

Freundesbrief 2023



Bergische  **Diakonie**

Jahreslosung 2023

„Du bist ein Gott, der mich sieht.“

(Genesis 16,13)

Inhalt

Freundesbrief der Bergischen Diakonie 2023

04	Grußwort von Pfarrer Jörg Hohlweger
06	Aktuelle Entwicklungen und Projekte in der Bergischen Diakonie
08	Wirtschaftliche Lage des Unternehmensverbundes
12	Abschied von Gerhard Schönberg
16	Björn Neßler wird neuer kaufmännischer Vorstand
18	Berufsbildungsverbund der Bergischen Diakonie
20	DIAGES: Mitarbeitende machen Projekt erfolgreich
24	Kreativ, agil und modern – Neue Fachstelle zur Personalgewinnung
26	Gemeinsam Schönes erleben
28	Unsere Kommunikation soll begeistern
30	„Wir sorgen uns um unsere Mitarbeitenden“
32	Gemeinsam die digitale Welt entdecken
34	Mehr als nur Nahrungszubereitung
36	Die #systemverstehere
38	Der Ahorn stärkt und schützt Kinder und Jugendliche
40	Das Bundesteilhabegesetz stellt uns um
42	Tierische Therapeuten auf dem Diakoniegelände
44	Hilfe für Mitarbeitende in Industrie und Dienstleistung
46	Nur gemeinsam kann Inklusion gelingen
48	„Wie fühlt ihr euch nach zwei Jahren Pandemie?“
50	Jede Krise bringt neue Ideen und Möglichkeiten
52	Eine vollständig unvollständige Bibel
54	Pechpfoten und Glücksfelle
56	Spendenprojekt 2023 – Mehr Mobilität in der Eingliederungshilfe
58	Die Bergische Diakonie im Überblick
60	Bereiche und Gesellschaften
62	Impressum und Spendenkonto



Du bist ein Gott, der mich sieht.

Grußwort zum Freundesbrief 2023 von Pfarrer Jörg Hohlweger

Vor einiger Zeit haben wir in der Bergischen Diakonie einen neuen Slogan gefunden: **„So, wie du bist. Das, was du brauchst.“** Wir nutzen ihn seitdem gerne und mit Überzeugung bei unseren Auftritten in den sozialen Medien und auf unserer Website.

Der Slogan drückt unser fachliches Selbstverständnis aus. Die Menschen, die bei uns Hilfen in Anspruch nehmen, wollen wir zuerst einmal so sehen, wie sie sind. Wir wollen jede und jeden einzelnen sehen, ansehen, Kontakt aufbauen, wahrnehmen. Wer bist du? Was macht dich als Menschen aus?

Auf diesen ersten Schritt des Sehens kann dann die Suche nach dem folgen, was fehlt, was das Leben belastet, was gebraucht wird, um konkrete Not zu lindern. Das ist der zweite Schritt nach dem Sehen. Erst das Sehen, dann das Handeln. Diese Reihenfolge ist wichtig, um den Menschen im Blick zu behalten und nicht über ihn hinweg zu handeln.

Mit diesem Slogan legen wir eine hohe Messlatte auf. Um dem hohen Anspruch gerecht zu werden, braucht es deshalb immer wieder Selbstreflexion und kollegiale Beratung. Zu schnell gewinnt sonst im Alltag ein Aktionismus die Oberhand, der einfach nur „Machen, Machen, Machen“ ruft. Dieses vielstimmige „Machen“ bezieht seine Kraft aus der Überfülle zu bewältigender Aufgaben. Darüber kann das sorgfältige Sehen und Wahrnehmen ungewollt in den Hintergrund treten. Die Jahreslosung für 2023 bietet einen weiteren Gesichtspunkt, warum das Sehen beim Helfen so elementar und wichtig ist.

„Du bist ein Gott, der mich sieht.“

Das sagt in der Bibel Hagar, eine rechtlose Frau, die vor Unrecht und Unterdrückung in die Wüste flieht. Einen anderen Weg findet sie nicht. In ihrer Ausweglosigkeit kommt ihr ein Engel Gottes zur Hilfe. Als Reaktion auf diese unerwartete Hilfe gibt Hagar ihrem unbekanntem Helfer einen Namen: „Du bist ein Gott, der mich sieht.“ Hagar wird von Gott gesehen. Und sie bekommt das, was sie zum Weiterleben braucht. „So, wie du bist. Das, was du brauchst.“ Mitten in einer uralten biblischen Geschichte. Eine Geschichte übrigens, die auch in der Überlieferung des Koran eine zentrale Rolle spielt. Der Unterschied zu unserem Slogan liegt darin, dass hier Gott der Helfende ist. Er sieht den Menschen an und er hilft. Das gibt ihm seinen Namen: „Du bist ein Gott, der mich sieht.“ Damit wird das Sehen auf eine andere Ebene gehoben.

Pfarrer Jörg Hohlweger,
theologischer Vorstand der
Bergischen Diakonie



Als Mensch kann ich meinen Mitmenschen sehen. Ich kann ihn ansehen und versuchen, ihn wahrzunehmen, ihn als Individuum zu erkennen. Darin liegt auch ein großer Reichtum für mich selbst. Denn was für eine Fülle und Einzigartigkeit ist in jedem Gegenüber zu entdecken! Das gilt auch für schwierige Menschen. Der Weg ist hier nur ein Stück weiter. Einen aber kann ich bei all diesem Sehen von Menschen nie sehen – mich selbst. Natürlich habe ich ein Selbstbild, ein Selbstbewusstsein, eine Selbsteinschätzung. Natürlich bin ich meinen Stärken und meinen Schwächen auf der Spur. Natürlich merke ich, wie andere mich sehen und ziehe daraus meine Rückschlüsse.

Aber das alles ist kein Sehen so wie Hagar es erfahren hat. Von Gott gesehen zu werden, ist etwas anderes. Es ist ein Gesehen-Werden, das zugleich hilft. Wer sich von Gott gesehen weiß, der wird spüren, dass sich das Unvollkommene, Gebrochene, Unfertige mit dem Gelungenen, Starken und Schönen zu einem Bild zusammenfügt. Ich kann dieses Bild nicht sehen, weil es Gottes Bild von mir ist. Aber zu spüren, dass da einer ist, der mich im Ganzen sieht, kann zu einer sehr tiefen und tragenden Erfahrung werden.

Menschen wie Hagar haben aus dieser Erfahrung Kraft für ihr Leben geschöpft. Es gibt mir Kraft, wenn ich mich trotz meiner Unvollkommenheit vollkommen weiß. Eine widersprüchliche Erfahrung. Eine Erfahrung, die man Glauben nennen kann. Meine eigenen Widersprüchlichkeiten und die der Welt um mich herum aushalten, weil da einer ist, der alles in allem sieht. Und der mich nicht allein lässt. So wie Hagar es erfahren hat: „Du bist ein Gott, der mich sieht.“

Mit der Jahreslosung haben wir für 2023 eine Begleitung, die uns an diese Möglichkeit des Sehens und Gesehen-Werdens erinnert.

Herzlichst
Ihr

Pfarrer Jörg Hohlweger



Es geht voran

Aktuelle Entwicklungen und Projekte in der Bergischen Diakonie

Corona, nach wie vor sehr präsent und herausfordernd, aber nicht mehr als alleiniges Thema. So könnte man die Situation der Bergischen Diakonie im Jahr 2022 beschreiben.

Weiterhin beraten Vorstand und Bereichsleitungen wöchentlich zum aktuellen Krisenstand. Immer wieder sind neue Verordnungen umzusetzen. Und immer wieder kommt es zu Infektionsausbrüchen in einzelnen Einrichtungen. Dank der hohen Impfquote sind die Verläufe bei Bewohner*innen und Mitarbeitenden aber meist mild. Sehr problematisch wird es für die Einrichtungen, wenn mehrere Mitarbeiter*innen sich gleichzeitig infizieren und der geregelte Dienstablauf nicht mehr umgesetzt werden kann. In vielen Fällen konnte der Betrieb nur durch die hohe Bereitschaft der Gesunden Vertretungen zusätzlich zu übernehmen gewährleistet werden. Dafür sind wir nach wie vor sehr, sehr dankbar, wissen aber auch, dass dies immer wieder zu neuen Belastungen führt.

Neben der Pandemie gibt es eine Vielzahl von Entwicklungen, die für uns ebenfalls zukunftsweisend sind. Dabei rückt die Personalgewinnung in den Mittelpunkt. Die Einrichtung einer eigenen Fachleitung für dieses Thema und die Nutzung vieler medialer Kanäle zur Ansprache von Interessent*innen zeigen hier erkennbare Erfolge.

Dazu kommt der gezielte Ausbau unserer Präsenz in den Sozialen Medien, besonders auf Facebook und Instagram. Mehrmals wöchentlich werden aktuelle Beiträge aus dem Unternehmensverbund gepostet. Auch dafür haben wir uns professionelle Unterstützung gesichert und bekommen für diese Arbeit viele positive Rückmeldungen.

Sowohl bei der Personalgewinnung als auch bei der Präsenz in den Sozialen Medien geht es um Kommunikation. Menschen sollen angesprochen, informiert und für unsere Arbeit begeistert werden.

In Konsequenz dessen achten wir auch verstärkt auf unsere Kommunikation nach innen, um das Miteinander im und die Verbundenheit zum Unternehmensverbund zu stärken.

Wir entdecken dabei, dass Kommunikation neben der sachlichen und der emotionalen Seite eben auch eine religiöse Komponente bietet. Als Diakonie sind wir Teil der Evangelischen Kirche, die seit der Reformation die Bedeutung religiöser Kommunikation betont. Wir können beim Reden damit rechnen, dass Gott sich in unsere Gespräche einmischt. Solche inspirierten und inspirierenden Gespräche gibt es im Alltag immer wieder. Eine offene Haltung für das zu haben, was ein Gespräch bereichert, kann ein erster Schritt in diese Richtung sein.



Dazu kommt das eigene kontinuierliche Einüben einer menschenfreundlichen und hoffnungsstiftenden Redeweise. Wie schön, wenn nach einem Gespräch – und sei es auch nur kurz – etwas in dieser Welt heller und besser geworden ist!

So zieht sich das Thema der Kommunikation insgesamt wie ein roter Faden durch mehrere Projekte, die wir bereits begonnen haben oder die sich derzeit in Planung befinden.

Erneut haben wir einen Förderantrag für Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds gestellt. Der eingeschlagene Weg, mehr Kompetenzen in digitaler Kommunikation aufzubauen, wird so weitergeführt. Mitarbeitende werden für unterschiedliche Kommunikationsarten in den Sozialen Medien befähigt. Ergänzend arbeiten wir an der weiteren Digitalisierung von Arbeitsprozessen. Im Zentrum steht dabei die Idee, den Internen Bereich unserer Website so auszubauen, dass Mitarbeitende hier die Verbundenheit einer großen Community erfahren.

Wie hält man neue Mitarbeiter*innen im Unternehmen, nachdem sie mit viel Mühe gewonnen wurden? Auf diese Frage antworten wir im Projekt „Onboarding“. Hier entwickeln wir gemeinsam Möglichkeiten, damit Mitarbeitende sich schnell in der gesamten Organisation willkommen und vertraut fühlen.

Mit der Mitarbeiterbefragung 2023 informieren wir uns über die Wahrnehmung zum Unternehmensverbund im Unternehmen. Auch hier geht es um eine Form von Kommunikation. Die letzte Befragung fand vor 20 Jahren statt. Wir freuen uns auf die Rückmeldungen zum Fragenkatalog aus der Mitarbeiterschaft, denn so erhalten wir wichtige Impulse zu allen Fragen der Weiterentwicklung der Bergischen Diakonie.

Ein Projekt, in dem sich unterschiedliche Ansätze zur Kommunikation treffen können, ist schließlich „Herzessache Diakonie“. Wir wollen Räume schaffen, um über das zu sprechen, was uns in der Diakonie auf dem Herzen und am Herzen liegt. Das Symbol dieser Aktion ist das Kronenkreuz, aus dem ein Herz herauswächst. Ein schönes Zeichen, um zu zeigen, in welche Richtung wir uns insgesamt weiter entwickeln möchten!

Insgesamt ist also einiges in Bewegung in unserer Diakonie. Dabei ist es gut, dass die viele Fäden sich immer wieder neu verbinden und in eine gemeinsame Richtung führen.

Pfarrer Jörg Hohlweger



Wirtschaftliche Lage des Unternehmensverbundes

Gerhard Schönberg, kaufm. Vorstand der Bergischen Diakonie

Allgemeine gesamtwirtschaftliche Lage

Auch im letzten Jahr habe ich mit dem Coronathema begonnen. Doch dieses Jahr, im dritten Coronajahr, hat sich die Lage doch deutlich entspannt. Es erkrankten zwar immer noch Bewohnerinnen und Bewohner sowie Mitarbeitende an diesem Infekt, doch sind die Folgen im Regelfall bei Weitem nicht mit denen der Vorjahre zu vergleichen. Die Impfungen wirken! Auch ist die Beschaffung von ausreichend Schutzausrüstung für unsere Mitarbeitenden kein Problem mehr. Mit anderen Worten: die Pandemie steht nicht mehr im Mittelpunkt allen Handelns, sodass die Alltagsprobleme wieder in den Vordergrund kommen können. Und da ist sie auch schon wieder, die APG-DVO; eigentlich war sie ja nie so richtig weg, sie stand halt eben nur nicht im Mittelpunkt. Durch zahlreiche rechtliche Interventionen und/oder Klarstellungen gegenüber den Bescheid ausstellenden Behörden sowie durch eine Regelung mit dem Kreis Mettmann (Härtefallregelung) haben wir das leidige Thema für uns vorerst überwunden. Vorerst deshalb, weil die Regelungen der APG-DVO langfristig wirken und zusätzlich alle zehn Jahre eine Neubetrachtung der betroffenen Objekte erfolgt.

Die zweite schon im letzten Jahr zur Bearbeitung anstehende Großbaustelle war und ist die Umsetzung der BTHG-Novellierung. Hier ist es uns – wie schon berichtet – in 2021 gelungen, die erste Stufe der Novellierung nach zähem Ringen mit dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) umzusetzen. Die zweite Stufe gestaltete sich nunmehr ähnlich schwierig in der Umsetzung. Wir sind mit einigen wenigen anderen Einrichtungen Mitglied eines Pilotprojekts, dessen Mitglieder – kurz gesagt – die Aufgabe haben, ein neues Abrechnungssystem zu etablieren und mit dem LVR sowie mit seinem Pendant in Westfalen/Lippe zu einigen. Dies scheitert derzeit, nennen wir es einmal, am „Verhandlungsunwillen“ der beiden Landschaftsverbände. Eine Zeitschiene für eine einvernehmliche Lösung ist derzeit nicht in Sicht.

Geschäftsverlauf und Ergebnisentwicklung des Unternehmensverbundes

In den einzelnen Geschäftsfeldern des Unternehmensverbundes gibt es im Vergleich zum Vorjahr keine gravierenden Änderungen. Nicht unerwähnt bleiben darf an dieser Stelle der Hinweis, dass auch wir und hier insbesondere der Fachbereich Altenhilfe von der zunehmenden Personalknappheit betroffen ist.

Gerhard Schönberg,
kaufmännischer Vorstand
der Bergischen Diakonie



Dies führte dazu, dass wir im Berichtsjahr nicht alle zur Verfügung stehenden Plätze in unseren Einrichtungen der Altenhilfe – trotz guter Nachfrage – belegen konnten. Auch in den Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe sowie in der Eingliederungshilfe gab es temporäre Unterbesetzungen, die sowohl zu Nichtbelegung als auch zu Umstrukturierungen innerhalb der Gruppensystematik führten. Wir gehen derzeit davon aus, dass insbesondere die Personalverknappung in der Altenpflege teilweise noch auf Nachwirkungen aus der Coronapandemie zurückzuführen sind, aber halt auch nur teilweise. Wir müssen daher damit rechnen, auch zukünftig mit weniger Personal auszukommen bzw. nicht alle Plätze belegen zu können. Auch eine verstärkte Mitarbeitergewinnung in allen von uns besetzten Berufsfeldern durch Onboardingprogramme etc. wird die Lage wohl nicht nachhaltig grundsätzlich ändern.

In der Jugendhilfe stellen wir eine gestiegene Nachfrage fest. Leider ist es uns – wie vielen Wettbewerbern auch – nicht möglich, unsere Angebote nennenswert auszuweiten. Auch hier ist der Fachkräftemangel die determinierende Größe.

