

JG-PUBLIK

DAS INFOMAGAZIN DER JG-GRUPPE

SCHWERPUNKT

Karriere

NEWS

Was uns beschäftigt

JG VOR ORT

Einrichtungen hautnah



INHALT

03

Vorwort

04

SCHWERPUNKT: KARRIERE

04

Berufsentscheidung und Erfüllung

06

Nachgedacht

07

Erfolgsgeschichten Traineeprogramm

08

Interview zum Thema „Was macht unsere Fachschulen so besonders?“

10

Vom Zivi zur Pflegedienstleitung

11

Berufsbegleitendes Studium

12

Akademisierung in der Pflege: Erfolgsmodell Studium

13

Gespräch mit Daniel Seibel vom Conrad-von-Wendt-Haus

14

Gespräch mit Nadine Schmitt vom Heinrich-Haus

15

Gespräch mit Oksana Kolesnikova vom St. Josef-Krankenhaus

16

Gespräch mit Julia Wedding vom Benediktushof Maria Veen

17

Fachkräftemangel in der Pflege

18

Aktiv gegen den Pflegenotstand

19

Karriere in Zahlen

20

NEWS: WAS UNS BESCHÄFTIGT

20

JG-Porträts: Wir machen die JG besonders

22

JG-Sport: Special Olympics

24

JG-Sport: JG-Fußballturnier

25

JG-Ämter und -Berufe: Interview mit Mechtilde Neuendorff

26

JG-Publikationen: JG-Fachkonzept Umgang mit Cybermobbing

27

JG-Publikationen: JG-Fachkonzept Gewaltprävention

28

JG VOR ORT: EINRICHTUNGEN HAUTNAH

28

Heinrich-Sommer-Preis | Benediktushof, Heinrich-Haus, Josefsheim

29

Gütesiegel „Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb“ | Haus Elisabeth

30

Patientenbericht | Eduardus-Krankenhaus

31

Zwei Ukrainerinnen arbeiten in der EIS-LOUNGE | Benediktushof Maria Veen

32

BBW Neuwied weht neues Außengelände ein | Heinrich-Haus

33

Kita Sonnenschein wächst stetig weiter | Josefsheim

34

Tag der Besinnung | Vinzenz-Heim

35

Impressum



LIEBE LESERINNEN UND LESER,

wir leben in einer bewegten Zeit, die uns Sorgen bereitet, aber nicht mutlos werden lässt. Wir stehen vor einem fundamentalen Umbau unserer Gesellschaft, was bei uns zu Fragen der Zukunft und zu teils hitzigen öffentlichen Debatten führt. Wir stellen uns Fragen zu unserer persönlichen Zukunft und auch zu den Inhalten unserer eigenen beruflichen Tätigkeit.

Wir möchten in der vorliegenden Ausgabe der JG-Publik auf die Möglichkeiten der persönlichen Entwicklung in unserer JG-Gruppe aufmerksam machen. Wir zeigen Beispiele von Entwicklungen auf und wollen Mut machen, Chancen zu ergreifen und zu nutzen.

Talent ist hierbei etwas, was uns als Menschen mitgegeben worden ist. Es ist umsonst und jede:r hat es. Wir brauchen auch ein bisschen Glück, dass wir diese Begabung selbst erkennen oder sie uns in unserem Leben aufgezeigt wird. Aber: Damit aus Talent auch ein gutes Arbeitsergebnis wird, braucht es noch ein paar weitere Voraussetzungen. Man braucht jemanden, die/der einen ermutigt, man benötigt eine:n Lehrmeister:in, Disziplin, Ausdauer und Fleiß. Und man braucht Zuversicht, dass man schwierige Zeiten überwindet und das Ziel im Auge behält. Aber es gibt noch etwas, was jede:r, die/der diesen Weg gehen möchte, braucht: die Chance, diesen Weg auch gehen zu können.

Wir als JG-Gruppe versuchen diese Chancen zu eröffnen und haben auch an uns selbst den Anspruch, uns weiterzuentwickeln. In der vorliegenden Ausgabe finden Sie natürlich auch Projekte und Entwicklungen aus unseren Beteiligungsgesellschaften.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen.

