhaupt selbstbestimmt leben kann und nicht alles wie im Gefängnis geregelt werden muss. Und durch dieses Projekt können die Erwachsenen die Wünsche der Kinder auch nachlesen und hören sie nicht bloß.

Ethikrat

Seit fast zwei Jahren gilt die »Goldene Regel« als Handlungsleitlinie zum Umgang der Beschäftigten miteinander und mit den durch sie betreuten Klienten auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung. Die »Goldene Regel« wurde mit den Mitarbeitendenvertretungen und nach vielen Gesprächen mit den Geschäftsbereichsleitungen, Mitarbeitenden, Kolleginnen und Kollegen als eine Selbstverpflichtung aller Mitarbeitenden unterschrieben. Wie kann die Handlungsleitlinie in der Praxis konkrete Anwendung finden? Antworten darauf und Hilfestellung dazu soll ein Ethikrat geben.

Von Sabine Brosch und Michael Buntins

Der Text der Goldenen Regel ist sehr allgemein gehalten und fand von Anfang an ein hohes Maß an Zustimmung. Schwieriger ist es jedoch, die Gedanken der Regel auf konkrete Situationen anzuwenden. So war es nicht verwunderlich, dass eben dieser Anwendungsaspekt in der Folgezeit zum Thema vielfältiger Diskussionen auch im Geschäftsbereich *Erziehung & Bildung* wurde – zumal hier gerade zahlreiche und vielschichtige Veränderungsprozesse stattfinden. Wie kann man Theorie und Praxis der Goldenen Regel noch besser verbinden? Diese Frage wurde Anfang 2012 auch in einem gemeinsamen Gespräch zwischen den Führungskräften des Geschäftsbereichs und dem Vorstand thematisiert. An dieser Stelle entstand erstmals – angestoßen durch Pfarrer Ulrich Lilie, Theologischer Vorstand – die Idee eines »Ethikrats«, der die Anwendung der Goldenen Regel im alltäglichen Handeln unterstützen und zur Klärung in strittigen Situationen beitragen könnte.

Diese Diskussion wurde im Rahmen der Leitungsklausur der Graf Recke *Erziehung & Bildung* im Oktober 2012 erneut aufgegriffen. Im Rahmen einer selbstkritischen Auseinandersetzung mit der Selbstverpflichtung und im Interesse eines pragmatischen Umgangs damit entstand die Idee, nicht auf die Schaffung eines stiftungsweiten »Ethikrats« zu warten, sondern für den Geschäftsbereich modellhaft – zunächst mit einer Laufzeit von einem Jahr – ein solches Gremium ins Leben zu rufen. Dieses zweiköpfige Gremium sollte zur Aufgabe haben, das



Sabine Brosch und Michael Buntins (rechts) bilden den Ethikrat der Graf Recke Erziehung & Bildung

Satzung des Ethikrats der Dienstgemeinschaft »Herbstklausur-Teilnehmer« – Erprobungsphase des Modells



Alltagshandeln an der Goldenen Regel zu messen und Diskrepanzen zurückzumelden, um hier Reflexion anzuregen.

Zunächst fand im Rahmen einer Bereichsleitungskonferenz im Dezember 2012 eine geheime Wahl statt. Wahlberechtigt und wählbar waren alle Teilnehmer der Leitungsklausur. Die meisten Stimmen entfielen auf die Autoren dieses Artikels; damit war der »Ethikrat« konstituiert. Dieser ging es als erstes an, seinen Auftrag klarer zu definieren, in einer Satzung (siehe nebenstehenden Kasten) festzuhalten und mit der Geschäftsbereichsleitung abzustimmen.

Der Ethikrat kann mittlerweile auf das erste halbe Jahr seiner Tätigkeit zurückblicken. Verschiedentlich wurde er aus dem Kollegenkreis mit der Bitte um Beratung angesprochen; tätig wurde er in bisher zwei Fällen. Im ersten Fall kam es zu einem ausgesprochen konstruktiven Austausch mit der Geschäftsbereichsleitung zum Thema der Strukturveränderung mit dem Jahresbeginn 2013. Im zweiten Fall reichte die angesprochene Problemsituation über den begrenzten Personenkreis des Ethikrates heraus und hier wurden die begrenzten Möglichkeiten eines Gremiums deutlich, das seine Legitimationen nur auf einen Teilbereich der Organisation gründen kann. Denn die als Unterstützung jenseits von hierarchischen Ebenen gedachten Gesprächsangebote des Ethikrates über diese Grenzen hinaus lösten in anderen Teilen der Organisation durchaus einige Irritationen aus. //

1. Wirkungsbereich

Der Ethikrat der Dienstgemeinschaft »BLK-Teilnehmer« ist ein Gremium, dessen Tätigkeit sich ausschließlich auf den Personenkreis bezieht, der an der Herbstklausur 2012 der Graf Recke Erziehung & Bildung teilgenommen hat. Im Falle einer strukturellen Veränderung der Organisation bezieht sich seine Zuständigkeit auf den Personenkreis, der vergleichbare Aufgaben wahrnimmt. Dieser Personenkreis wird im Folgenden als »Dienstgemeinschaft« bezeichnet.

