

recke:in

Das Magazin der Graf Recke Stiftung



Pflege verändert sich

Wie sich Pflegeeinrichtungen und -kräfte auf die
Herausforderungen der Zukunft einstellen

Inhalt

Wer wir sind und was wir tun

Stiftung

- 4 **Kreuz & Quer**
- 7 **Die naive Frage**

Wohnen & Pflege

- 8 »Um sich beruflich zu verändern, muss uns niemand verlassen!«
Warum sich Träger von Pflegeeinrichtungen mehr denn je um ihre Mitarbeitenden kümmern sollten.
- 10 **Mobil mit Qualität**
Der neue Pflegedienst der Graf Recke Stiftung ist gestartet.
- 12 **Alt in Afrika**
Pflegeeinrichtungsleiterin Birgit Kleekamp war in Tansania und hat auf viele Dinge ihres Berufes einen ganz neuen Blick.
- 14 **Papier ist geduldig**
Technik soll dem Menschen dienen, die neue Pflegesoftware der Graf Recke *Wohnen & Pflege* tut's.
- 16 **Pflege international**
Die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel zwingen auch Graf Recke *Wohnen & Pflege*, den Arbeitsmarkt zu durchforsten.
- 18 **Alle Kompetenz der Pflege**
In der Generalistischen Ausbildung sollen künftig Alten-, Kranken- und Gesundheitspfleger gemeinsam lernen. Was hält ein Praktiker davon?

Sozialpsychiatrie & Heilpädagogik

- 17 **Kunst im ESS PE ZET**
Liebe und Trans-Irritationen finden Ausdruck in Mensch- und Tierfiguren.

Erziehung & Bildung

- 20 **Ein Leben für die Gestrandeten**
Barbara Wahl geht nach 30 Jahren Schuldienst in der Graf Recke Stiftung in den Ruhestand und blickt auf Zeiten zurück, in denen von Inklusion noch keine Rede war.
- 23 **Der großen Verantwortung für die Kleinen gerecht werden**
Die Leiterinnen der beiden Graf-Recke-Kitas sind jetzt »Fachkräfte für Entwicklungsförderung«.

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 2/2014

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

Produktion Zündorf Mediendienstleistungen, 3.000 Exemplare

Umweltschutz recke:in wird CO₂-neutral gedruckt.



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



Petra Skodzig
Finanzvorstand

Pflege verändert sich

Liebe Leserinnen, liebe Leser, um den wachsenden Stellenwert der Pflege zu verdeutlichen, werden zunehmend Zahlen der Demografie bemüht. Niemand stellt in Frage, dass der immer höhere Anteil alter Menschen in unserer Gesellschaft eine besondere Herausforderung an gerade dieses Berufsbild darstellt. Das gilt im quantitativen Sinne wie auch im qualitativen.

Quantitativ betrachtet ist der Beruf der Altenpflege ein Beruf der Zukunft. Der Bedarf an Pflegenden wächst mit dem Bedarf der zu Pflegenden. Aber auch die Anforderungen ändern sich: Mit zunehmender Lebenserwartung und der damit einhergehenden Multimorbidität im Alter haben die medizinisch-ärztlichen Interventionen zugenommen, so dass das Berufsbild der Altenpflege einem stetigen Wandel unterworfen ist. Deshalb ist auch die Ausbildung der Notwendigkeit von Veränderungen unterworfen, damit künftige Pflegenden hier die nötige Kompetenz entwickeln.

Die Anforderungen sind aber nicht nur fachlicher Art. Die Verweildauer alter Menschen in den Pflegeeinrichtungen wird sich weiter verkürzen, weil sie immer später in stationäre Einrichtungen kommen und dort dann oft schon nach kurzer Zeit versterben. Das ist auch eine hohe emotionale Belastung für die Pflegenden. Palliativmedizin und Sterbebegleitung werden daher immer wichtiger. Pflegekräfte fachlich darauf vorzubereiten, aber auch seelsorgerisch

zu begleiten, ist gerade in einer diakonischen Einrichtung wie der unseren, eine Verpflichtung.

Dass die Menschen erst spät in stationäre Pflegeeinrichtungen ziehen, hängt auch mit dem Bedürfnis zusammen, möglichst lange in der vertrauten häuslichen Umgebung zu bleiben. Auf diese veränderten Rahmenbedingungen reagieren wir mit unserem neuen Ambulanten Pflegedienst *recke:mobil*, der, gerade erst aus der Taufe gehoben, schon kräftig wächst.

Wir widmen diese Ausgabe der *recke:in* den Veränderungsprozessen in der Pflege und in unserem Geschäftsbereich *Wohnen & Pflege* – sowohl den von außen geschaffenen Rahmenbedingungen in der Ausbildung als auch den »hausgemachten« Veränderungen wie dem neuen Ambulanten Pflegedienst oder der neu eingeführten Pflegesoftware. Besonderes Augenmerk verdient auch der Reisebericht unserer Einrichtungsleitung Birgit Kleekamp, die in Tansania erlebt hat, wie die Menschen dort in der Gesellschaft alt werden – ein ganz anderer, ein ganz besonderer Blick auf dieses Thema.

Ich wünsche Ihnen einen Goldenen Herbst und grüße Sie herzlich aus der Graf Recke Stiftung!

Ihre

Petra Skodzig



Sommerreise

Wie schon im Vorjahr machte sich der Vorstand diesen Sommer auf den Weg, um Einrichtungen aller Bereiche zu besuchen, um die Erfahrungen, Ideen, Wünsche, Anregungen und Sorgen der Mitarbeitenden und Klienten zu hören und ins Gespräch zu kommen.

Die Sommerreise führte Petra Skodzig in sechs Einrichtungen in fünf Städten aus allen drei Geschäftsbereichen der Stiftung. Sie traf die Senioren des Mietervereins Ingal e.V. in Düsseldorf (Foto), die die Entstehung des Service-Wohnens Düsselthal an der Grafenberger Allee vor zehn Jahren mit begleitet haben und auch heute noch aktiv das Miteinander gestalten, die Mitarbeitenden und ihre Schützlinge in der Wohngruppe und Förderschule Quellengrund in Wuppertal, die Ergotherapie-Runde im Wohnhaus Kaarst des Sozialpsychiatrischen Verbunds und die jungen Erwachsenen mit Behinderungen in ihrer Wohngemeinschaft in Ratingen, die dort seit einem Jahr ein Einfamilienhaus bewohnen. Auf dem Campus Hilden besuchten Petra Skodzig und ihre Begleiter die Behandlungsgruppen für durch Gewalt und Missbrauch traumatisierte Kinder und das gerontopsychiatrisch ausgerichtete Haus Ahorn. Zwei weitere Besuche mussten kurzfristig verschoben werden, wurden aber in der Zwischenzeit bereits nachgeholt.

Sommerfeste

Daran konnte nicht einmal dieser wenig sommerliche August etwas ändern: Wenn in Hilden Sommerfest ist, dann ist das Wetter gut! So war es in den letzten zehn Jahren, und wenn auch kein strahlender Sonnenschein zu vermelden war, so blieb es doch trocken und einigermaßen warm beim großen Fest an der Horster Allee am vorletzten Augusttag. »Miteinander« lautete das Motto dieses Jahr mit Blick auf das gemeinsame Fest der auf dem Areal ansässigen Jugendwohngruppen und Senioreneinrichtungen (siehe auch Artikel auf Seite 6).

Schon zweieinhalb Monate zuvor war das Sommerfest am zweiten großen Standort der Graf Recke Stiftung über die Bühne gegangen. Neben den traditionellen Spielangeboten und Imbissbuden stellte sich beim Fest in Düsseldorf-Wittlaer dieses Mal an einem eigenen Stand auch der Investor für die Privatbebauungspläne im Rahmen der Wittlaerer Mehrjahresplanung an einem eigenen Infostand der interessierten Nachbar- und Mitarbeitendenschaft vor. Ganz im Zeichen der Fußball-Weltmeisterschaft lautete das Motto des traditionellen Wittlaerer

Sommerfestes in diesem Jahr »Auch wir bleiben am Ball«. Bei beiden Festen wurden auch Mitarbeitende, die seit 25 Jahren in der Diakonie arbeiten, mit dem Kronenkreuz geehrt.

Anfang September feierte auch der Sozialpsychiatrische Verbund an der Grafenberger Allee in Düsseldorf sein Sommerfest mit zahlreichen Unterhaltungs- und Imbissangeboten. Gleichzeitig wurde die öffentliche Bücherei des Sozialpsychiatrischen Verbunds eröffnet.





Neuer Theologischer Vorstand

Mit der Verabschiedung von Pfarrer Ulrich Lilie zum 30. Juni 2014 wurde die Position des Theologischen Vorstands vakant – doch schon drei Monate später ist sie neu besetzt: Zum 1. Oktober trat Pfarrer Falk Schöller das Amt neben Finanzvorstand Petra Skodzig an.

Falk Schöller studierte zunächst Betriebswirtschaft bei der Robert Bosch GmbH, anschließend Theologie in Tübingen, Heidelberg und München. Neben einem Vikariat im Ehrenamt und seiner Ordination in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg war Falk Schöller von 1997 bis 2004 bei der Robert Bosch GmbH im Bereich Personal tätig, als Personalreferent, Personalleiter und in der Leitung von strategischen Veränderungsprojekten. Von 2004 bis 2009 war der Theologe Studienleiter Wirtschaftspolitik und Wirtschaftsethik an der Evangelischen Akademie Bad Boll, bevor er Geschäftsführender Pfarrer der Martin-Luther-Kirchengemeinde Böblingen wurde. 2013 übernahm der gebürtige Stuttgarter die Theologische Geschäftsführung der AGAPLESION Diakonieklinikum Rotenburg gGmbH in Rotenburg an der Wümme. Ehrenamtlich war Falk Schöller seit 2004 Theologischer Berater des Arbeitskreises Evangelischer Unternehmer in Württemberg und ist seit 2010 im Aufsichtsrat der diakonischen Einrichtung »Die Ziegler-schen«. Der dreifache Familienvater ist außerdem als Dozent für Personalmanagement an der Evangelischen Hochschule

Ludwigsburg und für Ethik und Philosophie im Studiengang Gesundheitsökonomie an der Hochschule Weingarten sowie als Trainer in Wirtschaft, Diakonie und Kirche tätig.

