



SCHWERPUNKT:
AUSBILDUNG IM
EVANGELISCHEN
PERTHES-WERK E.V.

Evangelisches Perthes-Werk e.V.

JAHRESBERICHT 2015 | 2016



Evangelisches Perthes-Werk e.V.

Titelfoto: Ann-Kathrin Klusenwirth (r.) absolviert zurzeit in den Hellweg-Werkstätten den praktischen Teil ihrer Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin. Hier führt sie bei Maija Liisa Haase motorische Stimulationen aus.

| | |
|---|----|
| VORWORT | 2 |
| Geschäftsbereich Altenhilfe AUSBILDUNGEN IN PFLEGEBERUFEN – ZUKUNFTSORIENTIERUNG DURCH GENERALISIERUNG | 6 |
| Geschäftsbereich Wohnen und Beraten HEILERZIEHUNGSPFLEGE IM WALPURGIS-HAUS SOEST – VIEL FEEDBACK UND EINE AUFGABE MIT SINN | 16 |
| Geschäftsbereich Arbeit HEILERZIEHUNGSPFLEGE IN DEN HELLWEG- UND BÖRDE-WERKSTÄTTEN – KOMMUNIKATIV UND EMPATHISCH ERFOLGE ERZIELEN | 22 |
| Perthes-Service GmbH ERSTE BILANZ NACH GRÜNDUNG | 30 |
| Verwaltung KAUFMÄNNISCHE BERUFE IN DER HAUPTVERWALTUNG – ABWECHSLUNGSREICH UND SERVICEORIENTIERT | 38 |
| WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNGEN | 44 |
| Die Geschäftsbereiche in Zahlen | 58 |
| Organigramm des Evangelischen Perthes-Werkes | 60 |
| Die Grundaussagen | 61 |
| Die Führungsgrundsätze | 62 |
| Der Verwaltungsrat | 63 |
| Für unsere Freunde und Förderer | 64 |

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser,
liebe Freundinnen und Freunde unseres Evangelischen Perthes-Werkes,

unsere Gesellschaft ist im Wandel begriffen. Die Digitalisierung verändert unsere Art zu kommunizieren. Und schafft gleichzeitig enorme Möglichkeiten der effizienten und kreativen Zusammenarbeit. Die Aufnahme und die Integration von Menschen, die in der Hoffnung auf eine friedvolle neue Heimat nach Deutschland kommen, ist eine gesellschaftliche Aufgabe, die eine Herausforderung darstellt – aber auch große Chancen in sich birgt. Einer der fundamentalsten Aspekte der Veränderungen ist zweifelsohne der demografische Wandel. Ganz besonders vor diesem Hintergrund ist es sehr wichtig, vorwärtsgerichtet und zukunftsorientiert zu denken und zu handeln. Deshalb ist das Thema Ausbildung ein Wesentliches im Evangelischen Perthes-Werk. Wir haben den vorliegenden Jahresbericht unter dieses Leitmotiv gestellt.

Jüngst hat die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) aktuelle Zahlen zur Ausbildungssituation veröffentlicht¹. Aus dem Bericht geht hervor, dass es 2008 noch 1,61 Mio. junger Menschen gab, die eine Ausbildung nach dem Schulabschluss absolvierten, 2015 waren es nur noch 1,34 Millionen. Dabei wurde mit 516.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ein Negativrekord erzielt. Die Gründe dafür finden sich in verringernden Schülerzahlen aufgrund des fortschreitenden demografischen Wandels und in der Tatsache, dass immer mehr junge Menschen studieren möchten anstatt eine Ausbildung zu machen.

¹ Vgl. www.kfw.de, Pressemitteilung vom 28.08.2016



Für Unternehmen, insbesondere für kleinere und mittelständische, ist die **BERUFLICHE AUSBILDUNG** von Nachwuchs-Fachkräften **ÜBERLEBENSWICHTIG**.

Für Unternehmen, insbesondere für kleinere und mittelständische, ist die berufliche Ausbildung von Nachwuchs-Fachkräften überlebenswichtig. Daher sind es vor allem die mittelständischen Unternehmen, die sich bislang erfolgreich gegen den zahlenmäßigen Abwärtstrend stellen und die Zahl der Auszubildenden seit fünf Jahren konstant bei 1,2 Millionen hält²: Neun von zehn Azubis lernen im Mittelstand, besonders oft in Handwerksberufen, dies zeige eine Sonderauswertung des repräsentativen KfW-Mittelstandspanels. Der Anteil ausbildender Unternehmen sei im Handwerk mit 24 Prozent fast doppelt so hoch wie im restlichen Mittelstand.

Es gibt jedoch auch einen erfreulichen Aufwärtstrend: Die Studie lenkt einen positiven Blick auf den sogenannten „Übergangsbereich“ als wichtige Brücke zwischen Schule und Ausbildung. Darin verortete berufsvorbereitende Maßnahmen oder nachgeholt Schulabschlüsse steigern die Chancen junger Menschen auf einen Ausbildungsplatz. Durch die hohe Zuwanderungszahl weise die amtliche Statistik zum ersten Mal seit einem Jahrzehnt ein Plus der Neuzugänge von 7 Prozent im Übergangsbereich aus.

Auch im Evangelischen Perthes-Werk spielt die Ausbildung von Fachkräften eine wichtige Rolle. Ein Schwerpunkt liegt dabei in der Altenpflege. Insbesondere in diesem Bereich ist die Sicherung einer professionell hochwertigen und diakonisch geprägten Pflege für Gegenwart und Zukunft elementar. Deshalb bieten wir am Fachseminar für Altenpflege in Lüdenscheid für den Bereich der Altenpflege, Altenpflegehilfe und Praxisanleitung kompetente und zertifizierte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Im vergangenen Jahr absolvierten

² Vgl. www.kfw.de/research, KfW-Mittelstandspanel 2010–2016



In den vorliegenden Berichten möchten wir Ihnen die **AUSBILDUNGSMÖGLICHKEITEN** in unserem diakonischen Unternehmen genauer vorstellen. Dabei kommen auch diejenigen zu Wort, um die es geht: **DIE AUSZUBILDENDEN** selbst.

100 junge Menschen am Fachseminar eine der genannten Ausbildungen. Ein weiteres Feld bildet die Ausbildung zum/r Heilerziehungspfleger/in. 26 Auszubildende befanden sich 2015 in der Ausbildung bzw. im Anerkennungsjahr. Als große diakonische Organisation bilden wir zudem auch im kaufmännischen Bereich aus: Insgesamt neun Personen erlernten im Betrachtungszeitraum die Berufe Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen bzw. Fachinformatiker/in im Bereich Systemintegration.

In den vorliegenden Berichten möchten wir Ihnen die Ausbildungsmöglichkeiten in unserem diakonischen Unternehmen genauer vorstellen. Dabei kommen auch diejenigen zu Wort, um die es geht: die Auszubildenden selbst. Wie Ann-Kathrin Klusenwirth, die in den Hellweg-Werkstätten in Kamen ihre Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin absolviert und sich am Beginn ihres dritten Ausbildungsjahres begeistert von ihrer Entscheidung für diesen sozialen Beruf zeigt. Oder Niklas Weitkamp, der in unserer EDV-Abteilung zum Fachinformatiker im Bereich Systemintegration ausgebildet wird und die abwechslungsreichen Aufgaben sehr schätzt.

Gleichzeitig erhalten Sie – wie gewohnt – Informationen zu aktuellen Daten und Fakten zur wirtschaftlichen Entwicklung des Evangelischen Perthes-Werkes e.V..

Junge Menschen, die sich für einen Beruf entscheiden, der von sozialem und diakonischem Handeln geformt ist oder der in einem derart geprägten Umfeld ausgeübt wird, leisten einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag. Sie bauen mit an einer Zukunft, die Menschlichkeit sicherstellt. Denn ohne zwischen Stark und Schwach zu unterscheiden lernen sie den Blick einzig auf den konkreten hilfs- und unterstützungsbedürftigen Einzelnen zu lenken. Dessen Recht auf Selbstbestimmung, bestmögliche Pflege, Assistenz und Begleitung sind die Maßstäbe,



Pfarrer Rüdiger Schuch, Vorstandsvorsitzender (r.) und **Wilfried Koopmann**, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender

nach denen wir im EPW arbeiten und ausbilden. Nur durch die hervorragende Arbeit unserer vielfältig ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns dies auf einem so hohen Niveau möglich. Dafür möchten wir einmal mehr Danke sagen.

Diakonisches Handeln steht in der Nachfolge Jesu. Es besteht in fachlicher und von Nächstenliebe geprägter Hilfe und Unterstützung, die die jeweilige Zeit und Situation erfordert. Das Evangelische Perthes-Werk stellt sich zuversichtlich den Herausforderungen der Zukunft. Mit jungen Menschen, die das Spannungsfeld von Fachlichkeit, Wirtschaftlichkeit und Christlichkeit, in dem wir unsere Angebote gestalten, kraftvoll und kreativ angehen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Mit herzlichen Grüßen

Rüdiger Schuch, Pfarrer
Vorstandsvorsitzender

Wilfried Koopmann
Stellv. Vorstandsvorsitzender



Ausbildungen in Pflegeberufen

ZUKUNFTSORIENTIERUNG DURCH GENERALISIERUNG



Im Evangelischen Perthes-Werk e. V. können sich junge Menschen in verschiedenen Disziplinen des zukunftsweisenden Berufsfeldes der Pflege ausbilden lassen. Das Werk betreibt in Lüdenscheid eine eigene, zertifizierte Bildungseinrichtung, das Fachseminar für Altenpflege.



„Die Sicherung einer guten Pflege ist für Gegenwart und Zukunft überaus wichtig“, sind sich Ralf Lohscheller (Geschäftsbereichsleitung Perthes-Altenhilfe Süd), Sigrid Kübler-Molitor (Geschäftsbereichsleitung Perthes-Altenhilfe Mitte) und Silke Beernink (Geschäftsbereichsleitung Perthes-Altenhilfe Nord) einig.

Grundlagen für die Ausbildung sind das Gesetz über die Berufe in der Altenpflege und die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers in der jeweils gültigen Fassung. Die Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in ist auf drei Jahre ausgelegt, die Altenpflegehilfeausbildung auf ein Jahr. Die Kenntnisvermittlung gliedert sich in jeweils intensiven theoretischen und fachpraktischen Unterricht sowie in die berufspraktische Ausbildung. Diese erfolgt überwiegend beim Ausbildungsträger, dies ist eine stationäre Einrichtung der Altenhilfe oder ein ambulanter Pflegedienst. Weitere Praktika von mindestens sechs Wochen Dauer finden in der stationären / ambulanten Altenhilfe, in der Geriatrie und Gerontopsychiatrie, in Seniorenwohngemeinschaften oder Hospizen statt.

„Die Aussichten auf einen Arbeitsplatz sind aufgrund des herrschenden Fachkräftemangels und des gleichzeitig voranschreitenden demografischen Wandels sehr

GESETZLICHE GRUNDLAGEN



Die **AUSSICHTEN** auf einen Arbeitsplatz sind aufgrund des herrschenden **FACHKRÄFTEMANGELS** und des gleichzeitig voranschreitenden **DEMOGRAFISCHEN WANDELS** sehr positiv.

Silke Beernink, Geschäftsbereichsleiterin Perthes-Altenhilfe Nord

positiv“, sagt Silke Beernink. Die möglichen Einsatzgebiete reichten von stationären Einrichtungen für Menschen im Alter über geriatrische Kliniken und Einrichtungen der Gerontopsychiatrie bis hin zu Ambulanten Diensten, Altentagesstätten, Hospizen, Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen oder in sozialen Schwierigkeiten sowie bei Sonderaufgaben bei Behörden und Verbänden, ergänzt Sigrid Kübler-Molitor.

VERÄNDERUNGEN GEHÖREN ZUR AUSBILDUNGSGESCHICHTE

„Der Ausbildung zur staatlich anerkannten Altenpflegerin/zum staatlich anerkannten Altenpfleger stehen umfassende Veränderungen bevor – nicht zum ersten Mal in der Geschichte der Pflege und auch nicht zum ersten Mal in

der Ausbildungsgeschichte des Evangelischen Perthes-Werkes“, erläutert Ralf Lohscheller.

Am 23. März 1982 bescheinigte das damalige Landesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW dem Fachseminar „die Eignung zur Ausbildung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“. Damals galt die Altenpflege noch als sozialpflegerischer Beruf, eine Zuordnung, die nicht nur die Ausbildungsschwerpunkte (Beschäftigung / Betreuung) beschreibt, sondern auch die Zuständigkeit für diese Berufsausbildung definiert: Die Altenpflegeausbildung war Ländersache und dauerte – je nach Bundesland – zwei oder drei Jahre. Die Qualität der Ausbildung konnte im Bundesgebiet kaum als einheitlich bezeichnet werden und der sozialpflegerische Schwerpunkt wurde immer weniger den Herausforderungen der



hochaltrigen und multimorbiden Pflegebedürftigen gerecht.

2003 gab es die dringend erforderliche und weitreichende gesetzliche Veränderung. Die Altenpflege wurde als Gesundheitsfachberuf eingestuft und fiel somit in den Zuständigkeitsbereich des Bundes. Das Altenpflegegesetz und die zugehörige Ausbildungs- und Prüfungsverordnung regeln seitdem bundesweit die dreijährige Ausbildung zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger. Die Ausbildungsinhalte wurden den Erfordernissen in den ambulanten und stationären Altenhilfeeinrichtungen angepasst.

FUNDIERTES VERMITTELN VON FACHWISSEN

In mindestens 2100 Unterrichtsstunden am Fachseminar und mindestens 2500 Ausbildungsstunden in der Praxis erwerben Frauen und Männer aller Altersgruppen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie zur erfolgreichen Ausübung des Pflegeberufes benötigen. Aktuell befinden sich 100 Auszubildende in fünf Lehrgängen am Fachseminar. Sechs hauptamtliche Mitarbeitende und circa zehn Honorarprofessoren begleiten die Auszubildenden kreativ und engagiert durch die Ausbildungsjahre. Die „Begleitung“ schließt theoretische und fachpraktische Unterrichte, Exkursionen,



“ Für mich war es wichtig, den Beruf **VON GRUND AUF** zu erlernen, um **HUNDERTPROZENTIG** dahinter stehen zu können.