2. Grundlagen und Zielsetzung

Der Ethikrat handelt auf der Grundlage der Goldenen Regel der Graf Recke Stiftung. Seine Aufgabe ist es, das Handeln der Beschäftigten auf seine Übereinstimmung mit den in der Goldenen Regel festgelegten Grundsätzen zu prüfen, auf Unstimmigkeiten hinzuweisen und auf ein höheres Maß an Übereinstimmung hinzuwirken. Die Einrichtung des Ethikrates beruht auf einer Selbstverpflichtung der Dienstgemeinschaft. Der Ethikrat konstituiert sich zunächst im Rahmen eines zeitlich begrenzten Projektes. Näheres ist unter Punkt 8 geregelt.

3. Wahlverfahren

Der aus zwei Personen bestehende Ethikrat wird für seine erste Amtsperiode in geheimer Wahl durch die Teilnehmer der Herbstklausur 2012 gewählt. Seine Amtszeit beginnt mit der Wahl und endet mit der Beendigung der Erprobungsphase des Modells (vgl. Punkt 8).

4. Zusammenarbeit der Mitglieder des Ethikrates

Die beiden Mitglieder des Ethikrates stimmen sich über zu bearbeitende Themen ab und nehmen Besprechungstermine in der Regel gemeinsam wahr. Bei längerer Abwesenheit eines Mitglieds und in der Sache begründetem Eilbedarf nimmt ein einzelnes Mitglied die Aufgabe des Ethikrates auch allein wahr.

5. Themenzuordnung

Die gewählten Mitglieder des Ethikrates können Themen aus eigener Initiative heraus benennen. Sie werden ebenfalls tätig auf Anregung der wahlberechtigten Mitarbeitenden und ggf. dienstlich vergleichbarer Mitarbeitender, die die entsprechende Aufgabe erst nach der Wahl übernommen haben.

6. Befugnisse

Der Ethikrat hat das Recht auf kurzfristige Anhörung durch und Erörterung seiner Anliegen mit jedem Mitglied der oben beschriebenen Dienstgemeinschaft. Eine Terminvereinbarung mit dem Ethikrat ist binnen einer Woche nach entsprechender Antragstellung zu ermöglichen, sofern nicht wichtige Gründe dem entgegen stehen. In den Arbeitsbesprechungen der Dienstgemeinschaft (zurzeit: BLK und Klausuren) hat der Ethikrat jederzeit das Recht, im Rahmen der Tagesordnung Themen einzubringen und diese erörtern zu lassen. Die Befugnisse des Ethikrates begrenzen sich auf das Ansprechen und Erörtern der vorgebrachten Themen. Entscheidungsbefugnisse bestehen nicht. Die Handlungsverantwortung verbleibt bei den Personen, denen sie per Stellenbeschreibung zugeordnet ist. Bei Bedarf steht es dem Ethikrat frei, Experten oder Mitglieder anderer Gremien der Graf Recke Stiftung anzusprechen.

7. Tätigkeitsbericht

Der Ethikrat berichtet mindestens zwei Mal jährlich in den Arbeitsbesprechungen der Dienstgemeinschaft über seine Tätigkeit. Der Bericht wird schriftlich dokumentiert und den Mitgliedern der Dienstgemeinschaft zur Verfügung gestellt.

8. Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Satzung tritt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses am 12.12.2012 in Kraft. Die Probephase für das Projekt umfasst ein Jahr. Anschließend nimmt die Dienstgemeinschaft eine Auswertung der Erfahrungen vor und entscheidet über das weitere Vorgehen.



Zum Schwingen bringen

Anstöße für den Geschäftsbereich *Erziehung & Bildung*

Drei Tage lang hat ein renommiertes wissenschaftliches Team um Professor Christian Schraper vom Institut für Pädagogik der Universität Koblenz-Landau, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Systeme des Geschäftsbereiches *Erziehung & Bildung* interviewt. In rund 70 Gesprächen wurden anhand eines umfangreichen Leitfadens mit den Mitarbeitenden-Teams, der Mitarbeitervertretung sowie bereits im März anlässlich einer Vorprüfung mit allen Leitungskräften und dem Stiftungsvorstand Fragen zu den Aufgabenbereichen, der aktuellen Situation des Geschäftsbereichs und der Stiftung, zu fachlichen Stärken und Schwächen, zur Leitungstätigkeit und den erforderlichen Entwicklungen konstruktiv diskutiert. Im Interview mit Roelf Bleeker-Dohmen und Michael Buntins schildert Christian Schraper, wie er seinen »Besuch« in der Stiftung erlebt hat.

Was hat Sie motiviert, ein »Lagebild« der Graf Recke Erziehung & Bildung zu erheben?

Schrapper: Zum einen die Herausforderung, eine so traditionsreiche und große Stiftung wie die Graf Recke Stiftung daraufhin untersuchen zu dürfen, wie sie sich sieht und weiter entwickeln will. Zum anderen ist es eine fachliche Herausforderung, dies wieder einmal mit dieser Gruppe versierter Kolleginnen und Kollegen tun zu können.

Wie setzt sich das Team zusammen, mit dem Sie die Untersuchung durchgeführt haben?

Hier waren es zwölf freiberufliche Kolleginnen und Kollegen. Sie sind Supervisoren, Gruppendynamiker, teilweise mit Facherfahrung aus leitenden Positionen in der Jugendhilfe, teilweise mit Organisationserfahrung, auch aus dem Profit-Sektor, und alle mit viel Beratungs- und Untersuchungserfahrung.

Haben Sie vergleichbare Untersuchungen bereits anderweitig durchgeführt?