»Mit Herrn Schöller haben wir einen sehr geeigneten und kompetenten Theologen gewinnen können, um gemeinsam mit Frau Skodzig die großen Anforderungen der nächsten Jahre zu meistern«, sagt der Präses der Graf Recke Stiftung, Dr. Reinhard v. Dalwigk. Finanzvorstand Petra Skodzig ergänzt: »Ich freue mich auf eine gute und kollegiale Zusammenarbeit mit Herrn Schöller bei der Bewältigung unserer spannenden gemeinsamen Aufgaben und Themen.«

Falk Schöller freut sich auf die neuen Herausforderungen: »Es ist mir eine Ehre und Verpflichtung, die traditionsreiche und innovative Graf Recke Stiftung als Theologischer Vorstand mit zu gestalten. Ich freue mich auf die Menschen, denen ich begegnen werde, und die Zusammenarbeit mit ihnen. Das diakonische Profil der Stiftung und deren Weiterentwicklung liegen mir sehr am Herzen.«

Offene Gartenpforte 2014

*Der Sozialpsychiatrische
Verbund war dabei.*



Das Wetter spielte mit, es blieb trocken und die größten Sturmschäden waren auch bereits beiseite geräumt, so dass Mitarbeiter und Klienten der Arbeitstherapie das Gelände an der Grafenberger Allee in Düsseldorf für Besucher im Rahmen der »Offenen Gartenpforte 2014« öffnen konnten. Das Team nahm zum ersten Mal daran teil und war sehr erfreut, dass rund 40 Besucher den Weg in den vielgestaltigen Garten fanden. Immer wieder wurden Führungen durch die Gewächshäuser und Beete nachgefragt. Auch die Kostproben, wie eine Erdbeerminzschorle oder Maulbeeren wurden gut angenommen, genauso wie das Angebot, Salat für die Küche oder kleine Paprikapflanzen für den heimischen Balkon mitzunehmen. Viele Kontakte entstanden an diesem entspannten Nachmittag, so zum Beispiel zum Gärtner des botanischen Gartens der Uni.

Gemeinsam feiern bereichert

Wie jedes Jahr trafen sich auf dem Campus Hilden Jung und Alt zum Sommerfest. An diesem besonderen Ereignis zeigt sich, dass gemeinsames Feiern miteinander nicht nur möglich, sondern auch bereichernd ist, meint Birgit Felithan, Fachaufsicht im Bereich der Hilfen für Kinder und Heranwachsende mit Behinderungen.

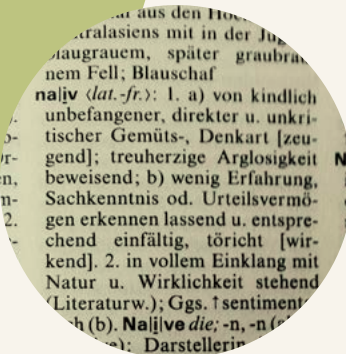
Die betreuten Kinder und Jugendlichen der Graf Recke *Erziehung & Bildung* leben auf dem Hildener Campus in direkter Nachbarschaft mit den Senioren der Graf Recke *Wohnen & Pflege*. Immer wieder ergeben sich im Alltag Begegnungen zwischen den Generationen. So erfreut sich eine in der Sonne sitzende Bewohnerin am Spiel der Kinder auf dem angrenzenden Spielplatz oder eine hilfsbereite und aufmerksame Jugendliche hilft einem Bewohner, den Weg zurück zu seinem Zimmer zu finden.

Bei der Planung und Umsetzung des Sommerfestes sind beide Bereiche gleichermaßen vertreten und die unterschiedlichen Bedürfnisse der Anwohner werden berücksichtigt. Schön ist es dann zu erleben, dass Begegnungen und Aktionen zwischen den jungen und alten Menschen lebendig gelebt werden. Besonders beeindruckend war an diesem Tag der Einsatz einiger Jugendlicher der Wohngruppe FiZ. Diese hatten angeboten, einzelne Senioren, die auf den Rollstuhl angewiesen sind, während des Sommerfestes zu begleiten. Im regen Treiben des Festes sah man diese Jugendlichen fürsorglich den Rollstuhl schiebend und ins Gespräch vertieft.

Die 13-jährige Anastasia der Wohngruppe FiZ berichtet anschließend begeistert von dieser Aktion. Ihr habe der Kontakt große Freude gemacht. Besonders wichtig sei ihr dabei, dass sie dies nicht gegen Bezahlung tue, sondern einfach, um jemandem zu zeigen, dass sie ihn mag. Sie werde auf jeden Fall wiederkommen, um ihre neue Bekannte zu besuchen. //



Die naive Frage



»Frau Ogrinz, lernen Erzieherinnen wegen der zunehmenden Betreuung von Kindern unter drei Jahren in ihrer Ausbildung eigentlich auch Windeln wechseln?«

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

Heike Ogrinz: Ihre Frage zu beantworten, war für mich auch sehr spannend. Ich habe dazu selbst drei junge Kolleginnen befragt. Eine davon ist im Anerkennungsjahr, die andere Kollegin hat vor zwei Jahren die Ausbildung beendet und eine ist eine junge Kinderpflegerin, die berufsbegleitend per Abendschule ihre Erzieherausbildung nachgeholt hat und gerade fertig geworden ist. Das Ergebnis: Es ist wohl abhängig von der jeweiligen Schule. Meine drei befragten Kolleginnen haben alle eine andere Fachschule besucht. Zwei haben es nicht thematisiert, eine hat es in die Ausbildung einfließen lassen.

In unserer Kita war und ist das Thema Wickeln und Wickelsituation ein pädagogisches Fortbildungsthema. Denn Wickeln ist nicht nur Versorgung, es ist Beziehungsaufbau und -vertiefung, Förderung der taktil-kinästhetischen Wahrnehmung. Hier gibt es viele Berührungen, kleine Streichel- und Massageeinheiten, Bewegungsfreiheit ohne Windeln, Stärkung der Muskulatur durch bestimmte Bewegungsübungen. Es ist viel alltagsintegrierte Sprachförderung – die erste Kommunikation, Wortschatz, Satzbildung, um einige Aspekte zu nennen. Die Wickelsituation ist ein wichtiges Beobachtungskriterium in unserer pädagogischen Arbeit. Ebenso sind die Lichtverhältnisse wichtig. Oft bedenken Architekten dies nicht, wenn ein Kind auf der Wickellandschaft liegt. Das ist nicht gut, wenn es etwa in künstliches blendendes Licht schaut. Die Wärme ist wichtig und viele weitere Aspekte sind zu bedenken. Also: Wickeln ist nicht gleich Wickeln und Ihre Frage gar nicht doof!

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



Heike Ogrinz ist Leiterin der Graf-Recke-Kindertagesstätten gemeinnützige GmbH mit den beiden Einrichtungen im Walter-Kobold-Haus und an der Graf Recke Kirche in Wittlaer.

»Leider betrachten viele Manager die Mitarbeiter nicht als gleichwertige Kollegen, die, genauso wie der Manager selbst, ihren Anteil an der Produktion der Dienstleistung haben«, findet Joachim Köhn, Leiter des Geschäftsbereiches *Wohnen & Pflege*. Dabei stünden die Pflegeeinrichtungen vor großen Herausforderungen, so Köhn im Interview mit Roelf Bleeker-Dohmen, und müssten sich mehr denn je um ihre Mitarbeitenden kümmern.



Worin bestehen heute die Herausforderungen an die Pflegeeinrichtungen?

Darin, dass die Menschen immer älter werden. Dass immer mehr Menschen in Rente gehen und immer weniger in den Beruf. In der Pflege herrscht ein akuter Fachkräftemangel. Es gibt viele Alte, aber zu wenige, die sie gut pflegen.

Was tun gegen den Fachkräftemangel?

Im Pflegeberuf ist die Verweildauer eher gering. Nur mit einem wertschätzenden Umgang und einer guten Ausstattung mit Arbeitsmitteln und einer entsprechenden Arbeitsplatzqualität kann man gute Pflegefachkräfte gewinnen und vor allem halten.

Das würde jeder Arbeitgeber so sagen...

Wir sind tatsächlich ein attraktiver Arbeitgeber, nicht nur, weil wir wertschätzend mit unseren Mitarbeitenden umgehen, sondern auch, weil wir ein breites Angebot für sie haben. Unsere Mitarbeitenden können lebensphasenorientiert wechseln, sowohl im Stundenumfang als auch im Betätigungsfeld.

Was heißt das konkret?

Wir sind flexibel, können Teilzeitjobs anbieten. Wir fragen unsere Bewerberinnen und Bewerber, wie sie arbeiten möchten. Viele fragen dann ganz erstaunt: »Kann man sich das denn aussuchen?« Das ist alles eine Frage der Dienstplanung. Der eine hat zwei Kinder und kann nur Teilzeit arbeiten, die andere zwei Kinder, aber Großeltern, die auf sie aufpassen, die möchte Vollzeit arbeiten. Oder jemand möchte flexibel arbeiten, bekommt vertraglich einen festen Stundensatz und kann von Woche zu Woche flexibel Mehrarbeit leisten. Oder jemand hat Teilzeit gearbeitet und dann baut die Familie ein Haus und braucht Geld und der oder die Mitarbeitende will Stunden aufstocken. Das ist alles möglich. Schon jetzt. Und wir werden noch flexibler und attraktiver!

Wie das?

Mit unserem ambulanten Pflegedienst *recke:mobil* [siehe Seite 10/11] und dem geplanten Bau einer Tagespflege sowie einer Wohngemeinschaft für pflegebedürftige Senioren in Unterrath ➤ sowie dem in Hilden geplanten Dorotheenviertel erweitern wir unser Angebot zurzeit und in Zukunft. Wir können die verschiedenen Lebensphasen unserer Mitarbeitenden und ihre damit verbundenen Wünsche noch besser berücksichtigen. In der Tagespflege gibt es keine Wochenend- und Nachtschicht. Andere möchten genau das. Und schließlich geht es auch einfach um individuelle Vorlieben: Die einen wissen die Organisation der stationären Pflege zu schätzen, die anderen das kleine überschaubare Feld der Senioren-WG, wieder ein anderer die Mobilität des ambulanten Pflegedienstes. Das können wir alles bieten, und gleichzeitig bieten wir auch ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsprogramm an, bei dem sich Fachkräfte spezialisieren und karrieremäßig weiterentwickeln können. ➤ Um sich beruflich zu verändern, muss uns eigentlich niemand verlassen! //

Nächster Schritt für neue Leistungen

Nachdem der ambulante Pflegedienst *recke:mobil* (siehe Seite 10/11) seine Arbeit aufgenommen hat, macht Graf Recke *Wohnen & Pflege* bereits den nächsten Schritt, um sein Leistungsspektrum zu erweitern.