.....
Lena Runte, Auszubildende zur Altenpflegefachkraft im Matthias-Claudius-Haus

Praxisbesuche, Prüfungen, Beratungen in schwierigen Lebenssituationen, Lernberatung, den Austausch mit den ausbildenden Einrichtungen und einen nicht unerheblichen Verwaltungsaufwand mit ein.

Die Gründe aus denen sich junge Menschen für einen Pflegeberuf entscheiden, sind vielfältig. Häufig wird der Wunsch nach einer Tätigkeit im sozialen Umfeld geäußert. Manchmal gehen der Ausbildung Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen voraus, die professionalisiert werden sollen. „Für mich war es wichtig, den Beruf von Grund auf zu erlernen, um hundertprozentig dahinter stehen zu können“, berichtet Lena Runte, die sich derzeit im dritten Ausbildungsjahr zur Altenpflegefachkraft im Mathias-Claudius-Haus in Plettenberg befindet. „Vor meiner Ausbildung war ich als Sozialhelferin tätig. Nach mehreren Praktika und der Tätigkeit als Pflegeassistentin war für mich klar: Dies ist der Beruf, in dem ich arbeiten möchte.“ Empathiefähigkeit und psychische Stärke benennt die 24-jährige als wichtige Voraussetzungen für ein Wirken im Pflegebereich.



Lena Runte

// Nicht selten melden **AUSZUBIL-
DENDE** zurück, dass sie mit so
viel ‚**ANGEBOT**‘ nicht gerechnet
haben.



HERZLICHER KONTAKT

„Der Kontakt zu älteren Menschen ist oft sehr herzlich. Wir bekommen viel Dankbarkeit und liebevolle Rückmeldungen von den Bewohnerinnen und Bewohnern.“ Als besonders sinnstiftend empfindet die Auszubildende Situationen, in denen die Fachkräfte den ihnen anvertrauten Menschen mehr Lebensqualität schenken können. Auch sie hat eine solche positive Erfahrung schon machen dürfen: „Eine Bewohnerin kam nach einem Krankenhausaufenthalt mit einer PEG-Sonde zurück, über die sie ihre Nahrung aufnehmen sollte. Bei einem Sommerfest habe ich mich in Abstimmung mit dem Fachteam besonders um sie gekümmert. Stückchen für Stückchen gelang es uns, dass sie mit großem Genuss ein weiches Stück Kuchen essen konnte. Dies war der Beginn einer wundervollen Entwicklung. Heute kann die Bewohnerin wieder essen und braucht die Sonde nicht mehr zur Nahrungsaufnahme.“ Momente wie diese seien es, die Lena Runte sehr motivieren und sie in ihrer Berufswahl bestärken.

Die Ausbildung findet im Blocksystem statt, das heißt mehrwöchige Theorie- und Praxisphasen wechseln einander ab. Die Ausbildungsstruktur und die ange-



wandten Unterrichtsmethoden erwarten von den Auszubildenden eine hohe Bereitschaft zur Mitarbeit und zur verantwortlichen Mitgestaltung ihrer Ausbildung. Die Ausbildungsinhalte sind vielseitig: Pflege, Pflegewissenschaft, Berufskunde, Psychologie, Pädagogik, Soziologie, Anatomie, Physiologie, Krankheitslehre, Arzneimittellehre, Rechtskunde, Ethik usw.. „Nicht selten melden Auszubildende zurück, dass sie mit so viel ‚Angebot‘ nicht gerechnet haben – im Kern eine Aussage, die ein aktuelles berufspolitisches Thema anspricht, denn noch immer gilt die Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung als die bessere und qualifiziertere Ausbildung und hat ein höheres Ansehen/ einen höheren Status als die Altenpflegeausbil-

dung, die in meinen Augen eben eine hochqualifizierte und spezialisierte Ausbildung ist“, erläutert Sigrid Kübler-Molitor.

Diese Fehleinschätzung führe leicht zu Überforderungssituationen und stellt auch für das Lehrpersonal eine besondere Herausforderung dar. „Beide pflegerische Gesundheitsfachberufe sind anspruchsvoll und haben gleichzeitig Defizite, denen nun mit der Zusammenlegung der drei Pflegeberufe (Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege) zu einem völlig neuen Pflegeberuf begegnet werden soll. Das Gesetzgebungsverfahren für den neuen generalistischen Pflegeberuf läuft aktuell und soll noch



in diesem Jahr abgeschlossen werden“, sagt Silke Beernink.

Ein Zitat aus dem Gesetzentwurf der Bundesregierung begründet die Zusammenlegung der Pflegeberufe wie folgt: „... Die Lebenserwartung der Mitbürgerinnen und Mitbürger in Deutschland steigt; chronische Erkrankungen, Multimorbidität und die Zahl demenziell und psychisch erkrankter Menschen nehmen zu. Die spezifischen Belange älterer Menschen sind zunehmend auch bei der Pflege im Krankenhaus zu berücksichtigen. Aufgrund der dort verkürzten Liegezeiten müssen immer komplexere Pflegeleistungen durch ambulante Pflegedienste und in stationären Pflegeeinrichtungen erbracht werden.“ (Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe vom Januar 2016)

„Das Fachseminarteam sieht den geplanten Änderungen kritisch, positiv und erwartungsvoll entgegen und setzt sich engagiert dafür ein, dass eine Pflegefachausbildung auf hohem Niveau im Perthes-Werk eine Selbstverständlichkeit bleibt“, unterstreicht Ralf Lohscheller. Die generalistische Ausbildung, die Menschen

für die Pflege in allen Zusammenhängen qualifiziert (Breiten-, nicht mehr Tiefenqualifizierung!), stelle auch die praktischen Ausbildungsbetriebe vor neue Herausforderungen. „Es ist positiv, dass es in den Einrichtungen des Evangelischen Perthes-Werkes schon lange zum Selbstverständnis gehört, der Anleitung und Begleitung von Auszubildenden in der Altenpflege einen hohen Stellenwert einzuräumen“, betont er. Dies zeige der Bericht der Praxisanleiterin Laura Wunderlich aus dem Dietrich-Bonhoeffer-Seniorenzentrum in Lüdenscheid exemplarisch (siehe Seite 11).

Mitarbeit: **Edeltraud von der Höh, Laura Wunderlich, Lena Runte**

Verantwortlich: **Ralf Lohscheller, Silke Beernink, Sigrid Kübler-Molitor**

GESETZES- ENTWURF



// Das **FACHSEMINARTEAM** sieht den geplanten **ÄNDERUNGEN KRITISCH, POSITIV UND ERWARTUNGSVOLL** entgegen.

„Gemeinsam die Zukunft gestalten“

Individuelles Ausbildungskonzept im Dietrich-Bonhoeffer-Seniorenzentrum

Im Dietrich-Bonhoeffer-Seniorenzentrum werden derzeit zehn Auszubildende in verschiedenen Lehrjahren zu Altenpflegerinnen und Altenpflegern ausgebildet. Die Pflegedienstleitung und die Praxisanleitung haben ein individuelles Konzept für die praktische Ausbildung entwickelt, welches unter dem Motto „Gemeinsam die Zukunft gestalten“ steht. In dem Konzept sind Aufgaben und Verantwortlichkeiten aller an der praktischen Ausbildung beteiligten Personen innerhalb unserer Einrichtung beschrieben.

In jedem Wohnbereich verfügt eine Pflegefachkraft über die Weiterbildung zur Praxisanleitung nach dem NRW-Standard. Unterstützt werden die Praxisanleitungen in den konkreten Anleitungsaufgaben auf allen Etagen durch angeleitete Mentoren.

Die Wohnbereichsleitung und die Praxisanleitungen sind im Vorfeld der Praxiseinsätze für die Planung der praktischen Ausbildung zuständig: Schülertreffen, Begleitungen in der direkten Pflege, Erst-, Zwischen- und Abschlussgespräche, Schüleranleitungstage und Lernzeiten für die Bearbeitung von Praxisaufgaben werden vor jedem Einsatz im Dienstplan geplant.

Zu Beginn der Ausbildung erhält jede/r Auszubildende einen „Schülerordner“ vom Haus. Dieser enthält Unterlagen wie den Tätigkeitskatalog, Nachweise der Gesprächsführung und Informationsmaterial (unter anderem Haus- und Ausbildungskonzept, Altenpflegegesetz sowie praktischer Rahmenlehrplan NRW). Der Ordner wird gewissenhaft und selbstständig von den Auszubildenden geführt und zum Abschluss der Ausbildung dem Haus zurückgegeben.

Wichtig ist auch die Zusammenarbeit mit dem Fachseminar: Pflegedienstleitung, Praxisanleitung und Mentoren nehmen an den verschiedenen Schulkonferenzen teil. Mentoren oder die Praxisanleitung begleiten die Praxisbesuche der Lehrkräfte, nehmen an der praktischen Abschlussprüfung teil und suchen bei Bedarf telefonisch oder persönlich das Gespräch mit den Mitarbeitenden des Fachseminars.



Heilerziehungspflege im Walpurgis-Haus Soest
**VIEL FEEDBACK UND EINE
AUFGABE MIT SINN**



Souha Mehdi hat es geschafft. Vor wenigen Wochen hat sie ihre dreijährige Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin mit Erfolg bestanden. Ihr praktisches Anerkennungsjahr absolvierte sie im Walpurgis-Haus Soest, einer Wohneinrichtung für Menschen mit körperlichen, geistigen und Mehrfach-Behinderungen.



Der Wunsch, einen sozialen Beruf zu ergreifen, hat sich bei ihr schon früh eingestellt. Als Kind begleitete sie ihre Mutter häufig zu Veranstaltungen des Clubs Behinderter und ihrer Freunde in Soest (CBF). Schon damals konnte sie ihre sozialen Kompetenzen einbringen, wurde bereits mit 13 Jahren Jugendbetreuerin. „Nach dem Fachabi stand dann für mich fest: Ich möchte Heilerziehungspflegerin werden.“

Besonders die medizinischen Informationen zu den diversen Krankheitsbildern und die Fördermöglichkeiten in den Bereichen Basale Stimu-

lation und Kreativität haben die 22jährige in der Ausbildung fasziniert. Außerdem schätzt Mehdi die Übersichtlichkeit des Walpurgis-Hauses. „Im Unterschied zu großen Einrichtungen oder Krankenhäusern herrscht hier eine familiäre Atmosphäre. Man wird schnell als vollwertiges Teammitglied akzeptiert“, erläutert sie.

Den pflegerischen Aspekten der Tätigkeit kommt der größere Teil der Aufgaben zu. Unterstützung bei den Mahlzeiten, der Körperpflege, Küchenarbeiten und Telefonate gehören ebenso dazu wie Stimulationen mit Musik oder

PFLGERISCHE ASPEKTE



// Auch bei **ALLTÄGLICHEN VORGÄNGEN** achten wir immer darauf, den **BEWOHNER ODER DIE BEWOHNERIN VIELES SELBST TUN** zu lassen.

Düften sowie kreative Angebote. Fordern und fördern lautet dabei die Devise in allen Bereichen. „Auch bei alltäglichen Vorgängen achten wir immer darauf, den Bewohner oder die Bewohnerin vieles selbst tun zu lassen. Da Ziel dabei ist, vorhandene Fähigkeiten möglichst lange zu erhalten oder sogar auszubauen.“ Als elementar schätzt Mehdi Offenheit und ein großes Interesse an Menschen ein, um die Arbeit erfolgreich erledigen zu können. „Ein eher verschlossener und introvertierter Mensch ist in diesem Beruf nicht gut aufgehoben.“

Bei allen positiven Seiten sei jedoch die eigene seelische Belastung nicht zu unterschätzen, meint Siegfried Dobel, Einrichtungsleiter des Walpurgishauses. „Erfahrene Mitarbeiter stehen daher immer für ein Gespräch zur Verfügung.“ Der Erfolg der Ausbildung hänge immer von der persönlichen Konstitution und der Stärke des Wunsches ab, in diesem Berufsfeld zu arbeiten. „Innere Stärke und Festigkeit sind deshalb wesentliche Voraussetzungen.“

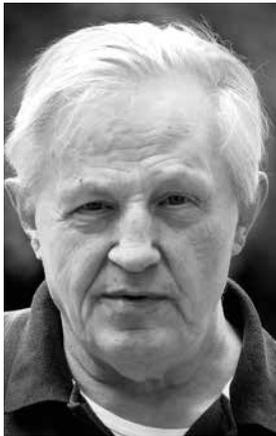


Durchschnittlich fünf Auszubildende schließen ihre Ausbildung pro Jahr im Walpurgishaus ab. Seit 1997 gibt es diese Ausbildungsmöglichkeit in der Einrichtung. Die ersten zwei Jahre sind theoretisch geprägt und beinhalten zwei Praktika, jeweils eins im Bereich Pflege und eins in der Heilerziehungspflege. Der Einzugsbereich aus dem die Auszubildenden kommen ist überregional und reicht von Unna über Hamm bis Paderborn.