Dr. Theodor-Michael Lucas
Sprecher der Geschäftsführung

Stephan Prinz
Geschäftsführer

Andreas Rieß
Geschäftsführer

BERUFSENTSCHEIDUNG UND ERFÜLLUNG

MIT SINN MIT PERSPEKTIVE MIT/FÜR MENSCHEN

Dies sind Attribute, die von Bewerber:innen und auch Mitarbeitenden genannt werden, wenn es um die Arbeit in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft geht. Wir bieten dies in unseren Leistungsbereichen Altenhilfe, Gesundheitswesen und Rehabilitation.



Wir setzen neue Trends und arbeiten am Puls der Zeit, indem wir eine offene Innovationskultur leben, ohne unsere Wurzeln zu vergessen.

Wir bieten ein verlässliches Arbeitsumfeld und einen langfristigen Arbeitsplatz durch unser langjähriges sowie wirtschaftlich erfolgreiches Bestehen und unser stetiges Wachstum. Unser Leitsatz „Im Mittelpunkt der Mensch“ ist auch ein Versprechen und eine Erwartung gegenüber unseren Mitarbeitenden.

Unser breites Leistungsportfolio ermöglicht es Bewerber:innen und unseren Mitarbeitenden, sich einzubringen und zu entwickeln. Dies schaffen wir unter anderem mit übergeordneten Nachwuchsförderprogrammen, Fortbildungsprogrammen und Mitarbeiterentwicklungsgesprächen. Unterschiedliche fachliche Spezialisierungen, einrichtungsübergreifende Möglichkeiten zur Führungskräftequalifikation oder auch der Wechsel innerhalb unserer JG-Gruppe auf neue berufliche Pfade bieten Flexibilität und attraktive Perspektiven. In individuell abgestimmten Fortbildungen schärfen wir fachliche Kompetenzen und persönliche Stärken.

Doch was tun, wenn Bewerber:innen ausbleiben?

Wir investieren unter anderem in soziale Medien und öffentlichkeitswirksame Kampagnen vor Ort. Wir bewerben Fachkräfte aus Drittländern. Mit unserem Traineeprogramm eröffnen wir den Einstieg in unser Unternehmen. Mit unserem LEAD-Programm sorgen wir für ausgezeichnet qualifizierte Führungskräfte von morgen. Wir bilden selbst in den verschiedensten Berufsgruppen aus. Zum 31.12.2021 waren in der JG-Gruppe 581 Auszubildende beschäftigt.

Gemeinsam fördern wir eine multidisziplinäre und bereichsübergreifende Zusammenarbeit mit einem hohen fachlichen Anspruch, auch um die sich veränderten Bedarfe zu erkennen und mit neuen Technologien zu verbinden.

Ganz nach dem Motto:

GEMEINSAM SIND WIR STARK!

EINFACH ERKLÄRT:

FÖRDERUNG DER KARRIERE



Nachwuchsförderprogramm

Während der Laufzeit von 18 Monaten lernen ca. zehn Trainees verschiedene Beteiligungsgesellschaften und somit auch unterschiedliche Leistungs- und Fachbereiche kennen. Dabei werden sie für ca. drei Monate in einem Unternehmen eingesetzt, in dem sie beim Tagesgeschäft integriert werden sowie Projektaufgaben übernehmen. Somit bekommen beide Seiten die Gelegenheit, sich kennenzulernen. Während des Programms erhalten die Trainees zusätzlich in Form von regelmäßigen Seminarblöcken Schulungen und Coachings, unter anderem zu den Themen Führung, Kommunikation und Arbeitsrecht.



Führungskräftequalifikation

Um das bereits vorhandene Potential von Mitarbeitenden entsprechend zu fördern und diese perspektivisch auf die Übernahme dieser Leitungsfunktionen vorzubereiten, hat die Josefs-Gesellschaft beschlossen, ein internes Führungskräfte-Qualifizierungsprogramm (LEAD) aufzulegen.