In Düsseldorf-Unterrath hat der Geschäftsbereich ein altes Gemeindehaus gekauft. Es soll durch einen Neubau ersetzt werden. Geplant sind die Einrichtung einer Tagespflege mit 18 Plätzen, einer ambulant betreuten Wohngemeinschaft mit zweimal fünf Plätzen und ein

Büro für die Quartiersentwicklung. Für den ambulanten Pflegedienst, derzeit noch im Seniorenzentrum Zum Königshof beheimatet, sind dort ebenfalls Büroräume vorgesehen. »So haben wir alle ambulanten Angebote unter einem Dach und können den Bürgern des Stadtteils

ein komplettes Angebot in der pflegerischen Versorgung unterbreiten – von der niederschweligen Versorgung im eigenen Haushalt bis zur vollstationären Pflege«, erklärt Geschäftsbereichsleiter Joachim Köhn.

»Um sich beruflich zu verändern, muss uns niemand verlassen!«



Info

Sandra Hübner
(Organisation und Marketing
im Geschäftsbereich *Wohnen & Pflege*)



Das, was wir gestern – war es nicht erst gestern? – in unserer Ausbildung gelernt haben, ist heute schon längst nicht mehr »state of the art«, nicht mehr aktuell. So ist es auch in der Pflege. Unsere Fachkräfte sollen ihr Wissen und ihre Kenntnisse immer wieder auffrischen und Neues dazulernen. Auch um die persönliche Weiterentwicklung voranzutreiben, reicht das Wissen aus der Ausbildung oft nicht mehr aus. Um beruflich und persönlich weiterzukommen, ist es notwendig, sich fortzubilden und seine Fähigkeiten zu erweitern. Um den Mitarbeitenden von Graf Recke *Wohnen & Pflege* dies zu ermöglichen, hält der Geschäftsbereich einen sehr umfangreichen Katalog an Fort- und Weiterbildungen bereit. Hier können die Mitarbeitenden, je nach Profession, an Fortbildungen zu den Themen Somatik, Ernährung bei Demenz, Basale Stimulation, Umgang mit Gewalt in der Pflege und mehr teilnehmen. Führungskräfte werden durch entsprechende Trainings in ihrer Führungsrolle unterstützt, es werden Fortbildungen mit den Inhalten Konfliktmanagement, Leben mit Demenz, Palliativ Care und Kommunikation angeboten. Außerdem können sich ausgebildete Pflegefachkräfte zum Wundexperten weiterbilden lassen. Neben diesem ausführlichen Fortbildungsprogramm, welches allen Mitarbeitenden der Graf Recke Stiftung zur Verfügung steht, finden auch hausinterne Schulungen statt zum Thema Pflegeprozess, Mundpflege, Hygiene, Brandschutz oder Erste Hilfe.

Unseren Fortbildungsplan finden Sie hier:

http://www.graf-recke-stiftung.de/fileadmin/user_upload/PDF2014/Fortbildungsplan2014.pdf

Mobil mit Qualität

Der Bedarf ist demografisch, weil die Menschen immer älter werden und die Älteren immer mehr. Der Bedarf ist menschlich, weil die Senioren sehr oft gern in ihrer häuslichen Umgebung bleiben möchten. Und der Bedarf ist gesellschaftspolitisch, weil Politik und Kostenträger das Ziel »ambulant vor stationär« weiter verfolgen. ➔ Deshalb wächst auch recke:mobil, aber in Maßen, sagt René Küter, Pflegedienstleiter von recke:mobil: »Natürlich wollen und müssen wir quantitativ zulegen. Aber dabei werden wir immer die Qualität im Auge behalten.« Das sei ganz im Sinne der Kunden wie auch der Mitarbeitenden. »Wir schaffen erst die Bedingungen, um zu wachsen.«

Seit dem 1. August sind Mitarbeitende der Graf Recke Stiftung ambulant pflegend unterwegs, seit September fünf. Am 1. August startete recke:mobil mit 21 Kunden. Die Zahl der Klienten und Mitarbeitenden wächst aber schon, weil auch der Bedarf wächst, sagt Pflegedienstleiter René Küter.

Von Roelf Bleeker-Dohmen



➔ 1

Versorgung im Quartier

»Mit recke:mobil werden wir dem Auftrag der ambulanten Versorgung im Quartier gerecht und komplettieren unser Portfolio« sagt Joachim Köhn, Leiter des Geschäftsbereiches Graf Recke Wohnen & Pflege. Für die Mieter des Service Wohnens im Königshof bedeutet der Pflegedienst außerdem eine Erhöhung der Mitarbeitendenpräsenz, so Köhn, »weil wir hier jetzt alles aus einer Hand bieten können«. Auch für das eigene Unternehmen beziehungsweise deren Mitarbeitende sieht der Geschäftsbereichsleiter in recke:mobil einen Mehrwert: »Wir erweitern damit auch die Beschäftigungsmöglichkeiten für unsere eigenen Pflegekräfte.«

Die Startbedingungen für recke:mobil sind gut: Der Kundenstamm wurde von der Diakonie Düsseldorf übernommen. Fachkräfte konnten im Vorfeld der Eröffnung bereits im stationären Bereich beschäftigt werden. Die Räume des ambulanten Pflegedienstes befinden sich im Seniorenzentrum Zum

Königshof der Graf Recke Wohnen & Pflege in Unterrath. ➔

➔ 2

Koordination im Königshof

René Küter und sein Team von recke:mobil (siehe Foto oben links) Die Koordination erfolgt über das im Seniorenzentrum Zum Königshof der Graf Recke Wohnen & Pflege an der Unterrather Straße 60 eingerichtete Büro. recke:mobil ist zu erreichen unter der Telefonnummer 0211 / 98 48 049-0. Weitere Infos unter www.graf-recke-stiftung.de/wohnen-pflege/reckemobil

In den zunächst von recke:mobil versorgten Stadtteilen Unterrath, Rath und Lichtenbroich leben viele ältere Menschen. René Küter, seine Stellvertreterin Deborah Tyrrell und die Kolleginnen sind mobil aus Überzeugung. »Ich finde die ambulante Pflege sehr abwechslungsreich«, sagt Constance Köstlin. »Auch wenn viele Abläufe sich wiederholen, erscheint mir persönlich diese Arbeitswei-

se viel individueller und selbstständiger. Ich kann, ich muss aber auch alles selbst können, vor allem, wenn etwas Unerwartetes passiert. Da bin ich dann auf mich gestellt.« Das meint die stellvertretende Pflegedienstleitung übrigens positiv. Und weil die ambulanten Pflegerinnen auf jede Situation selbstständig reagieren können müssen, beschäftigt recke:mobil auch ausschließlich Fachkräfte. ➔

➔ 3

Für den Geschäftsbereich Graf Recke Wohnen & Pflege bedeutet recke:mobil auch eine Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Pflegefachkräfte. Gleichzeitig werde das Angebot auch noch mehr Flexibilität bei der Gestaltung von Dienstzeiten mit sich bringen, erklärte Finanzvorstand Petra Skodzig bei der Einweihungsfeier von recke:mobil am 29. August in Unterrath. Das sei besonders familienfreundlich und biete vor allem auch alleinerziehenden Müttern verbesserte Beschäftigungsmöglichkeiten.



Wie in der stationären Pflege spielt die Biografiearbeit eine wichtige Rolle. »Wenn ich die Geschichte des Menschen kenne, den ich pflege, dann habe ich einen ganz anderen Zugang«, sagt Constance Köstlin, recke:mobil-Mitarbeiterin. Über ganz alltägliche Dinge findet sie mit ihnen ins Gespräch. »Einmal sagte jemand zu mir: »Es ist heute Morgen aber kalt!« Und weil ich wusste, dass er vom Bauernhof kommt, habe ich gesagt: »Aber das kennen Sie doch sicher, wenn Sie morgens auf dem Hof früh aufstehen mussten.« Und dann hat er angefangen zu erzählen, dass morgens als erstes der Kamin angemacht wurde und erst dann die Arbeit begann, und so kam er immer mehr ins Erzählen.« So erhalte sie als Pflegerin Zugang selbst zu hochgradig dementen Menschen.