Ja, mehrfach. Vor 20 Jahren haben wir so eine Untersuchung schon in München für das Waisenhaus und kurz darauf im Frankfurter Jugendamt durchgeführt. In den letzten Jahren haben wir in einer vergleichbaren, aber halb so großen Einrichtung in Bonn die Leitungs- und Führungsstruktur untersucht und 2012 für die sieben Bezirksämter in Hamburg den gesamten Sozialen Dienst. Der Auftrag in Hamburg war mit rund 70 Gesprächen eine vergleichbare Größenordnung wie in der Graf Recke Erziehung & Bildung.

Die Graf Recke Erziehung & Bildung ist eine große und dezentrale Organisation. Wie konnten Sie trotzdem in wenigen Tagen ein Lagebild erheben?

Unsere Interviewgespräche sollten die Organisation nicht lange aufhalten, sie aber gleichzeitig grundlegend anstoßen und Wesentliches zu Tage bringen. Das ist kein Widerspruch. Wenn man wissen will, wie eine Glocke klingt, muss man sie in Schwingung versetzen. Dazu braucht es einen kurzen, aber ausreichend heftigen Stoß. Natürlich konnten wir nicht alles anschauen und besprechen, was wichtig ist, aber wir haben immerhin in allen Gruppen und Teams des Geschäftsbereichs mit 70 Prozent der Mitarbeitenden gesprochen und die meisten auch an ihren Arbeitsorten besucht, also zumindest einen ersten Eindruck gewonnen, wo sie arbeiten. Es ging weniger um objektive Rahmenbedingungen als darum zu klären, was aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Arbeit mit

jungen Menschen und Familien gut geht und was nicht. Die Gespräche wurden in drei Tagen geführt, es waren teilweise sehr lange Tage und Abende, muss ich sagen. Jeweils an den Abenden und am vierten Tag hat unser Team die Ergebnisse zusammengetragen. Am Donnerstag Abend haben wir unsere Befunde und Hinweise der Leitung und der Mitarbeitervertretung vorgestellt sowie tags drauf allen interessierten Mitarbeitenden in der Aula in Hilden. Immerhin gut 150 Kolleginnen und Kollegen konnten kommen. Dabei ging es nicht darum zu sagen: So seid Ihr! Sondern es ging darum vorzustellen, was wir aus den Gesprächen verstanden haben. Wir haben wie in einem Spiegel ein Bild angeboten, was wir in der Stiftung und ihren vielen Systemen gehört, gesehen und verstanden haben. Anschließend haben wir die Kolleginnen und Kollegen gefragt: Erkennt Ihr Euch wieder?

Und wie war die Resonanz?

Eindeutig und positiv, die wesentlichen Dinge hätten wir gut erfasst und benannt. Viele Erkenntnisse waren für den Geschäftsbereich nicht neu, aber offenbar in dieser Form und sicher auch mit dieser Aufmerksamkeit noch nicht so deutlich auf den Punkt gebracht.

Können Sie einige zentrale Ratschläge benennen, die Sie der Graf Recke Erziehung & Bildung mit auf den Weg geben?

Was wir zusammengetragen und analysiert haben, kann nur Ausgangspunkt für allerdings dringend notwendige weitere Entwicklungen sein. Wir geben keine Ratschläge, auch Ratschläge sind Schläge. Wir haben Hinweise formuliert, anregen und orientieren wollen. Der Geschäftsbereich verfügt über viel Potenzial, vor allem engagierte und kompetente Mitarbeiter und Führungskräfte. Allerdings leben und arbeiten viele auf Inseln, wissen wenig von den anderen und wollen dies zum Teil auch nicht. Um im Bild zu bleiben: Die Fährverbindungen sind nicht immer ausreichend und zuverlässig genug für einen »Inselstaat«. Die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt sehr stark über die Teams und Projekte vor Ort; die Graf Recke Stiftung als Ganzes wird wenig wahrgenommen. Und dadurch bleibt vieles unverständlich und auch befremdlich. So war die Einführung der Goldenen Regel zwar ein ganz wichtiger Akt für den Vorstand, nach den Misshandlungen im Lernfenster-Projekt in Hilden die Identität der christlichen Stiftung zu verdeutlichen, ist aber von zahlreichen

Mitarbeitenden eher mit Befremden oder gar Empörung aufgenommen worden. Was die Regeln regeln, sei gut und richtig, aber die Art und Weise, auf die sie eingeführt wurde, habe eher verstört. Es machte den Eindruck, als hätten »die da oben« in Düsseldorf sich das ausgedacht und wir »da unten« sollten es nur noch unterschreiben. Dass es anders gemeint war, ist bei vielen Mitarbeitenden nicht angekommen.

Wie geht es jetzt weiter?

Nach einer weiteren Präsentation im Aufsichtsrat gibt es Ende Juli den schriftlichen Bericht, der auch für alle zugänglich gemacht werden soll. Der Geschäftsbereich muss dann mit den Befunden und Hinweisen weiterarbeiten. Aus unserer Sicht ist dafür auch nicht zuerst weitere externe Unterstützung erforderlich. Begonnen wurde ja bereits ein Prozess der Aufarbeitung der »Lernfenster-Misshandlungen« mit Professor Kessel von der Uni Essen, der auch aus unserer Sicht für die Stiftung wichtig ist, um wieder Vertrauen in die eigene pädagogische Urteilskraft zu entwickeln. Aber ich sage es gerne noch mal: Die Graf Recke Erziehung & Bildung hat das Potenzial, sich aus eigener Kraft weiter zu entwickeln, es wird allerdings ein anstrengender und wohl auch längerer Prozess bleiben. //