„Nach circa zwei Monaten können unsere Auszubildende nahezu vollwertig in Haupthaus sowie in den Außenwohngruppen in Lippetal und Soest mitarbeiten“, erzählt Dobel. „Die jungen Menschen schätzen dies sehr. Bereits in den ersten Gesprächen wird meistens der Wunsch geäußert, in allen Bereichen eingesetzt zu werden.“

Ein solcher Abgleich der eigenen Vorstellungen und Möglichkeiten zu Beginn der Zusammenarbeit gehört für Dobel mit zur Betreuung der Azubis. „Hier klären wir, welche Erwartungen an den Ausbildungsort gestellt werden, welche Rahmenbedingungen es gibt.“ Besonders sind die einrichtungsspezifischen Einzelfortbildungsangebote, aus denen die Auszubildenden drei auswählen dürfen. „Wie wird ein Dienst geplant? Wie findet der Aufnahmeprozess statt? Kinästhetik, Gestalttherapie oder basale Stimulation – all dies sind praxisorientierte Inhalte, die in der Schule nicht vermittelt werden“, so Dobel. Am Ende der Ausbildung sei ein Abschlussgespräch ebenso wichtig. „Hier erfrage ich auch Verbesserungsmöglichkeiten. Mir ist es wichtig, den Menschen hinter den Rasterbeurteilungen erkennen zu können. Nur bei einem guten Austausch können die Auszubildenden das praktische Jahr optimal nutzen,

EINZELFORT- BILDUNGS- ANGEBOTE



// Eine weitere Variante der Ausbildung besteht in einem **BERUFSBEGLEITENDEN MODELL**. Hier sind die Teilnehmenden durchgängig **20 STUNDEN IN DER WOCHE IM EINSATZ** und haben **ZWEI SCHULTAGE**.

ihre Stärken weiterentwickeln und an ihren Schwächen arbeiten.“

Eine weitere Variante der Ausbildung besteht in einem berufsbegleitenden Modell. Hier sind die Teilnehmenden durchgängig 20 Stunden in der Woche im Einsatz und haben zwei Schultage. Vor allem Frauen nach der Familienpause nutzen häufig diese Möglichkeit, eine vorangegangene Ausbildung zu aktualisieren oder aufzuwerten. „Auch Menschen im fortgeschrittenem Alter haben dadurch die Chance noch einmal eine neue Perspektive zu entwickeln“, hebt Dobel hervor.

„Das Besondere an dieser Tätigkeit ist das viele positive Feedback, das den Mitarbeitenden seitens der Bewohner entgegenkommt“, betont Dobel. Außerdem habe die Arbeit und der Kontakt mit Menschen mit geistiger Behinderung

noch einen weiteren positiven Nebeneffekt: „Unsere Bewohner agieren nicht strategisch. Sie zeigen ihre Emotionen, ihre Freude und auch Unzufriedenheit pur und unverblümt. Die jungen Menschen lernen dadurch auch, sie selbst zu sein und etwas unmaskierter zu kommunizieren. Eine Erfahrung, die wertvoll für das weitere Leben sein kann.“

Mitarbeit: **Siegfried Dobel**

Verantwortlich: **Christoph Mertens**

NEUE PER-
SPEKTIVEN



Heilerziehungspflege in den Hellweg-
und Börde-Werkstätten

**KOMMUNIKATIV UND
EMPATHISCH
ERFOLGE ERZIELEN**



Heilerziehungspflege gehört zu den weiteren Disziplinen, in denen beim Evangelischen Perthes-Werk e. V. bereits mit einer jahrzehntelangen Tradition ausgebildet wird. Im Mai 1972 nahmen die Hellweg-Werkstätten in Kamen ihre Arbeit mit 20 Beschäftigten und vier Mitarbeitenden auf.



STEIGENDE ANFORDERUNGEN

Die damaligen in den Arbeitsgruppen Mitarbeitenden verfügten ursprünglich über eine abgeschlossene Ausbildung in einem handwerklichen Beruf zu dem sie dann im Laufe ihrer Tätigkeit eine sonderpädagogische Zusatzausbildung (SPZ) absolvieren mussten.

Bereits Ende der 70er Jahre wurde mit der deutlich angestiegenen Anzahl der Beschäftigten und den veränderten und gestiegenen Anforderungen an Assistenz, Bildung und Pflege deutlich, dass für den Personenkreis der Menschen mit schwersten Behinderungen nicht nur andere räumliche Bedingungen sondern auch

andere Unterstützungsleistungen erforderlich waren. In den Hellweg-Werkstätten wurden daher mit Einzug in die heutige Werkstatt „Martin Luther King“ auch erstmals Heilerziehungshelfer, später dann auch staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger eingestellt.

Im Verlauf ihrer Ausbildung erwerben Heilerziehungspfleger ein hohes Maß sozialpädagogischer und pflegerischer Kompetenzen, die sie in die tägliche Arbeit in den Förder- und Betreuungsbereichen einbringen. Neben dem in der Ausbildung erworbenen Fachwissen werden Verantwortungsbewusstsein, Einfüh-



“ Im Verlauf ihrer **AUSBILDUNG** erwerben Heilerziehungspfleger ein **HOHES MASS SOZIALPÄDAGOGISCHER UND PFLEGERISCHER KOMPETENZEN.**

lungsvermögen und Kommunikationsfähigkeit vorausgesetzt und im täglichen Miteinander gelebt.

Mit Etablierung der Berufsgruppe der Heilerziehungspfleger in den Werkstätten für behinderte Menschen, werden sowohl in den Hellweg-Werkstätten als auch in den Börde-Werkstätten verschiedene Möglichkeiten zur Absolvierung des praktischen Teils der Ausbildung angeboten. Über die Ausbildung zum Heilerziehungspfleger hinaus bieten die Hellweg-Werkstätten die Möglichkeit, in anderen pädagogischen Ausbildungen, wie zum/r Erzieher/in, das Anerkennungsjahr hier zu machen.

„Wir erhalten jedes Jahr viele gute und qualifizierte Bewerbungen“, berichtet Iris Spyra, Leitung begleitende Dienste und Qualifizierung bei den Hellweg-Werkstätten. „Es ist wichtig, dass die jungen Menschen kommunikativ sind, offen und kri-

ETABLIERUNG DER
BERUFSGRUPPE



Eine **ÜBERNAHME** kann nicht garantiert werden, ist in den letzten Jahren jedoch mehrfach **MÖGLICH** gewesen.

Ann-Kathrin Klusenwirth führt motorische Stimulationen bei Maija Liisa Haase aus. Die Fortschritte, die dadurch gemeinsam erzielt werden, empfindet die Auszubildende als besonders motivierend und sinngebend in ihrem Beruf.



tikfähig. Auch die grundsätzliche Bereitschaft, auf Menschen zuzugehen, ist eine wesentliche persönliche Stärke, die in diesem Beruf gebraucht wird.“

Viele der jungen Heilerziehungspfleger/innen möchten nach Abschluss ihrer Ausbildung gerne beim Evangelischen Perthes-Werk bleiben. Die gute Atmosphäre und die Vielfalt der Aufgaben werden sehr geschätzt. „Je nach Stellensituation gelingt dies manchmal. Eine Übernahme kann nicht garantiert werden, ist in den letzten Jahren jedoch mehrfach möglich gewesen“, sagt Spyra. In diesem Jahr habe man einer Person eine halbe Stelle anbieten können. „Einen Mitarbeitenden ins Team zu holen, dessen Qualitäten man bereits aus der Ausbildung kennt, ist in jedem Fall für beide Seiten ein Gewinn.“

Die Ausbildung zur/m Heilerziehungspfleger/in ist auf drei Jahre ausgelegt. Theoretisch werden die Teilnehmenden in der Berufsschule unterrichtet. Zum Fächerkanon gehören Deutsch, Mathe, basale Stimulation, Rhythmik,

Psychomotorik, Erziehungswissenschaften oder Psychiatrie. Die praktische Ausbildung findet in den Förder- und Betreuungsbereichen der Werkstätten statt. „Die Auszubildenden werden gut in die Abläufe eingearbeitet und können schon nach relativ kurzer Zeit in allen Bereichen mitarbeiten“, erläutert Spyra. Derzeit absolvieren sieben Auszubildende ihren praktischen Teil in den Hellweg-Werkstätten in Kamen, Oberaden und Unna. Eine davon ist Ann-Kathrin Klusenwirth. Die 22-jährige befindet sich im dritten Ausbildungsjahr zur Heilerziehungspflegerin.

Der Entscheidung für diesen Beruf sei eine große persönliche Entwicklung vorangegangen. „Nach dem Abitur wusste ich noch nicht, in welche Richtung ich gehen wollte. Das Freiwillige Soziale Jahr, das ich in den Hellweg-Werkstätten gemacht habe, hat mir sehr geholfen. Während dieser Zeit konnte ich mich orientieren und habe für mich klären können, dass ein sozialer Beruf das absolut Richtige für mich ist.“ Persönliche Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen brachte die junge Frau mit. „Ich habe mich sehr gefreut, meine Ausbildung



hier beginnen zu können.“ Von Anfang an habe sie die angenehme, kollegiale und offene Atmosphäre in der Kamener Einrichtung geschätzt.

Die Gruppe, die Klusenwirth mitbetreut, besteht aus sieben körperlich und geistig behinderten Menschen. Jeder von ihnen hat einen eigenen Förderplan. Zu den pflegerischen Tätigkeiten gehören Unterstützung bei den Mahlzeiten, Toilettengänge oder Lagerungen. Ergänzt wird diese grundsätzliche Versorgung durch individuelle Fördermaßnahmen. „Wir erlernen ein vielfältiges pädagogisches und förderndes Handwerkszeug: Motorische Unterstützung mit dem Ziel, die vorhandenen Fähigkeiten möglichst lange zu erhalten oder basale Stimulation gehören ebenso dazu wie beispielsweise Erinnerungsarbeit mit Bildkarten.“

Ann-Kathrin Klusenwirth benennt ebenfalls Empathiefähigkeit und Kommunikationsfreude als wichtige Voraussetzungen für diesen Beruf. „Man muss sich flexibel und spontan auf die Menschen einstellen können und häufig auch in der Lage sein, das Bedürfnis des Einzelnen nur anhand von Körpersprache oder Mimik zu erkennen“, erläutert die Auszubildende. Dies sei zuweilen eine Herausforderung, die gemeinsam erzielten Erfolge seien aber auch das besonders Schöne an diesem Beruf.

Auf die Frage, ob sie die Ausbildung noch einmal beginnen würde, antwortet sie: „Der oft gesagte Satz stimmt einfach: Man bekommt soviel zurück! An dieser Arbeit wächst man fachlich, aber auch persönlich. Ich habe mich sehr entwickelt, weil ich gelernt habe, Verantwortung für andere zu übernehmen. Daher: Ein klares JA! Ich habe genau das richtige Berufsfeld für mich gefunden.“

**INDIVIDUELLE
FÖRDERPLÄNE**

BESCHÄFTIGTE WERDEN BUCH-ILLUSTRATOREN

Ein Teil der Angebote, die in den Werkstätten des Evangelischen Perthes-Werks e. V. gemacht werden, gehört in den kreativen Bereich. So bietet sich den Mitarbeitenden zum Beispiel die Möglichkeit zu malen. Hierbei entstehen mitunter erstaunliche Ergebnisse. Pascal Borchert und Carolin Stemmer, beide in den Börde-Werkstätten beschäftigt, haben es sogar zu einer Veröffentlichung ihrer Werke in einem Buch gebracht.

Der Verein Wortfinder e. V. veranstaltete 2014 den Wettbewerb „Fragen und Antworten“. Darin wurde um Wort- und Bildbeiträge zu unterschiedlichen Themen,

wie Philosophie und Ethik, Religion und Glaube, Psychologie und Zwischenmenschliches, Liebe und andere Gefühle u. v. m. aufgerufen. Ziel des Wettbewerbs war die Entstehung eines Buches mit Texten von Menschen mit Behinderung und dazu passenden Illustrationen.

Pascal Borchert aus dem Betriebsteil Klevinghaus-Werkstatt in Soest und Carolin Stemmer (Beschäftigte im Betriebsteil Herzfeld) gehören zu den 20 ausgewählten Illustratoren, die von der „Wortfinder“-Jury aus zahlreichen Bewerbungen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz ausgewählt wurden. Pascal Borchert erhielt



Carolin Stemmer



PASCAL BORCHERT ERZÄHLT ÜBER SICH SELBST:

„SO WIE ICH DIE BILDER MACHE, WÜRDEN ICH SAGEN, IST DAS GUT.“

„Ich wohne in Möhnesee. 2001 ging ich zunächst zur Hedwig Dransfeld Schule in Werl, 2002 wechselte ich zur Bodelschwingh Schule in Soest. Seit 2014 arbeite ich in der Klevinghaus-Werkstatt in Soest. Ich arbeite im Garten und auch mit Holz. Zum Beispiel schleife ich mit dem Schwingschleifer Mensch-Ärgere-Dich-Nicht-Bretter. Meine liebste Arbeit ist aber die Gartenarbeit.“

In meiner Freizeit fahre ich gern mit dem Rad und im Sommer gehe ich gern Schwimmen. Playstation und Computer gehören auch zu meinen Hobbys. Ich spiele gerne Rennspiele und Landwirtschaftssimulator. Oft helfe ich auch meinem Opa beim Rasen mähen. Ich höre gerne Musik und singe auch. Meine Lieblingssängerin ist LaFee. Manchmal male ich Bilder zu ihren Liedern. Gezeichnet habe ich auch schon im Schulunterricht und zu Hause. Ich komme einfach selber auf Ideen für Zeichnungen. Ich zeichne ziemlich schnell. Am liebsten zeichne ich mit einem schwarzem Stift.“

den Auftrag, Bilder zum Thema „Politik“ zu entwerfen, Carolin Stemmer wurde das Thema „Behinderung und Gesellschaft“ zugeteilt. Nach bestimmten Vorgaben hinsichtlich Stil und Material gingen die beiden ans Werk. Insgesamt galt es jeweils 15 verschiedene Zeichnungen anzufertigen. Die konkreten Begriffe dazu (wie bei Carolin Stemmer „Inklusion“, „Werkstatt“, „Formular ausfüllen“, „Mensch mit Down-Syndrom“ usw.) wurden vom Sozialdienst erklärt.