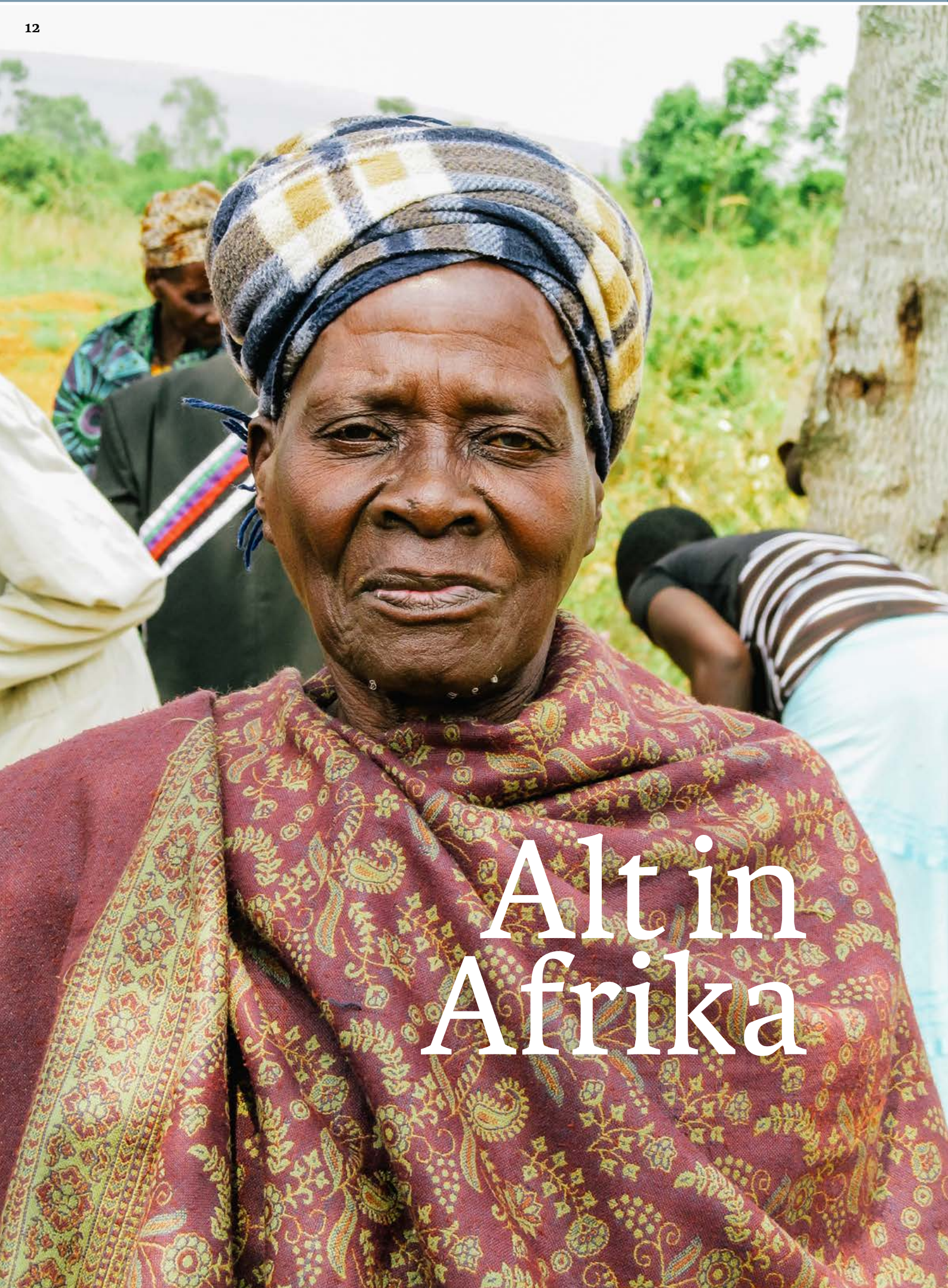
Constance Köstlin hat eine Palliativausbildung und bereits in einem ambulanten Hospiz gearbeitet. Schon in den ersten Wochen des Pflegedienstes hat sie einen Menschen in seinen letzten Lebenstagen begleitet. »Das war eine sehr wichtige Erfahrung«, sagt sie. Die Bindung zu den zu pflegenden Menschen kann mitunter recht eng sein. »Wir bewegen uns in deren Wohnung.

Wir sind Dienstleister, Gäste«, sagt Constance Köstlin. »Eigentlich könnten unsere Kunden uns jederzeit rausschmeißen.« Das ist jedoch eher unwahrscheinlich, sind die recke:mobil-Mitarbeitenden doch oft nicht nur Pfleger, sondern auch Berater in Sachen Ansprüche an die Pflegekassen ➡ oder auch einfach wichtige Ansprechpartner für Angehörige. »Manche haben ihre Frau, ihren Mann, ihre Mutter oder ihren Vater schon bis an den Rand der Erschöpfung selbst begleitet«, weiß Deborah Tyrrell. Da gehe es dann auch schon mal darum, die Angehörigen »mental zu pflegen«.

Überhaupt geht es im Einzugsgebiet von recke:mobil trotz der zentralen Lage in Düsseldorf-Unterrath sehr »dörflich« zu, berichtet René Küter: »Wir sind hier gut vernetzt, man kennt sich, wir arbeiten eng mit den beiden zentren plus in den Stadtteilen zusammen, und wir kennen die Hausärzte, teilweise auch über die stationäre Einrichtung.« Außerdem ist recke:mobil tatsächlich sehr mobil, auch wenn im Stadtverkehr mal alles zusammenbricht: »Wir erreichen hier alles im Umkreis von 15 Kilometern«, sagt der Pflegedienstleiter, »notfalls per Bus, Fahrrad oder sogar zu Fuß...« //

➔ 4

Grundpflege als Pflegesachleistung ist zum Beispiel Körperpflege, Hilfe beim An- und Auskleiden sowie auch bei der hauswirtschaftlichen Versorgung (Wäsche waschen, putzen). Kostenträger ist die Pflegekasse. Die Beantragung geschieht durch den Pflegebedürftigen, dessen Angehörige oder gesetzlichen Vertreter. Daraufhin muss ein Mitarbeitender des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) die Pflegebedürftigkeit einer Person überprüfen und die Pflegebedürftigkeit in einer Pflegestufe definieren. Angehörige können zur Unterstützung auch Hilfsmittel beantragen. Mitarbeitende des ambulanten Pflegedienstes recke:mobil unterstützen dabei. Allgemeinverständliche Infos zum Thema finden sich im Internet unter http://www.pflegewiki.de/wiki/Ambulante_Pflege



Alt in Afrika



Birgit Kleekamp ist Leiterin der beiden Düsseldorfer Pflegeeinrichtungen der Graf Recke *Wohnen & Pflege* und Mitglied des Presbyteriums der Ev. Kirchengemeinde Essen-Kettwig. Als Mitglied einer Delegation in deren Partnergemeinde in Bwagora/Tansania hatte sie jetzt die Möglichkeit, mit den alten Menschen der Gemeinde ins Gespräch zu kommen und eine ganze Menge neue Sichtweisen aufs Alter zu erfahren.

Von Birgit Kleekamp

In dem Teil von Afrika, den wir gesehen haben, steht der Mensch mit großer Selbstverständlichkeit wirklich noch im Fokus – zulasten der Effektivität (aus unserer Sicht). Bei uns steht oft die Arbeit, die Effizienz, die Sache im Fokus – zulasten des Menschen.

Auf den ersten Blick gibt es in Tansania Dinge, auf die wir hier in Deutschland neidisch sein könnten:

- Viele Menschen gehen schon ab 60 Jahren in den Ruhestand.
- Viele alte Menschen werden innerhalb der Familie versorgt und finden in den Häusern der Kinder ihren Platz.
- Alte Menschen, 80, 90, sind oft körperlich noch in sehr guter Verfassung, beweglich, gut zu Fuß. Hin und wieder war jemand mit einem Stock unterwegs, aber Inkontinenz-Probleme schien niemand zu haben.
- Alte Menschen gehören so selbstverständlich ins Bild der Gemeinde wie Kinder. Alle waren immer und überall vertreten und dabei.
- Alte Menschen erfahren selbstverständlich einen hohen Respekt von allen Jüngeren.

Der zweite Blick enthüllte dann aber auch die andere Seite:

Wer in Rente geht, kann davon nicht leben. Er muss sich eine zusätzliche Einkommensquelle suchen, die ihn am Leben erhält. So arbeiten alle auch weiterhin auf ihren »Shambas«, den traditionellen landwirtschaftlichen Feldern und Bereichen, die das sehr schlichte und oft armselig anmutende Zuhause umgeben. Dort wachsen in erster Linie Kochbananen, aber auch Kassa-

va – eine Gemüsepflanze, deren Triebe und Wurzeln Verwendung finden. Jamwurzeln, Süßkartoffeln, Kohl, Gurken und Tomaten, die im täglichen Speiseplan immer wieder auftauchen und die Grundnahrung stellen. Manchmal werden auch zusätzliche Einkünfte erworben durch das Betreiben eines Kiosks. Nur in Ausnahmefällen kann es sich jemand leisten, im Alter nicht mehr tätig zu sein und sich »zur Ruhe zu setzen«.

Altersarmut hat hier eine lebensbedrohliche Dimension.

Wer in der eigenen Familie bleibt, hat Aufgaben im Haushalt, bei der Kinderbetreuung und bei der Feldarbeit einzubringen. Wer das nicht mehr kann und sehr pflegebedürftig ist, lebt auch schon mal in einem Zimmer, in dem nur das Bett steht, das zum dauerhaften Aufenthaltsort wird.

Medikamentöse Versorgung, Hilfsmittel – von Zahnersatz über Gehhilfen bis Rollstühle – sind eher selten vorhanden. (Das mag in den Städten etwas anders aussehen.)

Es ist die Lebenswirklichkeit, die die Menschen körperlich oft noch bis ins hohe Alter so beweglich sein lässt. Sie setzen sich auf den Boden (Stühle gibt es längst nicht in jedem Haushalt), legen weite Strecken zu Fuß zurück (auf den Pisten und Wegen ist ein Rollstuhl nicht einzusetzen und das Fahren mit dem Mini-Bus ist unerschwinglich) oder nutzen den Abtritt in hockender Haltung – oft abseits des Hauses.

Wenn wir von den institutionalisierten Versorgungsmöglichkeiten für alte und pflegebedürftige Menschen in Deutschland berichteten, ernteten wir stets unglaubliches Erstaunen. Ein solches »Schlaraffenland« ist in Bwagora unvorstellbar. Wie gern wäre der eine oder andere vielleicht mitgekommen, um in einem unserer Altenpflegeheime »rundum-sorglos« versorgt zu werden.

Die mangelnde staatliche Versorgung – es gibt keine Kranken- oder Renten- oder Pflege-Versicherung – machen derartige Versorgungslösungen zurzeit vor Ort nicht möglich. Die Kinder sind in alle Winde zerstreut, um irgendwo Arbeit und ihr Auskommen zu finden. Die alten Menschen bleiben zurück und sind auf nachbarschaftliche Hilfe angewiesen, die auch nicht alle Bedürfnisse abdecken kann. Wenn weder Angehörige noch Nachbarn ausreichend unterstützen können, bedeutet das durchaus auch, dass Menschen aus Mangel an Hilfe sterben.

Hier in Deutschland höre ich immer wieder den Wunsch der alten und pflegebedürftigen Menschen, doch in der eigenen Familie und Häuslichkeit verbleiben zu wollen – in Bwagora haben viele eine starke Sehnsucht nach wirtschaftlicher Absicherung und sicherer, organisierter Unterstützung.