Christian Schrapper

D

ie Goldene Regel verpflichtet die Mitarbeitenden, die Würde und Einmaligkeit der Menschen zu achten. Dass sie damit auch selbst gemeint sind und nicht nur die zu Betreuenden, ist für Andreas Becker selbstverständlich: »Im Jahr 2012 wurden unsere Mitarbeiter-Entwicklungsgespräche neu konzipiert. Miteinander herauszufinden, was meine einmaligen Stärken und Fähigkeiten sind, macht für den Mitarbeitenden und die Einrichtung einen guten Sinn, denn dann werden die Menschen so eingesetzt, dass jeder etwas davon hat.« Der dritte Grundsatz betrifft die Gefährdungen des Wohls der Menschen, die es abzuwehren gilt. Dazu Andreas Becker: »Für das körperliche Wohl des Einzelnen kann gut gesorgt sein, aber das seelische Wohl ist gerade für alte Menschen noch wichtiger, wir müssen immer auch herausfinden, was macht diesen Menschen glücklich und zufrieden?« Der 42-jährige Pflegedienstleiter erinnert sich an eine alte Dame im Walter-Kobold-

Haus, die im hohen Alter in ihre Geburtsstadt Hamburg zurückkehren wollte, um dort ihre letzten Lebensjahre zu verbringen. Das hat die Einrichtung ihr gerne ermöglicht und der Bewohnerin für die ihr verbleibende Zeit einen Herzenswunsch erfüllt.

Auch der siebte Grundsatz betrifft die seelische und körperliche Gesundheit, in diesem Fall die der Mitarbeiter. Andreas Becker fällt hierzu der neu eingeführte Oasentag in der Stiftung ein, eine Gelegenheit, fernab vom Alltagsbetrieb ein ganzheitliches Angebot zur Entspannung zu finden.

Kerstin Juchems, 48 Jahre, seit einem Jahr im Walter-Kobold-Haus tätig, erzählt von ihrem Berufseinstieg bei der Graf Recke Stiftung. Beim Einführungstag habe man ihr gesagt, man pflege ein freundliches Miteinander und man habe immer ein offenes Ohr. Mit zehn Jahren Berufserfahrung als Altenpflegerin und Wohnbereichsleitung im Rücken bei einem anderen Träger habe sie damals gedacht: »Jaja, erzählt ihr mal, der Alltag wird zeigen, was ist!«. Und dann machte sie die schöne Erfahrung, dass der Arbeitsalltag in ihrem Bereich wirklich geprägt ist von diesen positiven Grundsätzen. Die Goldene Regel gibt es auch in Form eines Lesezeichens, und Kerstin Juchems trägt das immer bei sich. Besonders angetan hat es ihr der vierte Grundsatz. Darin geht es um loyales Verhalten und vertrauensvolle Teamarbeit. »Natürlich ist es möglich, mit Prob-

lemen zum Vorgesetzten zu kommen und dafür gemeinsam Lösungen zu suchen. Auch wenn es mal Engpässe gibt – der Mensch wird hier geachtet, und wenn ich mal sage: ‚Das geht aber nicht‘, wird das toleriert.«

Im Arbeitsalltag, meint Andreas Becker, entscheiden die mitarbeiterorientierten und pragmatischen Vereinbarungen über ganz alltagspraktische Dinge, die spontan, individuell und ohne bürokratische Hürden angegangen werden müssen: der Dienstplan muss geändert werden, weil ein Mitarbeiter einen kranken Ehepartner versorgen muss oder weil die Kita wegen Läusen geschlossen hat. Sogar finanzielle Probleme kann man dem Arbeitgeber gegenüber ansprechen, auch hierfür bietet er Wege an. In schwierigen Lebenssituationen ist ein vertrauensvolles Verhältnis zum Vorgesetzten enorm wichtig.

Andreas Becker erzählt noch heute beeindruckt von dem Mitarbeiter, der trotz seiner Angst vor Verlust seines Arbeitsplatzes den Mut fand, sein Alkoholproblem zu offenbaren und dann mit seinen Vorgesetzten nach einem Ausweg suchte und diesen mit einer Alkoholtherapie auch fand. Er ist weiter Mitarbeiter der Graf Recke Stiftung. Und wie hätten die Mitarbeitenden im Walter-Kobold-Haus den Suizid eines Kollegen verarbeitet, wenn nicht die Grundsätze der Goldenen Regel auch wirklich wirksam würden. Der Schock und die Fassungs-

Andreas Becker, Wohnbereichs- und stellvertretender Pflegedienstleiter, mit Bewohnerin beim Sommerfest des Walter-Kobold-Hauses.



losigkeit saßen tief, aber gleichzeitig boten Mitarbeitende im Haus und aus anderen Einrichtungen der Graf Recke *Wohnen & Pflege* an, ihren Urlaub abzubrechen und für Vertretungen bereitzustehen für jene, die zu sehr getroffen waren, um weiterarbeiten zu können. Eine spontane Gedenkstunde, die Anwesenheit des Theologischen Vorstands, das spätere Angebot der Supervision, um das Erlebte verarbeiten zu können, all dies waren gute Beispiele dafür, wie man behutsam miteinander umgeht. Auch die

Verlautbarung im Intranet verschwiegen den offenbaren Suizid damals nicht: «Mit offenen Geheimnissen gehen wir offen um.»