Insbesondere bei Carolin Stemmer fiel dem Betreuungsteam die Entscheidung, sie für den Wettbewerb anzumelden, nicht schwer. Die junge Frau ist in der Werkstatt und darüber hinaus bekannt für ihre Bilder und ihre große Leidenschaft für das Malen. Es ist ihre Form des Ausdrucks und Mitteilens. Carolin Stemmer kann weder lesen noch schreiben, aber sie kann so malen, dass es

alle verstehen. Sie malt zu jedem Tag ein Bild, über das Erlebte, über ihre Gefühle und über die Menschen die ihr besonders wichtig sind. Oft sitzen die Fachkräfte, die sie in der Werkstatt begleiten, fasziniert vor Carolin Stemmers „gemaltem Tagebuch“. Erstaunlich sei nicht nur die Detailtreue ihrer Bilder. Oft müsse man auch schmunzeln über ihre treffsichere und genaue Beobachtungsgabe. In den Bildern erkenne das Team häufig Situationen wieder, die nicht bewusst wahrgenommen wurden.

Am 1. Juni 2016 hatte das Warten auf das eigene Buch ein Ende. Der vierteilige Bücherband „Und die Welt klingt wie Musik“ wurde vorgestellt. Die folgenden Kurzportraits über die beiden Künstler wurde in dem Buch abgedruckt.

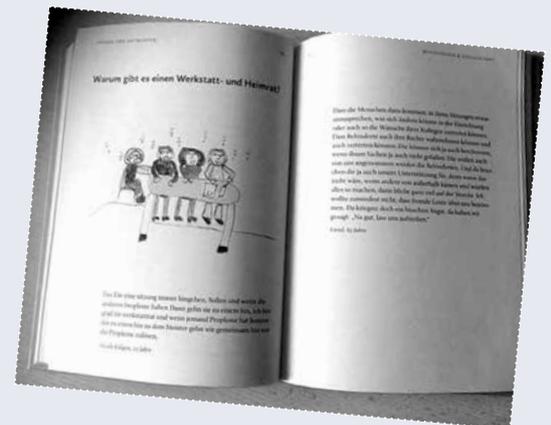
CAROLIN STEMMER ERZÄHLT ÜBER SICH SELBST:

„ICH MALE ÜBER JEDEN TAG EIN BILD, ÜBER DAS, WAS PASSIERT IST UND WAS ICH ERLEBT HABE.“

„Ich bin 23 Jahre alt und arbeite seit drei Jahren in den Börde-Werkstätten in Herzfeld. Dort bin ich in der Küche und am meisten macht mir das Arbeiten mit den technischen Geräten Spaß.“

Ich male jeden Tag, weil ich nicht lesen oder schreiben kann. Ich male über jeden Tag ein Bild über das, was passiert ist und was ich erlebt habe. Die Bilder zeige ich dann in der Werkstatt und Zuhause, dann wissen alle, was ich den ganzen Tag gemacht habe und wie ich mich fühle. Das habe ich schon in der Schule so gemacht und im Kindergarten auch.

Ich habe noch einen kleinen Hund, mit dem ich gerne spazieren gehe. Bücher mit Bildern schaue ich mir auch gerne an. Meine Mutter, Oma und meine Schwester wohnen mit mir zusammen auf dem Land, wir haben auch Katzen. Sie freuen sich, dass ich für ein Buch malen kann. Das Malen für das Buch hat mir Spaß gemacht. Manchmal wusste ich nicht genau was etwas bedeutet, dann habe ich es mir erklären lassen und gemalt was mir einfiel.“





Perthes-Service GmbH

ERSTE BILANZ NACH GRÜNDUNG



Seit dem 1. Januar 2015 gibt es die Perthes-Service GmbH. Das Dienstleistungsunternehmen bietet Hauswirtschaft, Hausreinigung, Service, Catering und Wäschereinigung an – sowohl für Betriebe und Einrichtungen als auch für Privathaushalte.



Wir wollten eine **PROFESSIONALISIERUNG DURCH DIVERSIFIZIERUNG** erzielen, indem wir uns auf die **KERNPROZESSE** konzentriert und einen höheren **SPEZIALISIERUNGSGRAD** erreicht haben.

.....
Simone Kummer, Geschäftsbereichsleiterin

Die Geschäftsbereichsleiterin Simone Kummer zieht nach gut eineinhalb Jahren eine positive erste Bilanz. „Die Gesellschaft wurde mit dem Ziel gegründet, die Quartiersversorgung im Einzugsbereich zu übernehmen, haushaltsnahe Dienstleistungen extern anzubieten und dem Druck externer Anbieter im Bereich Catering und Reinigung nicht nur standzuhalten, sondern Eigenbetriebe in Eigenregie zu erhalten.“ Dabei habe man sich von folgenden Gedanken leiten lassen: „Wir wollten eine Professionalisierung durch Diversifizierung erzielen indem wir uns auf die Kernprozesse konzentriert und einen höheren Spezialisierungsgrad erreicht haben. Außerdem wurden die Prozesse vereinfacht und dadurch die Produktivität gesteigert“, erläutert Kummer.

.....
**PRÄSENT UND
PERSÖNLICH
ERREICHBAR**



Heute zeige sich, dass diese Ziele erreicht wurden. „Unser Vorteil, mit bekannten Gesichtern vor Ort präsent zu sein, persönlich erreichbar zu sein, wird von den Kunden sehr geschätzt. Nicht zuletzt der bekannte Name Perthes vermittelt oftmals bekannte Wurzeln und stiftet Vertrauen. Die erhofften Synergieeffekte in den Regionen sind eingetreten.“ So würden beispielsweise andere Einrichtungen in einer Region leichter mitbeliefert werden, wie im Fall der Betriebsstätte Lüdenscheid, die die Einrichtungen in Plettenberg und das Lüdenscheider Amalie-Sieveking-Haus versorge. Auch im Bereich Inhouse-Reinigung ließen sich nun positive Effekte erzielen. „In den Einrichtungen Walpurgishaus und Adolf-Clarenbach-Haus in Soest, im Matthias-Claudius-Haus Sprockhövel und im Pertheshaus Holzwickede war die Reinigung bislang outsourced. Heute erbringt die Perthes-Service diese Dienstleistung.“ Die durch diese Prozessverbesserung gewonnenen



Ressourcen würden direkt in die Qualität der Leistungen reinvestiert. Durch den Einsatz modernster Materialien und Techniken steigere man nicht nur die Qualität, sondern auch die Arbeitssicherheit und Ergonomie für unsere Mitarbeitenden.

„Wir können schneller auf Veränderungen im Kerngeschäft reagieren, unsere Leistungen flexibler und variabler anbieten. Nicht zuletzt haben sich dadurch auch die Kosten senken lassen.“ Als weiteren Pluspunkt nennt Kummer die Möglichkeit, Know-How effizient zu bündeln und Spezialisten in den verschiedenen Bereichen zu gewinnen. „Dadurch können wir für jede Aufgabenstellung ein punktgenau funktionierendes Team zusammenstellen“, betont Kummer. Außerdem müsse sich nicht jede Betriebsstätte umfassend mit jedem Thema beschäftigen.

Für das kommende Geschäftsjahr werde man beispielsweise Spezialisten für das sogenannte Cook and Chill-Verfahren an Bord holen. „Bei diesem gastronomisch innovativen Verfahren werden die Speisen zu 80 Prozent vorgegart und sehr schnell abgekühlt und können für den Zeitraum von 72 Stunden frisch endgegart und serviert werden.“ Das Verfahren setze sich gerade auf dem Markt durch, so Kummer. „Nicht zuletzt durch die Tatsache, dass dabei Vitamine und Nährstoffe optimal erhalten bleiben und auch die Optik des Essens durch lange Warmhaltezeiten nicht leidet.“

Verfahren wie diese hätten auch für das Personal positive Effekte: „Dadurch können Speisen unabhängig vom Tag der Ausgabe produziert werden. Dies bedeutet, dass es nicht zwangsweise Wochenenddienste geben muss und der Termindruck gemildert wird.“ Ein gutes Argument für die Personalgewinnung von Fachkräften und solchen, die es noch werden möchten.

COOK
AND
CHILL



FACETTEN-
REICHE
AUSBILDUNG
UND
SEHR GUTE
ÜBERNAHME-
CHANCEN

Auch in der Perthes-Service GmbH wird ausgebildet. Durchschnittlich können 10-15 junge Menschen hier den Beruf des Hauswirtschafter/ der Hauswirtschafterin erlernen. Darauf aufbauend ist eine Weiterbildung bis zur Hauswirtschaftsmeisterin möglich. Auch darüber hinaus gibt es Weiterentwicklungsmöglichkeiten, etwa zur staatlich geprüften Wirtschafter/in, zur staatlich geprüften Betriebsleiter/in, zur Fachhauswirtschafter/in oder universitär zum Bachelor bzw Master of Science.

Die Ausbildung ist sehr facettenreich: Wie wird eine Menüfolge geplant, Mahlzeiten zubereitet und serviert? Was ist bei Wareneinkauf und -lagerung zu beachten und welche Reinigung und Pflege erfordern Textilien und Räume? Ebenso wichtig ist eine situative und personengerechte Kommunikation bei der Betreuung und Motivierung von Senioren, Kindern und anderen Kunden.

Die duale, dreijährige, und bei entsprechender Qualifikation auf zwei Jahre verkürzbare Ausbildung findet in der Berufsschule und in den Betriebsstätten der Perthes-Service GmbH statt. „Verantwortungsbewusstsein, Organisationstalent, Kreativität und



Freude an der Arbeit mit und für andere sind Persönlichkeitsmerkmale, die eine gute Basis für die Arbeit in diesem Beruf bilden“, sagt Kummer. Außerdem seien ein Interesse an Ernährungs-, Gesundheits- und Umweltfragen sowie die Fähigkeit zu selbstständiger Arbeit günstig.

Hauswirtschaftler/innen finden ein breites Betätigungsfeld nach ihrer erfolgreichen Ausbildung. So sind diese Fachkräfte in Senioreneinrichtungen, Wohneinrichtungen für Kinder und Jugendliche, Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, in Tagungs- und Bildungseinrichtungen, Krankenhäusern, Kur- und Rehakliniken, hauswirtschaftlichen Dienstleistungsagenturen, Kantinen, Mensen, Jugendherbergen, Gastronomie- und Cateringbetrieben und nicht zuletzt in Privathaushalten sehr gefragt.

„Leider wird es zunehmend schwierig, Nachwuchs für diesen Berufsstand zu generieren. Gerade bei uns ist eine Ausbildung auch langfristig attraktiv. Ausgebildete Hauswirtschaftler/innen haben bei der Perthes-Service GmbH sehr gute Übernahmechancen“, betont Kummer. Darüber hinaus böten sich Einblicke

// Hauswirtschaftler/innen finden ein **BREITES BETÄTIGUNGSFELD** nach ihrer **ERFOLGREICHEN AUSBILDUNG**.



// Durch die **NÄHE ZUM EVANGELISCHEN PERTHES-WERK** und dessen Größe haben die jungen Menschen **EIN BREITES SPEKTRUM AN ERFAHRUNGSMÖGLICHKEITEN.**

in verschiedene Betriebsstätten. „Durch die Nähe zum Evangelischen Perthes-Werk und dessen Größe haben die jungen Menschen ein breites Spektrum an Erfahrungsmöglichkeiten.“ So hätten die Auszubildenden aus den Betriebsstätten Perthes-Zentrum Kamen und Walpurgishaus in Soest Anfang des Jahres mit dem Neujahrsempfang des Werks eine Großveranstaltung mit rund 500 Gästen von A bis Z begleiten dürfen. „Von der Planung der Warenwirtschaft, des Zeitmanagements und der Zubereitung bis zur letztendlichen Speisenausgabe am Buffet haben sie alle Schritte der gastronomischen Betreuung eines solch großen Events erleben dürfen. Die Begeisterung war am Ende groß!“

„Als Ziele für die kommende Zeit haben wir uns unter anderem die Weiterentwicklung des Themas Essen auf Rädern vorgenommen“, sagt Kummer. Bereits im vergangenen Jahr wurde es stark ausgebaut. „Außerdem wollen wir verstärkt und proaktiv Cateringleistungen anbieten. Sehr gut ist dies bereits in Kamen angelaufen. Die Nachfrage steigt aber auch beispielsweise in Hamm oder Menden von Monat zu Monat.“ Dieses Angebot wolle man auch an anderen Standorten voran-



bringen, beispielsweise mit der Auflage eines Cateringkataloges. „Ein weiters in die Zukunft gerichtetes Thema sind die niedrigschwelligen Angebote. Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz haben Anspruch auf den Abruf von Betreuungs- und Entlastungsleistungen. Derzeit bereiten wir die Antragstellung bei der Bezirksregierung für die Abrechenbarkeit dieser Leistungen mit den Pflegekassen vor.“

Verantwortlich: **Simone Kummer**

ESSEN AUF
RÄDERN
UND
CATERING-
LEISTUNGEN



Kaufmännische Berufe in der Hauptverwaltung
**ABWECHSLUNGSREICH
UND SERVICEORIENTIERT**



Auch in der Hauptverwaltung des Evangelischen Perthes-Werks e. V. werden junge Menschen in kaufmännischen und technischen Berufen ausgebildet. Kaufleute im Gesundheitswesen können ihre Ausbildung nach dem von der IHK vorgegebenen Rahmenplan absolvieren.

Julia Söldenwagner (re.) absolvierte bis zum vergangenen Jahr ihre Ausbildung ist heute festes Mitglied des Teams. **Niclas Leuthardt** (u.) ist zurzeit Auszubildender.



Das Besondere an der Tätigkeit in einem großen diakonischen Unternehmen wie dem Perthes-Werk liegt in der Breite der Aufgaben, die die jungen Menschen dabei kennenlernen. „Die Auszubildenden durchlaufen verschiedenste Bereiche des Hauses: Sie arbeiten in der Leistungsabteilung, dem Rechnungswesen, der Personalabteilung, der Öffentlichkeitsarbeit“, erklärt Claudia Langhorst, in der Hauptverwaltung in Münster zuständig für die kaufmännischen Auszubildenden. Auch Stationen wie die Revision, das Controlling, die Versicherungsabteilung oder die Poststelle gehörten dazu.