Ich wünschte, wir könnten für beide Welten Wege finden, die beides in erträglichem und würdigem Maße möglich machen. //



»Altersarmut hat hier eine lebensbedrohliche Dimension.«

Birgit Kleekamp,
Leiterin des Walter-Kobold-Hauses

»Die Arbeit ist einfacher geworden«, sagt Melanie Meder, Wohnbereichsleitung im Seniorenzentrum Zum Königshof in Düsseldorf-Unterrath. Zwei eher unscheinbare kleine Monitore auf jedem Wohnbereich sind der erkennbare Grund. Wenn Melanie Meder und ihre Kolleginnen und Kollegen unterwegs zwischen den Zimmern der Bewohner immer wieder ans Gerät gehen, dann tippen sie dort mit ein paar Handbewegungen ein, was sie gerade gemacht haben. Pflegedokumentation heißt das, wenn die Pflegenden ihre Tätigkeiten protokollieren, und Pflege dokumentieren muss jede Pflegeeinrichtung. Im »Könhof«, wie die Mitarbeitenden ihr Seniorenzentrum gern abkürzen, geschieht das jetzt elektronisch. Und das ist gut so, finden Melanie Meder und ihre Kolleginnen und Kollegen – und übrigens auch die des neuen ambulanten Pflegedienstes *recke:mobil*. ➔

Die Gründe liegen auf der Hand: Was früher handschriftlich eingetragen beziehungsweise abgezeichnet werden musste, geht jetzt auf Knopfdruck am Gerät auf dem Flur. Per Touchscreen. »DAN touch« heißt denn auch die Software, die in den beiden Düsseldorfer Seniorenzentren sowie einer Hildener Einrichtung der Graf Recke *Wohnen & Pflege* bereits eingeführt wurde. Die beiden anderen Hildener Einrichtungen folgen. Das Gerät ist nicht nur schneller zu bedienen, sondern auch einfacher. Das, was die Bezugspflegefachkraft am PC im Dienstzimmer in der Pflegeplanung einstellt, ist für die Pflegenden auf dem Flur am Gerät jederzeit aufrufbar. Was noch zu tun ist, leuchtet rot, ist es getan, tippt die oder der Pflegenden es an und kennzeichnet die Tätigkeit als erledigt. Vom Essen bis zur Hilfe beim Umsetzen in den Sessel zur Mittagsruhe werden dort alle relevanten Infos für den Pflegealltag für die Bewohner individuell bereit gehalten. Die Software gibt eine Vielzahl von Prozessen entsprechend der »European nursing Pathways«, kurz ENP, vor, aber, so der Qualitätsbeauftragte der Graf Recke *Wohnen & Pflege*, Marek Leczycki: »Pflege ist individuell.« Und deshalb stellen die für den jeweiligen Bewohner zuständigen Bezugspflegefachkräfte im Rahmen der Pflegeprozessplanung auch die individuellen Vorlieben und Abneigungen der Bewohner ein. »Dazu gehören auch Infos wie die, dass Herr Meier seinen Kaffee morgens schwarz trinkt«, sagt Marek Leczycki.

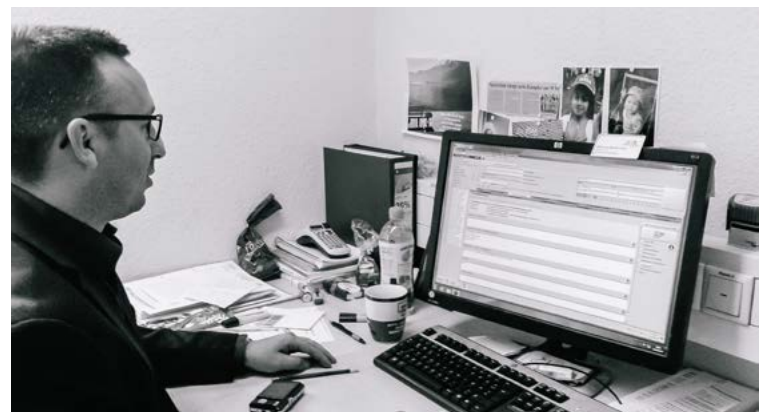
Die Verknüpfung des Touchgerätes auf dem Flur mit dem Computer im Dienstzimmer, an dem der Pflegeprozess von der Bezugspflegefachkraft geplant und gesteuert wird, sorgt dafür, dass die Informationen den Pflegenden immer präsent sind. »Früher stand die Pflegeprozessplanung in einem Aktenordner im Dienstzimmer«, erzählt Melanie Meder. »Da mussten wir immer wieder reinschauen, was aktuell ansteht. Heute rufen wir am Touchscreen die Bewohnerdaten auf und haben alles vor Augen.« »Papier ist geduldig«, ergänzt Marek Leczycki. »Mithilfe der EDV dagegen sind die Daten miteinander verknüpft und immer aktuell.« Denn das, was die Pflegefachkraft am Monitor eingibt, taucht wieder in der Pflegedokumentation am PC im Dienstzimmer auf. Die Infos können fast nicht ignoriert werden.

Und das ist wichtig, denn, so Qualitätsbeauftragter Leczycki: »Die Pflegeprozessplanung ist das Herzstück der Pflege.« Risiken werden dokumentiert, daraus werden die Maßnahmen abgeleitet

und wieder in den Pflegeprozess aufgenommen. Fehlerquellen werden minimiert, Maßnahmen dokumentiert. Die elektronische Bewohnerakte liefert auf einen Blick die Stammdaten und alle weiteren Infos von den Daten der Angehörigen bis zu den behandelnden Ärzten. »Auch wenn der Medizinische Dienst der Krankenkassen zur Qualitätsprüfung kommt«, freut sich Leczycki. »Aber nicht nur dann ist es gut und wichtig, dass durch die Pflegedokumentationssoftware alles immer auf dem aktuellen Stand ist.«

Vor allem aber sorgt die Software auch dafür, dass nicht doppelt dokumentiert werden muss und die Pflegekräfte mehr Zeit für die Bewohner gewinnen. »Dadurch«, sagt Marek Leczycki, »können wir noch mehr Qualität ans Bett des Bewohners bringen!«

Die elektronische Pflegedokumentation hat übrigens noch einen großen Vorteil, findet Melanie Meder: »Wir haben keine Probleme mehr mit unleserlicher Schrift unserer Kollegen!« //

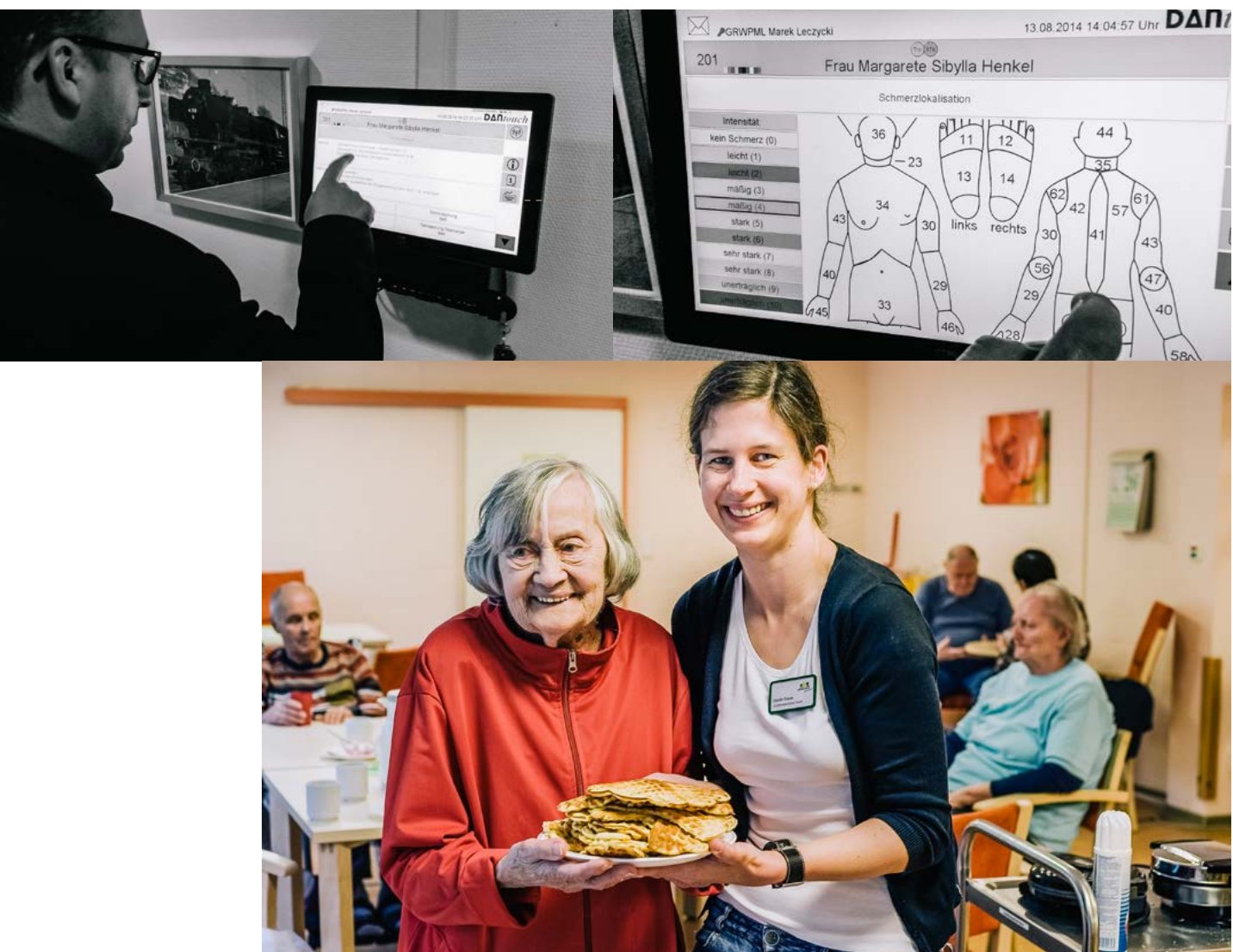


➔ Auch der neue ambulante Pflegedienst *recke:mobil* [siehe auch Seite 10] arbeitet mit der papierlosen Software. Vom Erstgespräch über die Tourenplanung bis zur Abrechnung fließen hier alle Infos ein. Über eine drahtlose Datenübertragung verknüpfen sich die Daten, die die Pflegekraft unterwegs und beim Klienten eingegeben hat, sobald diese mit ihrem Gerät die Zentrale betritt, drahtlos zu einem Gesamtpaket, das immer auf dem aktuellen Stand ist.
www.graf-recke-stiftung.de/wohnen-pflege/reckemobil

Papier ist geduldig

Technik soll den Menschen dienen. Manchmal scheint es andersherum zu sein. Und wenn eine neue EDV-Software eingeführt wird, dann gibt es beim Start oft Haken und Ösen. Im Geschäftsbereich *Wohnen & Pflege* verschafft die gerade neu eingeführte Pflegedokumentationssoftware den Pflegenden schon kurz nach ihrer Einführung mehr Zeit für die Bewohner.