Unsere Servicebereiche, hier insbesondere unser Caterer MCS GmbH, konnten durch geschickte Disposition und Wareneinkauf die Preissteigerungen im Lebensmittelbereich weitestgehend kompensieren, zumindest für das Berichtsjahr. Im kommenden Jahr wird dies nicht mehr möglich sein. Preissteigerungen von bis zu 60 Prozent und im Durchschnitt von 33 Prozent sind auf Dauer nicht kompensierbar; zumal sich die Ertragsituation für die MCS GmbH aufgrund der Unterbelegung in der Altenhilfe auch nicht positiv entwickelt.

Das große Thema Energiekostensteigerung ist in diesem Jahr noch einmal an uns vorübergegangen. Wir gehören zu den Glücklichen, die langfristig laufende Versorgungsverträge rechtzeitig abgeschlossen haben. Das Thema wird erst in 2023 und dann nur partiell relevant. Trotz allem werden wir auch in diesem Jahr ein leicht positives Geschäftsergebnis im Unternehmensverbund einfahren.

Hierfür möchte ich, auch im Namen meines Kollegen, allen Mitarbeitenden danken, die durch ihren Einsatz, ihr Mitwirken und teilweise auch weiterhin ohne große Rücksichtnahme auf ihre körperliche Unversehrtheit dazu beigetragen haben.



Die große Thematik „APG-DVO“ konnte weitestgehend zum Abschluss geführt werden, zumindest was die Aufarbeitung unserer zahlreichen Widersprüche gegen die ergangenen Bescheide anbelangt.

Wichtige Projekte

Die im letzten Freundesbrief doch mit einiger Euphorik angekündigte Entwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe, nämlich der Erweiterung der Fachklinik, hat einen doch deutlichen Dämpfer erhalten. Unser bis zur Bauantragsplanung ausgearbeiteter Förderantrag zum Bau der Klinikerweiterung fand keinen Weg ins Förderprogramm. Die Krankenhausplanung des Landes NRW steht derzeit an und weist deutlich andere Gewichtungen als die bloßen Bettenzahlen auf.

Die Zielrichtung ist nunmehr eher die Bedarfsabdeckung und Bettenkonsolidierung u. a. auch durch Kooperation. Dies könnte für uns bedeuten, dass wir unsere schon seit Jahrzehnten bestehende Kooperation mit dem Landeskrankenhaus Grafenberg weiter intensivieren und dafür auf eine Erweiterung unserer Einrichtung und die Übernahme der Pflichtversorgung für das Versorgungsgebiet verzichten.

Im Bereich des Sozialtherapeutischen Verbund steht weiterhin die Umsetzung der II. Stufe des BTHG an. Im Bereich der Altenhilfe besonders, aber auch in den übrigen Bereichen, treiben wir die Digitalisierung voran. Dies ist selbstverständlich mit einem Ausbau der digitalen Infrastruktur verbunden.

Auch einige kleinere Baumaßnahmen stehen an. Hierzu zählen:

- der bislang gebremste Sanierungsbeginn des Hauses Birke,
- die Fortführung der Badsanierungen in der Poststraße in Velbert und
- in allen Bereichen etliche kleinere Maßnahmen, die im laufenden Betrieb durchgeführt werden können.

Die große Thematik „APG-DVO“ konnte weitestgehend zum Abschluss geführt werden, zumindest was die Aufarbeitung unserer zahlreichen Widersprüche gegen die ergangenen Bescheide anbelangt. Grundsätzlich wird die Thematik – wie schon erwähnt – erhalten bleiben, da es immer wiederkehrende Bewertungsverfahren geben wird.

Ein weiteres Großprojekt, das hoffentlich noch in diesem Jahr vor dem Abschluss stehen wird, ist die Übernahme der Gesellschafteranteile der Stadt Remscheid an der BPR gGmbH sowie der Erwerb des Grundstücks in Lennep, auf dem unsere gleichnamige Einrichtung steht. Es liegt nunmehr ausschließlich an der Stadt Remscheid, ob sie die seit über fünf Jahren andauernden Verhandlungen in diesem Jahr noch zum Abschluss bringen will. Die Vertragsentwicklung für die gesellschaftsrechtliche Kooperation mit der Diakonie Mettmann ist weiter fortgeschritten, aber noch nicht beendet.

Blick in die Zukunft

Mein Wunschdenken bezüglich der Überwindung der pandemischen Einschränkungen und Verordnungen hat sich für den größten Teil der Welt zwar erfüllt, was mich sehr erfreut. Mein Glaube daran, dass wir diesen Entwicklungsstand eines Tages auch erreichen werden, ist ungebrochen.

Nicht ironisch gemeint ist: zum 31.12.2022 endet – auf eigenen Wunsch – meine Zeit als kaufm. Vorstand der Bergischen Diakonie Aprath.

Unserem Aufsichtsrat ist es gelungen, einen neuen kaufm. Vorstand zu verpflichten, der nicht nur über die gern gesehene Diakonieverfahrung verfügt, sondern auch auf eine mehrjährige Tätigkeit als Vorstand eines diakonischen Werkes zurückblicken kann.

Dies und die Tatsache, dass die theologische Führung sowie eine qualifizierte und gefestigte zweite Führungsebene unseres Hauses für Kontinuität sorgen, machen mir das Loslassen nach rund 20jähriger Zeit als Vorstand leichter.

Ich möchte mich bei meinem Kollegen, den Bereichsleitungen und allen anderen Mitarbeitenden, mit denen ich unmittelbar zusammenarbeiten durfte, für Ihr Vertrauen und ihre große Loyalität herzlich bedanken.

Dieser Dank gilt selbstverständlich auch allen anderen Mitarbeitenden des Unternehmensverbundes Bergische Diakonie, die in den vielen Jahren der Zusammenarbeit so manches umgesetzt, mitgetragen oder auch ertragen haben. Dafür meinen Dank und meine Hochachtung. Ihr Einsatz, gerade auch in schweren Zeiten, macht das „Wir-Gefühl“ aus und stärkt es, was die Bergische Diakonie durch die Zeit getragen hat.

Meinen Dank richte ich auch an das Gremium, was nicht nur mich, sondern auch meinen Kollegen bei der Leitung und strategischen Ausrichtung des Unternehmens begleitet und unterstützt hat, dem Aufsichtsrat der Bergischen Diakonie Aprath und hier insbesondere den drei Herren des Präsidiums des Aufsichtsrats, deren Vertrauen in uns und unsere Arbeit auch schwierige strategische Entscheidungen ermöglicht hat.

Last but not least gilt Ihnen, werte Leserschaft des Freundesbriefes, mein Dank. Sie begleiten die Bergische Diakonie mit Ihrer Aufmerksamkeit seit vielen Jahrzehnten und haben in all den Jahren viele unserer Spendenprojekte unterstützt. Bleiben Sie uns auch weiterhin gewogen.



Abschied von Gerhard Schönberg

Der langjährige kaufmännische Vorstand geht in den Ruhestand

Wenn Gerhard Schönberg am Ende des Jahres 2022 in den Ruhestand geht, hat er auf den Tag genau 36 Jahre in der Bergischen Diakonie gearbeitet.

Am 1. Januar 1987 begann er als Sachbearbeiter in der Schulverwaltung der Bergischen Diakonie. Zu diesem Zeitpunkt war er in der Diakonie kein Unbekannter. Als Kind und Jugendlicher hatte er auf dem Diakoniegelände gewohnt, weil auch seine Eltern hier lebten und arbeiteten. Und während seines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums konnte er nebenbei sein Budget aufbessern, indem er die damals noch existierende Schwimmhalle auf dem Diakoniegelände reinigte.

Ein mit der Diakonie Vertrauter also und zu Beginn eigentlich ein Durchreisender. Denn ursprünglich lautete der Plan, in der Schulverwaltung ein Jahr zu überbrücken, bevor eine andere interessante Stelle in Düsseldorf winkte. Aber aus diesem einen Jahr wurden dann viele.

Aus der Sachbearbeitung der Schulen führte der Weg des frisch gebackenen Wirtschaftswissenschaftlers schnell in die Buchhaltung. In der Sachbearbeitung der Schulen war das Arbeitsaufkommen zu der Zeit noch überschaubar. Und so war der Wirtschaftswissenschaftler nachmittags schon mal auf dem Gelände unterwegs.

Dabei traf er auf den damaligen Vorsteher Pastor Schneider. Die Analyse des Vorstehers, dass hier jemand unterbeschäftigt sein könnte, führte direkt in die Buchhaltung. Hier grübelten die Rechnungsprüfer gerade über einige Ungereimtheiten im Jahresabschluss. Gemeinsam fand man den Verursacher. Wenig später übernahm Gerhard Schönberg die frei gewordene Stelle des Leiters der Buchhaltung.

Die neue und unerwartete Aufgabe gefiel ihm und er beschloss, bei der Diakonie zu bleiben. Als einige Jahre später der damalige Verwaltungsleiter Herr Teichmüller krankheitsbedingt ausschied, wurde ihm diese freie Stelle angeboten. Er schlug auch dieses Aufstiegsangebot nicht aus. Sein Ziel: entwickeln und gestalten – statt im herkömmlichen Sinne zu verwalten. In der Folge kam es so zunächst zu einer Umstrukturierung der Zentralen Dienste, deren erste Bereichsleitung Gerhard Schönberg wurde.

Die unternehmerische Expertise des Kaufmanns war besonders in den Fusionsgesprächen mit der Graf Recke Stiftung gefragt, die Anfang der 2000er Jahre geführt wurden. Nach intensiven vertraglichen Vorarbeiten zeigten sich auf der Zielgeraden Unklarheiten bei einigen strukturellen Rahmenbedingungen. Sie führten letztlich dazu, dass die Verhandlungen ergebnislos abgebrochen werden mussten. In diesen Entscheidungsprozess war Gerhard Schönberg gemeinsam mit dem damaligen theologischen Vorstand Pfarrer Iwand eng eingebunden.

Der nächste Entwicklungsschritt war die von Pfarrer Iwand angestoßene Erweiterung des Vorstands von einer auf zunächst drei Personen. Damit sollte dem Wachstum der Bergischen Diakonie und der zunehmenden Komplexität der Unternehmensführung entsprochen werden. So wurde Gerhard Schönberg 2002 vom Aufsichtsrat zum kaufmännischen Vorstand berufen. Die Stelle der Bereichsleitung der Zentralen Dienste wurde dabei nicht neu besetzt, sondern von ihm weiter mit wahrgenommen. Diese Struktur hat sich bis heute erhalten.

Nach der nicht zustande gekommenen Fusion mit der Graf Recke Stiftung stand für den neu gebildeten Vorstand nun das Thema Wachstum ganz oben auf der Agenda.

Besonders die stationäre Altenhilfe war als Bereich zu klein, um auf Dauer zukunftsfähig zu sein. Man entschied sich, neue Einrichtungen von Investoren bauen zu lassen, die sich auf dieses Geschäft verstanden und die Altenhilfe übernahm den fachlichen Betrieb der Einrichtungen. Damit blieb man auch beim eigentlichen diakonischen Kerngeschäft.

Allerdings zeigte sich im Jahr 2007, dass die schnell wachsende Altenhilfe wirtschaftlich zunehmend unter Druck geriet. In dieser Situation übernahm Gerhard Schönberg als kaufmännischer Vorstand die Verantwortung für die Sanierung der Altenhilfe.

Dieser Prozess war für viele Beteiligte schmerzhaft und zeigte, dass die Aufgabe eines kaufmännischen Vorstands häufig auch im Steuern und Aushalten solcher problematischer Situationen besteht. Dieser oft undankbaren Aufgabe musste Gerhard Schönberg sich nicht nur in der Sanierung der Altenhilfe immer wieder stellen. Im Zuge der Sanierung und des Wachstums der Altenhilfe setzte er sich auch für die Entwicklung der Bergischen Diakonie zu einem diakonischen Unternehmensverbund mit konzernartigen Strukturen ein.

Dazu gehörte die Gründung von Gesellschaften wie der MCS GmbH für Küche und Hauswirtschaft und der MCC GmbH für Reinigung als nicht gemeinnützige Unternehmen, die nicht Mitglied im diakonischen Werk sein können.



Das Jahr 2011 brachte für Gerhard Schönberg als Vorstand zwei Veränderungen. Zum einen ging Pfarrer Peter Iwand in den Ruhestand. Mit ihm hatte er viele Jahre lang in enger Abstimmung gut zusammen gearbeitet. Mit dem Nachfolger, Pfarrer Jörg Hohlweger, entwickelte sich ebenfalls ein enges kollegiales Verhältnis. Das drückte sich auch darin aus, dass nunmehr beide Vorstände bei internen Abstimmungen gleichberechtigt agierten.

Mit dem Vorstandswechsel einher ging auch die Notwendigkeit einer erneuten Sanierung. Bei einigen Bauprojekten waren die Kosten so in die Höhe gegangen, dass ernsthafte Liquiditätsengpässe zu befürchten waren. Einmal mehr war hier der Kaufmann in der Pflicht, mit teilweise unpopulären Eingriffen sowohl Personal- als auch Sachkosten zu senken.

Um in den vielfältigen Arbeitsfeldern eines Komplexträgers wie der Bergischen Diakonie die Kostenstrukturen insgesamt steuern zu können, verfolgte Gerhard Schönberg als Vorstand das Ziel einer Zentralisierung von Support- und Verwaltungsprozessen. So wurden unter seiner Federführung der Einkauf und die Leistungsverwaltung in zentralen Abteilungen zusammengeführt. Ein weiteres Ziel, das er sich gemeinsam mit seinem Vorstandskollegen in den zurückliegenden Jahren gesetzt hatte, war die Auflösung des Säulendenkens in den Bereichen.



Über lange Jahre hinweg hatten Altenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe sowie Sozialtherapeutische Hilfen sehr isoliert gearbeitet. Aus fachlicher Sicht nachvollziehbar, aus unternehmerischer Sicht hinderlich. Durch die Öffnung der Bereiche füreinander können Synergien gebildet werden, um Prozesse zu optimieren, Mitarbeitende über Bereichsgrenzen hinweg Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und innovative Angebote zu entwickeln.

Blickt man auf die 36 Jahre zurück, in denen Gerhard Schönberg in unterschiedlichen Funktionen den Weg der Bergischen Diakonie mitgestaltet hat, lassen sich viele Spuren und rote Fäden entdecken. Er hat sich konsequent dafür eingesetzt, die Bergische Diakonie in allen Krisen wirtschaftlich stabil zu halten und durch strukturelle Maßnahmen zukunftsfähig aufzustellen. Ein besonderes Gespür hatte er dafür, rechtliche und politische Risiken rechtzeitig zu identifizieren und zu bearbeiten. In Verhandlungen mit Leistungsträgern war er ein geschätzter, aber nicht immer bequemer Gesprächspartner.

Diese Bereitschaft zur Unbequemlichkeit hat er auch nach innen gezeigt. Damit hat man als Kaufmann in der Diakonie nicht immer eine dankbare Rolle. Diese Rolle konsequent und zum Besten der Diakonie zu vertreten, gehört zu den besonderen Verdiensten eines langen beruflichen Weges, auf dem der Mensch Gerhard Schönberg auch innerlich eng mit der Diakonie und ihrem Auftrag verbunden war.

Was sein Abschied bedeutet, wird man erst dann spüren, wenn vorher Selbstverständliches nicht mehr selbstverständlich ist. Es wird sich zeigen müssen, wo Bewährtes weitergeführt, eingeschlagene Pfade weiter verfolgt und Neues ausprobiert werden muss. Die Zukunft bleibt dabei ungewiss.

Gewiss aber ist, dass die Geschichte der Bergischen Diakonie über 36 Jahre von Gerhard Schönberg erfolgreich und verantwortungsvoll mitgestaltet wurde. Dafür sind wir ihm von Herzen dankbar!

Björn Neßler wird neuer kaufmännischer Vorstand

Die Suche nach einem Nachfolger für Gerhard Schönberg war schnell erfolgreich

Wie findet man einen neuen kaufmännischen Vorstand? Diese Aufgabe sah der Aufsichtsrat schon seit längerer Zeit auf sich zukommen. Denn schon frühzeitig hatte ihm der bisherige Amtsinhaber Gerhard Schönberg seine Ruhestandspläne zum 31. Dezember 2022 kundgetan.

Welches Profil soll ein Nachfolger oder eine Nachfolgerin haben? Wichtig sind natürlich die fachliche und menschliche Eignung für eine solche verantwortungsvolle Aufgabe. Fachliche Eignung bedeutet dabei die richtige Mischung aus betriebswirtschaftlicher Fachkompetenz und dem Verständnis, dass ein Diakonieunternehmen anders zu führen ist als ein Wirtschaftsunternehmen.