„Als besonders attraktiv und interessant wird der Einsatz in einer Einrichtung erachtet, den die angehenden Kaufleute für drei bis vier Monate im Verlauf der Ausbildung leisten. Dabei gehen wir weitestgehend auf Wünsche

ein.“ Die jungen Menschen könnten also gezielt die Arbeit in einer Einrichtung für Menschen im Alter, mit Behinderungen oder in besonderen sozialen Schwierigkeiten kennenlernen. „Darauf freuen sich die Azubis immer sehr“, so Langhorst.

Die Rückmeldungen von deren Seite seien durchweg positiv. „Die Auszubildenden fühlen sich bei uns in der Regel sehr wohl. Viele möchten auch nach der Ausbildung gerne im Perthes-Werk bleiben. Durch die Größe des Trägers und je nach Stellensituation gelingt dies manchmal, auch wenn natürlich keine Übernahmegarantie gegeben werden kann.“ Sehr gute Abschlussergebnisse seien eher die Regel als die Ausnahme. Ein weiterer großer Teil der fertigen Auszubildenden setzt den Bildungsweg fort und schließt beispielsweise ein Studium an.

VIelfältige Aufgaben



„Für eine Bewerbung ist es von Vorteil, wenn neben einem mittleren Bildungsabschluss möglichst bereits die Höhere Handelsschule mit einem kaufmännischen Hintergrund durchlaufen wurde“, erläutert Langhorst die Voraussetzungen für die Ausbildung. Darüber hinaus sei eine gewisse persönliche Reife ausschlaggebend. „Die jungen Menschen sollten schon im Leben stehen, denn sie bekommen in der Ausbildung an vielen Stellen die Chance, vollwertig mitzuarbeiten. Dies wird von den meisten sehr geschätzt.“

Neben der Ausbildung zu Kaufleuten im Gesundheitswesen gibt es in der Hauptverwaltung eine weitere, eher technisch betonte Ausbildungsmöglichkeit: Der Stabsbereich Informationstechnologie bietet bereits seit 2000 einen Ausbildungsplatz für den Bereich Fachinformatik (Schwerpunkt Systemintegration) an. Die dreijährige Ausbildung umfasst neben einem kaufmännischen Anteil unter anderem die Fächer Mathematik, Englisch und schwerpunktmäßig Computer-spezifische Inhalte, bezogen sowohl auf Hard- als auch auf Software. „Der oder die Auszubildende erlernt bei uns, wie Systemadministration funktioniert, wie Systeme in einer großen Organisation wie dem Evangelischen Perthes-Werk aufgebaut werden“,

“ Die jungen Menschen sollten schon **IM LEBEN STEHEN**, denn sie bekommen in der Ausbildung an vielen Stellen die Chance, **VOLLWERTIG** mitzuarbeiten.



VORAUSSETZUNG IST
MINDESTENS
DIE MITTLERE
REIFE

erläutert Klaus Wolke, Leiter des Stabsbereiches Informationstechnologie. So sind Kenntnisse über das passgenaue Zusammenspiel von richtiger Hardware und Software ebenso wichtig wie das Konfigurieren von Rechnern und Druckern oder Office-Anwendungen. „Hierbei ist es uns wichtig, innerhalb der technischen und sicherheitsrechtlichen Rahmenbedingungen, die Einrichtung so anwenderfreundlich wie möglich vorzunehmen. Diese serviceorientierte Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen in den anderen Fachbereichen und in den Einrichtungen gehört ebenfalls mit zur Ausbildung.“

Voraussetzender Schulabschluss ist mindestens die Mittlere Reife. Auszubildende in der EDV-Abteilung müssen allerdings – anders als in anderen kaufmännischen Berufen – mindestens 18 Jahre alt sein „Dieses hat u.a. seinen Grund im Jugendschutzgesetz: die Arbeit erfordert die Nutzung des Internets“, erklärt Wolke die Voraussetzungen für eine Bewerbung. „Da die angehenden Fachinformatiker/innen relativ schnell die Situation vor Ort kennenlernen sollen, werden sie unter anderem im Außeneinsatz in die Einrichtungen geschickt. Hierfür ist ein Führerschein der Klasse B unabdingbar, also eine weitere Einstellungs Voraussetzung.“ Interesse an technischen Zusammenhängen gehöre naturgegeben ebenfalls dazu.



// Kenntnisse über das **PASSGENAUE ZUSAMMENSPIEL** von richtiger Hardware und Software sind ebenso wichtig wie das **KONFIGURIEREN** von Rechnern und Druckern oder Office-Anwendungen.

Zurzeit absolviert **Niklas Weitkamp** (li.), hier mit Hendrik Ukelmann, Mitarbeiter des Stabsbereichs IT, ein Schülerpraktikum.

„Obwohl die Tätigkeit nach wie vor eher männliche Bewerber anspricht, haben wir auch bereits zwei Frauen ausgebildet“, so Wolke. Julia Söldenwagner zum Beispiel absolvierte bis zum vergangenen Jahr ihre Ausbildung und konnte sogar übernommen werden. Heute ist sie festes Mitglied des Teams und freut sich sehr darüber.

Aktuell schnuppert ein Schülerpraktikant „IT-Luft“. Niklas Weitkamp fühlt sich rundum wohl in der acht Mitarbeitende umfassenden EDV-Abteilung. „Die Arbeit macht mir viel Freude! Die Aufgaben sind sehr abwechslungsreich und man muss oft spontan auf neue Aufgaben reagieren.“ Außerdem schätze er die gute Arbeitsatmosphäre und das kollegiale Miteinander. „Es herrscht ein guter Austausch untereinander. Alle werden zum Beispiel durch den

regelmäßigen Jour Fix stets umfassend über anstehende Arbeiten beziehungsweise Projekte informiert. Auch als Praktikant fühlt man sich als vollwertiges Teammitglied.“

Mitarbeit: **Klaus Wolke, Marcus Staender, Claudia Langhorst, Niklas Weitkamp**
Verantwortlich: **Detlef Harms**



WIRTSCHAFTLICHE
ENTWICKLUNGEN 2015



Das Wirtschaftsjahr 2015 war sowohl für das Evangelische Perthes-Werk als auch für diakonische Einrichtungen sowie den Bereich der sozialen Arbeit insgesamt von weitreichenden Veränderungen der Rahmenbedingungen gekennzeichnet.

Daneben wurde das Geschäftsjahr auch von den werksinternen Entwicklungen, wie von der Fortführung der im Jahre 2011 begonnenen Strukturreform, der Fortsetzung der Qualifizierung stationärer Einrichtungen auf die rechtlich vorgegebenen, baulichen Standards und von einer Weiterentwicklung der Angebotsstrukturen unter Beachtung von gewachsenen Sozialräumen geprägt.

Neben den Herausforderungen des GEPA NRW (Landespflegegesetz und Wohn- und Teilhabegesetz NRW) nahmen im Berichtsjahr die Gründung der Perthes-Service GmbH, die vorbereitende Übernahme eines ambulanten Pflegedienstes im laufenden Betrieb, die Integration von zwei per 01. Januar 2015 übernommenen Seniorenzentren sowie die Betriebsvorbereitungen für zwei Tochtergesellschaften in Kooperation mit zwei weiteren Trägern im Bereich der Angebote für Menschen mit Behinderungen und für Menschen in der letzten Lebensphase einen breiten Raum ein.

Die Entwicklungsprognosen im Bereich der Hilfen für Menschen im Alter stützen sich auf vorliegende Daten des Statistischen Bundesamtes. Demnach wird die Anzahl der Menschen im Alter ab 65 Jahren weiter steigen (+ 5

Prozent). Die demographische Alterung schlägt sich besonders deutlich in den Zahlen der Hochbetagten nieder. Im Jahr 2013 lebten 4,4 Millionen 80-Jährige und Ältere in Deutschland. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung betrug 2013 rund 5 Prozent, bis 2060 wird er sich mit 13 Prozent (ca. 9 Mio.) mehr als verdoppeln. Insgesamt waren 2013 ca. 3,3 Prozent der Gesamtbevölkerung pflegebedürftig.

Mit zunehmendem Alter steigt die Pflegebedürftigkeit überproportional stark an. Die höchste Pflegequote wurde für die Altersgruppe ab 90 Jahren ermittelt. Während in der Altersgruppe der 70- bis 75-Jährigen jeder Zwanzigste (5 Prozent) pflegebedürftig ist, liegt der Anteil der Pflegebedürftigen bei den über 90-Jährigen bei 64 Prozent. Diese demographische Entwicklung der Bevölkerung hat auch in 2015 eine dementsprechende Nachfrage nach ambulanten, teilstationären und vollstationären Dienstleistungen im Bereich der Hilfen für Seniorinnen und Senioren begründet. Insbesondere dem ambulanten und dem teilstationären Bereich werden aufgrund der erwarteten demographischen Entwicklung erhebliche Wachstumsraten prognostiziert, während im stationären Bereich aufgrund abnehmender Verweildauern, jedoch einer zunehmenden Nachfrage nach Kurzzeit-



Die **DEMOGRAPHISCHE ALTERUNG** schlägt sich besonders deutlich in den Zahlen der **HOCHBETAGTEN** nieder.

pflegeleistungen, für die nächsten Jahre eher eine Nachfrage auf einem konstanten Niveau erwartet wird.

Allerdings wird insbesondere in NRW abzuwarten sein, wann sich die demographische Entwicklung der sich über viele Jahre hinziehenden rechtlichen Veränderungen im Investitionskostenbereich stationärer Einrichtungen eingetretenen Stagnation bzw. sogar Rückwärtsentwicklung stationärer Angebote annähern und zu einem dringenden Platzbedarf führen wird. Möglicherweise könnte dieser Punkt schon kurzfristig erreicht werden. Allerdings wird dabei auch das Investitionsverhalten privater Anbieter und privater Investoren („Kapitalmarktflucht“) zu berücksichtigen sein.

REFORM DER INVESTITIONSKOSTEN-FINANZIERUNG DURCH DAS GEPa NRW

Vor dem Hintergrund der steigenden Anzahl pflegebedürftiger Menschen unterliegt der Pflegemarkt einer verstärkten sozialpolitischen Beobachtung. Die Landesregierung NRW hat im Oktober 2014 die Novellierung des Landespflegegesetzes und des Wohn- und Teilhabegesetzes in einem Artikelgesetz, dem „Gesetz zur

Entwicklung und Stärkung einer demographiefesten, teilhabeorientierten Infrastruktur und zur Weiterentwicklung und Sicherung der Qualität von Wohn- und Betreuungsangeboten für ältere Menschen, pflegebedürftige Menschen, Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen“ (GEPa NRW) mit den dazugehörigen Durchführungsbestimmungen verabschiedet. Berücksichtigung fanden dabei auch die in den BSG-Urteilen vom 08. September 2011 zur Abrechnung von Investitionskosten getroffenen Feststellungen und Vorgaben. Aufgrund der enormen Komplexität des Gesetzeswerkes und verwaltungstechnischer Hemmnisse auf Seiten der zuständigen Behörden musste die Umsetzung bereits mehrfach verschoben werden und ist nun für den 01. Januar 2016 vorgesehen.

Zusammen mit dem im GEPa NRW enthaltenen Landespflegegesetz wurde die Verordnung zur Ausführung des Alten- und Pflegegesetzes NRW (APG DVO NRW) mit tiefgreifenden Folgen für die Investitionskostenfinanzierung verabschiedet. Damit werden sich die ohnehin schon schwierigen finanziellen Rahmenbedingungen von vielen stationären Pflegeeinrichtungen voraussichtlich deutlich verschärfen. Mit dem Gesetz werden das sogenannte „doppelte Tatsächlichkeitsprinzip“



Trotz **SCHWIERIGER RAHMENBEDINGUNGEN** konnte das Evangelische Perthes-Werk als überörtlicher diakonischer Träger ... auch im Berichtsjahr 2015 die **QUALIFIZIERUNG UND MODERNISIERUNG SEINER EINRICHTUNGEN UND DIENSTE** zum Wohle der Nutzerinnen und Nutzer weiter vorantreiben und seine Angebote so **ZUKUNFTS- UND BEDARFSORIENTIERT** ausrichten und gestalten.