Und wozu braucht es die Goldenen Regeln? Andreas Becker dazu:

»Wir haben das niedergeschrieben, weil das Identifikation schafft: so arbeiten wir und das kann man bei uns einfordern. Man redet über gut Gelungenes und kann sich auch mal auf die Schulter klopfen, wenn etwas gut ist. Als eine der ältesten diakonischen Einrichtungen bleiben wir immer

auf der Suche und appellieren im Sinne der Goldenen Regel an die Bereitschaft zu konstruktiven Lösungen.«

»Eigentlich ist der ganze Berufsalltag ein Beispiel dafür, wie die Goldene Regel im Alltag wirkt«, so Kerstin Juchems. Auch »von oben«, von der Einrichtungs-, der Pflegedienst- und Wohnbereichsleitung, werde das spürbar vorgelebt und wirke so in der ganzen Hierarchie. Kerstin Juchems: »Es war meine beste Entscheidung, hier anzufangen, weil hier für mich fast alles stimmt.« //

Die Goldene Regel formuliert Grundsätze, von denen Andreas Becker, seit zehn Jahren Pflegedienstleitung im Walter-Kobold-Haus der Graf Recke Stiftung, sagt: »Das kennen wir ja und machen das sowieso schon.« Wenn man die wohlklingenden Worte auf ihren alltagspraktischen Gehalt hin abklopft, ergeben sich auch ganz handfeste Konkretisierungen, meint Andreas Becker.

»Das machen wir sowieso schon!«



»Eigentlich ist der ganze Berufsalltag ein Beispiel dafür, wie die Goldene Regel im Alltag wirkt«

Kerstin Juchems,
Wohnbereichsleiterin im Walter-Kobold-Haus



»Mir ist die erste Goldene Regel, die unverlierbare Würde und Selbstbestimmung der Menschen zu achten, besonders wichtig, weil in der Vielfalt der zu bewältigenden Aufgaben des Pflegealltags, das Wesentliche eben nicht verloren gehen darf.«

Margret Kurth, stellvertretende Pflegedienstleitung,
Seniorenzentrum Zum Königshof



»Mir ist die vierte Goldene Regel besonders wichtig, in der es um die Loyalität gegenüber den Kolleginnen und Kollegen und eine vertrauensvolle Teamarbeit geht, weil man mit seinen Kolleginnen und Kollegen jeden Tag Kontakt hat. Eine Abteilung oder ein Wohnbereich ist wie eine Gemeinschaft, die man pflegen sollte, damit sich alle wohlfühlen und eine gute und konstruktive Zusammenarbeit möglich ist.«

Simone Kullmann, Sekretariat Geschäftsbereichsleitung Wohnen & Pflege



Die Goldene Regel trifft auf die Wirklichkeit

Wir achten die unverlierbare Würde, die Einmaligkeit und die Selbstbestimmung der Menschen, die wir begleiten; wir richten unser Handeln an ihren besonderen Eigenschaften und Fähigkeiten aus und schützen ihre Privatsphäre. So lautet die erste Goldene Regel der Graf Recke Stiftung. Wie kommt die im Alltag bei Klienten des Sozialpsychiatrischen Verbunds an?

Von Janet Eales

Claus B., einem der älteren Klienten, steht der Umzug in ein Pflegeheim bevor. Er möchte in dem vollstationären Wohnhaus des Sozialpsychiatrischen Verbunds, in dem er seit 14 Jahren lebt, wohnen bleiben, denn hier hat er in 14 Jahren viele Freunde gefunden. Sein Zimmer hat er sich persönlich eingerichtet, mit einem Sessel, einem Schallplattenspieler, vielen CD's, einem DVD-Player, einem selbst gestalteten Filmplakat und vielen anderen eigenen Bildern. Denn Claus B. war von Beruf Grafiker. Sein wichtigstes Bild ist ein Portrait seiner Mutter, das er gezeichnet hat. In seinem Zimmer gibt es außerdem eine große Anzahl Fotos, die ihn an seine Familie erinnern.

Claus B. fühlt sich insgesamt gut betreut, meint aber, die Mitarbeitenden des Sozialpsychiatrischen Verbunds könnten ihm noch mehr zutrauen. Oft hat er das Gefühl, er sei einer von vielen, »unter ferner liefen sozusagen«, er selbst und seine Fähigkeiten würden nicht genügend wahrgenommen. So bemüht sich Claus B. trotz großer körperlicher Schmerzen, aktiv zu bleiben. Regelmäßig kommt ein Krankengymnast ins Haus. Wenn Claus B. mittags trotz heftiger Schmerzen, aus freien Stücken, den Tisch deckt, um am Alltagsleben teilzunehmen, hört er oft lobende Worte vom Leiter des Hauses wie: »Respekt, Respekt!« Das freut und ermutigt ihn. Manchmal bringt Claus B. sogar die Wäsche zu Fuß anstatt im Rollstuhl zur hauseigenen Wäscherei und holt sie später wieder ab.

Claus B. ist es wichtig, offen zu bleiben. Sein Wunsch ist es, neue Musikrichtungen zu entdecken. Seine Betreuerin versucht ihn dabei so gut wie möglich zu unterstützen. Sie kauft ihm zum Beispiel CD's, kürzlich eine Vierer-CD von Joseph Degenhardt, den er sehr schätzt. Mit der Musik versucht Claus B., sich von den Schmerzen abzulenken.

Doch es gibt noch einen anderen Wunsch. Claus B. würde gern mehr Kontakt zu Menschen haben, die nicht auf dem Gelände der Graf Recke Stiftung wohnen.