Für diesen anspruchsvollen Suchprozess wurde eine Personalberatung beauftragt. Sie veröffentlichte eine Stellenanzeige und ging parallel dazu in die Direktsprache von geeigneten Kandidat*innen. Dabei war der Aufsichtsrat stets eng eingebunden.

Ein solches Verfahren ist bei der Suche nach Führungskräften in der Diakonie heute durchaus üblich. So wissen wir aus internen Rückmeldungen, dass auch Führungskräfte der Bergischen Diakonie immer wieder einmal von außen auf offene Stellen angesprochen werden.



Björn Neßler,
neuer kaufmännischer Vorstand
der Bergischen Diakonie

Nach mehreren Vorgesprächen der Personalberatung mit Kandidat*innen kam es im Juni zu ersten persönlichen Gesprächen mit einem Auswahlgremium des Aufsichtsrates. Und bereits nach dieser ersten Runde einigte man sich auf einen Bewerber, der im nächsten Schritt auch den gesamten Aufsichtsrat überzeugte.

So heißt der neue kaufmännische Vorstand Björn Neßler. In den Gesprächen mit dem Aufsichtsrat überzeugten sowohl seine fachliche Kompetenz als auch seine offene, zugewandte und humorvolle Art.

Björn Neßler ist Diplom-Kaufmann und hat einen zusätzlichen Masterabschluss in Diakonienmanagement. Zusätzlich ist er Lehrbeauftragter für Managementthemen im Non-Profit-Bereich an der Führungsakademie für Kirche und Diakonie in Berlin und an der Fachhochschule Osnabrück. Eine Vielzahl von Fort- und Weiterbildungen runden sein umfangreiches berufliches Profil ab.

Seit 2011 ist Björn Neßler alleiniger Vorstand der Diakonie Gütersloh, zu der einige Tochterfirmen gehören und die insgesamt über 1200 hauptamtliche Mitarbeiter*innen beschäftigt. Davor hat er bei anderen diakonischen Trägern in Westfalen gearbeitet und kennt damit Diakonie von Grund auf. Der 46-jährige ist verheiratet und hat drei Kinder.

Zum ersten Kennenlernen haben wir Herrn Neßler einige Fragen gestellt.

Herr Neßler, was ist Ihnen bei der Führung eines Diakonieunternehmens wichtig?

Björn Neßler: „Man muss Menschen mögen. Das war der Rat, den ich in meinem ersten Vorstellungsgespräch von einem ehemaligen Vorstand der Diakonie bekam, bei der ich 2003 anfang. Und das hat sich bis heute bei mir festgesetzt. Ich glaube, das hat nicht nur mit der Führung von Diakonieunternehmen zu tun, sondern sollte eine Grundhaltung in unseren Arbeitsfeldern sein.“

Weshalb haben Sie sich für die Bergische Diakonie entschieden?

Björn Neßler: „Mich hat die Vielseitigkeit der Bergischen Diakonie interessiert. Die unterschiedlichen Arbeitsfelder, zentrale und dezentrale Strukturen, die städtischen und ländlichen Regionen usw. Ich kann mir gut vorstellen, dass die Bergische Diakonie für mich ein Arbeitgeber wird, in dem ich mit den Kolleg*innen viel bewirken kann.“

Wirtschaftlichkeit und Diakonie sehen viele Menschen als Widerspruch. Wie ist Ihre Einschätzung?

Björn Neßler: „Ich sehe darin keinen Widerspruch. Ohne wirtschaftliches Arbeiten wäre die Existenz jeder Diakonie gefährdet und damit auch die Versorgung unserer Klient*innen, Patient*innen, Bewohner*innen oder Kund*innen. Somit ist für mich Wirtschaftlichkeit mit Augenmaß eine diakonische Grundqualifikation. Sonst würde es Traditionsunternehmen wie die Bergische Diakonie nicht geben.“

Was bringt Sie zum Schmunzeln?

Björn Neßler: „Ich lache viel und gerne. Das ergibt sich einfach aus dem Moment. Deswegen kann ich gar nicht *die eine Sache* benennen, die mich besonders zum Schmunzeln bringt. Außer ich denke an die vielen großartigen Momente mit meinen Kindern. Kinder bringen mich ins Hier und Jetzt und lassen mich oft schmunzeln.“

Haben Sie ein persönliches Motto?

Björn Neßler: „Man muss ins Gelingen verliebt sein, nicht ins Scheitern.“

Wir freuen uns, Björn Neßler in den ersten Monaten des Jahres 2023 als neuen kaufmännischen Vorstand in der Bergischen Diakonie begrüßen zu können und heißen ihn herzlich willkommen!



Berufsbildungsverbund der Bergischen Diakonie

Berufliche Bildung als eigene Angebotssäule

Die Bergische Diakonie unterhält ein breites Angebot an beruflicher Bildung.

Im Evangelischen Berufskolleg in Wuppertal werden Erzieher*innen in Vollzeit und praxisintegriert, Heilerziehungspfleger*innen, Heilerziehungshelfer*innen und zwei Jahre berufsbegleitend Heilpädagog*innen ausgebildet. Außerdem kann man dort das Fachabitur mit dem Schwerpunkt Gesundheit und Soziales ablegen. Insgesamt besuchen in jedem Schuljahr fast 400 Schüler*innen das Berufskolleg.

Die Schule für Pflegeberufe in Velbert ermöglicht die generalistische Ausbildung zur Pflegekraft. Auch Pflegeassistent*innen werden hier ausgebildet. Bei der angestrebten Zweizügigkeit der Pflegeschule werden das insgesamt bald an die 200 Schüler*innen sein.

Zusätzlich bietet das zertifizierte Bildungszentrum in Wuppertal ein breites Spektrum an beruflichen Fort- und Weiterbildungen, die jährlich mehrere hundert Teilnehmer*innen wahrnehmen.

Zum 1. Januar 2023 werden diese drei Angebote zu einem eigenen Berufsbildungsverbund zusammengefasst. Die Leitung des Verbundes liegt beim theologischen Vorstand. Die drei Schulen bleiben aber nach wie vor unter der fachlichen und dienstlichen Verantwortung von Martina Hadasch für das Berufskolleg und Stefan Wilde für Pflegeschule und Bildungszentrum.

Mit dem Berufsbildungsverbund wird berufliche Bildung im Sozialbereich zu einer eigenen Angebotsstruktur ausgebaut. Wir bieten im schulischen Bereich die klassischen Ausbildungen für Sozialberufe an und können mit unserem Bildungszentrum zusätzliche berufliche Qualifizierungen vorhalten.

So werden Potenziale nach innen und außen genutzt. Nach innen geht es insbesondere um die Gewinnung gut qualifizierter Nachwuchsfachkräfte für alle Arbeitsbereiche. Nach außen wird die Attraktivität unserer Schulen erhöht und wir können gemeinsam fachliche Akzente setzen.

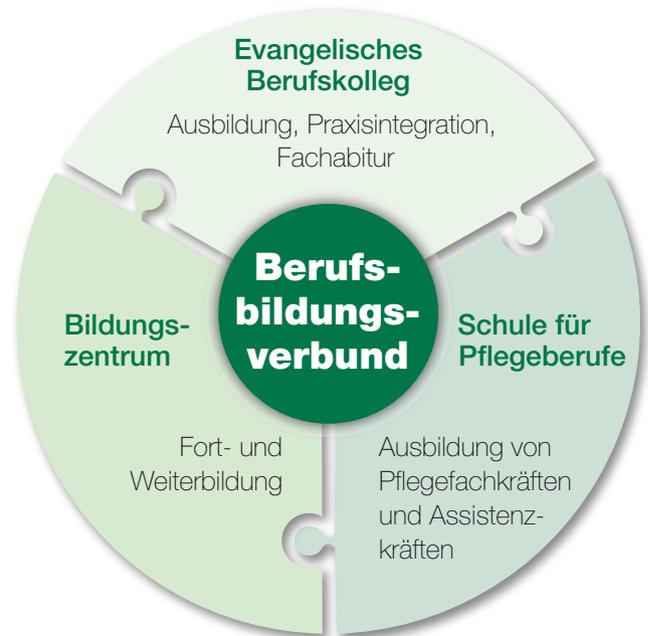
Ein wichtiger erster Schritt zum gemeinsamen Bildungsverbund bestand in der Kommunikation untereinander. Insgesamt waren es an die 40 Lehrkräfte, die sich mehrfach trafen, um über fachliche und organisatorische Fragen zu diskutieren. Dabei wurde deutlich, dass die drei Schulen von ihren gesetzlichen Rahmenbedingungen her sehr unterschiedlich sind.

Sechs Themenfelder werden im Berufsbildungsverbund gemeinsam bearbeitet:

- **Kultur und Profil:** Die drei Einrichtungen haben ein breites Spektrum an Festen, Feiern und Gottesdiensten sowie eine nach außen erkennbare diakonische Darstellung. Das alles soll wahrgenommen und gemeinsam weiterentwickelt werden.
- **Personalgewinnung:** Unter Einbeziehung der Fachleitung Personalgewinnung wird an einer engeren Verzahnung von schulischer und praktischer Ausbildung gearbeitet, um so Schüler*innen frühzeitig auf die Bergische Diakonie als attraktiven Arbeitgeber hinzuweisen.
- **Praxisbesuche:** An allen Schulen müssen die Lehrkräfte ihre Schüler*innen in der Praxis besuchen und beraten. Dazu werden gemeinsame fachliche Standards erarbeitet.
- **Pflege:** Das Thema taucht im Berufskolleg nur vereinzelt auf, bietet aber trotzdem geeignete fachliche Anknüpfungspunkte zur Pflegeschule.
- **E-Learning:** Ausgelöst durch Corona haben die Schulen E-Learning-Angebote aufgebaut. Jetzt arbeiten wir an der Vernetzung der didaktischen und technischen Kompetenzen.
- **Kooperationen:** Umliegende diakonische Träger zeigen Interesse an Kooperationen mit unseren Bildungssystemen, um damit ihre eigene Fachkräftegewinnung und -bindung zu bereichern. Hier entwickeln wir passende Kooperationsformate.

Die sechs Themenfelder bieten eine geeignete Schnittmenge zwischen den unterschiedlichen Berufsbildungssystemen, um den Berufsbildungsverbund aufzubauen. Strukturell wird er zunächst in Projektgruppen und einer jährlichen Gesamtkonferenz arbeiten. Dazu können Fachtage, gemeinsame Feste und andere Veranstaltungen kommen.

Über dem neuen Berufsbildungsverbund steht die Vision, dass berufliche Bildung zukünftig ein weiteres Qualitätskennzeichen für die Arbeit der Bergischen Diakonie sein wird.





DIAGES: Mitarbeitende machen Projekt erfolgreich

Digitalisierung in der Sozialen Arbeit und Pflege

Im Sommer 2019 startete das Projekt DIAGES mit einem klaren Ziel: Digitalität als strategische Ressource begreifen. Als Chance, die Agilität der Organisation und damit auch die Gesundheit der Mitarbeitenden zu verbessern.

Heute, drei Jahre später, blicken wir auf viele Erfolge zurück, die wir gemeinsam erreicht haben. Und schauen in eine Zukunft mit neuen Projekten, die wir mit Mitarbeitenden und Führungskräften zusammen auf den Weg bringen. Denn: Beteiligung schafft eine agile Unternehmenskommunikation und führt zum Erfolg. Wie das Projekt DIAGES (digital – agil – gesund) deutlich gezeigt hat.

Wie alles begann

Vor dem Start von DIAGES waren viele unserer Mitarbeitenden unzufrieden mit der fehlenden Ausstattung mit digitalen Geräten und WLAN. Gleichzeitig fehlte es an Sicherheit im Umgang mit den Geräten in ihrer Arbeit mit Klientinnen und Klienten. So definierten wir konkrete Ziele, die im Projekt angesteuert werden sollten:

- Handlungssicherheit im Umgang mit digitalen Medien in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie mit Menschen mit psychischen Erkrankungen erhöhen
- Arbeitsplätze in Pflegeeinrichtungen mit neuen Technologien gesünder gestalten
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch E-Learning erhöhen

Die Handlungsfelder im DIAGES-Projekt haben nicht nur für die Bergische Diakonie eine hohe Relevanz. Unsere Arbeitsergebnisse haben wir im Projektzeitraum bei verschiedenen Veranstaltungen wie der Wohlfahrt digital 2021 oder dem Praxisanleitendentreffen der Fliedner Fachhochschule Düsseldorf 2022 präsentiert. Auch in Fachpublikationen war das Interesse groß: So erschien beispielsweise ein Artikel in der Wohlfahrt Intern (10/2022) und wir waren Forschungspartner für eine Doktorarbeit zum Thema Partizipation.

DIAGES

Partizipation der Mitarbeitenden

Wichtig war uns von Anfang an: Die Mitarbeitenden sollen an den Entscheidungen beteiligt werden. Die Steuerungsgruppe bestand aus der ersten und zweiten Führungsebene sowie der DIAGES-Projektleitung. Die einzelnen Handlungsfelder – E-Learning und digitale Kommunikation; Gesunde Arbeit in Pflegeeinrichtungen; Handlungssicherheit im Umgang mit digitalen Medien in der sozialen Arbeit – wurden koordiniert durch die zweite und dritte Führungsebene, die Mitarbeitervertretung sowie Lots*innen, die das Projekt auf unsere gesamte Mitarbeiterschaft ausweiteten.

Insgesamt haben rund 600 Beschäftigte in den Arbeitsfeldern Altenhilfe, Eingliederungshilfe und Kinder- und Jugendhilfe an DIAGES teilgenommen.

Workshops und Ideen-Werkstätten

Schnell war klar: Jeder hatte einen ganz unterschiedlichen Wissensstand und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden waren ebenso verschieden.

In Workshops ging es also zunächst darum, diese mit agilen Methoden zu erfassen und kooperative Lösungsansätze zu entwickeln. Pandemiebedingt fanden die Workshops schneller als gedacht auf digitalem Wege statt und die Lernkurve im Umgang mit den Medien war entsprechend steil. Es etablierte sich eine offene und agile Arbeits- und Lernkultur.

An die Workshops knüpften Ideenwerkstätten an, in denen die Teilnehmenden Maßnahmen mit den Leitungen besprachen und gemeinsame Entscheidungsprozesse durchliefen. Wichtig war uns auch der Blick über den eigenen Tellerrand hinaus: So konnten wir für die DIAGES-Veranstaltungen Referent*innen aus der Fachstelle für Jugendmedienkultur NRW, die Erziehungswissenschaftlerin Prof. Dr. Nadia Kutscher, die Professorin für Pflegemanagement Prof. Dr. Melissa Henne sowie Digitalisierungsexpertin und Publizistin Diana Kinnert gewinnen.



Erfolge auf allen Ebenen

Zu Beginn des Projekts zeigte sich gleich, warum Digitalisierung so wichtig ist: Die Nutzung von W-LAN und digitalen Geräten war nicht immer leistungsgerecht umsetzbar. Hier haben wir erheblich in die Verbesserung der Infrastruktur investiert.

In der Pflege ist ein konkretes Ergebnis der Ideenwerkstätten: Die Einführung der mobilen Pflegedokumentation und die Ausstattung mit mobilen Geräten. Das Pilotprojekt ist bereits gestartet, wenn auch durch Lieferverzögerungen verspätet.

Was wir weiterhin als Ergebnis festhalten können: In dem gesamten Prozess wuchs das gegenseitige Vertrauen. Gemeinsam entwickelte Richtlinien fördern Handlungssicherheit auf allen Seiten. Die Beteiligung von Mitarbeitenden wird für uns auch künftig ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg.

Kultur der Zusammenarbeit

Besonders gut bewährt hat sich die Arbeit unserer Lots*innen: Durch den kontinuierlichen Austausch bei der Planung und Umsetzung von Projektschritten konnten einseitige Entscheidungen am grünen Tisch verhindert werden. Für die Funktion der Lots*innen wurden bewusst Mitarbeitende ohne Leitungsverantwortung ausgewählt. Sie warben bei Kolleg*innen sehr für die Unterstützung des Projektes und banden gleichzeitig immer wieder Mitarbeitende in das Projekt ein. Zudem unterstützten und berieten die Lots*innen die Projektleitung.

Bewährt haben sich auch die Workshop-Formate mit berufsgruppen- und hierarchieübergreifender Besetzung; Hier entstanden viele gute und wichtige Anstöße für den gesamten Unternehmensverbund. Uns war und ist besonders wichtig: Das Verständnis füreinander und eine Kultur der Zusammenarbeit in und mit dem Projekt zu fördern.