Von Roelf Bleeker-Dohmen



Pflege international

Die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel zwingen auch Graf Recke *Wohnen & Pflege*, den internationalen Arbeitsmarkt zu durchforsten.

Sie haben in letzter Zeit oft die Begriffe demografische Entwicklung und Fachkräftemangel gehört oder gelesen. Worin besteht die Beziehung dieser beiden Begriffe? Die demografische Entwicklung besagt, dass es in unserer Gesellschaft immer mehr ältere Menschen gibt und die Zahl der Kinder und Jugendlichen weiter sinkt. Daraus folgt, dass immer mehr Menschen in Rente gehen, als Jugendliche in den Arbeitsmarkt drängen. Daraus ergibt sich ein großes Delta, was unter dem Strich zu weniger zur Verfügung stehenden Arbeitskräften führt.

In unserem Pflegebereich macht sich die Entwicklung schon deutlich bemerkbar. So gibt es Regionen, die heute schon nicht mehr die gesetzlich geforderte Fachkraftquote von 50 Prozent erfüllen können. Dies kann bei der Verhängung eines Belegungsstopps dramatische wirtschaftliche Auswirkungen haben. Da der Pflegebereich ein wachsender Markt ist und wir auch nicht wie in der Industrie rationalisieren können, wird sich die Situation Jahr für Jahr weiter zuspitzen.

Wir bei Graf Recke *Wohnen & Pflege* haben dieses Problem derzeit noch nicht. Aber auch wir bekommen die freien Stellen nicht immer sofort besetzt und müssen diese Lücken dann mit Zeitarbeit abdecken. Nicht besetzte Stellen können zu einer schlechteren Versorgung der Bewohner führen, aber sie führen

auf jeden Fall zu einer Verschlechterung der Arbeitsplatzqualität unserer Kollegen.

Um gar nicht erst in existenzielle Not zu kommen, haben wir ein Projekt gestartet, um Pflegefachkräfte aus dem europäischen Ausland zu akquirieren. Derzeit bauen wir Kontakte nach Spanien, Griechenland und Polen auf.

Bei einem vereinzelt Einsatz ausländischer Pflegekräfte ist es für die Einrichtungen möglich, die neuen Mitarbeiter gut zu integrieren und anzuleiten. Wir als Arbeitgeber sind uns bewusst, dass wir den neuen Kollegen auch bei der Integration und dem weiteren Erlernen der deutschen Sprache helfen müssen. Deshalb gibt es auch schon Informationsbroschüren in der Landessprache. ➡

Für die Kollegen, die zu uns kommen, ist dies ein gewaltiger Schritt. Die Situation in ihren Heimatländern ist jedoch dramatisch. Sie bekommen keine Jobs, und die Angebote der sozialen Absicherung wie in Deutschland gibt es vielerorts nicht oder deutlich eingeschränkter als bei uns. So hoffen wir, dass wir mit unserem Projekt nicht nur unserem Fachkräftemangel erfolgreich begegnen können, sondern auch diesen Menschen helfen können. //

Joachim Köhn



Mit dieser spanischsprachigen Broschüre wirbt der Geschäftsbereich *Wohnen & Pflege* um Pflegefachkräfte aus Spanien.

Kunst im ESS PE ZET

Liebe und Trans-Irritationen



Zwei Ausstellungen im Café ESS PE ZET des Sozialpsychiatrischen Verbundes zeigen, wie spannend es ist, sich auf Neuland einzulassen.

»Einer meinte, dass gegen die Grobheit der Gewohnheit nicht anzukommen ist. Niemand fragte, wohin er verschwand.«

Für den Wortbildhauer Hans Rellensmann ist die Ästhetik der Sprache neben dem Inhalt treibende Kraft. Er eröffnete die Vernissage »Trans-Irritationen« von Dorothee Büsse und Thomas Mahlow mit eigenen Gedichten. Die beiden Künstler begegneten sich anlässlich ihrer Ausstellung zum ersten Mal persönlich, vorausgegangen war ein jahrelanger Kontakt im Netz. Die beiden hatten das richtige Gespür: Dorothee Büsses Scherenschnitte und Thomas Mahlows Malerei in Acryl bilden eine sehr stimmige Ausstellung.

Auch die Ausstellung »Liebe«, die zuvor stattfand, wurde vielsagend eingeleitet: »Wenn man verliebt ist blüht alles, hat man eine Melodie, ein Lied im Kopf und Schmetterlinge im Bauch. Der Himmel hängt voller Geigen«, beschrieb Regina Küttner, eine Bewohnerin des Lore-Agnes-Hauses, diesen überaus angenehmen Zustand. Das Lore-Agnes-Haus ist eine Pflegeeinrichtung der VITA GmbH der AWO Düsseldorf zur Förderung chronisch psychisch veränderter Menschen des dritten Lebensalters, also kurz: Hier stellte eine Gruppe von Menschen aus, bei denen man die Beschäftigung mit dem Thema Liebe nicht als erstes im Kopf hat. Die farbenfrohen Werke korrigieren solche Gedanken umgehend. Herzen, Froschkönige, nackte Körper, abstrakte Formen, Erotik mit asiatischen Einflüssen – den Betrachtern bietet sich eine Vielfalt an Darstellungen zum Thema Liebe. Begleitet wurde die Gruppe bei ihrer Arbeit von dem Künstlerpaar Emilie Matuschek

und Salim Kureishy und dem Ergotherapeuten Dieter Bretz. In der Künstlergruppe selbst gibt es Menschen wie Bernhard Barbi, die sich bereits ihr Leben lang mit Kunst beschäftigen haben und auch bereits ausstellten, und andere, bei denen erst im reifen Lebensalter ihre Kreativität Ausdruck findet.

Auch für Thomas Mahlow, der in Münster lebt und arbeitet, ist »Trans-Irritationen« seine erste Ausstellung. Seine Werke bilden Menschen- und Tierfiguren auf großflächigen Farbfeldern ab. Während des Entstehens übermalt er seine Bilder oft komplett, bis er zufrieden ist. Dorothee Büsse, die selbst nur einen kleinen Teil ihrer Werke zeigt, um ihrem Kollegen Platz und Raum zu geben, hat schon an zahlreichen Ausstellungen teilgenommen und selbst große Kunstprojekte initiiert und begleitet. Zu den Scherenschnitten inspirierte sie das Werkzeug, da sie eine Schere von einem ihr lieben Menschen geerbt hatte.

Roswitha Bismann hat für die Ausstellung »Liebe« mit Weinkorken bunte Herzen gestempelt und fröhliche Fantasiekonstrukte geschaffen. Aber es gibt auch das blutende Herz von Willy Wiands, das die Liebe verloren hat.

Musik der Band »Warm up« und die Gastfreundlichkeit des Café-Teams rundeten die Abende ab und machten sie zu einem inspirierenden Erlebnis. Wer die Ausstellung »Trans-Irritationen« sehen möchte, hat dazu noch bis zum 15. November zu den Öffnungszeiten des Café ESS PE ZET Zeit (Montag, Dienstag und Donnerstag von 10 bis 18 Uhr, Freitag von 10 bis 16 Uhr und Samstag von 15 bis 18 Uhr) Gelegenheit, Ort ist die Grafenberger Allee 345 in 40235 Düsseldorf. // Janet Eales und Petra Welzel

Alle Kompetenz der Pflege

In der Generalistischen Ausbildung sollen künftig die Ausbildungen zur Altenpflegerin und die zur Kranken- und Gesundheitspflegerin (Krankenschwester) in einem allgemeinen Teil zusammengefasst und in einem gesonderten Teil zur Spezialisierung geführt werden. Matthias Gropp, Pflegedienstleiter im Haus Berlin in Neumünster, zum Hintergrund der Überlegungen und was ihm daran gefällt oder eher nicht gefällt.



Info

→ Tanja Schaller, Leiterin der Pflegerischen Schulen der Diakonissen Speyer-Mannheim, erläutert das neue Ausbildungskonzept auf www.diakonie.de so: Das Besondere an unserer Ausbildung ist, dass alle drei Berufsgruppen – Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege und Altenpflege – drei Jahre lang gemeinsam in einer Klasse unterrichtet werden. Unsere Schülerinnen und Schüler werden in der generalistischen Ausbildung mit allen Altersgruppen konfrontiert, in der Theorie wie auch in der Praxis. Davon profitieren die einzelnen Berufsgruppen sehr: Die Auszubildenden aus der Altenpflege zum Beispiel lernen viele spezielle Verbandstechniken kennen. Das ist wichtig, weil immer mehr Bewohner in Pflegeheimen mit aufwändigen Verbänden aus dem Krankenhaus entlassen werden. Die Schülerinnen und Schüler der Gesundheits- und Krankenpflege wiederum profitieren von den Ausbildungsinhalten, die sich umfänglicher als in der Regelausbildung mit dem Thema alter Mensch beschäftigen. In den Kliniken gibt es ja auch immer mehr alte und demenziell erkrankte Menschen. (www.diakonie.de)

Warum verändert sich das Berufsbild der Altenpflege?

Die Altenpflege galt vor allem als eine zuwendende und unterstützende Tätigkeit, die auch und gerade von nicht qualifizierten oder ehrenamtlichen Mitarbeitenden erbracht werden konnte. Zielgruppe der Altenpflege waren altersbedingt eingeschränkte Menschen, deren Erkrankungen standen nicht im Vordergrund des pflegerischen Handelns. Mit dem zunehmenden Lebensalter und der damit einhergehenden Multimorbidität im Alter haben die medizinisch-ärztlichen Interventionen zugenommen und hat sich das Berufsbild der Altenpflege gewandelt. In der Ausbildung zur Altenpflegerin werden die typischen Erkrankungen des Alters und die demenziellen Veränderungen berücksichtigt. Krankenpflegerisches Grundwissen wird in die Ausbildung mit aufgenommen. Die Berufsbilder der Alten- und Krankenpflege sind gleichgestellt, auch wenn es immer noch erhebliche Unterschiede in der Ausbildung gibt, aber die gesetzlichen Vorgaben, insbesondere die verordnete Gültigkeit der nationalen Expertenstandards, gelten für beide Berufsgruppen.

Was bedeutet das für die Ausbildung konkret?