So würde er gern seine ehemaligen Künstlerfreunde wiedersehen. Er weiß aber nicht, wie er zu ihnen kommen soll. Seine Brüder besuchen ihn selten. Insgesamt wünscht er sich mehr Kontakt zu seinen Angehörigen, »nicht nur zum Geburtstag«.

Auch Beate L. hätte gerne mehr Kontakt zu ihren Angehörigen. Sie wohnt seit etwa sieben Jahren im Wohnhaus des Sozialpsychiatrischen Verbunds. Auch ihr Zimmer schmücken viele Fotos von Angehörigen, insbesondere ihrer Kinder. Wie Claus B. findet auch sie, dass ihre Privatsphäre ausreichend akzeptiert wird. Insgesamt hat sie den Eindruck, dass ihr das Leben in der Einrichtung gut tut. »Ich habe meine Gesundheit hier stabilisiert, es geht mir wesentlich besser als zu Anfang. Ich fühle mich nicht überfordert. Wenn's mir gut geht, könnte ich Bäume ausreißen.«

Morgens und abends nimmt sie ihre Medikation selbst ein, eigenverantwortlich, als Vorbereitung auf das Leben in einer eigenen Wohnung. Beate L. findet, dass sie ein großes Mitspracherecht bei ihren Medikamenten hat, gleichzeitig fühlt sie sich aber nicht genügend über deren Wirkung informiert.

Dies ist ein Problem, das viele Klienten kennen. Anna K. sieht es anders: Sie sei gut informiert, sagt sie. Ihr großes Ziel ist es, zurück in eine eigene Wohnung ziehen. »Es war eine große Umstellung, in die Wohngruppe des Hauses zu ziehen«. Ein Ziel, das sie nach dem Umzug hatte, konnte sie nicht verwirklichen: Sie hätte gerne in ihrem alten Beruf weitergearbeitet. Anna K. sagt: »Ich habe etwas resigniert.«

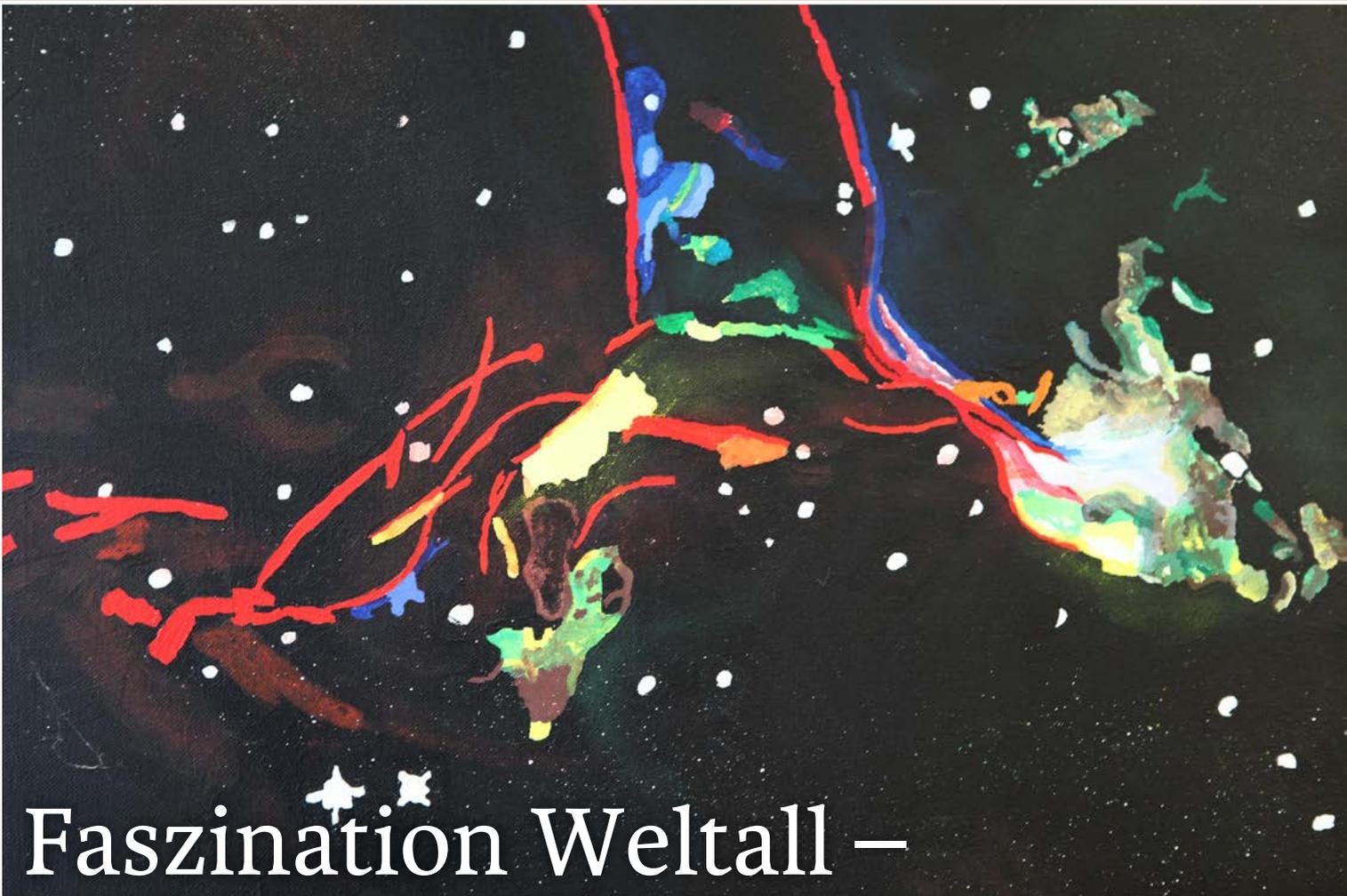
Die Graf Recke Stiftung orientiert sich an den Stärken der Klienten, »Wir suchen mit ihnen nach ihren Ressourcen« heißt es in den Goldenen Regeln. Anna K. fühlt sich weder besonders gestärkt, aber auch nicht vernachlässigt. Die Mitarbeiter unterstützen sie zum Beispiel bei der Zimmerhygiene, wozu sie alleine häufig nicht in der Lage ist.