DIA GGES

Wie sehen die Lots*innen das Projekt DIAGES? Hier einige Antworten.

„DIAGES, das Projekt zum Thema digitale Medien im (Arbeits-)Alltag. Entwicklung einer gemeinsamen Haltung sowie Handlungssicherheit im Umgang mit Medien...

*...ist für uns eine neue Erfahrung, weil sich die Kolleg*innen ALLER Bereiche des KJHVs gemeinsam auf den Weg machen, um Medienkompetenz (auf-)auszubauen. Als Lotse engagiere ich mich für den verantwortungsvollen und kompetenten Umgang mit digitalen Medien.*

...gemeinsam gestalten wir den zukünftigen Umgang mit digitalen Medien innerhalb der Bergischen Diakonie.

...ermöglicht uns in der Bergischen Diakonie gemeinsam ‚neue‘ Wege zu gestalten.“

sagt Alexander Fleck, Ev. Förderschule (KJHV)



Alexander Fleck,
Förderschule (KJHV)
der Bergischen Diakonie

rückenwind⁺

Das Projekt DIAGES wurde im Rahmen des „Rückenwindprogramms“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert und ermöglichte uns den sehr notwendigen Digitalisierungsschub in der Bergischen Diakonie.



Kreativ, agil und modern

Neue Fachstelle zur Personalgewinnung

Wir sind in der Bergischen Diakonie stolz auf unsere lange Tradition. In unseren vielfältigen Einrichtungen in den Bereichen der Altenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe und Sozialtherapeutischen Hilfe sowie in den Ambulanten Diensten richten wir unsere Dienstleistungen ganz individuell am einzelnen Menschen aus – dank der hohen Kompetenz unserer Mitarbeitenden!

Mit ihrer Qualifizierung, ihrem Engagement und ihrer Motivation machen sie die Bergische Diakonie zu dem, was sie ist.

Um unser umfangreiches Angebot halten und weiter ausbauen zu können, müssen wir kontinuierlich neue Kolleginnen und Kollegen für unseren Unternehmensverbund gewinnen. Doch in Zeiten des demografischen Wandels stellt uns dies – wie auch andere Unternehmen im sozialen Sektor – vor große Herausforderungen.

Im Januar 2022 wurde daher eine neue Fachstelle zur Personalgewinnung innerhalb der Personalabteilung gegründet. Janina Leimkühler übernahm als langjährige Mitarbeiterin der Personalabteilung die Fachleitung. Aufgabe der Fachstelle ist die unternehmensweite strategische und operative Weiterentwicklung der Personalgewinnung, um in enger Zusammenarbeit mit den Personalverantwortlichen aus allen Bereichen neue kompetente Mitarbeitende einzustellen.

Janina Leimkühler,
Fachleiterin der Abteilung
Personalgewinnung



Vielfältige Maßnahmen

Auf Informationsveranstaltungen an Fachschulen, Hochschulen und Messen wird überzeugend und modern für die Bergische Diakonie geworben. Für die eigenen Schulen im Berufsbildungsverbund ist die Fachstelle Personalgewinnung regelmäßig präsent und steht als Ansprechpartnerin für Praktika und Hospitation zur Verfügung.

Auch die Weiterentwicklung interner Programme zur Mitarbeitergewinnung gehört zum Repertoire der Fachstelle. So zum Beispiel das Programm „Mitarbeitende werben Mitarbeitende“: Über diesen Weg konnten wir im Laufe des Jahres bereits 42 neue Mitarbeitende für die Bergische Diakonie einstellen, die von unseren Mitarbeitenden gewonnen wurden!

Viel Kreativität ist im Bereich Social Media gefragt. Hier werden in enger Zusammenarbeit mit der Zentralen Unternehmenskommunikation vakante Stellen beworben und – mit Text und Bild oder Video – aus dem Alltag der Bergischen Diakonie berichtet, um den Unternehmensverbund als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.



Eine weitere Neuerung ist das neue Bewerbermanagementsystem der Personalabteilung. Dieses bietet neue Möglichkeiten der Optimierung, wird passgenaue Reaktion auf Bewerbungen ermöglichen und die internen Wege enorm beschleunigen.

Wir freuen uns sehr, dass wir diese neue Aufgabe einer langjährigen Mitarbeiterin übertragen konnten. Sie ist seit vielen Jahren mit der Bergischen Diakonie eng verbunden und wir sind sicher, dass sie diese neue Fachstelle mit Kreativität und hohem Engagement weiterentwickeln wird.



Gemeinsam Schönes erleben

Fest für alle Mitarbeitenden

Der 19. August war ein lauer Sommerabend in Wülfrath-Oberdüssel: Vor der Diakoniekirche wurden Cocktails gemixt, an Stehtischen auf der Wiese bei Currywurst und Cola geplaudert, in der Chill-Area mit einem Eisbecher in der Hand die Füße hochgelegt und vor der Bühne zu Live-Musik getanzt.

„Wir feiern uns selbst zunächst einmal – und Grund genug dafür haben wir“, eröffnete Jörg Hohlweger, theologischer Vorstand der Bergischen Diakonie, das Mitarbeiterfest 2022. Nach zwei anstrengenden, krisengeprägten Jahren und vielen verpassten persönlichen Begegnungen war das Motto des Fests „Gemeinsam Schönes erleben“ – Zeit zum Feiern, einander treffen, sich unterhalten. Und das Motto wurde beim Fest deutlich spürbar: Bei sommerlichen Temperaturen zeigte sich das Diakoniegelände von seiner schönsten Seite und bot die perfekte Kulisse für ein fröhliches und ausgelassenes Fest.

„Was feiern wir heute? Wir feiern uns gemeinsam als Bergische Diakonie. Wir feiern uns selbst! Und das verbinden wir als Unternehmensleitungen mit einem riesengroßen – und riesengroß ist hier noch untertrieben – mit einem riesengroßen Dank an Sie. Danke für Ihre Kraft, Ihr Engagement und Ihre Fähigkeit, große Krisen gemeinsam zu meistern.“

Pfarrer Jörg Hohlweger

Vorstand und Bereichsleitungen sprachen mit dem Fest ihren Dank aus für viele Monate harte Arbeit unter extremen Bedingungen. Die Mitarbeitenden folgten der Einladung gerne und genossen die Feier. Der Dank kam an und sorgte auch in den Tagen danach für viele Gespräche und positive Resonanz.

Ein paar Stimmen zum Fest:

„In diesen doch schweren Zeiten und weltweiten Krisen und Unruhen ließ der Abend mal so einiges für kurze Zeit in den Hintergrund treten und hat gezeigt, wir können und dürfen auch mal wieder feiern und Spaß haben.“

*„Ich möchte mich bedanken für das toll organisierte Fest! Es tat gut, mal wieder alle Kolleg*innen zusammen zu sehen, zu reden und zu feiern.“*

*„Zunächst einmal finde ich toll, dass Sie solch ein Fest überhaupt gemacht haben. Es war sehr schön und liebevoll gestaltet und ich konnte meine neuen Arbeitskolleg*innen weiter besser kennenlernen.“*

„Es ist schön, dass so etwas wieder möglich ist.“

„Vielen Dank für das wirklich schöne Fest! Ich habe mich toll unterhalten, gut gegessen und getrunken und die Atmosphäre war herrlich.“





Unsere Kommunikation soll begeistern!

Mit #herzenssacheDiakonie für lebendiges Miteinander

Kommunikation ist gerade in diesen schwierigen Zeiten wichtiger denn je. Corona-Pandemie, Krieg in der Ukraine, Energiekrise – die täglichen Gespräche sind häufig geprägt von schlechten Nachrichten. In diesen Zeiten hilft es, miteinander zu sprechen und die schweren Anteile des Lebens miteinander zu teilen. Denn starke Beziehungen untereinander stärken die Zuversicht. Wenn ich für andere Menschen da bin, wenn andere Menschen für mich da sind, entwickeln sich tragfähige Gemeinschaften. Zusammen sind wir stark!



Das Miteinander von Herz und Kronenkreuz setzt den Kern der #herzenssacheDiakonie grafisch um: Es geht um das, was uns in und an der Diakonie am Herzen liegt.

Keine leere Worthülse, sondern ein Ausdruck, den wir mit der #herzenssacheDiakonie mit Leben füllen. Wir sprechen darüber, was uns in der Bergischen Diakonie bewegt. Über unsere eigenen Werte und Haltungen. Denn wenn wir miteinander sprechen merken wir, dass wir mit Menschen zusammenarbeiten, die ähnlich denken und handeln. Mit einer lebendigen Kommunikation stärken wir unsere Gemeinschaft in der Bergischen Diakonie.

Denn gemeinsam schaffen wir es, die vielen Herausforderungen in den Krisen zu bewältigen. Wir hören uns gegenseitig zu, machen uns Mut und schauen gemeinsam hoffnungsvoll in die Zukunft. Gemeinsam lenken wir unseren Fokus auf das Positive und das Miteinander im Alltag. Wir bedenken einander mit kleinen Gesten oder Worten der Zuversicht.

Spontan, aus dem Herzen heraus, begannen wir vor zwei Jahren unser Projekt #herzenssacheDiakonie. Adventsstarter-Pakete, eine Plakataktion zum eigenen Herzensanliegen, der erste Aprather Advent, der Aufbau des Internen Bereichs für Mitarbeitende, alle Schritte in sich öffnende Kommunikationsräume, die dazu anregen, mit Kolleginnen und Kollegen außerhalb des direkten Umfelds ins Gespräch zu kommen.

#herzenssachePostkarten

Für den kleinen Austausch zwischendurch haben wir im vergangenen Sommer unsere #herzenssacheDiakonie mit einer Postkarten-Aktion weiterentwickelt.

Sie kennen das sicher aus dem kleinen Café um die Ecke oder der Lieblingskneipe: Postkarten mit netten Motiven, die mal ein Lächeln aufs Gesicht zaubern oder auch mal zum Nachdenken anregen, liegen in Ständern zur Mitnahme aus. Zuhause hängen sie als Erinnerung am Kühlschrank oder werden für einen Gruß für einen lieben Menschen genutzt.

Ähnlich ist der Gedanke hinter unseren #herzenssachePostkarten. Kolleg*innen nutzen vorgefertigte Karten oder gestalteten Postkarten. Vom Haus Langensiepen in Acrylfarben bis zum Geburtstagsgruß – die Vielfalt der Postkartenmotive zeigt die wunderbare Vielfalt unserer Gemeinschaft!

Inzwischen haben wir einen reichen Fundus an #herzenssachePostkarten, die wir Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung stellen. Die Karten laden dazu ein, per Hauspost einen Gruß zu senden, einen Dank zu formulieren oder eine Erinnerung zu teilen. Neben den gestalteten Karten gibt es leere Karten, die mit einem eigenen Spruch oder einer Zeichnung gefüllt werden können. Immer verbunden mit dem Ziel: ich möchte anderen Kolleg*innen eine Nachricht senden, sie aufheitern, ein Lächeln ins Gesicht zaubern oder in schweren Zeiten ein Wort des Trostes und der Teilnahme senden. All das ist Diakonie.

Jede einzelne Postkarte ist ein Stück Bergische Diakonie. So stärken wir gemeinsam das, was uns ausmacht: Zusammengehörigkeit und Verbundenheit mit unserer Herzenssache Diakonie.





„Wir sorgen uns um unsere Mitarbeitenden“

Aktueller Personalmangel trifft die Altenhilfe besonders hart

Wir wollen die Situation sicher nicht allzu schwarzmalen. Doch wir alle spüren tagtäglich, welche Auswirkungen der Personal- und Fachkräftemangel auf unsere Arbeit hat. Besonders in der Altenhilfe – aber immer stärker auch in allen anderen Arbeitsbereichen – sind wir sehr von diesem Problem betroffen: Natürlich hat die Corona-Pandemie die ohnehin schon angespannte Arbeitssituation unserer Mitarbeitenden in der Pflege bis an die Grenze des Unzumutbaren verschärft. Die enormen Auflagen und Anforderungen haben zu einem sehr hohen Mehraufwand für alle Beschäftigten geführt.

Dazu gehören zum Beispiel Dokumentationspflicht, zusätzlicher Desinfektionsaufwand, Aufgaben bei Infektionsgeschehen und Einlasskontrollen. Hinzu kommt noch, dass ja Mitarbeitende selbst an Corona erkranken. Die Zahl dieser „Ausfälle“ erhöhte sich unglücklicherweise gleichzeitig mit den zusätzlichen Aufgaben.

Doch nicht nur die Corona-Pandemie hat sich negativ auf unsere Mitarbeiterschaft ausgewirkt: Strukturfehler im Pflegesystem kommen hinzu. Die Personalanhaltszahlen waren auch vor Corona schon eng. Das ist in den letzten zwei Jahren noch deutlicher sichtbar geworden und führte uns alle an Grenzen des Machbaren.



Hinzu kommt, dass unsere Mitarbeitenden zu wenig Möglichkeiten für geregelte Erholung und Regeneration haben.

Die Auswirkungen sind massiv in der Pflege, im Sozialen Dienst und der Hauswirtschaft spürbar. Gerade hier sind wir vom Personalmangel besonders betroffen. Im gesamten Unternehmensverbund können wir Stellen nicht mehr zeitnah besetzen. Sie bleiben trotz intensiver Personalakquise immer häufiger länger vakant.

All das hat konkret zur Folge, dass wir Pflegeplatz-Anfragen aufgrund von Personalmangel ablehnen müssen. Wir möchten unsere Mitarbeitenden nicht noch mehr belasten. Das ist sehr hart für die Betroffenen und ihre Angehörigen und bereitet uns zusätzliche große Sorgen.

Zusätzlich haben wir wie alle Einrichtungen mit den Kosten und der angemessenen Refinanzierung zu kämpfen. Für diese fehlende Belegung fallen die Fixkosten weiter an, die wir als Träger ungedeckt tragen müssen.

Eine mögliche Entlastung des Personalmangels wäre sicher Fremdpersonal. Doch der Markt ist auch hier nahezu leer. Zudem können wir mit Fremdpersonal unserem Anspruch der Betreuungsintensität und der Verlässlichkeit nicht in vollem Umfang gerecht werden. Fremdpersonal ist nur kurzfristig als Überbrückung zu sehen. Für uns als Träger ist die Situation sehr schwierig, denn auch für die Teams bedeuten Mitarbeitende in zeitlicher Begrenzung zunächst Mehraufwand.

Und ganz wichtig: Unsere Bewohner*innen möchten wir nicht mit häufig wechselnden Mitarbeitenden belasten. Das passt nicht zu unserem Konzept der kontinuierlichen und verlässlichen Bezugspflege.

Und dennoch: Trotz alledem wollen wir nicht schwarzmalen. Wir können die Problematik allein nicht lösen. Aber wir können das Bestmögliche aus dieser Situation herausholen und zugleich an kurz- und langfristigen Lösungen aktiv mitarbeiten.

Kontinuierlich suchen wir neue Möglichkeiten der Personalgewinnung. Hier sind wir aktiv auf den unterschiedlichsten Stellenportalen, auf Messen sowie über Anzeigen und mit Beiträgen in Social Media.

Perspektivisch engagieren wir uns neben Maßnahmen der Personalgewinnung und -bindung in der trägereigenen Schule für Pflegeberufe für die Ausbildung von Pflegefachkräften in der Altenhilfe. Wir bieten individuelle flexible Arbeitszeitmodelle und suchen neue Zugänge zu ausländischen Pflegekräften.

Als diakonischer Träger nehmen wir unsere Verantwortung der Gestaltung eines guten Arbeitsplatzes in unseren Einrichtungen sehr ernst. Auch deshalb formulieren wir unsere Forderungen an die Politik vehement:

Wir brauchen einen Arbeitsmarkt, der generell attraktiv für Arbeitnehmer*innen aus dem In- und Ausland ist. Es muss sich neben dem ideellen, sinnstiftenden Wert in der Altenhilfe finanziell lohnen, arbeiten zu gehen.

Wir brauchen dringend einen Masterplan, der neben den Nöten und Schiefen im Pflege-, Gesundheits- und Sozialsektor auch die anderen Branchen in Deutschland berücksichtigt, da insgesamt zu wenig Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Und: wir brauchen zusätzlich unkomplizierte Möglichkeiten für neue Mitarbeitende wie Quereinsteiger und Wiedereinsteiger.