Unter dem Druck der demografischen Entwicklung und der weiteren Zunahme der medizinischen notwendigen Betreuung alter Menschen ist der Gesetzgeber bestrebt, die Ausbildungswege der Alten- und der Krankenpflege näher zusammen zu



»Es ist fraglich, ob professionelle Pflege durch einen schulischen Ausbildungsberuf abzubilden ist.«

Matthias Gropp,
Pflegedienstleiter im Haus Berlin

führen. Seit Ende 2013 gibt es Angebote zur generalisierten Ausbildung mit dreieinhalb Jahren Ausbildungsdauer und einer Spezialisierung erst im letzten halben Jahr, zum Beispiel auf Alten-, Kranken- oder Kinderkrankenpflege.

Wie bewerten Sie diese Bestrebungen?

Aus meiner Sicht ist die generalisierte Ausbildung in Hinblick auf zwei Umstände sinnvoll: Zum einen sorgt die Gleichstellung der beiden Berufsgruppen dafür, dass deren Ausbildungsqualität nun deutlich näher beieinander liegen wird. Zum zweiten wird sie die pflegerisch-medizinische Versorgung alter Menschen in ambulanten und stationären Betreuungssituationen verbessern. Ungelöst bleiben aber die Probleme im Bereich der angestrebten und auch notwendigen Akademisierung der Pflegeberufe. Außerdem ist fraglich, ob professionelle Pflege weiterhin durch einen schulischen Ausbildungsberuf hinlänglich abzubilden ist. Und auch die Situation der therapeutischen Berufe mit Bezügen zur Pflegefachlichkeit ist/wird nicht berücksichtigt. //

Ein Leben für die Gestrandeten

Von Barbara Wahl



Sehr früh bin ich über meine damalige Jugendkreisleiterin, die übrigens Fürsorgerin war, mit erziehungsschwierigen Jugendlichen in Berührung gekommen. Wir hatten regelmäßig Einsätze in Heimen, etwa auch in Neukirchen-Vluyn im Erziehungsverein. Als jüngstes Mitglied eines Evangelisations- und Seelsorgeteams war ich bereits im Alter von 15 Jahren bei Einsätzen dabei und betreute auch jugendliche Mädchen über einen längeren Zeitpunkt seelsorgerlich. Da erschloss sich mir eine so ganz andere Welt, die Welt einer 17-jährigen Prostituierten oder die einer hochaggressiven 13-jährigen, die mir erzählte, dass sie im Erziehungsheim sei, weil sie der Nonne im Kinderheim davor die Bratpfanne über den Schädel geschlagen habe und diese ins Krankenhaus musste.

Als Kind wollte ich immer Sonderschullehrerin werden, ergriffen von dem Schicksal der Contergankinder. Durch eine infektiöse Hepatitis konnte ich während meiner Gymnasiumszeit monatelang die Schule

nicht besuchen, hatte danach Schwierigkeiten, dem Lernstoff wieder beizukommen und verließ dann mit 15 Jahren die Schule, um eine Lehre als Arzthelferin zu machen. Nach der Ausbildung besuchte ich zunächst eine Bibelschule, wollte eigentlich das internationale Krankenpflegeexamen machen und als Missionarin nach Tansania gehen.

Dann aber habe ich mich verliebt und flog aus diesem Grund von besagter Bibelschule. Ich fand umgehend wieder eine Anstellung bei meinem alten Arbeitgeber, heiratete den besagten Bibelschüler und zog bald darauf mit ihm nach Lüdenscheid. Dort arbeitete ich im Krankenhaus als Arztssekretärin der Neurologie/Psychiatrie und verdiente damit unseren Lebensunterhalt, da mein Mann ein Studium begonnen hatte.

Im Laufe dieser Zeit bekamen wir unser erstes Pflegekind, einen elfjährigen Jungen, der eine Sonderschule besuchte. 1974 wurde unser Sohn Matthias geboren.

Über die Begabtensonderprüfung erwarb ich die Hochschulberechtigung und nahm – ebenfalls 1974 – mein Studium der

Sonderpädagogik auf. Ich gehörte damals zu den ersten Studenten, die diesen Studiengang grundständig studieren konnten und auch zu den ersten, die den Abschluss »Lehrer für Sonderpädagogik« erwarben und nicht mehr »Sonderschullehrer« waren. Man konnte damals wählen, welchen Studienabschluss man anstreben wollte. Zuvor wurden Sonderschullehrer nur in einem Aufbaustudium für bereits ausgebildete Lehrer ausgebildet. Ich schrieb mich für die Fachrichtungen Lernbehindertpädagogik und Pädagogik bei Geistigbehinderten ein. Auch das war relativ neu, denn die Schulen für Geistigbehinderte waren gerade erst im Aufbau. Zuvor gab es keine Schulpflicht für Geistigbehinderte und sie wurden in den sogenannten »Tagesstätten für Geistigbehinderte« tagsüber teilweise betreut. Einen Rechtsanspruch auf einen solchen Platz hatten die Eltern allerdings nicht.

Im Laufe meines Studiums und auch später beim schulpraktischen Einsatz kristallisierte sich unbeabsichtigt, aber schnell heraus, dass ich immer Ansprechpartnerin

für besonders schwierige Schüler war und deren Anliegen und ihre Ausgrenzung mich doch sehr beschäftigten. Das mag zum einen an der Vorerfahrung mit den Heimeinsätzen gelegen haben, vielleicht auch daran, dass ich damals Leiterin der cvJM-Mädchengruppe in Lüdenscheid war und in dieser Funktion viele seelsorgerliche Gespräche mit Jugendlichen aus schwierigen Verhältnissen hatte. Die mehr oder weniger »heile Welt der Familien« erlebten mein Mann und ich parallel im Familienkreis, den wir in unserer Kirchengemeinde gegründet hatten und den wir leiteten. Die Problematik gestrandeter, ausgegrenzter, missbrauchter und misshandelter Kinder und Jugendlicher aber ließ mich nicht mehr los.

1983 begann ich meinen Dienst in der Graf Recke Stiftung. Mein damaliger Ehemann begann seinen Dienst als Konrektor der Schule I bereits ein Jahr zuvor. In Lüdenscheid hatten wir ein neues Konzept für eine der ersten Lernbehindertenschulen im Ganztagsbetrieb mit entwickelt und aufgebaut. Wir waren im Schulversuch für den

Probelauf der zehnten Klasse an Lernbehindertenschulen, und ich unterrichtete in einer der Modellklassen. Wir hatten beruflich gute Bedingungen, ein nettes Kollegium, gerade ein Haus gebaut, die Großeltern am Ort, einen festen Freundeskreis und gute Einbindung in die Kirchengemeinde, zudem sechs Kinder zwischen ein und 15 Jahren – drei Pflegekinder, zwei leibliche, ein Adoptivkind. Was bewegt einen dann, sich aus dieser Idylle wegzubewegen und hier neu anzufangen?

Gehofft und erwartet hatten wir beide, dass mit dem Übergang in die private Trägerschaft die christlichen Werte und ein christliches Menschenbild auch die Pädagogik prägen. ➤ Sich für die einzusetzen, die überall aussortiert werden, die keiner haben will, die auch schulisch gestrandet sind und die nur wenig bis keine Stimme haben – das wollten wir und das hofften wir hier zu finden. Zu unserer Entscheidung beigetragen haben sicherlich auch die überzeugende Persönlichkeit des damaligen Direktors Werner Salzmann und seine Beharrlichkeit, um uns zu werben.

Info

Barbara Wahl
zu ihrem christlichen
Menschenbild:



»Rückblickend kann ich sagen, dass mein Zugang zur Pädagogik und mein Umsetzen und Leben in der Sonderpädagogik in erster Linie über meinen christlichen Glauben gelaufen ist. Insbesondere bei den verhaltensauffälligen Schülern habe ich immer versucht, mich an Jesus zu orientieren, der die Sünde ablehnte, den Sünder aber bedingungslos annahm. Immer wieder Neuanfang wagen, Verurteilung von Menschen vermeiden, wohl aber ein konsequentes Vorgehen bei Fehlverhalten, das sich gegen andere richtet oder in ihre Persönlichkeitsrechte eingreift, praktizieren.«



Ende Juni wurde Barbara Wahl aus ihrem über 30-jährigen Dienst in der Graf Recke Stiftung in den Ruhestand verabschiedet. In einem feierlichen und emotionalen Gottesdienst mit ihren Kolleginnen und Kollegen und Schülerinnen und Schülern sagte die Konrektorin der Förderschule ‚Auf Wiedersehen‘ – und das ist wörtlich zu nehmen, denn mit Sonderaufgaben ist Barbara Wahl auch in den nächsten Monaten noch in der Schule betraut. Dennoch: Es geht eine Ära zu Ende – und Barbara Wahl schaut selbst auf ihren Werdegang zurück und erinnert an Zeiten, in denen von Inklusion überhaupt noch nicht die Rede war.

»Ich hatte eine halbe Stelle und zu Hause sechs Kinder, und ich bekam einen Stundenplan mit fünf Springstunden!«

Auf dem Bergesweg, auf dem Gelände des Arbeitgebers zu wohnen, war schon eine besondere Herausforderung, aber auch Freude. Man wohnte zusammen mit Arbeitskollegen, man traf sie im Haus, in der Waschküche, beim Einkaufen und sonntags in der Kirche. Die Kinder spielten unabhängig vom Alter miteinander, man half sich untereinander, man feierte miteinander. Man redete über Dienst, ohne sich offiziell dazu verabredet zu haben. Man wusste, wo die Gruppenerzieher der Schuh drückte, und die wussten, wo es bei den Lehrern gerade Probleme gab. Das hat Vor- und Nachteile, wie sich jeder denken kann. Ich habe erst vor zehn Jahren bei meinem Umzug nach Krefeld gemerkt, wie stark einen das doch bindet. Das hatte auch was von einem Befreiungsschlag. Ich bedaure keinen Tag auf dem Bergesweg, aber ich war auch froh, als ich in ein ganz normales Wohnumfeld zog und den Dienst in Düsseldorf lassen konnte.