Beate L. fühlt sich ausreichend gestärkt, findet die Mitarbeiter nett und kompetent.

Auch wenn ihnen mal Fehler unterlaufen, scheuen sie sich nicht, diese auch einzugehen, erklärt auch Anna K. Die Frage, ob die Mitarbeiter genügend qualifiziert sind, bejahen fast alle, nur Tobias N. findet, dass den Mitarbeitenden handwerkliche Fähigkeiten fehlten, die sie aber seiner Meinung nach haben sollten.

Tobias N. ist einer der jüngsten Klienten. Er lebt erst seit rund sechs Monaten auf dem Gelände der Graf Recke Stiftung, hat sich aber noch immer nicht vollständig eingelebt. Sein Zimmer entspricht noch nicht seinem eigenen Geschmack. Früher hat er bereits in einer anderen Einrichtung gewohnt, wo er sich wohler gefühlt hat. »Dort hatte ich eine bessere Beziehung zu den Mitbewohnern«, sagt er. Manchmal findet Tobias N., dass er nur einer von vielen ist. Man gehe oft nicht auf jeden Bewohner ein, weil die Zeit fehlt. Gleichzeitig sieht er es aber auch als Fortschritt, dass die Betreuung nicht so intensiv wie früher ist, da er nun selbstständiger leben kann. Wie die meisten anderen, bestimmt auch er seinen Alltag weitgehend selbst. Er besucht die Werkstatt, wäscht seine Wäsche und geht einkaufen. Die meisten der Bewohner des Sozialpsychiatrischen Bereichs schätzen die Unterstützung, die sie bekommen. Sie finden, dass sie gut betreut sind. Doch alle wünschen sich mehr Kontakte nach außen, zu Angehörigen, Freunden, Bekannten. Dahinter ist der große Wunsch herauszuhören, irgendwann wieder außerhalb einer Einrichtung zu leben, allein oder in einer Beziehung, letztlich die Krankheit zu überwinden.

Und genau darin möchten die Bewohner unterstützt werden, auch und gerade wenn es viele so empfinden wie Claus B.: »Es ist noch ein langer Weg.« //



Faszination Weltall – Fremde Galaxien zu Gast im Café ESS PE ZET

Kunst im ESS PE ZET



»Wenn wir spät abends das Licht der Sterne betrachten, werfen wir einen Blick in die Vergangenheit. Denn das Licht ist schon viele tausend Jahre unterwegs«, leitete Raimund Hilbrandt die Vernissage seiner Ausstellung im Café ESS PE ZET des Sozialpsychiatrischen Verbundes in der Grafenberger Allee in Düsseldorf ein. Die farbenprächtigen Bilder in Acryl und Öl bilden wirklich existierende Sonnen, Sterne und Monde ab. Raimund Hilbrandt entdeckte seine Leidenschaft für das Malen und sein Können zeitgleich mit seiner Faszination für das Weltall. »Erst mit dem richtigen Motiv entstand bei mir der Drang, Bilder zu schaffen«, erklärte der Künstler, immer noch fast selbst ein bisschen erstaunt über diese Wendung. Die

Zuschauer der gut besuchten Vernissage kamen schnell über die unglaublichen Entfernungen und Größen, die Farben und Formen der Planeten ins Gespräch. Musikalisch wurde der Abend von der Band »Warm up« begleitet, die diesmal überraschend leise Töne beisteuerte. Rein akustisch wurden Coversongs und sogar ein selbst getexteter Düsseldorf-Song vorgetragen. Einen Blick in die Zukunft wagte der Künstler dann auch. Außer, dass er weiter malen will, steht eins fest: In fünf Milliarden Jahren ist Schluss, »dann wird unsere Sonne die gute, alte Erde schlucken.« Wie immer man diese Aussicht finden mag, das Betrachten der Werke Raimund Hilbrandts lohnt auf jeden Fall. //

Die Goldene Regel – ein Rückblick

Seit Oktober 2011 gilt per Dienstvereinbarung in der Graf Recke Stiftung die »Goldene Regel«, eine Selbstverpflichtung aller Mitarbeitenden zum Umgang mit den uns anvertrauten Klienten und der Kolleginnen und Kollegen miteinander. Mitarbeitervertreter Andreas Becker hält einen kritischen Rückblick.

Die Einführung dieser Regel zog eine Reihe von zum Teil sehr emotional geführten Diskussionen nach sich. Langgediente Mitarbeitende fühlten sich geradezu provoziert, wurde ihnen doch offenbar eine Handlungs- und Werteanleitung auferlegt, die sie schon immer in ihrer täglichen Arbeit gelebt und praktiziert haben. Jüngere Kollegen fürchteten arbeitsrechtliche Konsequenzen, sollten sie sich nicht strikt an diese Regel halten. Wieder andere hielten das Ganze für puren Aktionismus und für gänzlich überflüssig.