*Sylvia Broekmann,
Geschäftsbereichsleiterin Altenhilfe-Verbund*



Gemeinsam die digitale Welt entdecken

Digitalcafé im Diakoniezentrum Monheim – Eine Kooperation mit der AWO Monheim und dem Mehrgenerationenhaus

Smartphone, Tablet und Laptop erleichtern den Alltag und ermöglichen uns, miteinander in Kontakt zu bleiben. Gleichzeitig ist die Digitalisierung eine Entwicklung, mit der nicht alle Schritt halten können. So sind ältere Menschen keine *digital natives*, sie sind nicht mit den digitalen Möglichkeiten aufgewachsen und viele von ihnen brauchen Unterstützung im Umgang mit WLAN, Touchscreen und Browser.

Im Diakoniezentrum Monheim entdeckten viele Bewohner*innen mit Beginn der Corona-Pandemie die digitale Technik für sich. Kinder schenkten ihren Eltern in der Pflegeeinrichtung ein Smartphone oder Tablet und die Mitarbeitenden der Pflegeeinrichtung unterstützten gern, wenn die Bewohnerinnen und Bewohner per Videotelefonie oder Chat Kontakt mit ihren Lieben hielten. Denn die digitale Infrastruktur allein reicht nicht aus, um online zu sein. Es bedarf Hilfestellungen auf Augenhöhe.

Online sein ermöglicht mehr gesellschaftliche Teilhabe und Unabhängigkeit

Die Mitarbeitenden im Diakoniezentrum Monheim wurden hellhörig bei der DIAGES*-Abschlussveranstaltung im Frühsommer. Diana Kinnert, Politikerin und Autorin, thematisierte in ihrem Fachvortrag „Einsamkeit und Digitalisierung“, dass es mehr Lernangebote für Seniorinnen und Senioren geben müsse.

Denn die Digitalisierung sei eine Chance für ältere Menschen, sozial integriert zu bleiben – sofern sie denn ergriffen werde. Beobachtungen haben gezeigt, dass alte Menschen geistig schneller abbauen, umso einsamer sie sich fühlen, erklärt Kinnert. Sie plädiert dafür, dass in Pflegeeinrichtungen Projekte gefördert werden, bei denen digitalaffine Menschen die Bewohner*innen im Umgang mit digitalen Medien begleiten.

„Bilder von Orten aus der Kindheit anschauen oder ein Weihnachtsgeschenk für den Enkel suchen – die Motivation, online zu sein, ist bei den Seniorinnen und Senioren im Digitalcafé sehr groß.“

Nils Wadenpohl, Digitalpate

„Jetzt kann ich mit meinem Handy mehr als nur Facetime.“

Erika Schmidt, 82 Jahre



Digital dabei – gemeinsam online

So kam das Angebot von Nils Wadenpohl, Mehrgenerationenhaus, genau passend! In Kooperation mit diesem und der AWO ist ein Digitalcafé im Diakoniezentrum Monheim entstanden. Digitale Teilhabe geht für die Bewohner*innen im Diakoniezentrum Monheim über die Videotelefonie mit Angehörigen hinaus. Ob aktuelle Nachrichten, Geburtstagsgeschenke für die Enkel oder Terminbuchung beim Arzt: Der Wunsch, Angebote und Dienstleistungen digital in Anspruch zu nehmen, ist da. Das hat die Corona-Pandemie noch einmal massiv beschleunigt. Eine positive Entwicklung – vorausgesetzt, man wird beim digitalen Wandel mitgenommen.

Deshalb helfen seit Oktober regelmäßig Digitalpatinnen und -paten den Bewohnerinnen und Bewohnern, technische Hürden zu überwinden. Das Digitalcafé findet einmal monatlich statt. Angefangen von der Bedienung der Oberfläche eines Handys, dem Speichern und Versenden von Fotos bis hin zur Nutzung von WhatsApp wird über Themen gesprochen, die die Seniorinnen und Senioren interessieren. Auch Sorgen rund um die digitalen Geräte werden mit viel Zuspruch und Geduld thematisiert. Und wie bei allen Angeboten im Diakoniezentrum Monheim kam natürlich die Geselligkeit nicht zu kurz: Schnell war das erste Selfie geschossen und, wie gerade gelernt, an die Enkel versendet!

DIAGES

Die digitalen Chancen optimal ausnutzen und die Lebensqualität der Menschen in unseren Einrichtungen mit modernen Technologien steigern – das war das große Ziel von DIAGES.

Ein großes dreijähriges Projekt mit 630 teilnehmenden Mitarbeitenden, das mit einer digitalen Fachveranstaltung unter anderem mit dem Vortrag „Einsamkeit und Digitalisierung“ von Diana Kinnert im Frühjahr 2022 erfolgreich abgeschlossen wurde. Um die digitale Teilhabe unserer Bewohner*innen weiter zu unterstützen, haben wir bei der Diakonie RWL eine Förderung aus Kollektivismitteln beantragt, um auch in unseren Pflegeeinrichtungen in Heiligenhaus, Remscheid und Wülfrath Technik-Sprechstunden als Einzel- und Gruppenangebot anzubieten.

Mehr als nur Nahrungszubereitung

Jahreszeitliches Kochen und Backen in den Pflegeeinrichtungen

Wenn die Seniorinnen und Senioren gemeinsam kochen, ist das mehr als die Zubereitung einer Mahlzeit. In den Kochgruppen unserer elf Pflegeeinrichtungen geht es um Normalität, Selbstbestimmung und Erinnerungen an frühere Zeiten.

„Wenn die Blätter bunt werden, dann ist Herbst – dann hab‘ ich immer Kürbissuppe für alle gekocht“, erinnert sich eine betagte Bewohnerin aus dem Haus Luise von der Heyden. Sie sitzt zusammen mit ihren Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern im Wohnbereich der Wülfrather Pflegeeinrichtung und schält versiert die Möhren. Ein anderer Bewohner pflichtet ihr bei: *„Meine Frau mochte Kürbissuppe auch sehr gern, die Kerne hat sie immer geröstet.“* Sein Blick wird sanft, dann lacht er: *„Sie würde niemals glauben, dass ich hier jetzt sitze und koche!“* Am ganzen Tisch werden Erinnerungen geteilt, die – vielleicht auch nur entfernt – mit dem Genuss des Herbstgemüses zusammenhängen. Es geht gesellig zu in der Kochgruppe im Haus Luise von der Heyden.

Eine mobile Küche für alle

Die Kochgruppe dort findet jede Woche statt. Aber nicht nur für mobile Bewohner*innen, die in die Küche kommen können – mitmachen kann jeder! Annette Hager vom Sozialen Dienst erklärt: *„Wir kochen direkt auf dem Wohnbereich mit mobilem Backofen und mobiler Küchenzeile. An den Tischen, wo die Bewohnerinnen und Bewohner sitzen, wird geschnippelt, gerührt und ausgestochen.“*

Das habe auch den Vorteil, dass diejenigen, die sich nicht aktiv beteiligen möchten, vom Ergebnis profitieren: *„Es duftet im Raum, es ist gemütlich und alle gemeinsam verzehren das entstandene Werk.“*



Traditionelle Gerichte, moderne Technik und Exotische Küche

Von Kohlgemüse am Jahresanfang über das Einkochen von Erdbeermarmelade im Frühsommer, Kirschkuchen im August bis zur Kürbissuppe im Oktober hin zum Plätzchenbacken in der Weihnachtszeit. Bei den Kochgruppen in unseren Pflegeeinrichtungen sind diese Klassiker beliebt. Eben weil sie an frühere Zeiten erinnern. Die bekannten Gerichte mit neuer Technik zubereiten – im Diakoniezentrum Heiligenhaus staunten die Seniorinnen und Senioren kürzlich, als sie ihre Gemüsesuppe mit einem Thermomix zubereiten konnten. Nach einer kleinen technischen Einführung verloren die Köchinnen und Köche die Scheu vor dem Gerät. *„Hätte es das doch schon gegeben, als meine Kinder früher mit leeren Bäuchen aus der Schule kamen“*, bewundert eine Bewohnerin die Multifunktionsküchenmaschine. Für dieses besondere Erlebnis haben die beiden Mitarbeiterinnen des Sozialen Dienstes ihre eigenen Küchenmaschinen extra zur Verfügung gestellt.

Gesprächsstoff bieten auch Gerichte, die für die betagten Köchinnen und Köche zunächst exotisch klangen. *„Von Köfte hatte ich noch nie was gehört, aber als ich das Hackfleisch für die Zubereitung gesehen hatte, war ich neugierig“*, erzählt uns eine Bewohnerin aus dem Haus Luise von der Heyden, die gerade damit beschäftigt ist, den Knoblauch für die Kürbissuppe zu schälen. *„Herr Irgiz bringt tolle Rezepte aus seiner Heimat mit in die Kochgruppe.“* Haluk Irgiz ist Betreuungskraft im Sozialen Dienst und freut sich, dass seine türkischen Spezialitäten gut bei den Seniorinnen und Senioren ankommen: *„Die kulinarische Vielfalt unserer Kochgruppe ist wirklich etwas Besonderes. Jeder bringt seine Erfahrungen und Vorlieben mit, Mitarbeitende und Bewohner*innen – und am Ende ist ein gemeinsames Geschmackserlebnis entstanden, das in Erinnerung bleibt.“* Das gemeinsame Kochen und Backen stärkt das Gemeinschaftsgefühl im Wohnbereich.

Förderung von Feinmotorik, Wahrnehmung und Kreativität

Essen ist mehr als nur Nahrungsaufnahme, Mahlzeiten gehören für ältere Menschen oft zu den Höhepunkten des Tages – an deren Zubereitung man gerne teilnimmt. Und das schult ganz nebenbei die kognitiven und körperlichen Fertigkeiten der Senior*innen. Wie müssen die Zutaten vorbereitet werden? Welche Schritte sind für die Zubereitung notwendig? Die Mitarbeitenden der Sozialen Dienste unterstützen so wenig wie möglich und so viel wie nötig. Und staunen oft, wenn so manch verloren geglaubte Fähigkeit zwischen Schneidebrett und Kochtopf wieder entdeckt wird.

In unseren elf Einrichtungen in Wülfrath, Heiligenhaus, Monheim und Remscheid bietet der Soziale Dienst Kochgruppen an. Auch demenziell veränderte Bewohner*innen profitieren von der Teilnahme an der Kochgruppe. Einzelne Schritte bei der Zubereitung lassen sich gut voneinander abgrenzen und dem eigenen Können der Bewohner*innen zuteilen. Besonders rhythmische Aufgaben wie das Stampfen von Kartoffelbrei oder das Umrühren der Suppe können von Menschen mit degenerativen Veränderungen gut übernommen werden. Und sie profitieren besonders vom schnellen Erfolg: Das Ergebnis kann noch am gleichen Tag probiert werden.

Die #systemverstehere

Der Kinder- und Jugendhilfe-Verbund in der Bergischen Diakonie

Der Film „Systemsprenger“ war in aller Munde.
Er war bewegend, aufrüttelnd und verstörend zugleich.

Prof. Dr. Menno Baumann ist Professor für Individualpädagogik an der Fliedner Fachhochschule – unserem Kooperationspartner. Seine These lautet, dass der Begriff Systemsprenger sich nicht als Persönlichkeitsbeschreibung eignet. Er offenbart vielmehr ein komplexes Problem der Sozialsysteme. Kinder sprengen also vor allem dann Systeme, wenn die Systeme ihnen nicht gerecht werden. Die Ursachen sind vielfältig.

So ist es beispielsweise nicht sinnvoll, am Verhalten von Kindern zu arbeiten, ohne das Kind je verstanden zu haben. Was ist der gute Grund für dein Handeln? Diese Frage leitet uns. Erst wenn wir verstanden haben, öffnet sich die Tür zur Veränderung. Vorgestellt werden oft die Symptomträger. Wenn wir aber verstehen wollen, dann müssen wir das ganze System verstehen, in dem sich diese bewegen (Familie, Schule, Peergroup etc.). Wer also verhindern will, dass ein Kind zum „Systemsprenger“ wird, der muss selbst zum „Systemverstehere“ werden. Im KJHV der Bergischen Diakonie ist genau das unser Anspruch.

Unter dieses Credo stellen sich auch alle Bereiche des Kinder- und Jugendhilfe-Verbundes:

1. Das HPZ mit seinem Zusammenspiel aus Pädagogik, Psychologie und Psychiatrie. In seinen Wohngruppen, in der Tagesklinik und auch in der Institutsambulanz.



2. Die Jugendhilfe Aprath mit seinen Beratungsstellen, seinen ambulanten Angeboten und Projekten, dem Betreuten Wohnen, seinen teilstationären und stationären Gruppen; auf dem Gelände genauso wie in Wuppertal, Remscheid, Solingen oder im Kreis Mettmann.

3. Die Evangelische Förderschule für Emotionale und soziale Entwicklung mit ihrer Abteilung für Schuldiagnostik und Förderklassen mit Intensivpädagogik im Grundschul- als auch im Sekundarbereich.

Jede Lehrkraft hat wie auch die Kolleg*innen der Jugendhilfe Aprath und des HPZ hierzu eine Onlinefortbildung in traumasensibler Arbeit bei der Uni Ulm absolviert. Im KJHV arbeiten alle drei Abteilungen fachlich eng aufeinander bezogen. Ein gemeinsames Fallverstehen in den Bereichen Jugendhilfe-Schule-Psychiatrie hilft uns, unsere Kinder in ihren verschiedenen Lebenskontexten aufeinander abgestimmt zu stabilisieren.

Das Thema Fortbildung spielt dabei in allen Bereichen des KJHV eine große Rolle. Um Systeme zu verstehen und traumasensibel zu handeln, ist es unbedingt notwendig, sich fachlich ständig weiterzuentwickeln.

Dies geschieht kontinuierlich sowohl berufsspezifisch als auch bereichsübergreifend zur Entwicklung gemeinsamer fachlicher Standards. Hierzu nutzen wir diverse Netzwerke. Aber auch die kontinuierliche Überprüfung der Qualität unserer Arbeit durch ein entsprechendes rollierendes Qualitätsmanagementsystem ist im Hinblick auf gestiegene Anforderungen des Kinderschutzes unerlässlich. Hier übernehmen wir in der Region eine Vorreiterrolle. Dies ist uns gerade in diesem Jahr noch einmal eindrucksvoll vom Landesjugendamt in einem entsprechenden Qualitätsdialog bestätigt worden. Wir freuen uns darüber. Die Arbeit jeden Tag wieder neu vom Kind her zu denken, ist uns Anspruch und Verpflichtung zugleich.

*Carsten Schüler,
Geschäftsbereichsleiter Kinder- und
Jugendhilfe-Verbund*

Stimmen aus dem HPZ:

„Als Medizinerin ist das Systemische Arbeiten für mich eine spannende Herausforderung. Es reflektiert das Lebensgrundprinzip wider:

**ALLES HÄNGT MIT ALLEM ZUSAMMEN.
SO IST ES AUCH BEI UNS.**

Wir blicken auf den Menschen aus allen verfügbaren Perspektiven und so schaffen wir neue Möglichkeiten.“



Der Ahorn stärkt und schützt Kinder und Jugendliche

Neue Kleinstgruppen mit besonders intensiver Betreuung

Wenn sich Kinder und Jugendliche in ihrem eigenen Umfeld gefährdet und unsicher fühlen, ist das ein Zustand, den wir nicht hinnehmen können.

Wir müssen und wollen sie vor Gefahren schützen und ihnen einen sicheren Ort bieten. Wir wollen negativen Erlebnissen Positives entgegensetzen. Wir wollen Kinder und Jugendliche ermutigen, grenzverletzendes Verhalten anzusprechen und sich dagegen zu wehren. Das sind die Aufgaben unseres Kinder- und Jugendhilfe-Verbundes.

Um Kindern mit besonderer emotionaler Instabilität helfen zu können, bauen wir neue Gruppen mit besonders intensiver Betreuung auf. Eine der ersten Gruppen hat im *Ahorn* gestartet. Sie bietet vier Kindern im Alter ab sechs Jahren einen sicheren Ort mit besonders intensiver Betreuung. Hier erleben Kinder, deren Verbleib im bisherigen System, familiär oder stationär, nicht länger möglich ist, durch individuelle Betreuung eine neue stabile Form des Zusammenlebens.

Ziel ist es, die Entwicklung des Kindes zu unterstützen und einen Wechsel in eine weniger enge Betreuungsform als logischen Schritt zu erarbeiten. Denn viele unserer Kinder und Jugendlichen sind aufgrund ihrer dramatisch negativen Erfahrungen in größeren Gruppen einfach überfordert. Sie reagieren mit starken Auffälligkeiten. Im extremsten Fall kann es passieren, dass ein Jugendlicher trotz umfangreicher zusätzlicher personeller Unterstützung in einer größeren Gruppe überfordert ist und kaum Abgrenzungsmechanismen entwickeln kann.