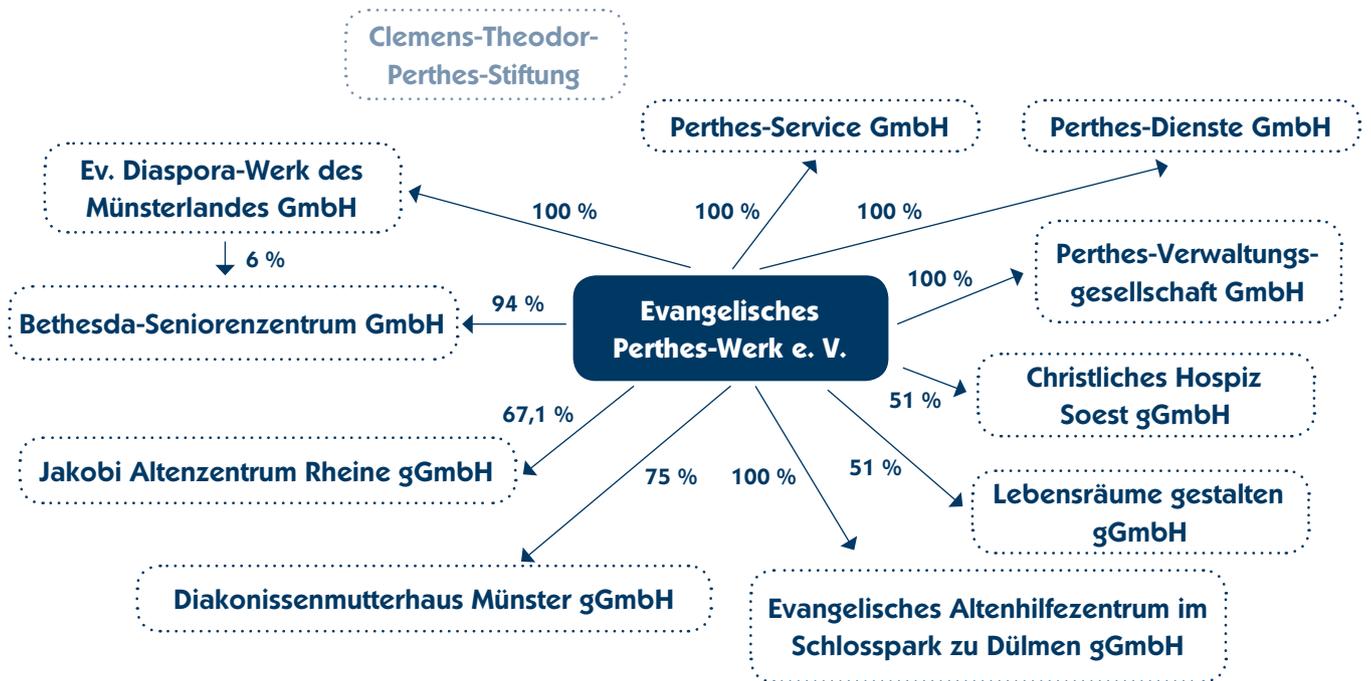
im Rahmen der Investitionskostenförderung einerseits und andererseits der Vorrang „ambulant vor stationär“ konsequent umgesetzt. Ein weiterer Ausbau von stationären Pflege- und Betreuungsangeboten ist zumindest aus dem Bereich der Freien Wohlfahrtspflege unter den gegenwärtigen Bedingungen zunächst wohl eher weniger zu erwarten. Für zahlreiche Bestandseinrichtungen befinden sich die neuen Investitionskostensätze in einem aufwendigen Rechen- und Prüfverfahren und sind deswegen bis heute nicht bekannt. Die wirtschaftlichen Konsequenzen, insbesondere die Auswirkungen auf die Liquiditäts- und Ertragslage werden nach heutigem Kenntnisstand durchaus gravierend sein. Neben der Unsicherheit hinsichtlich der Höhe der zukünftigen Investitionskosten werden insbesondere eine strikte Zweckbindung sowie eine zeitlich begrenzte Verwendungsmöglichkeit in Form einer auf der Zeitachse definierten und zwingend vorgeschriebenen Korrektur der auszahlenden Investitionskosten aufgrund im Betrachtungszeitraum nicht verwendeter Beträge zu beachten sein. Mit einer vollumfänglichen Umstellung auf die neue Rechtslage ist gemäß Mitteilung aus dem zuständigen Ministerium ab dem 01. Januar 2017 zu rechnen. Die dazu notwendigen, umfangreichen Vorbereitungen sind in einem engen Zeitfenster umzusetzen und werden erhebliche Verwaltungsressourcen in Anspruch nehmen.

Auf die geplanten und laufenden Qualifizierungsmaßnahmen wirkt sich die neue Rechtslage bereits seit Oktober 2014 in Form von notwendigen Planungskorrekturen, Neuabstimmung der Qualifizierungsmaßnahmen und einer, aufgrund des neuen Rechenweges (Angemessenheitsgrenze – Restwert = maximal anerkanntensfähige Qualifizierungssumme) sowie der Vorgabe, nur noch die sogenannten „must-have-Maßnahmen“, also die Erreichung einer Einbettzimmerquote von 80 Prozent und eine freie Zugänglichkeit der Sanitärräume aus dem eigenen Zimmer heraus in die Umsetzung bringen zu müssen, strikten Budgetreglementierung aus. Da andere Bundesländer inzwischen ebenfalls eine Änderung der je-

weiligen Landespflegegesetze in Erwägung ziehen, ist mit der Einführung ähnlicher Investitionskostensystematiken auch in anderen Bundesländern zu rechnen.

Neben den direkten Auswirkungen auf die Investitionskostenfinanzierung der Einrichtungen werden die rechtlichen Neuregelungen aufgrund der bis zum 31. Juli 2018 zwingend vorgeschriebenen Baustandards und die deswegen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Hilfen für Menschen im Alter und der Hilfen für Menschen mit Behinderungen einen erheblichen Einfluss auf die aktuellen und zukünftigen strategischen und wirtschaftlichen Entscheidungen des Werkes nehmen. Einrichtungen, die die gesetzlich geforderten Standards zum Termin 31. Juli 2018 nicht erfüllen, können eine Förderung in Form des Pflegewohngeldes dann nicht mehr in Anspruch nehmen. Eine Verlängerung des vorgenannten Endzeitpunktes zur Umsetzung der im GEPA NRW geforderten baulichen Standards durch das zuständige Ministerium ist zurzeit nicht zu erkennen. Insofern gehört dem im Werk noch vorhandenen Qualifizierungsbedarf auch weiterhin eine mit Priorität ausgestattete Aufmerksamkeit in Form einer zielgerichteten Planung und Umsetzung weiterer Qualifizierungsmaßnahmen.

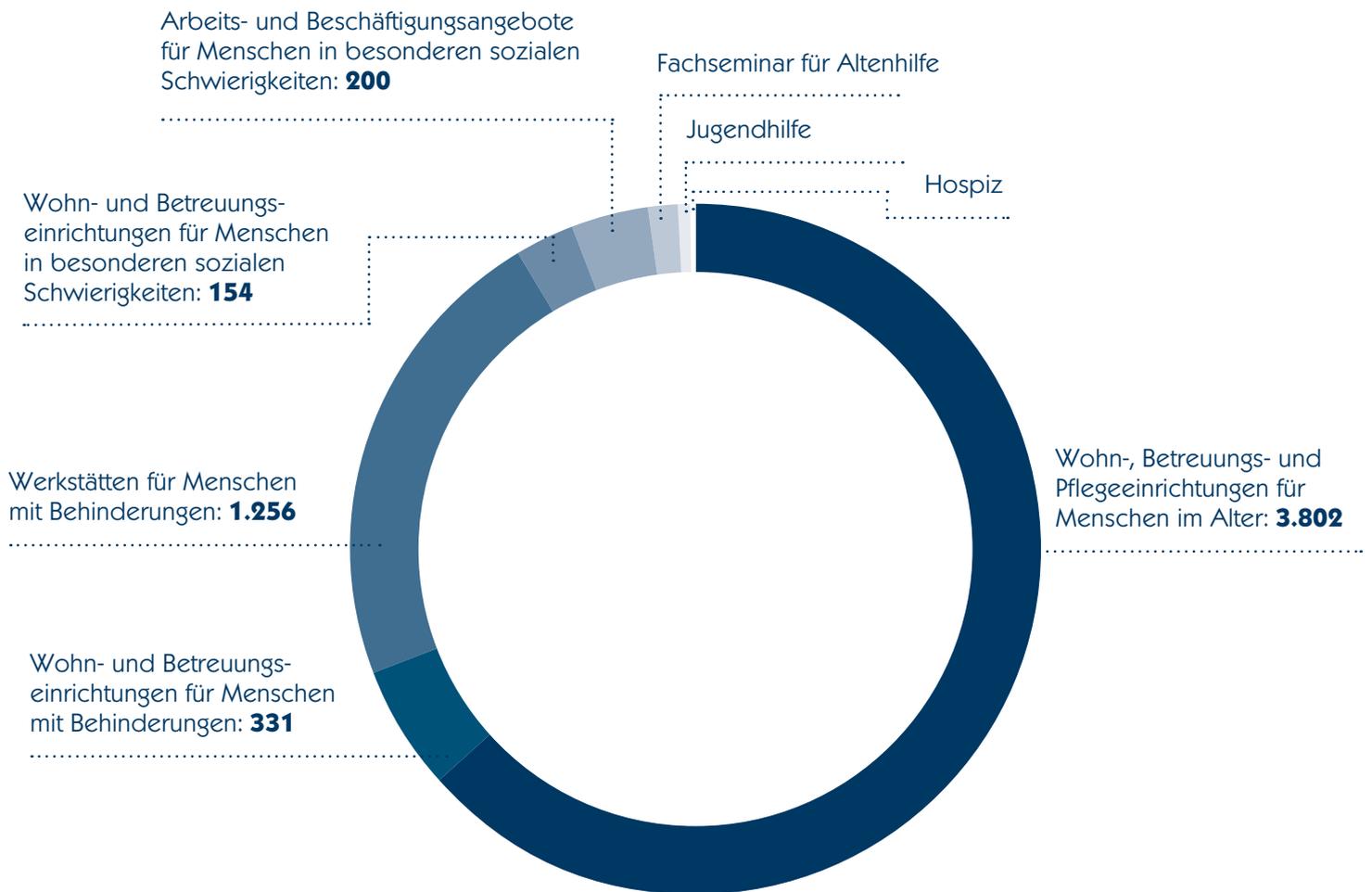
Trotz schwieriger Rahmenbedingungen konnte das Evangelische Perthes-Werk als überörtlicher diakonischer Träger von über 75 stationären und ambulanten Einrichtungen mit Pflege-, Betreuungs-, Arbeits-, Wohn- und Beratungsangeboten für Menschen im Alter, Menschen mit Behinderungen, Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten, Menschen mit Suchterkrankungen, Menschen in der letzten Lebensphase sowie für Kinder und Jugendliche auch im Berichtsjahr 2015 die Qualifizierung und Modernisierung seiner Einrichtungen und Dienste zum Wohle der Nutzerinnen und Nutzer weiter vorantreiben und seine Angebote so zukunfts- und bedarfsorientiert ausrichten und gestalten.



Die in der Folge im Wirtschaftsbericht dargestellten Daten beziehen sich, mit Ausnahme der Belegungsstatistik auf den Gesamtverbund, also auf das Evangelische Perthes-Werk e. V. und seine Tochtergesellschaften, sofern das Evangelische Perthes-Werk e. V. mehr als 50 Prozent der Gesellschaftsanteile der jeweiligen Tochtergesellschaft hält. Folgende Rechtsträger sind in dem Gesamtverbund berücksichtigt und in dem sogenannten „Konzernabschluss“ konsolidiert:

Der Konsolidierungskreis zeigt sich gegenüber dem Vorjahr unverändert. Allerdings hat im Berichtsjahr die Perthes-Service GmbH den operativen Geschäftsbetrieb aufgenommen. Die Ge-

sellschaft erbringt diverse Dienstleistungen wie Speisenversorgung, Haus- und Wäschereinigung etc. sowohl für das Evangelische Perthes-Werk e. V. und seine Tochtergesellschaften als auch für Menschen mit Assistenzbedarf, die noch in einer eigenen Wohnung leben. So werden auch haushaltsnahe Dienstleistungen und weitere Assistenzangebote für Menschen mit entsprechenden Bedarfen in der eigenen Häuslichkeit passgenau angeboten. Damit soll sichergestellt werden, dass den Menschen im Einzugsbereich stationärer Versorgungsangebote bedarfsgerechte Hilfen, beginnend in der eigenen Häuslichkeit bis zur stationären Versorgung, aus einer Hand angeboten werden können.



Die in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen sind in folgenden Geschäftsfeldern tätig:

- Hilfen für Menschen im Alter,
- Hilfen für Menschen mit Behinderungen,
- Hilfen für Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten und für Menschen mit Suchterkrankungen,
- Hilfen für Menschen in ihrer letzten Lebensphase,
- interne und externe Verwaltungs-, Dienstleistungs- und Serviceangebote.

Insgesamt verfügte der Unternehmensverbund im Berichtsjahr über 5.838 (Vorjahr 5.631) Plätze/Wohnungen. Das folgende Diagramm zeigt, wie sich die Platzzahlen auf die Bereiche

im Evangelischen Perthes-Werk e. V. und die Einrichtungen und Dienste in den Tochtergesellschaften verteilen.

Daneben werden vom Evangelischen Perthes-Werk ambulante Dienste für Menschen im Alter (drei Dienste) sowie für Menschen mit Behinderungen (fünf Dienste) und für Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten (vier Dienste) betrieben.

Im Berichtsjahr erhöhte sich die Kapazität im Gesamtverbund insbesondere aufgrund der Übernahme der Seniorenzentren in Mennighüffen (Altenwohnheim Mennighüffen) und Vermold (Katharina-von-Bora-Haus) mit den dort vorgehaltenen Plätzen und Angeboten.

AUSLASTUNG IM EVANGELISCHEN PERTHES-WERK E. V.

Die Unterstützungsleistungen und Angebote des Evangelischen Perthes-Werkes e. V. wurden im Berichtszeitraum rege in Anspruch genommen. Trotz Fortführung der umfangreichen Qualifizierungsmaßnahmen und der damit verbundenen temporären Stilllegung von Plätzen ist die durchschnittliche Auslastung der stationären Altenhilfe im Evangelischen Perthes-Werk e. V. gegenüber dem Vorjahr im Durchschnitt um 1,3 Prozent gestiegen. Die Belegungsquote der Tagespflege stieg im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr um 12 Prozent an. Hier hat sich die in 2015 verbesserte Rechtslage mit höheren Zuschüssen aus der Pflegeversicherung positiv bemerkbar gemacht und zu einer deutlich höheren Inanspruchnahme der Leistungen der Tagespflege geführt.

Im Bereich der Hilfen für Menschen im Alter wird der Trend zum Erhalt der Eigenständigkeit in der eigenen Häuslichkeit auch im Falle der Pflegebedürftigkeit immer deutlicher. Der Wunsch nach dem Verbleib in den eigenen vier Wänden – betreut durch einen ambulanten Pflegedienst – wird auch politisch befördert. Eine hohe Nachfrage besteht ebenfalls nach seniorengerechten Wohnungen mit Anbindung an professionelle Pflege- und Betreuungseinrichtungen. Das Anrecht auf eine Pflege und Betreuung in einer stationären Einrichtung wird politisch in den Hintergrund geschoben und ist deswegen und auch aufgrund einer häufig unsachlichen, aber durchweg negativen Berichterstattung in den Medien ungerechtfertigter Weise inzwischen auch in der Öffentlichkeit negativ besetzt.