Aber worum geht es denn eigentlich bei dieser »Goldenen Regel«? Es geht um Würde, Selbstbestimmung, Wertschätzung, psychische und physische Gesundheit, Fehlervermeidung, Loyalität, Toleranz und Kompetenz. Das alles sind Dinge, die wir ganz selbstverständlich für uns selbst reklamieren würden. Die Frage ist nur: Verhalten wir uns anderen gegenüber ganz selbstverständlich auch so?

Die Antwort: Ja, das tun wir zum überwiegenden Teil.

In unserer täglichen Arbeit ist immer zu erleben, wie Mitarbeitende ihren Klienten respektvoll und auf Augenhöhe begegnen, wie sie sich individuell auf die Eigenheiten des

Einzelnen einlassen, um gemeinsam mit ihm Wege zur Förderung und Teilhabe zu finden oder zu entwickeln, sei es in ihrer Arbeit oder in ihrem privaten Umfeld. Wir unterstützen, wo es notwendig ist, wir möchten aber auch die vorhandenen Ressourcen erkennen und ausbauen. Teams, die immer wieder ihr Handeln hinterfragen und ihre Arbeitskonzepte an sich verändernde Gegebenheiten anpassen. Man erlebt intensiven fachlichen und kollegialen Austausch und inhaltlich-kontroverse Diskussionen. Man erlebt Kollegen, die immer neue Angebote und Anreize bieten, um ihre Klienten wieder in der Mitte der Gesellschaft zu integrieren. Man erlebt Vorgesetzte, die das Potenzial ihrer Mitarbeitenden erkennen, schätzen und fördern.

Dennoch laufen wir in unserer Arbeit und im Privaten, bedingt durch Umwelt- oder zwischenmenschliche Faktoren, immer wieder Gefahr, uns gegenüber unserem Gegenüber nicht wertschätzend oder respektvoll zu verhalten. Das ist nur allzu menschlich und wahrscheinlich schon jedem auf die eine oder andere Art passiert. Es sind aber genau diese Situationen, die wir für uns erkennen und reflektieren müssen,

mit der Fragestellung: »Möchte ich so behandelt werden?« Und wenn nicht, dann erfordert es auch Mut, sich für sein Fehlverhalten zu entschuldigen oder einem Kollegen oder Klienten sein Verhalten zu spiegeln.

An dieser Stelle ist es gut, sich auf die »Goldene Regel« zu besinnen, sie vor Augen zu haben und noch einmal zu verinnerlichen. Sie sollte die Überschrift unseres Handelns in der Arbeit als auch im Privaten sein. Die Umsetzung der »Goldenen Regel« ist ein Prozess und kein Schalter, den man umlegt. Nur dadurch, dass jeder Einzelne sie an jedem Tag vorzuleben versucht, kann sie sich in unserem Denken verankern. Das ist nicht immer leicht und auch immer wieder von Rückschlägen begleitet. Man kann aber mit Überzeugung sagen, dass wir alle bereits ein gutes Stück auf diesem Weg vorangekommen sind und es auch schon waren, bevor es die »Goldene Regel« gab. Trotzdem kann man sie als Vorteil sehen, weil dort in ganz einfachen Worten alles steht, was uns in unserer Arbeit und im Umgang miteinander wichtig sein sollte:

Alles, was ihr wollt, dass euch die Menschen tun, das tut auch ihr ihnen ebenso.

Matthäus 7,12



Andreas Becker, Vorsitzender der Mitarbeitervertretung der Graf Recke Sozialpsychiatrie & Heilpädagogik





Alles, was ihr wollt, dass euch die Menschen tun, das tut auch ihr ihnen ebenso.

Matthäus 7,12

Goldene Regel

1. Wir achten die unverlierbare Würde, die Einmaligkeit und die Selbstbestimmung der Menschen, die wir begleiten; wir richten unser Handeln an ihren besonderen Eigenschaften und Fähigkeiten aus und schützen ihre Privatsphäre.

2. Wir fördern das Wohl der Menschen, die wir begleiten. Wir orientieren uns an ihren Stärken, suchen mit ihnen nach ihren Ressourcen und achten ihre Grenzen.

3. Wir treten Gefährdungen des Wohls der uns anvertrauten Menschen aktiv und schützend entgegen, wir sprechen Fehler offen und in angemessener Weise an und unternehmen alles zu ihrer zukünftigen Vermeidung. Wir treten aktiv für die Beachtung und Umsetzung von fachlichen Standards ein.

4. Wir verhalten uns unseren Kolleginnen und Kollegen sowie der Stiftung gegenüber loyal, fördern eine vertrauensvolle Teamarbeit und stärken unsere Dienstgemeinschaft.

5. Wir tragen aktiv zu einem konstruktiven und wertschätzenden Miteinander in unserer Zusammenarbeit und im Kontakt mit Angehörigen und Partnern bei. In schwierigen Konflikten und Gesprächssituationen suchen wir kollegialen fachlichen Rat oder externe Unterstützung.

6. Wir bringen unsere Fachkompetenz zum Wohl der Menschen ein, entwickeln unsere fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten durch Fort- und Weiterbildung stetig weiter und nutzen die Möglichkeiten auch zur Erweiterung durch Teilnahme an Angeboten zur Supervision und Reflektion unserer Arbeit in regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen.

7. Wir achten auf unsere eigene körperliche und emotionale Gesundheit und nehmen selbst Hilfe in Anspruch, wenn wir Gefährdungen wahrnehmen oder auf Gefährdungen hingewiesen werden.