Mit der neusten Kleinstgruppe bieten wir einen besonderen Lösungsansatz. Die konzeptionelle Ausarbeitung der Kleinstgruppe *Ahorn* hat ihren Schwerpunkt in der unmittelbaren Zusammenarbeit unserer Jugendhilfe und dem Heilpädagogisch-Psychotherapeutischen-Zentrum.

Wir vereinen in der Kleinstgruppe *Ahorn* unsere jeweiligen Stärken:

- Kinder- und jugendpsychiatrisches Know-how
- Langjährige therapeutische Erfahrung
- Haltefähigkeiten
- Stabiles Beziehungsangebot
- Lebensweltnahe Orientierung an einem familienanalogen Alltag



So können Kinder und Jugendliche, die in anderen Betreuungsformen nicht integrierbar sind, oder wenn eine Fortführung der pädagogischen Betreuung nach einer kinder- und jugendpsychiatrischen Behandlung notwendig ist, mit einem gemeinsamen Konzept neue Lebenswirklichkeiten erleben.

Die Kleinstgruppe *Ahorn* ist somit ein Ort für Kinder und Jugendliche, die neben einem gut strukturierten Gruppenalltag gezielte Unterstützung und Förderung benötigen. So können sie ihre psychische Belastungen verarbeiten, Entwicklungsverzögerungen ausgleichen oder ihre in Behandlungssettings erworbene Stabilität und Kompetenzen festigen. Gerade in diesen Bereichen ist eine überschaubare Kleinstgruppe mit einer engen Betreuung hilfreich und zielführend.

Ganz konkret erarbeiten wir gemeinsam mit den Kindern, Jugendlichen, Sorgeberechtigten und den verantwortlichen Mitarbeitenden in Jugendämtern in Hilfeplänen an folgenden Zielen:

- Entlastung der jungen Menschen und ihrer Herkunftsfamilie, um neue Entwicklungschancen zu ermöglichen
- Emotionale Stabilisierung und Selbstwertstärkung, Verbesserung der Frustrationstoleranz
- Eigene Fähigkeiten und Ressourcen kennenlernen, für die eigene Entwicklung nutzen und in die Gemeinschaft sinnvoll einbringen
- Stärkung der personalen und sozial-emotionalen Kompetenz der Kinder/Jugendlichen
- Soziale Kompetenzen erweitern, Verbesserung der Handlungsfähigkeit und Entwicklung lebenspraktischer Kompetenz
- Unterstützung bei der Realisierung individueller Ziele
- Förderung von individuellen Fähigkeiten und vorhandenen Ressourcen
- Entwicklung von realistischen und geeigneten Zukunftsperspektiven wie Wohnen, Schule, Ausbildung, Arbeit, Integration, Aufenthaltsrecht
- Verbesserung der Beziehung mit der Herkunftsfamilie, Auflösung von Ambivalenzen und (vorübergehende) Beheimatung



Das Bundesteilhabegesetz stellt uns um

Die weitere Entwicklung bleibt spannend

Das Bundesteilhabegesetz ist ein umfassendes Gesetz, das in vier Reformstufen bis 2023 in Kraft treten soll. Mit dem Ziel: mehr Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderung. Doch die Umsetzung geht nur langsam voran.

Konkret bezogen auf unsere besonderen Wohnformen für psychisch und suchterkrankte Menschen sollte die Umstellung II der Eingliederungshilfe mit den Landschaftsverbänden schon viel weiter sein. Lediglich ein Teil wurde schon so umgestellt, dass unsere Bewohner*innen der besonderen Wohnform selbst für die Wohnraumüberlassung und Verpflegung zahlen. Hier sind die erforderlichen Anträge über die Grundsicherungsleistungen der jeweiligen Kommune gestellt worden. Die Landschaftsverbände finanzieren weiterhin die Fachleistungen, welche die Betreuungsleistungen umfassen. Neue Leistungsvereinbarungen für unsere Einrichtungen konnten mit den Kostenträgern noch nicht verhandelt werden.

Wir erbringen unsere Leistungen zwar noch auf Basis der alten Vereinbarung, arbeiten aber unsere Konzepte auf die Inhalte des neuen Gesetzes bzw. auf die der neuen Rahmenverträge um.

Das bedeutet auch, dass wir im Sozialtherapeutischen Verbund teilweise unsere zentralen Arbeitsprozesse umstellen mussten:

Im ersten Schritt haben wir in einem Projekt unsere Hilfebedarfsplanung verändert. Bisher haben die Mitarbeiter*innen vor Ort mit den Menschen, die sie stationär oder ambulant unterstützen, in regelmäßigen Abständen ihre Eingliederungshilfe-Bedarfsplanung erstellt und diese zur Bewilligung der Leistungen bei dem Kostenträger eingereicht.

Zukünftig werden diese Bedarfsplanungen digital erfasst und über ein spezielles Erhebungsprogramm, BEI_NRW = BedarfsErmittlungsInstrument, an den Landschaftsverband übermittelt. Dafür war es notwendig, die Bedarfsplanung auf einige BEI-Beauftragte zu zentralisieren. Das heißt, die Mitarbeiter*innen vor Ort erstellen in der Betreuung gemeinsam mit den Klient*innen den Gesprächsleitfaden mit persönlichen Zielen und Bedarfen. Anschließend erstellen die BEI-Beauftragten auf dieser Basis den kompletten Antrag über BEI_NRW.

Wir haben nun für unsere BEI_NRW-Beauftragten und weiteren (gesetzlich) erforderlichen Fachmitarbeiter*innen die neue Abteilung Fachabteilung für Soziale Teilhabe geschaffen. Soziale Teilhabe bedeutet: gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Unter anderem konnten wir Julia Neveling, Bachelor of Arts Pflege, als übergreifend beratende Pflegefachkraft und Melanie Hofacker-Goerz, Dipl. Ökotrophologin, als für den gesamten Verbund tätige, hauswirtschaftliche Fachkraft gewinnen.

Die Abteilung, zuständig für den gesamten Sozialtherapeutischen Verbund im Kreis Mettmann, Wuppertal und Solingen, hat ihren Sitz auf dem Diakoniegelände. Sie wird von Frank Schöppgens, einem langjährigen und erfahrenen Leitungsmitarbeiter des SthV, geführt.

Wir stellen uns um ...
die weitere Entwicklung bleibt spannend!

*Diane Kollenberg-Ewald,
Geschäftsbereichsleiterin
Sozialtherapeutischer Verbund*



Tierische Therapeuten auf dem Diakoniegelände

Drei Zwergziegen haben ihr neues Domizil bezogen

„Oh sind die süß!“ Wer am Ziegengehege zwischen Pflegeeinrichtung der Altenhilfe und Wohngruppe der Kinder- und Jugendhilfe vorbeikommt, bleibt zwangsläufig stehen und heißt die drei Ziegen, die im Sommer nach Wülfrath-Oberdüssel gezogen sind, willkommen.

Denn Amy, Bella und Caro – drei westafrikanische Zwergziegen – kommen gern zum Zaun gelaufen, sobald sich jemand ihrem Gehege nähert. Man könnte ja einen Apfel in der Tasche haben. Das Füttern und die Versorgung der Tiere liegt aber nicht bei Besucher*innen des Geheges, sondern ist ein Arbeitsangebot für Klientinnen und Klienten mit psychischen Beeinträchtigungen.

Die Idee dafür ist bereits zwei Jahre alt, erzählt Clemens Duda, Leiter der Fachabteilung Tagesstruktur und Schulung, die zur sozialtherapeutischen Hilfe gehört, und erklärt das Ziel der Ziegenhaltung: *„Die robusten und sozial veranlagten Tiere schaffen eine Verbundenheit zur Natur und den anderen Menschen, die sich um die Tiere kümmern oder sich einfach nur an ihnen erfreuen.“*

Möglich dank Ihrer Spenden!

Nach einem Spendenaufruf im Freundesbrief 2020 konnten Arbeitskleidung, Schutzhandschuhe, Werkzeuge, Pflegematerialien sowie Klettergeräte für die Ziegen angeschafft werden und das Projekt starten. Ein großes Dankeschön für Ihre Unterstützung!

Nach Vergabe der Baugenehmigung für den Stall ging es los: 120 m Zaun, ein Stall und zwei große Kletterhügel – unsere Klient*innen im Sozialtherapeutischen Verbund haben unter Anleitung von Landschaftsgärtner Thomas Erlinghagen eine tierische Oase für die drei Zwergziegen erschaffen. Für die Zulassung einer Ziegenhaltung musste zudem mindestens eine Fachkraft einen Ziegen-Führerschein (Sachkundenachweis „Ziege“) erwerben.

Ein großer Gewinn für alle

Mitarbeitende, Bewohner*innen und Besucher*innen haben die frechen Tiere bereits ins Herz geschlossen. Kinder und Jugendliche aus dem benachbarten Kinder- und Jugendhilfe-Verbund lernen beim Besuch des Ziegengeheges über Tierschutz und über artgerechte Tierhaltung. Die Seniorinnen und Senioren aus der angrenzenden Pflegeeinrichtung Haus Karl Heinersdorf können die lebhaften Ziegen aus ihren Zimmern beobachten. Und die Angebote im Sozialtherapeutischen Verbund werden nun um tiergestützte Therapie erweitert.

Wie kamen die drei „Damen“ zu ihren Namen?

Nachdem die Mitarbeitenden in einem internen Wettbewerb Namen vorgeschlagen hatten, hat eine Jury aus Bewohner*innen und Klient*innen entschieden: Die Wahl fiel auf die gut verständlichen Namen Amy, Bella und Caro. Die weißbraune Ziege Amy hat inzwischen bei uns ihren ersten Geburtstag gefeiert. Die zwei braunen Ziegen sind Schwestern und etwa zwei Monate jünger als Amy. Sie unterscheiden sich durch Bellas weißen Punkt zwischen den Hörnern.



Hilfe für Mitarbeitende in Industrie und Dienstleistung

Betriebliche Sozialberatung

Krankheiten unter den Mitarbeitenden sind ein ernstes Problem für jedes Unternehmen. Familienprobleme, psychische Erkrankungen, Suchtmittelabhängigkeiten, Arbeitsplatzkonflikte, Stress und *Burnout* sind nur einige der vielen Herausforderungen, denen Unternehmen heutzutage gegenüberstehen.

All diese Merkmale haben eines gemeinsam: Sie reduzieren die Arbeitsfähigkeit, die Leistung oder die Zeit, die für die Erholung von einer Krankheit benötigt wird.

Bei dieser Vielzahl an Ursachen und Problemlagen braucht es differenzierte und individuelle Lösungen, welche die beratenden Möglichkeiten einzelner Betriebe und Unternehmen oft übersteigen.

Mit einer zentralen Ansprechpartnerin für alle Fragen zur Betrieblichen Sozialberatung konnten wir in diesem Jahr unser Angebot für Unternehmen und Dienstleistungsbetriebe in der Region erweitern.

Kooperationen, Inhouse-Veranstaltungen, Erstberatung und Weitervermittlung an direkte Hilfsangebote im Unternehmensverbund ermöglichen eine schnelle Hilfe für Mitarbeitende. Damit entlasten wir Unternehmer und stärken Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Arbeitgeber können mit diesem Angebot die Arbeitszufriedenheit und Personalbindung stärken und die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie unterstützen.



So auch die Fa. Mühle aus Velbert. In enger Zusammenarbeit mit Geschäftsführung und Personalabteilung entwickelten wir ein passgenaues Angebot für die Mitarbeiterschaft. Zugleich wurde die Betriebliche Sozialberatung als Baustein im Qualitätsmanagement und in der Zertifizierung für wegweisende Unternehmenskultur „Ausgezeichnet Arbeiten“ integriert.

„Die ohnehin enge Zusammenarbeit mit der Bergischen Diakonie hat es uns ermöglicht, ein Angebot für unsere Mitarbeitenden zu erstellen, welches bei vielfältigen persönlichen Problemen dem Betroffenen oder der Betroffenen ‚eine Hand reicht‘ – eine erste Hilfe, die nach Bedarf skaliert werden kann.

Diskret, freundlich, verbindlich. Ein Angebot, welches wir allein nicht anbieten könnten. Für die Zukunft bleibt die Aufgabe der weitergehenden Schulung der Führungskräfte und die Sensibilisierung des gesamten Teams“, so Frank vom Endt, Geschäftsführer der Mühle GmbH.

Ihm imponierte bei der Erarbeitung des Programms sowohl die Sachkunde als auch das Herzblut der Bergischen Diakonie in der gemeinsamen Sache.

Raus aus der Sucht

Kennenlernen
Wir nehmen uns Zeit, Ihre Lebenssituation zu verstehen.

Was hilft?
Welche Beratungsangebote passen zu Ihren Herausforderungen?

Lösungswege
Wir begleiten Sie auf Ihrem Weg. Was hat Ihnen gut getan? Wann gefährden Sie sich? Was verhindert Veränderungen?

Beratung wenn Alkohol, Tabletten, Spiele zu viel werden

Wenn Zuhause nicht mehr der Ort der Entspannung und Freude ist.

Regeln und Grenzen - Zuhause gar nicht so einfach

Mein Kind ist straffällig geworden, und nun?

Jugendliche in der Pubertät, wenn Eltern auch nicht mehr wissen wo sie dran sind.

Eltern bleiben trotz Trennung - Wege der guten Kommunikation

Für die Schule an den Rechner und in der Freizeit schon wieder - das wird mir zu viel.

Beratung zu Familie, Erziehung und Partnerschaft



Nur gemeinsam kann Inklusion gelingen

Beratung für Arbeitgeber im IFD Wuppertal

Seit Sommer 2022 hat der Integrationsfachdienst Wuppertal, IFD, einen weiteren Arbeitsbereich dazu bekommen – die „Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber“. Hier geht es um eine niedrigschwellige Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern zu den Themen Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten. Fachlich ist dieser Bereich dem Hauptträger IFD Wuppertal gGmbH, einer Tochtergesellschaft der Bergischen Diakonie Aprath, zugeordnet.

Bereits vor über 30 Jahren startete der IFD Wuppertal als Modellprojekt im Bereich des Landschaftsverbands Rheinland, LVR. Seit 2001 ist er im SGB IX gesetzlich verankert. Kostenträger und Auftraggeber für den IFD Wuppertal ist das LVR-Inklusionsamt in Köln.

Zunächst war hier nur ein Fachberater tätig. Dank des kontinuierlichen Aufbaus und der stetigen Weiterentwicklung, arbeiten mittlerweile zwölf Fachberater*innen beim IFD Wuppertal. Sie sind bei drei unterschiedlichen Trägern angestellt und bieten folgende Beratungen an:

- Übergang Schule-Beruf
- Übergang von den Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Berufliche Vermittlung von Rehabilitanden
- Berufliche Sicherung von schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Arbeitnehmer*innen

Menschen mit den unterschiedlichsten Behinderungen können sich an den IFD Wuppertal wenden. Dies betrifft zum Beispiel Menschen mit einer seelischen, körperlichen, kognitiven oder geistigen Behinderung sowie gehörlose, ertaubte, von Tinnitus betroffene, sehbehinderte und blinde Menschen.

Die in den Jahrzehnten gewachsene Spezialisierung führte 2009 zu einer Bündelung der Träger und zum gemeinsamen IFD Wuppertal. Der IFD Integrationsfachdienst Wuppertal gGmbH – eine Tochtergesellschaft der Bergischen Diakonie Aprath – wurde Hauptträger und Hauptansprechpartner für die Region Wuppertal. An diesem Status hat sich bis heute nichts verändert. Wir erkennen dies als eine enorme Wertschätzung und einen großen Vertrauensbeweis für unsere gute, fachliche Arbeit.



Der gesamte IFD Wuppertal genießt nicht nur beim LVR-Inklusionsamt ein hohes Ansehen. Auch in der Region Wuppertal wird er bei Arbeitgebern, betrieblichen Hilfesystemen, Rehabilitationsträgern, Werkstätten, Schulen, Ratsuchenden und den unterschiedlichsten Kooperationspartnern als verlässlicher und kompetenter Ansprechpartner wahrgenommen. Da die Schwierigkeiten im Bereich der Arbeitswelt eher zunehmen, werden die vielfältigen Angebote des IFD Wuppertal auch künftig dringend benötigt.

Die vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit mit dem Kostenträger (LVR-Inklusion) kennt erfreulicherweise keinen Stillstand. Hier sind wir uns einig, dass wir gemeinsam daran arbeiten, dass unser Beratungsangebot den aktuellen Gegebenheiten angepasst und ausgebaut wird.