Zunächst wurde ich in der Schule II im Klassenunterricht der damaligen Entlassklassen eingesetzt, Klassen, in denen Schüler ohne Aussicht auf einen Schulabschluss ihr letztes Schuljahr absolvierten. Man könnte das ein wenig wie die Vor-Vorläufer des heutigen Geistigbehindertenbereichs der Schulen, den Heckenwinkel, betrachten. In zwei Klassen fand ich dort 14 ausschließlich männliche Schüler vor, fast alles Analphabeten, viele von ihnen vorbestraft. Ich sollte in beiden Klassen jeweils Deutsch und Religion unterrichten. Ich hatte eine halbe Stelle und zu Hause sechs Kinder, und ich bekam einen Stundenplan mit fünf Springstunden! Deutsch und Religion waren sozusagen die Horrorfächer der Jugendlichen dieser Klassen. Ich kam von einer Lernbehindertenschule, wo ich gerade den Modellversuch Klasse zehn mit Hauptschulabschluss erfolgreich mit zu Ende gebracht hatte. Rückblickend muss ich sagen, dass ich damals geblieben bin, grenzt schon fast an ein Wunder...

Aber ich hatte auch mal ein viertes Schuljahr hier in der Stammschule und später im sozusagen »Notfalleinsatz« auch noch mal eines in Ratingen. Ich führte ein achtes und neuntes Schuljahr zur Schulentlassung,

war in diversen Klassen hier im Stammschulbereich eingesetzt. Ich konzipierte die integrative Lerngruppe in der Lernbehindertenschule in Heiligenhaus und war dort selbst im ersten Jahr ihres Entstehens tätig. Da kam ich nur noch zu den Konferenzen nach Düsseldorf. Ich war über mehrere Jahre hinweg und schon in der Konrektorenposition ein bis zwei Tage an der städtischen Janusz-Korczak-Schule tätig und betreute dort unsere Re-Integrationsschüler. Das bedeutete aber nicht, dass ich nur mit diesen Schülern Unterricht machte, vielmehr hatte ich feste Lerngruppen und war fest im Stundenplan verankert.

1995 wurde aus den Entlassklassen die Schule für Geistigbehinderte im Verbund mit der Schule für Erziehungshilfe. Einhalb Jahre später folgte der Quellengrund, so dass nun alle Schulstufen dieser neuen Schulform vorhanden waren. Der Quellengrund mit seiner engen Zusammenarbeit zwischen Wohngruppe und Schule war irgendwie wie die Annäherung oder vielleicht sogar schon Umsetzung meiner Vision, in einer Einrichtung wie der hiesigen, gemeinsame pädagogische Konzepte zwischen Wohnbereich und Schulbereich zu entwickeln und umzusetzen. ➡

Ich bin nicht zuletzt deshalb in die Schulleitung gegangen, weil ich mir mehr Einflussmöglichkeiten im Gestalten von Pädagogik und im Umsetzen von Konzepten erhofft habe. Auch die Hinführung der Schulen in die finanzielle Eigenverantwortung zähle ich hierzu. Ein Berg an Mehrarbeit, das Betreten von Fachgebieten, in denen man nicht zuhause ist, könnte man als Abschreckungsmittel ansehen. Für mich war es Chance! In wirtschaftlich stürmischen Zeiten regelmäßig schwarze Zahlen zu schreiben, ohne die Pädagogik zu vernachlässigen, war mir immer Motivation trotz der Mehrbelastung. Natürlich wünscht man sich immer mehr und ehrlich, ich bin äußerst sensibel und hellhörig, wenn ich argwöhne, dass der Zug wieder rückwärts fährt. Ich habe über 30 Dienstjahre in dieser Stiftung hinter mir, die meisten davon in Leitungsverantwortung. Da hat man viele Auf- und Abs erlebt, viel Wandel mitgemacht und auch einige kommen und gehen sehen. Mit neuen Führungskräften war immer auch Veränderung angesagt. Der Fokus wurde mal auf den einen, mal auf den anderen Schwerpunkt gelegt. Gutes zu bewahren und notfalls dafür zu kämpfen, vor Neuem oder auch vor unangenehmen Notwendigkeiten nicht die Augen zu verschließen, sind die zwei Seiten einer Medaille. Und wenn man in Leitungsverantwortung steht,

muss man beide Seiten berücksichtigen. Ich kann mich ereifern, wenn ich mangelnde Transparenz und Offenheit bemerke oder Entscheidungen getroffen werden, die nicht nachvollziehbar sind. Ich mische mich gerne ein, auch wenn es nicht unmittelbar die Schule betrifft. Aber ich bezeichne mich auch als loyal dieser Stiftung gegenüber. Das war ich immer. Ich wollte eigentlich stets die gemeinsame Sicht entwickeln und fördern, über den Tellerrand hinausschauen. Es hat Phasen gegeben, wo das mehr, und solche, wo das weniger erwünscht und möglich war. //

Info

In mehr als 30-jähriger Tätigkeit als Lehrkraft und Leiterin der Schulstellen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit geistiger Behinderung und in ihrer Funktion als stellvertretende Schulleiterin in der Einrichtung hat Barbara Wahl die verschiedensten Standorte miterlebt und mitgeprägt und ganz neue Akzente gesetzt und Entwicklungen in Gang gebracht. Sie war Initiatorin und Mitbegründerin der späteren neugestalteten Entlassklassen, die die direkten Vorläufer der heutigen Schule mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung waren. Sie unternahm auch erste Planungsschritte für das Düsselthaler Modell, das erfolgreich in der Beschulung schulmüder Jugendlicher war, die eigentlich keine Aussicht mehr auf einen Schulabschluss hatten, aber auf das Berufsleben vorbereitet werden sollten. »Vermutlich würde es die Schule mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung ohne mich nicht geben«, sagt Barbara Wahl heute selbst, »weder den Heckenwinkel in Düsseldorf noch den Quellengrund in Wuppertal. Solche Konzepte kann man in keiner öffentlichen Schule entwickeln. Hierzu braucht es einen privaten Schulträger mit vielfältigen Aufgaben und dem Mut, neue Ideen zuzulassen, neue Wege einschlagen zu können und Mitarbeiter zu fördern, zu unterstützen, zu ermutigen. Es schlummert so viel Potenzial in unserer Mitarbeiterschaft! Diesen Schatz gilt es zu heben, zu pflegen und zu bewahren. Ich bin der Meinung, dass das das Kapital einer Einrichtung wie dieser ist!«

Die Leiterinnen der beiden Graf-Recke-Kitas in Wittlaer sind jetzt »Fachkräfte für Entwicklungsförderung«. So wollen sie ihre U3-Schützlinge noch besser durch ihre Entwicklung begleiten.



Heike Ogrinz (links) und Daniela Drengenburg haben sich weitergebildet.

Ein Kind lernt über eine sichere Bindung zu vertrauten Menschen und über die sinnliche Wahrnehmung viele Kompetenzen. Die Verbindung der Sinne und deren Verknüpfung im Gehirn entstehen durch das tägliche Ausprobieren und die stetige Wiederholung im Spiel – neue Herausforderungen auch für die wachsende U3-Betreuung der Kitas [siehe auch Seite 7]. »Kinder brauchen sinnlich wahrnehmbare Welterfahrungen, Gelegenheiten zum Staunen, Suchen, Zweifeln, Ausprobieren und Erleben«, erklärt Heike Ogrinz, Leiterin der beiden Kitas in Wittlaer. Um sie in dieser wichtigen Entwicklungsphase dabei zu unterstützen, hat das Leitungsteam der beiden Kitas in Wittlaer jetzt die Zusatzqualifikation »Fachkraft für Entwicklungsförderung« absolviert.

Heike Ogrinz und ihre Stellvertreterin Daniela Drengenburg möchten mit ihrer jetzt erfolgreich abgeschlossenen einjährigen Zusatzausbildung am Fortbildungszentrum ZiFF in Essen die Kinder in dieser Entwicklungsphase durch passende Angebote, Projekte, Raumgestaltung und Elternberatung im täglichen Spiel individuell fördern. »Mit Bewegungsaktionen, die die Rumpf- und die Nackenstabilität fördern, zum Beispiel in der Bewegungsbaustelle, setzen wir einen Grundstein der Konzentration und stärken unter anderem die Schultermuskulatur für eine gute Feinmotorik zum Malen und Schreiben«, sagt Daniela Drengenburg.

Für die beiden Heilpädagoginnen war die Zusatzqualifikation eine Chance, die sie sich nicht entgehen lassen wollten: »Als Erzieherin mit Kindern besonders unter drei Jahren hat man eine große Verantwortung dem Kind gegenüber, es in der Entwicklung zu stärken und zu fördern«, sagt Heike Ogrinz. »Gerade für die ganz Kleinen ist die Bedeutsamkeit der Verantwortung gestiegen. Die Kinder sind durch die U3-Betreuung heute noch längere Zeit bei uns und benötigen diese fachliche Beachtung. So können wir den Kindern Raum und Zeit für eine positive Entwicklung geben und unserer großen Verantwortung für die Kleinen gerecht werden.« //

Der großen Verantwortung für die Kleinen gerecht werden



Die Graf Recke Stiftung tanzt und feiert: Partystimmung beim Mitarbeitendenfest im zakk

Es war eine große Party: Mit rund 400 Gästen wurde die Zahl der ersten Auflage vor zwei Jahren noch einmal deutlich übertroffen. Nach der Eröffnung des Festes durch Finanzvorstand Petra Skodzig nutzten die Mitarbeitenden das prächtige Spätsommerwetter vor allem auch, um den Biergarten zu bevölkern.

»Was Sie heute erwartet, liegt an Ihnen!«, setzte Petra Skodzig in ihrer Begrüßung ganz auf ihre Mitarbeitenden. »Denn die Idee unseres Mitarbeitendenfestes ist es, ganz ohne Programm und Vorgaben den Abend zu genießen, zu essen, zu trinken, sich zu unterhalten, mit Kolleginnen und Kollegen aus Ihrem Arbeitsbereich oder auch anderen Bereichen, und später vielleicht auch zu tanzen! Gestalten Sie den Abend so, wie Sie möchten!«

Und das taten die rund 400 Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen und Regionen des Stiftungsverbreitungsgebiets. Selbst aus dem hohen Norden hatte sich ein Bus voller Mitarbeitender aus dem Haus Berlin im schleswig-holsteinischen Neumünster auf den Weg ins Rheinland gemacht, um mitzufeiern.

Nachdem der erste Durst und Hunger gestillt war, entwickelte sich im Biergarten, wie später auch in der Disco, eine rauschende Party. Erste Rückmeldungen von Teilnehmern waren durchweg positiv bis begeistert. Es spricht alles dafür, dass sich die Graf Recke Festgesellschaft auch 2016 wieder im zakk treffen und ordentlich abfeiern wird. //



Graf Recke Stiftung
das Leben verbindet