Zum Nachteil der Betroffenen wird verschwiegen, dass der Umzug in eine stationäre Pflege- und Betreuungseinrichtung oftmals die bessere Alternative zu einem das Umfeld und den Kontakt reduzierenden Aufenthalt in der eigenen Wohnung darstellt. Oftmals ist der Satz von Bewohnerinnen und Bewohnern zu hören: „Hätte ich das gewusst, wäre ich viel früher zu Ihnen gekommen.“ Hier ist politisch darauf hinzuwirken, dass die Wohn- und Betreuungs-



Zum Nachteil der Betroffenen wird verschwiegen, dass der **UMZUG IN EINE STATIONÄRE PFLEGE- UND BETREUUNGSEINRICHTUNG** oftmals die **BESSERE ALTERNATIVE** zu einem das Umfeld und den Kontakt reduzierenden Aufenthalt in der eigenen Wohnung darstellt.

situation im Alter immer den Bedarfen und den Bedürfnissen der Betroffenen folgen sollte und diese können individuell höchst unterschiedlich sein. In der Folge zunehmender Ambulantisierung sind immer kürzer werdende Verweildauern zu registrieren, da die Menschen erst in einem Zustand hoher Pflegebedürftigkeit in die Einrichtungen kommen.

Sehr gut angenommen wurden die Angebote im Bereich der Hilfen für Menschen mit Behinderungen. Die Angebote in den Bereichen Wohnen und Beraten konnten nahezu eine Vollbelegung erreichen, während die Werkstattangebote eine Belegung von über 100 Prozent erreichen konnten. Dabei ist die gesunkene Auslastungsquote der Werkstätten für Menschen mit Behinderungen mit der Inbetriebnahme von zusätzlich 150 Plätzen in dem neuen Dietrich-Bonhoeffer-Betriebsteil in Unna zu begründen. Auch im Bereich der Hilfen für Menschen mit Behinderungen wird dem weiteren Ausbau von ambulanten Versorgungsstrukturen ein Vorrang eingeräumt. Dieser wird über das in 2017 erwartete neue Bundesteilhabegesetz noch einmal eine Verstärkung erfahren. Daneben ist dem steigenden Altersdurchschnitt in den stationären

Wohneinrichtungen und einer damit einhergehenden Zunahme der Pflegebedürftigkeit Rechnung zu tragen.

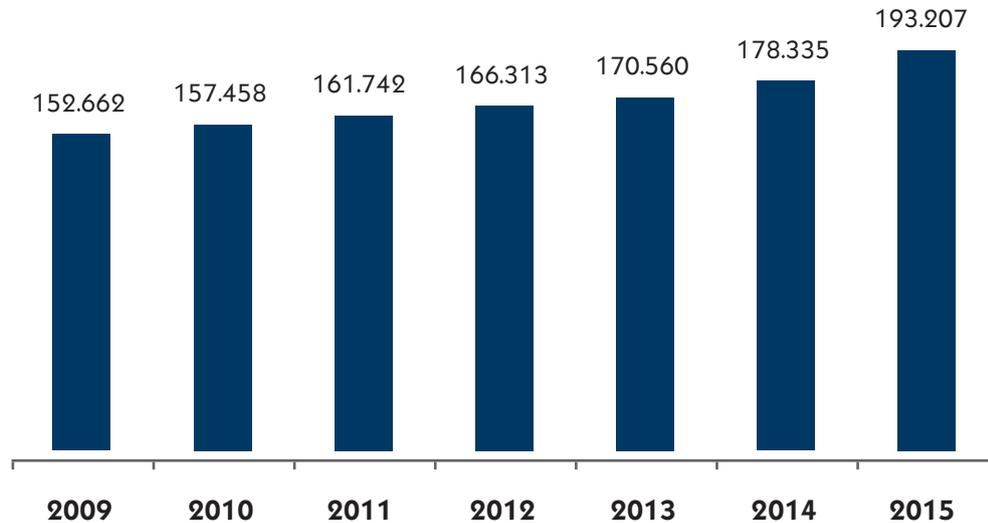
Die Auslastung der Wohnangebote und der Übernachtungsstelle für Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten nach § 67 SGB XII steigt im Vorjahresvergleich um 3,3 Prozent an. Die Auslastung der Sozialwerkstätten ist gegenüber dem Vorjahr noch einmal leicht gesunken.

Das Hospiz in Lüdenscheid ist weiterhin voll ausgelastet. Allerdings entspricht das Gebäude nicht mehr den baulichen Standards, so dass sich zurzeit ein Umzug in ein anderes Gebäude in der Stadt Lüdenscheid in Planung befindet. Dazu sind aller Voraussicht nach erhebliche Eigenmittel zur Verfügung zu stellen.

BETRIEBLICHE ERTRÄGE

Die Erträge und Aufwendungen innerhalb des Gesamtverbundes werden wie in den Vorjahren vom Mutterunternehmen – dem Evangelischen Perthes-Werk e. V. – dominiert. Die betrieblichen Erträge summieren sich aus den Erträgen aus Pflegeleistungen, den Erträgen der Werkstätten, den Erträgen aus Vermietung und Verpach-

ENTWICKLUNG DER ERTRÄGE IN T€



tung sowie aus Betriebskostenzuschüssen, aus Rückvergütungen und Erstattungen und aus sonstigen betrieblichen Erträgen zuzüglich der Erträge aus der Auflösung von Sonderposten. Insgesamt konnten die betrieblichen Erträge gegenüber dem Vorjahr um 8,3 Prozent gesteigert werden. Die Entwicklung der Ertragslage wird in der unten stehenden Grafik dargestellt.

Den Erlösen in Höhe von 193 Mio. € stehen Aufwendungen in Form von Personal- und Sachkosten gegenüber. Der Jahresüberschuss 2015 wird – wie jedes Jahr – vollständig wieder in die diakonische Arbeit des Evangelischen Perthes-Werkes reinvestiert.

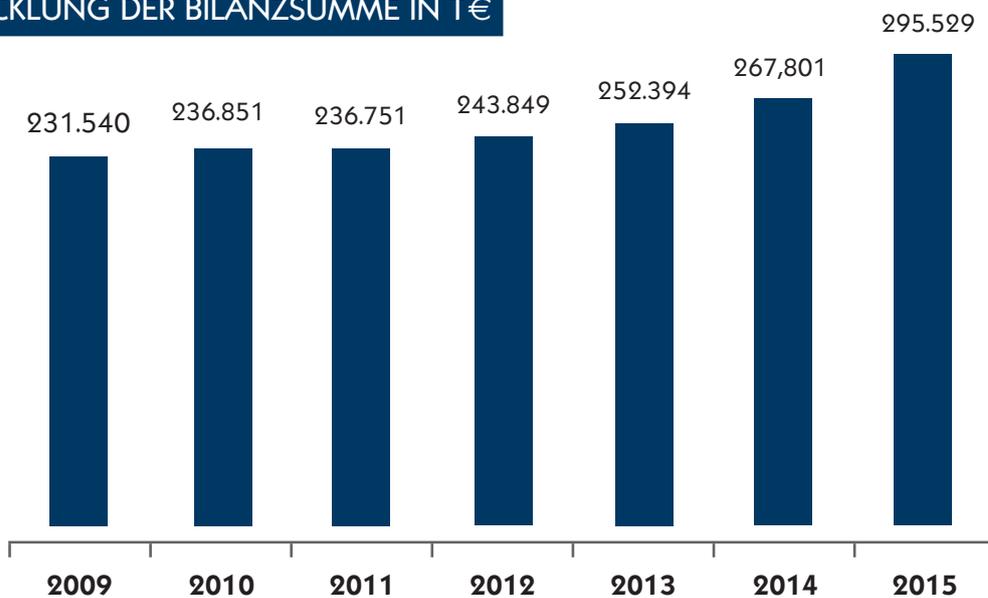
Die aus den Investitionskostenüberschüssen gebildeten Rücklagen werden für zukünftige Investitionen eingesetzt. Die Rücklagenbildung ist mit Blick auf die erläuterten Veränderungen

der gesetzlichen Rahmenbedingungen, den hohen Qualifizierungsbedarf in den Einrichtungen und die daraus resultierenden Herausforderungen zwingend notwendig. Seit 2011 konnten bereits zehn Pflegeeinrichtungen entsprechend den aktuellen gesetzlichen Vorgaben für 2018 qualifiziert und neu in Betrieb genommen werden. Die Qualifizierung weiterer Einrichtungen befindet sich in der Planung sowie in der Umsetzung.

BILANZENTWICKLUNG

Die Bilanzsumme steigt im Berichtsjahr um 27.728 T€ (10,35 Prozent) auf insgesamt 295.529 T€. Die Steigerung ist insbesondere mit den getätigten Investitionen für Qualifizierungs- und Modernisierungsmaßnahmen in den Einrichtungen für Menschen im Alter zu begründen.

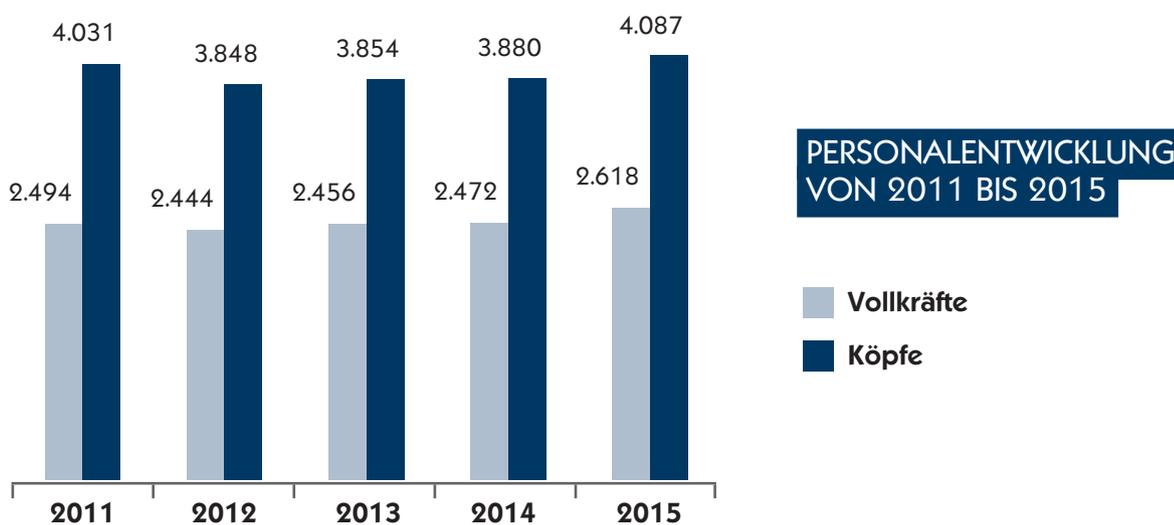
ENTWICKLUNG DER BILANZSUMME IN T€



PERSONAL

Im Jahresdurchschnitt 2015 waren im Evangelischen Perthes-Werk e. V. und seinen verbundenen Unternehmen und Diensten 4.087 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt (Vorjahr:

3.880). Das entspricht einem Personaleinsatz von 2.618 Vollkräften (Vorjahr: 2.472 VK). Die Personalentwicklung der letzten fünf Jahre wird aus der unten stehenden Grafik ersichtlich. Die Personalaufwendungen belaufen sich im Berichtsjahr auf insgesamt 117.561 T€ (Vorjahr:





In dem **WIRTSCHAFTSJAHR 2015** konnte das Evangelische Perthes-Werk erneut ein **GUTES WIRTSCHAFTLICHES ERGEBNIS** erzielen.

108.157.544 €). Dabei entfallen von den Gesamtpersonalkosten rd. 93 Mio. € (Vorjahr: rd. 86 Mio. €) auf Löhne und Gehälter sowie rund 25 Mio. € (Vorjahr: rd. 22 Mio. €) auf Aufwendungen für soziale Abgaben und Altersvorsorge.

ZUSAMMENFASSUNG

In dem Wirtschaftsjahr 2015 konnte das Evangelische Perthes-Werk erneut ein gutes wirtschaftliches Ergebnis erzielen. Mit dem Ergebnis waren das Evangelische Perthes-Werk e. V. und seine verbundenen Unternehmen auch im Berichtsjahr jederzeit in der Lage, die durch den Betrieb entstandenen Aufwendungen zu decken und darüber hinaus die wirtschaftlich zwingend notwendigen Rücklagen für spätere Instandhaltungen sowie für die notwendigen Modernisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu bilden.

Unser Dank gilt allen öffentlichen sowie kirchlichen Stellen und Institutionen, unseren Geschäftspartnern sowie allen Freunden und Förderern des Evangelischen Perthes-Werkes, die mit ihrer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit an dem Erfolg des Jahres 2015 beteiligt waren. Vor allem jedoch gilt un-

ser Dank den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie allen Ehrenamtlichen für ihr außerordentliches Engagement. Ob als Pflege- oder Betreuungskraft, ob im Wirtschaftsdienst, in der Werkstatt oder in der Verwaltung, ob in der Ausbildung oder als Leitender, ob in Voll- oder Teilzeit oder in ehrenamtlicher Tätigkeit, ob in der Muttergesellschaft oder in den Tochterunternehmen – sie alle leisten einen ganz entscheidenden Beitrag dazu, dass die Angebote im Evangelischen Perthes Werk e. V. und den mit dem Verein verbundenen diakonischen Unternehmungen eine hohe Akzeptanz finden und wir die Herausforderungen im vergangenen Jahr erfolgreich bestehen konnten.

Unser Dank richtet sich auch an alle Bewohnerinnen und Bewohner, Betreute, Patienten, Gäste und Angehörige, dass Sie uns Ihr Vertrauen geschenkt haben. Eine vom christlichen Menschenbild geprägte, liebevolle Pflege, Betreuung und Begleitung, dafür werden wir uns auch zukünftig als Evangelisches Perthes-Werk mit aller Kraft und hohem Engagement im Sinne des uns vorgegebenen diakonischen Auftrages einsetzen.