Stimmen zu unserer Arbeit:

„Ich hatte eine Erstberatung, da ich einen neuen Job suche... Es war mir nicht peinlich von mir zu erzählen. Anders als bei den ganzen Ämtern. Klare Empfehlung und mein Tipp für alle, die eine Behinderung haben und bisher nur schlecht beraten worden sind.“

„Kompetent, beratend, unterstützend, begleitend, dabei menschlich, empathisch, immer ansprechbar und zuverlässig.“

„Der IFD hat mir unglaublich geholfen und war immer für mich da... Er war mein Retter in Not. Ohne ihn wäre ich mit meiner schwierigen Situation privat und besonders im Job verzweifelt und gescheitert.“



„Wie fühlt ihr euch nach zwei Jahren Pandemie?“

Die Projektgruppe „Alle(s) nur normal“ wollte es genau wissen

Schon fast zwei Jahre trifft sich das Projektteam von „Alle(s) nur normal“, um an einem gemeinsamen Ziel zu arbeiten: die Entwicklung eines Präventionsangebots zur Information über psychische Erkrankungen in Firmen und Bildungsstätten. Daran arbeiten psychisch erkrankte Menschen gemeinsam mit Angehörigen und Fachkräften.

Das Herzstück des Projektes bilden die Erfahrungen, die die Teilnehmer*innen im Rahmen ihrer persönlichen Genesungswege gemacht haben. Diese sollen anderen Menschen Mut machen und Wege aufzeigen, mit Krisen umzugehen.

Doch die Auseinandersetzung mit persönlich Erlebtem und die ansprechende Aufbereitung für Dritte will geübt sein. Darum hat sich das Projektteam von „Alle(s) nur normal“ es zur Aufgabe gemacht, die Teilnehmer*innen in diesem Bereich zu schulen. Als Ex-In-Genesungsbegleiterin hat Patrizia Kraft, Mitarbeiterin im Kernteam, eine speziell auf die Bedürfnisse und Ressourcen der Teilnehmer*innen abgestimmte Schulung konzipiert. Sie lernen Methoden der biografischen Kommunikation, die Reflektion und Versachlichung der eigenen Genesungsgeschichte, die Anwendung kreativer Methoden für den Schreibprozess und das Erlernen von Skills für Vortragssituationen.

Ein erster Durchgang ist erfolgt. Fünf Teilnehmer*innen wurden bereits geschult. Das erlernte Wissen können die Teilnehmer*innen dann, wenn sie sich sicher fühlen, im Rahmen von Schulprojekttagen umsetzen, um sich in der Praxis zu üben.

Anderen Menschen von eigenen Erfahrungen zu berichten, ist allerdings kein Muss. Die Schulung kann auch dazu dienen, das Erlebte positiv zu akzentuieren. Der eigene Blick richtet sich nicht mehr auf der Krankheit und den damit einhergehenden Einschränkungen, sondern auf die eigenen Fähigkeiten, andere Menschen zu unterstützen.

Neben der Schulung zu den Genesungswegen haben die Teilnehmer*innen aber auch weitere Möglichkeiten, sich zu qualifizieren und weiterzubilden. In gemeinsamer Projektarbeit wurde z. B. eine eigene Umfrage zum Thema: „Wie fühlt ihr euch nach zwei Jahren Pandemie?“ entwickelt und durchgeführt. Der Fragebogen konnte analog oder digital beantwortet werden.

Die Idee entstand mit dem Projektauftritt im Dezember 2020, der geprägt von den Auswirkungen der pandemiebedingten Einschränkungen war. Trotz der erschwerten Bedingungen fand sich ein Team aus interessierten und engagierten Menschen zusammen, das seither gemeinsam mit uns an der Entwicklung eines Angebotes zur betrieblichen Gesundheitsfürsorge arbeitet.

So entwickelten die Teilnehmenden die Idee, selbst die Auswirkungen der Pandemie auf die seelische Gesundheit zu untersuchen und veröffentlichte diese Anfang 2022 und im Anschluss daran erfolgte die erste Auswertung. Erste Ergebnisse lassen bereits erkennen, dass die Pandemie einen starken Einfluss auf unsere seelische Gesundheit genommen hat:

- 46 Prozent der Befragten gaben an, dass sie während der Pandemie in eine seelische Krise geraten sind.
- 46 Prozent der Befragten haben Ängste entwickelt, die sich bei knapp der Hälfte einschränkend auf den Alltag ausgewirkt haben.
- Über die Hälfte der Befragten gab an, sich einsam gefühlt zu haben und auch eine Zunahme des Gefühls haben 44 Prozent davon bestätigt.

Eine umfangreiche Auswertung dieser Umfrage wird von den Projektteilnehmer*innen eigenständig durchgeführt. Natürlich gibt es Programme, die Auswertungen vornehmen. Doch wie genau werden die Ergebnisse interpretiert? Welche Zusammenhänge sollte man beachten? Welche Schlüsse können daraus gezogen werden? Diesen Fragen werden wir uns in einer gemeinsamen Schulung widmen. Es gibt viele spannende Möglichkeiten, sich je nach Lust und Kapazitäten in die Projektarbeit einzubringen oder sich bestimmte Kompetenzen durch Schulungen anzueignen.

Kommentar von

Projektteilnehmerin Sandra Bochmann:

„Dadurch, dass wir uns in der Schulung mit Respekt und auf Augenhöhe begegneten, war es für mich eine positive und wertvolle Erfahrung, in einer Gruppe zu arbeiten. Durch die Anleitung von Frau Kraft und Frau Rosendahl machte es sogar Spaß, meinen bisherigen Lebensweg zu reflektieren und Situationen auszuarbeiten.“



AKTION MENSCH

„Alle(s) nur normal“ wird gefördert von der Aktion Mensch und ist ein auf zwei Jahre angelegtes Projekt im Sozialpsychiatrischen Zentrum Wuppertal.



Jede Krise bringt neue Ideen und Möglichkeiten

Tafel Niederberg

Saturday Suppliers

Mit dem ersten Corona-Lockdown fing es 2020 an. Junge Studierende konnten nicht zur Uni und halfen stattdessen bei den Hauslieferungen. Doch nach der erneuten Öffnung aller Standorte ging es weiter. Zu viel Freude hat den Beteiligten die Zusammenarbeit und die Wirksamkeit ihres Einsatzes gebracht.

Als Team mit Mitgliedern im Alter von 16 bis 25 Jahren haben sie die Hauslieferungen zu einem festen Angebot der Tafel Niederberg etabliert. Heute versorgen sie an zwei Samstagen im Monat bis zu 60 Haushalte. Sie helfen damit Menschen, die aufgrund ihrer körperlichen Einschränkungen nicht selbst zur Tafel kommen können, und sind oft ein verlässlicher Rettungsanker im Alltag.

Die Abendtafel

Zusätzliche Belastungen, Jobwechsel und Unsicherheiten haben im Jahr 2021 die neue zusätzliche Abendtafel an jedem Freitagabend hervorgebracht. Menschen, die sich zusätzlich zu ihrer beruflichen Tätigkeit engagieren wollten, fanden sich als Team für dieses neue Angebot. Sie kümmern sich um die Menschen, die aus den unterschiedlichsten Gründen die Angebote um die Mittagszeit nicht nutzen können.



Dank der Unterstützung von Ehrenamtlichen, mit viel Herzblut und gemeinsamer Synergie schaffen wir ein neues Angebot für Menschen in Wohnungslosigkeit, Tafelgäste, alleinstehende Rentner*innen und viele andere, die einfach nicht allein sein möchten. Mit diesem Angebot engagieren wir uns auch in der Aktion #wärmewinter, initiiert durch Kirche und Diakonie Deutschland.

Geflüchtete Menschen

Der gewaltsame Einmarsch in die Ukraine hat die Tafel Niederberg im Frühjahr 2022 vor neue Herausforderungen gestellt. Als Experten für Transporte und Logistik unterstützte das Team um Tanja Högström, Koordinatorin aller Tafelstandorte, zahlreiche Institutionen und Vereine bei den unterschiedlichsten Transporten von Hilfsgütern an Sammelstellen oder in die Ukraine. Auch an den Ausgabestellen für Lebensmittel baten stetig mehr geflüchtete Menschen um Unterstützung und Hilfe. Neben dem vielen Mehraufwand und sprachlichen Herausforderungen entstanden viele neue Kontakte und Netzwerke. Wir freuen uns, dass wir Menschen aus der Ukraine heute nicht nur an unseren Standorten mit Lebensmitteln versorgen, sondern dass einige Ukrainer*innen inzwischen als Ehrenamtliche fest in unsere Teams integriert sind.



Café Plätzchen

Auch die Sorgen um gestiegene Preise für Lebensmittel und Energie zeigen ihre Auswirkungen auf die Tafel Niederberg. Neben einem enormen Anstieg der Tafelgäste an allen Standorten, leider verbunden mit einem gleichzeitigen Rückgang der gespendeten Lebensmittel durch Lieferengpässe und Veränderung von Vermarktungsstrategien, erreichten uns die Sorgen vor dem Winter und der zunehmenden Vereinsamung.

Gemeinsam mit der Beratungsstelle für Wohnungslose in der Bergischen Diakonie entwickeln wir das Café Plätzchen – ein Angebot, welches in kalten Wintermonaten ein Ort der Hoffnung, der Begegnung, des Kennenlernens und des Aufenthaltes werden soll. Frühstück, Mittagessen, vielleicht darf es dann noch ein Stück Kuchen sein?





Eine vollständig unvollständige Bibel

Die Aprather Bibel

Eine inklusive Bibel, ein Gemeinschaftswerk der Menschen in der Bergischen Diakonie – das war vor zehn Jahren die Idee, die mit viel Kreativität und Herzblut umgesetzt wurde, wird jetzt veröffentlicht.

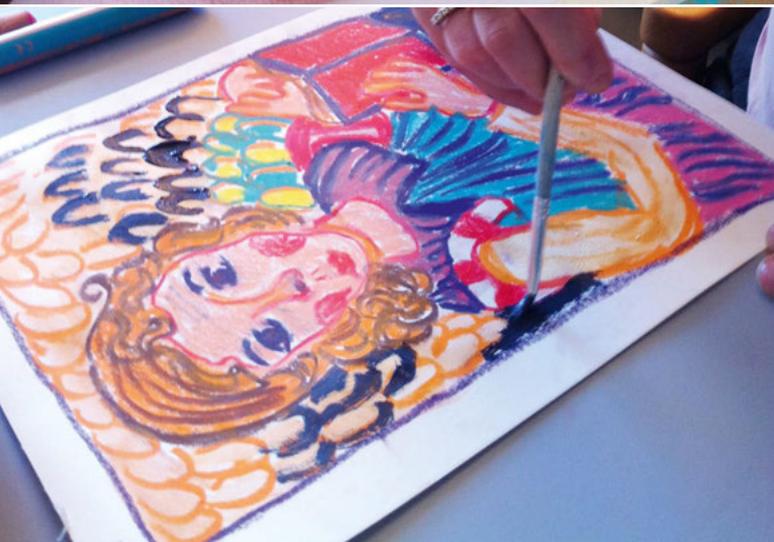
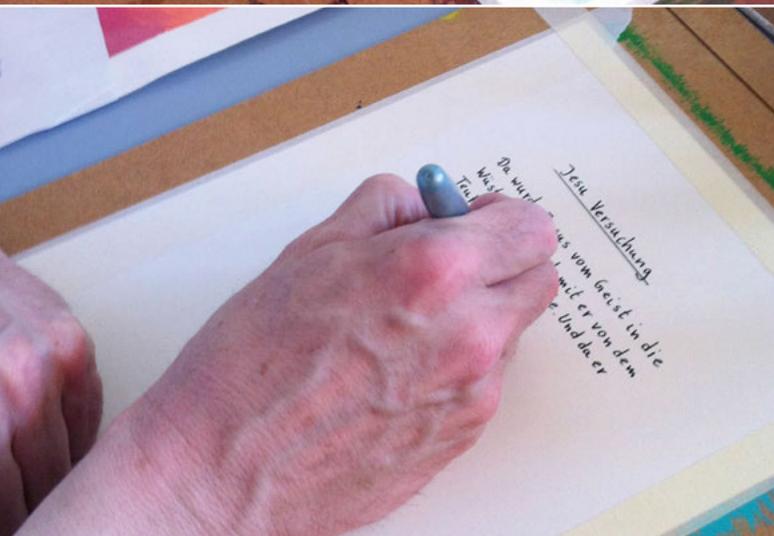
Es war ein kreativer und lebendiger Weg zur Aprather Bibel. Im Schaffensprozess entstanden 111 Text- und Bildpaare, gestaltet von 160 Menschen aus den unterschiedlichsten Einrichtungen. Sie haben, inspiriert von unseren Theologinnen und Theologen, Bibelstellen aus dem Neuen Testament ausgewählt, abgeschrieben – vorzugsweise mit Feder und Tinte – und/oder mit Acrylfarbe illustriert. Alle entstandenen Arbeiten wurden in die Aprather Bibel aufgenommen. Denn die Qualität jeder einzelnen Arbeit liegt darin, dass sie so ist, wie sie ist – und deshalb gehört sie in die Aprather Bibel.

Was für eine Fülle an persönlichem Ausdruck und Kreativität!

Erst später wurden wir nachdenklich: Ist das wirklich eine Bibel? Da fehlt doch das komplette Alte Testament. Und auch im Leben Jesu klafft eine zentrale Lücke. Auf die Bilder und Texte von seinem letzten Abendmahl folgt unmittelbar die Erzählung, wie die Jünger ihm als dem Auferstandenen begegnen. Kein Wort, kein Bild zur Kreuzigung, zum Tod und zur Auferstehung. Darf man diesen kleinen Ausschnitt aus dem großen Ganzen dann wirklich als Bibel bezeichnen? Ja. Wir dürfen das. Es ist ja unsere Aprather Bibel.

Diese Aprather Bibel ist ein Kunstwerk der Bergischen Diakonie Aprath.

Die Kunst der Diakonie lag und liegt schon immer darin, in allem Kleinen und Bruchstückhaften das größere Ganze zu suchen und zu finden. In jedem Menschen, egal wie beschädigt und unvollkommen er oder sie sein mag, ruht etwas Großes und Vollkommenes. Wir alle sind Teile Gottes. Deshalb gilt: Niemanden und nichts aufgeben.



So ist unsere Aprather Bibel eine vollständig unvollständige Bibel.

Sie ist unvollständig, weil tausende von Texten und Bildern fehlen. Sie ist zugleich vollständig, weil gerade in ihrer Unvollständigkeit das Ganze der Bibel aufleuchtet. Jede Seite dieser Bibel erzählt etwas von der menschlichen Suche nach Gott und der Begegnung mit ihm. Von nichts anderem erzählt auch die Bibel als Ganzes. Deshalb bleibt jede Bibel unvollständig. Die Suche nach Gott und die Begegnung mit ihm endet nicht auf der letzten Seite einer Bibel.

In der Aprather Bibel konzentrieren wir uns auf Texte und Bilder aus den Evangelien. Jesus steht im Mittelpunkt der Evangelien. Er hat uns gezeigt, dass in jedem von uns mehr steckt, als wir von außen sehen können. Jeder von uns gehört zum Reich Gottes. Jede trägt ihren Teil dazu bei und ist deshalb wertvoll und unverzichtbar. Diesen Blick brauchen wir in der Diakonie. Die Aprather Bibel öffnet uns dafür die Augen – gerade in ihrer Unvollkommenheit.

Sie sind neugierig geworden?
Die digitale Version unserer Aprather Bibel
finden Sie auf unserer Webseite:
www.bergische-diakonie.de/apratherbibel

Pechpfoten und Glücksfelle

Auf dem Diakoniegelände entsteht ein Tierschutzzentrum

Das über 80 Hektar große Diakoniegelände in Wülfrath-Oberdüssel ist baurechtlich ein exklusives Gelände. Gebaut werden darf hier nur, was den Zwecken der Bergischen Diakonie dient.

Leider verträgt sich diese baurechtliche Exklusivität nicht mit den gesellschaftlichen Zielen von Inklusion und Teilhabe. Denn hier leben Menschen in den unterschiedlichsten Einrichtungen. Privater Wohnungsbau für Menschen ohne Hilfebedarfe ist genauso wenig zulässig wie die Ansiedlung von Gewerbe.