Wilfried Koopmann *Rüdiger Schuch*
Vorstand

ALTENHILFE

- ALTENHILFE NORD
- ALTENHILFE MITTE
- ALTENHILFE SÜD



WOHNEN UND BERATEN



ARBEIT



PERTHES-ALTENHILFE NORD

- 11 STATIONÄRE EINRICHTUNGEN MIT 1130 PLÄTZEN
- 4 TAGESPFLEGEN MIT 60 PLÄTZEN
- 2 AMBULANTE DIENSTE
- 10 WOHNANLAGEN MIT 262 MIETPARTEIEN

PERTHES-ALTENHILFE MITTE

- 11 STATIONÄRE EINRICHTUNGEN MIT 968 PLÄTZEN
- 4 TAGESPFLEGEN MIT 54 PLÄTZEN
- 1 AMBULANTER DIENST
- 7 WOHNANLAGEN MIT 194 MIETPARTEIEN

PERTHES-ALTENHILFE SÜD

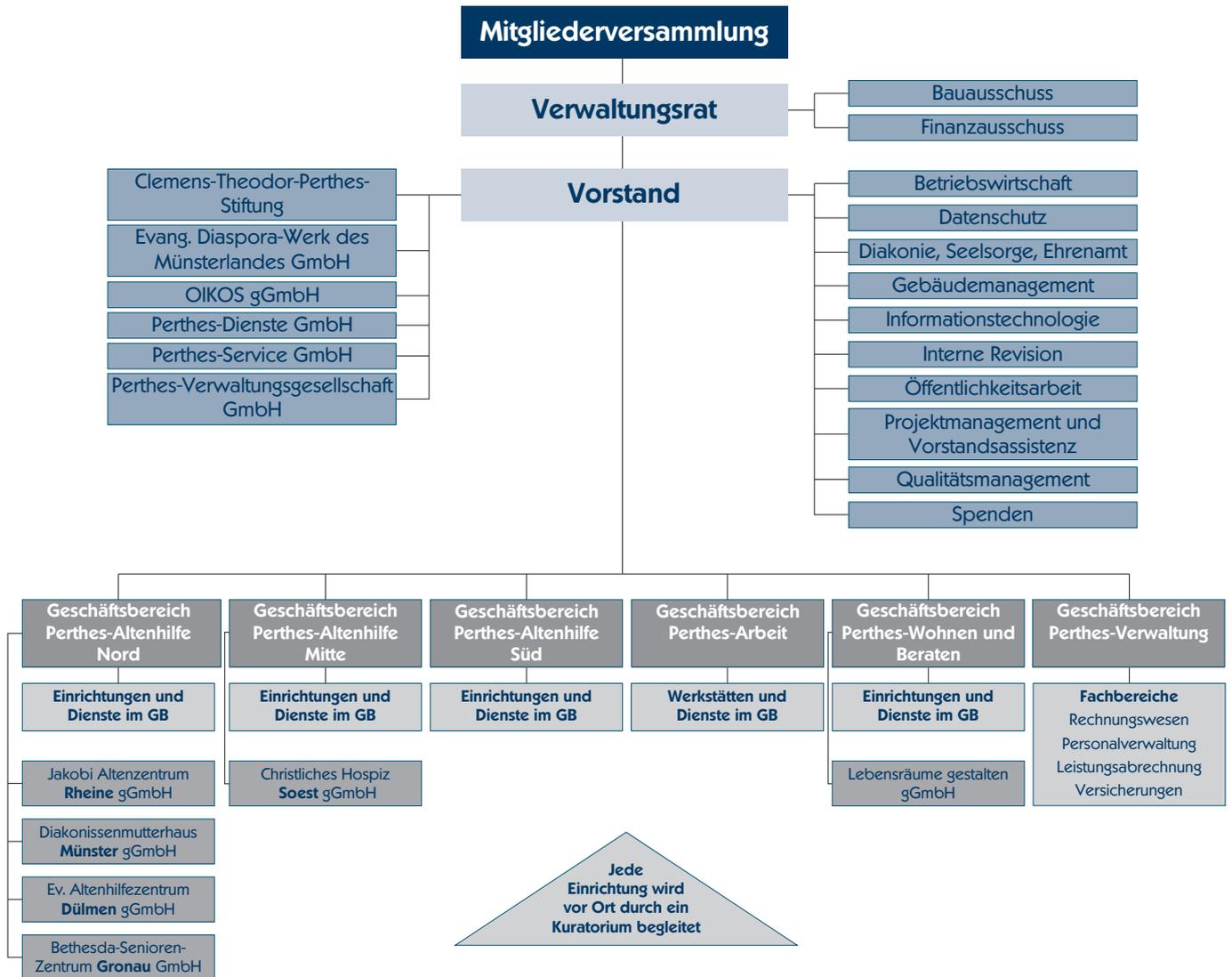
- 12 STATIONÄRE EINRICHTUNGEN MIT 978 PLÄTZEN
- 1 AMBULANTER PFLEGEDIENST
- 1 HOSPIZ
- 7 WOHNANLAGEN MIT 292 MIETPARTEIEN

PERTHES-WOHNEN UND BERATEN

| | |
|----------------------------|------------|
| STATIONÄR | 485 PLÄTZE |
| AMBULANT NACH §67, SGB XII | 166 PLÄTZE |
| AMBULANT NACH §53, SGB XII | 198 PLÄTZE |
| GESAMT | 849 PLÄTZE |

PERTHES-ARBEIT

1762 PLÄTZE



- 1 Wir achten jeden Menschen als von Gott geschaffenes Individuum.**
Wir respektieren die Würde und Einzigartigkeit jedes Menschen.
Wir vermitteln anderen Wertschätzung und Achtung unabhängig von ihren Eigenschaften oder Fähigkeiten.
- 2 Wir arbeiten professionell und mit christlich geprägter Kompetenz.**
Wir gestalten unsere Arbeit im Spannungsfeld von Fachlichkeit, Wirtschaftlichkeit und Christlichkeit.
Wir tun das uns Mögliche und nehmen Unabänderliches an.
- 3 Wir begleiten Menschen.**
Wir lassen Menschen unsere Wertschätzung spüren, damit sie sich selbst und andere annehmen können.
Wir verhelfen Menschen zu Selbstständigkeit, ohne sie in Abhängigkeiten zu bringen.
- 4 Wir gehen auf andere Menschen zu.**
Wir begegnen anderen offen und vorbehaltlos.
Wir vermindern Ausgrenzung und Vereinsamung.
- 5 Wir treten ein für Ausgegrenzte.**
Wir wissen, dass individuelle ohne gesellschaftliche Unterstützung unzureichend ist.
Wir nehmen politisch Stellung und rufen auf zu solidarischem Eintreten für Ausgegrenzte.
- 6 Wir sind diakonisch geprägt.**
Wir sind überzeugt, dass Gemeinschaft nur dann gelingt, wenn sie Starke ebenso wie Schwache einschließt.
Wir setzen durch unser Handeln Zeichen der Hoffnung.
- 7 Wir arbeiten fair und dialogisch.**
Wir wertschätzen alle Mitarbeitenden an ihrem Ort und ihrer Funktion.
Wir praktizieren einen kooperativen Leitungs- und Führungsstil.
- 8 Wir verstehen uns als lernende Organisation.**
Wir fördern den Austausch von Fachlichkeit und Erfahrung.
Wir suchen auch nach ungewohnten Wegen, um auf Herausforderungen angemessen zu reagieren.

Diese Führungsgrundsätze beziehen sich einerseits auf die Grundaussagen des Evangelischen Perthes-Werkes sowie andererseits auf die Führungsaufgabe, Visionen und Ziele zu entwickeln und zu überprüfen, Personal zu führen und Organisationen zu gestalten. An diesen Maßstäben wollen wir unser Führen und Leiten überprüfen lassen.

Wir orientieren uns an der christlichen Botschaft.

- 1 Wir leben unsere christliche Orientierung glaubwürdig.
Wir gestalten das berufliche Miteinander nach christlichen Grundsätzen.
Wir begegnen Mitarbeitenden wertschätzend, vertrauensvoll und offen.
Wir unterstützen Mitarbeitende in schwierigen Situationen.
Wir sprechen Konflikte an und suchen gemeinsam nach Lösungen.

Wir führen und leiten kooperativ.

- 2 Wir sind ansprechbar für Mitarbeitende.
Wir leiten Mitarbeitende an zu selbstverantwortlichem und zielorientiertem Handeln.
Wir beteiligen Mitarbeitende an sie betreffenden Entscheidungsprozessen.
Wir überprüfen Anregungen von Mitarbeitenden.
Wir fördern die Weiterentwicklung und Fortbildung von Mitarbeitenden.

Wir führen durch Zielvereinbarungen.

- 3 Wir entwickeln aus den strategischen Vorgaben des Trägers Ziele für unsere Verantwortungsbereiche.
Wir orientieren uns an diesen Zielen bei Gesprächen mit Mitarbeitenden.
Wir vereinbaren in Mitarbeitergesprächen aufgabenorientierte Ziele und überprüfen ihr Erreichen.

Wir gestalten unseren Verantwortungsbereich prozessorientiert.

- 4 Wir strukturieren unseren Verantwortungsbereich zielorientiert und transparent.
Wir sichern den Austausch untereinander durch regelmäßige Kommunikation.
Wir überprüfen unsere Organisationsstruktur und Arbeitsabläufe, um sie zu verbessern oder gewandelten Erfordernissen anzupassen.

Wir arbeiten qualitätsbewusst.

- 5 Wir verantworten unsere Arbeit in gleicher Weise fachlich, wirtschaftlich und christlich.
Wir orientieren uns an den rechtlichen Rahmenbedingungen, den Anforderungen von Kostenträgern und Prüfbehörden sowie an unseren eigenen Qualitätsrichtlinien.
Wir suchen nach Änderungsbedarfen und unterstützen Verbesserungsprozesse.
Wir sehen in den sich wandelnden Rahmenbedingungen auch Chancen, Veränderungen mitzugestalten.
Wir nutzen Möglichkeiten, Neues auszuprobieren.

Beschlossen vom Vorstand am 27.6.2011



Superintendent
Klaus Major



Pflegedirektorin a. D.
Renate Letsch



Landeskirchenrat
Dr. Hans-Tjabert Conring



Mitglied des Landtages
Marc Herter



Kaufmännischer Vorstand
Werner Neveling



Superintendent
André Ost



Professorin
Dr. Sandra Rinnert



Verwaltungsleiterin
Angelika Starke

FÜR UNSERE FREUNDE UND FÖRDERER



HELGA GERHARD
Öffentlichkeitsarbeit

Gerne kommen wir zu Ihren Veranstaltungen, um über die Arbeit des Evangelischen Perthes-Werkes, die Arbeit spezieller Hilfsfelder oder Einrichtungen zu berichten. Wenden Sie sich gerne an Helga Gerhard, Telefon 0251 2021-500.



SABINE RIDDERMANN
Diakonie, Seelsorge und Ehrenamt

Sie haben freie Zeit und möchten sich ehrenamtlich in einer unserer Einrichtungen engagieren oder an einem zeitlich befristeten Projekt mitwirken, dann wenden Sie sich gerne an Sabine Riddermann, Telefon 0251 2021-516.



RENATE FORKE
Spenden

Wenn Sie aus Anlass von Taufen, Trauungen, Jubiläen, Geburtstagen oder Beerdigungen eine Spende machen möchten, sind wir Ihnen sehr dankbar. Wenn Sie Zustiftungen an unsere Clemens-Theodor-Perthes-Stiftung machen möchten, um die Arbeit mit Menschen in besonderen Lebenssituationen nachhaltig zu unterstützen, wenden Sie sich gerne an Renate Forke, Telefon 0251 2021-506.



PFARRER
RÜDIGER SCHUCH
Vorstandsvorsitzender

Sollten Sie sich Gedanken über kleinere oder auch größere Beträge im Testament oder bei Nachlässen machen, wenden Sie sich gerne vertrauensvoll an unseren Vorstandsvorsitzenden Pfarrer Rüdiger Schuch, Telefon 0251 2021-301.

Das Evangelische Perthes-Werk e. V. ist ein überörtlicher Träger diakonischer Einrichtungen für Menschen im Alter, Menschen mit Behinderungen, Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten, Menschen mit Suchterkrankungen und Menschen in ihrer letzten Lebensphase. Wir begleiten in unseren Einrichtungen täglich über 6.300 Menschen und sind an 35 Standorten in Nordrhein-Westfalen vertreten.

In unserer Fachschule für Altenpflege werden circa 100 Schülerinnen und Schüler qualifiziert.

Damit wir dies, auch bei knapper werdenden Mitteln, im Sinne unseres christlichen Auftrages tun können, sind wir auf Ihre Unterstützung angewiesen.

UNSER SPENDENKONTO:

KD-Bank

IBAN: DE88 3506 0190 2102 4520 81

BIC: GENODED1DKD

Impressum:

Geschäftsbericht 2015/2016

Herausgeber:

Evangelisches Perthes-Werk e.V.
Wienburgstraße 62
48147 Münster
Telefon: 0251 2021-0
Internet: www.pertheswerk.de
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@pertheswerk.de

Für den Inhalt verantwortlich:

Vorstandsvorsitzender
Pfarrer Rüdiger Schuch

Redaktion:

Tanja Schreiber, Helga Gerhard

Gestaltung:

luxgrafik, Münster
www.lux-grafik.de

Spendenkonto:

KD-Bank eG
Bank für Kirche und Diakonie
BIC: GENODED1DKD
IBAN:
DE88 3506 0190 2102 4520 81

Druck:

Buschmann, Münster

Diese Ausgabe wurde aus
chlorfreiem Papier hergestellt.

26. September 2016

Ihr diakonischer Partner in Westfalen für

- Menschen im Alter
- Menschen mit Behinderungen
- Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten
- Menschen in ihrer letzten Lebensphase

www.pertheswerk.de