Der Bergischen Diakonie ist es über Jahrzehnte gelungen, diese Besonderheit des Standortes dadurch auszugleichen, dass das Zentralgelände einen eigenen therapeutischen Charakter entwickelt hat. Hilfebedürftige Menschen, die Ruhe und Nähe zur Natur suchen, finden hier einen Lebensraum für ihre Bedürfnisse. Für die Geländeentwicklung bedeutet das, dass neben der Gestaltung der Grünflächen auch Tiere als Mitbewohner*innen in den Blick rücken. Die drei Zwergziegendamen gehören zu diesem Konzept ebenso wie die schon lange geplante Hundetagesstätte.



Leider hat Corona deren Start bisher verzögert.

Nun geht es in dieser Richtung einen großen Schritt weiter. Zum 1. September 2022 wurde dem Wuppertaler Tierschutzverein Pechpfoten e. V. auf Erbpachtbasis das *Haus Bäumchen alt* am Schönefelder Weg und eine angrenzende 1,5 Hektar große Wiesenfläche überlassen.

Das Konzept des Vereins sieht vor, aus Pechpfoten Glücksfelle zu machen. Pechpfoten sind inländische Haustiere, die durch eine Notlage ihres Besitzers kein Zuhause mehr haben. Da es in Wuppertal kein Tierheim mehr gibt, hat der Verein es sich zur Aufgabe gesetzt, solche Tiere in Patenfamilien aufzunehmen. Von dort aus werden sie dann an geeignete neue Besitzer*innen vermittelt.

Seit einiger Zeit kommt der Verein allerdings an seine Kapazitätsgrenzen. Ehrenamtliche stehen im sogenannten Paten-Modell nur begrenzt zur Verfügung. Und wenn es schnell gehen muss, wird es problematisch. Hier nun treffen sich die Interessen der Bergischen Diakonie und des Tierschutzvereins. Das Haus Bäumchen alt wurde bisher im Untergeschoss von Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen der angrenzenden Häuser Bäumchen und Fichte genutzt. Allerdings waren die oberen Etagen durch Feuchtigkeitsschäden schon länger nicht mehr in Gebrauch.

Nun hat der Verein Pechpfoten das Haus übernommen und sich verpflichtet, es aus eigenen Mitteln komplett zu renovieren. Es soll das Zentralgebäude eines modernen parkähnlichen Tierschutzzentrums werden. Geplant sind ein Tierschutzcafé, Gesprächsräume, Behandlungsräume für kranke Tiere und Quarantänebereich sowie später einmal eine Wohnung für eine fest angestellte Kraft. Das Außengelände soll ein attraktives Ziel für Spaziergänger werden.

Wenn der Cafébereich renoviert ist, sollen auch die Bewohner*innen dort wieder tagesstrukturierende Angebote wahrnehmen können. Und auch die Mitarbeiter*innen werden bedarfsweise Gesprächsrunden in dem Gebäude abhalten können.

Im Außenbereich plant der Verein großzügige Unterbringungsmöglichkeiten für Hunde, Katzen und Kleintiere. Auch werden nur verträgliche Tiere aufgenommen, um die Menschen in den benachbarten Häusern Bäumchen und Fichte nicht zu belästigen. In den Vertragsverhandlungen wurde sehr darauf geachtet, dass der Schutz der Bewohner*innen über den Tierschutzinteressen steht.

Bewohner*innen können unter fachlicher Anleitung in die Pflege der Tiere eingebunden werden und Verantwortung übernehmen. Auch ältere Menschen, die den Umzug in eine Pflegeeinrichtung planen und ein Haustier haben, können ihr Tier hier unterbringen und den Kontakt halten.



Mehr Mobilität in der Eingliederungshilfe

Spenden Sie für Fahrrad- und Freizeithäuser

Bäumchen und Fichte – die Namen der Häuser lassen schon erahnen, wo wir uns befinden: Mitten im Grünen, auf unserem Diakoniegelände in Wülfrath-Oberdüssel. Hier sagen sich Fuchs und Hase gute Nacht. Die Wege durch die Natur laden zu langen Spaziergängen ein – aber um Einkaufsmöglichkeiten oder Städte zu erreichen, braucht es mehr als Turnschuhe. Zum Beispiel Fahrräder!

Unsere Bewohnerinnen und Bewohner der Häuser Bäumchen und Fichte sind daher vor allem in den warmen Monaten des Jahres viel mit dem Rad unterwegs. Wer in diesen Häusern des Sozialtherapeutischen Verbund wohnt, ist von einer psychischen Erkrankung betroffen und/oder ist abhängigkeitskrank. Mit fachlicher Unterstützung werden alle Möglichkeiten der selbstbestimmten Lebensführung gemeinsam erarbeitet.

Ziel der besonderen Wohnformen ist die selbstbestimmte Teilhabe des Einzelnen am Leben in unserer Gesellschaft.

Fahrradfahren gehört zweifelsohne zu praktischen Fähigkeiten: Man kommt zügig von A nach B, es schafft Unabhängigkeit, fördert eine gesunde Lebensweise, macht Spaß – und schont zugleich die Umwelt. Dazu gehört aber nicht nur das In-die-Pedale-treten, das Fahrrad muss zunächst auf die Straße geholt werden. Und schließlich muss das Rad auch wieder sicher angeschlossen und verwahrt werden. Bis zum nächsten Ausflug.

Damit die Bewohnerinnen und Bewohner ihre Fahrräder sicher verwahrt wissen, braucht es dringend langfristige, vernünftige und abschließbare Abstellmöglichkeit an den Häusern Bäumchen und Fichte. Für mehr Mobilität der Menschen. Für mehr Unabhängigkeit. Für mehr aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Haus Bäumchen und Haus Fichte sind zwei von vier stationären Einrichtungen der Eingliederungshilfe Sozialtherapeutischer Verbund auf dem Diakoniegelände. In diesen besonderen Wohnformen leben 62 Bewohner*innen mit psychischen Beeinträchtigungen in einer von Gemeinschaft geprägten Einrichtung.





Standorte unserer Einrichtungen



Hauptsitz mit Zentralverwaltung
und Kirche



Evangelisches Berufskolleg



Stationäre Angebote
Altenhilfe-Verbund



Service Wohnen
Altenhilfe-Verbund



Teilstationäre Angebote (Tagespflege)
Altenhilfe-Verbund



Ambulante Angebote „Pflege zu Hause“
Altenhilfe-Verbund



Gerontopsychiatrische Beratungsstelle
Altenhilfe-Verbund



Beratungsangebote



Stadtteilzentren



Flexible Erziehungshilfen



Familienpaten



InfoPunkt



Betreuungsverein



Bildungszentrum



Schule für Pflegeberufe



Stationäre Angebote
Sozialtherapeutischer Verbund



Ambulante Angebote (Betreutes Wohnen)
Sozialtherapeutischer Verbund



Arbeitsangebote (Ergotherapie, Dienst)
Sozialtherapeutischer Verbund



Beratungsstellen (SPZ)
Sozialpsychiatrisches Zentrum



Kunstwerkstatt (Offenes Atelier)
Sozialtherapeutischer Verbund



Krisendienst (Wendepunkt)
(Beteiligung der Bergischen Diakonie)



Integrationsfachdienst Wuppertal
(Beteiligung des SPZ)



Evangelische Förderschule



Heilpädagogisch-Psychotherapeutisches
Zentrum/Fachklinik



Stationäre Angebote
Kinder- u. Jugendhilfe-Verbund



Teilstationäre Angebote
Kinder- u. Jugendhilfe-Verbund



Ambulante Angebote
Kinder- u. Jugendhilfe-Verbund



Beratungsstellen
Kinder- u. Jugendhilfe-Verbund



Bereiche und Gesellschaften

Zentrale Angebotsberatung der Bergischen Diakonie		Telefon 0202 2729-600
Aufsichtsrat der Bergischen Diakonie Aprath	Aufsichtsratsvorsitzender: Arnd Denkhäus	
Vorstand Bergische Diakonie Aprath	Pfarrer Jörg Hohlweger und ab 01.02.2023 Björn Nessler Sekretariat: Martina Melder	
Stabsabteilungen	<ul style="list-style-type: none">• Zentrale Unternehmenskommunikation• Qualitätsentwicklung• Betriebsärztlicher Dienst	
Mitarbeitervertretung	Vorsitzender: Volker Bonn	
Bergisches Diakonissen-Mutterhaus	Vorsteher: Pfarrer Jörg Hohlweger	
Altenhilfe-Verbund (826 vollstationäre Plätze, 41 Tagespflegeplätze, 106 Servicewohnungen), Bereichsleitung: Sylvia Broekmann <ul style="list-style-type: none">• Service Wohnen, Wohnen am Angergarten im Herzen von Wülfrath• Haus August von der Twer, Pflegeeinrichtung mit Kurzzeitpflege sowie einer Tagespflege in Wülfrath• Haus Luise von der Heyden, offene gerontopsychiatrische Pflegeeinrichtung mit Kurzzeitpflege in Wülfrath• Haus Otto Ohl, Pflegeeinrichtung mit Kurzzeitpflege in Wülfrath-Oberdüssel• Haus Karl Heinersdorff, Pflegeeinrichtung mit offenem Bereich und geschl. gerontopsychiatrischen Bereich in Wülfrath-Oberdüssel• Haus Karl Heinersdorff, Hausgemeinschaften mit Kurzzeitpflege in Wülfrath-Oberdüssel• Diakoniezentrum Monheim, Pflegeeinrichtung mit Kurzzeit- und Tagespflege sowie Service Wohnen in Monheim• Haus Monheim, Ev. Alten- und Pflegeheim mit Kurzzeitpflege in Monheim• Diakoniezentrum Heiligenhaus, Pflegeeinrichtung mit Kurzzeit- und Tagespflege sowie Service Wohnen in Heiligenhaus		
BPR - Bergische Alten- und Pflegeeinrichtungen Remscheid gGmbH der Bergischen Diakonie Aprath und der Stadt Remscheid Geschäftsführung: Pfarrer Jörg Hohlweger <ul style="list-style-type: none">• Haus Lennep, Pflegeeinrichtung in Remscheid• Einrichtung Stockder-Stiftung, Pflegeeinrichtung in Remscheid		
Diakoniestation Niederberg Pflege zu Hause gGmbH, Standorte in Velbert (219 Patienten) und Remscheid (250 Patienten), Gf: Pf. J. Hohlweger		
Sozialtherapeutischer Verbund (376 Patienten stationär und ca. 1.950 ambulant betreute Klienten) Bereichsleitung: Diane Kollenberg-Ewald <ul style="list-style-type: none">• Ambulant Betreutes Wohnen in Wuppertal, Solingen, Kreis Mettmann und Düsseldorf• Sozialtherapeutische Wohnheime in Wülfrath-Oberdüssel, Wuppertal und Velbert• Zentrum für Pflege und Betreuung in Wuppertal• Ergotherapeutischer Dienst ambulante Praxen, Offenes Atelier• Psychologischer Dienst		
Soziale Dienste Niederberg, ambulante Angebote für Wülfrath, Velbert, Heiligenhaus <ul style="list-style-type: none">• Soziales und Integration (Schuldner- und Insolvenzberatung/Betriebliche Sozialberatung, Fachstelle Sucht, Stadtlosten Heiligenhaus, InfoPUNKT Heiligenhaus)• Jugend und Erziehung, Kinder, Bildung, Schule (Integrationshilfen, Dyslexie- und Dyskalkulie-Training, Familienpaten, Flexible erzieherische Hilfen in Velbert, Stadtteilsozialarbeit in den Stadtteilzentren Velbert-Neviges und Velbert-Langenberg)		
SPZ - Sozialpsychiatrisches Zentrum Wuppertal gGmbH, Geschäftsführung: Diane Kollenberg-Ewald, Pfarrer Jörg Hohlweger		
IFD - Integrationsfachdienst Wuppertal gGmbH, Geschäftsführung: Diane Kollenberg-Ewald, Pfarrer Jörg Hohlweger		

Kinder- und Jugendhilfe-Verbund (ca. 200 Plätze teilstationärer/stationärer Bereich und über 2.000 ambulante Beratungen)

Bereichsleitung: Carsten Schüler

- Jugendhilfe Aprath
 - Regelgruppen Plus, päd. Module
 - Intensivgruppen
 - Sozialpädagogisch betreutes Wohnen
 - Heilpädagogisch-therapeutische Tagesgruppen
 - Außenwohngruppen
 - Erziehungsberatungsstellen
 - Flexible Erziehungshilfen
 - Soziale Gruppen
 - Kriminalprävention „Kurve Kriegen“
 - Pädagogische Fachberatung in der Mutter-Kind-Einrichtung des JVK Fröndenberg
 - Mo.Ki.Inklusiv, Inklusionskonzept für Kinder und Jugendliche im Schulalter, Monheim
- Heilpädagogisch-Psychotherapeutisches Zentrum mit Fachklinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie
 - Behandlungsgruppen stationär
 - Institutsambulanz
 - 12 Krankenhausplätze stationär, 12 Plätze Tagesklinik
 - Soziale Gruppen
- Evangelische Förderschule, Förderschwerpunkte emotionale und soziale Entwicklung (209 Schüler*innen)
 - Primar- und Sekundarstufe I, Tagesgruppenklassen
 - Abteilung für Schuldiagnostik, Schulprojekt an Grund- und Hauptschulen, Schulerziehungshilfe

Evangelisches Berufskolleg (370 Schüler*innen)

Leitung: Martina Hadasch

- Fachschule für Heilerziehungspflege
- Fachoberschule
- Fachschule für Sozialpädagogik
- Berufsfachschule Sozialassistent, Schwerpunkt Heilerziehung
- Fachschule für Heilpädagogik

Schule für Pflegeberufe (110 Schüler*innen)

Leitung: Stefan Wilde

- Ausbildung zur Pflegefachfrau/Pflegefachmann (Generalistische Pflegeausbildung)

Personalwesen

Bereichsleitung: Pfarrer Jörg Hohlweger

- Personalabteilung
- Bildungszentrum Bergische Diakonie mit Schule für Pflegeberufe
- Zentrale Personalentwicklung

Finanzen, Verwaltung, Zentrale Dienste, Bereichsleitung: Gerhard Schönberg

IT, Zentraleinkauf, Rechnungswesen, Controlling und Allgemeine Verwaltung

MCS - Managed Care Service GmbH, Geschäftsführung: Gerhard Schönberg

- Catering, Haustechnik, Hauswirtschaft

MCC - Management Care Cleaning GmbH, Geschäftsführung: Gerhard Schönberg

- Gebäudereinigung

Diakonisches Werk des Kirchenkreises Niederberg e. V.

Vorstand: Jörg Hohlweger, Jürgen Buchholz, Bernd-Jürgen Schönfeld

Geschäftsführung: Diane Kollenberg-Ewald

Betreuungs- und Vormundschaftsverein der Bergischen Diakonie Aprath e. V.

Vorstand: Jörg Hohlweger, Wolfhard Günther, Diane Kollenberg-Ewald



Impressum und Spendenkonto

Der Freundesbrief der Bergischen Diakonie Aprath erscheint einmal jährlich.

Herausgeber:

Bergische Diakonie Aprath
Otto-Ohl-Weg 10
42489 Wülfrath
Telefon 0202 2729-0
Telefax 0202 2729-381

Mail: info@bergische-diakonie.de

Verantwortlich:

Pfarrer Jörg Hohlweger

Redaktion:

Renate Zanjani

Texte:

Mitarbeitende der Bergischen Diakonie,
Renate Zanjani (ZUK), Theresa Kratz (ZUK), Eva Rütter

Lektorat:

Martina Melder, Theresa Kratz

Fotos:

Bergische Diakonie und Mitarbeiter*innen
Seite 57 aus Bildarchiv 123RF

Redaktionsschluss:

November 2022

Druckauflage:

5.700 Exemplare

Spendenkonto der Bergischen Diakonie Aprath:

Bank für Sozialwirtschaft AG, Köln
Konto 42 42 42
Bankleitzahl 370 205 00
BIC: BFSWDE33XXX
IBAN: DE74 3702 0500 0000 4242 42

Spendenbescheinigungen:

Der beigelegte Überweisungsträger ist als Erleichterung für Sie gedacht - nicht als Verpflichtung. Unaufgefordert erhalten Sie bei Spenden über EUR 200,- eine Spendenbescheinigung. Bitte geben Sie Ihren Namen und Ihre Anschrift auf dem Überweisungsträger an. Für Beträge bis einschl. EUR 200,- gilt der Kontoauszug oder die Einzahlungsquittung Ihrer Bank als Beleg für das Finanzamt.

Der Freundesbrief wird auf umweltfreundlichem Papier ohne Chlorzusatz gedruckt, der Versand erfolgt so preiswert wie möglich.





*#Herzenssache
Diakonie*

www.bergische-diakonie.de