Mitarbeiterentwicklungsgespräche

In einem engen Zusammenhang zur Phase des Berufseinstieges steht die Karriereplanung, da diese im Idealfall bereits zu Beginn der Beschäftigung des Mitarbeitenden beginnt und entsprechend über die Phase des Berufseinstieges hinausgeht. Dafür gibt es sogenannte Mitarbeiterentwicklungsgespräche zwischen der/dem Vorgesetzten und der/dem Mitarbeitenden. Zielgerichtete Planung geht dabei einher mit fortlaufender Entwicklung und Erweiterung der Fähigkeiten und Möglichkeiten. Die Idee eines reinen Talentmanagements sollte sich in diesem Zusammenhang hin zu einer individuellen Laufbahnplanung entwickeln.

PERSONALMANGEL – HILFLOSIGKEIT ODER LÖSBARE HERAUSFORDERUNG

NACHGEDACHT



Gabi Schmidberger
Geschäftsführerin
Wohn- und Pflegeheim
Maria Hilf Burg Setterich

Mit Corona haben wir inzwischen gelernt umzugehen, der Energiekrise versuchen wir mit Innovation und Investition gegenzusteuern – doch wie beheben wir den Personalmangel, der täglich in unseren Häusern sicht- und spürbar ist? Warum finden wir zu wenig, keine oder keine passenden Auszubildenden/Mitarbeitenden? Warum sinkt die Bereitschaft zu Fort- und Weiterbildung? Fehlt es an Arbeitsdisziplin, Einsatzbereitschaft oder gar Loyalität? Weit gefehlt, es gilt vielmehr die Wertevorstellungen unserer „Boomer-Generation“ mit den Generationen X, Y und Z zu vereinbaren.

Die Bedeutung von „Work-Life-Balance“ lernten wir Boomer erst in Fortbildungskursen kennen, während die junge Generation es bereits lebt. Und das ist auch gut so. Hören wir auf, den jungen Menschen unsere Wertvorstellungen überstülpen zu wollen. Nicht jede:r, die/der auf Einhaltung ihrer/seiner vertraglichen Höchstarbeitszeit besteht, ist weniger engagiert, als die-/derjenige, die/der regelmäßig Überstunden (unentgeltlich) leistet, 24/7 erreichbar ist und ihre/seine Mails auch in der Freizeit beantwortet. Hören wir hin, was der jungen Generation wichtig ist, helfen wir ihr Familie, Freizeit und Beruf in Einklang zu bringen. Binden wir sie in Arbeits- und Gestaltungsprozesse mit ein, lösen wir uns von festgefahrenen Strukturen. Ja, der Dienstplan muss stehen – aber er kann auch versuchen die Erfordernisse der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Die junge Generation benötigt die Akzeptanz der Älteren nach flexibleren Arbeitszeiten, diese wiederum sind eventuell beim Einsatz neuer digitaler Prozesse für begleitende Unterstützung der Jüngeren dankbar.

Führen wir also den Dialog, stellen wir uns der jungen Generation und haben ein ernsthaftes Interesse an ihren (Wert-)Vorstellungen. Passen wir unsere Stellenanzeigen dann auch individuell entsprechend an. Vokabeln wie Tariflohn, übertarifliche Leistungen, betriebliche Altersvorsorge ... das sind nach meinen Erfahrungen keine Schlüsselworte der jungen Generation. Wir müssen einander verstehen und uns auf eine gemeinsame Sprache und ein entsprechendes Handeln verständigen. Erklären wir, warum wir immer noch brennen für unseren Beruf – begeistern wir die jungen Menschen, lassen wir sie an Entscheidungsprozessen teilhaben.

Dann brennen wir nicht aus – sondern geben das Licht weiter.



Teilnehmende des Traineeprogramms 2022

AM 12.4.2021 STARTETE DER NUNMEHR VIERTE DURCHLAUF DES JG-TRAINEEPROGRAMMS.

Erfolgsgeschichten Traineeprogramm

Das Führungskräfte-Nachwuchsprogramm, das mittlerweile in der JG-Gruppe hervorragend etabliert ist, startete mit zwei Neuerungen im Vergleich zu den Vorgängerprogrammen: Zum einen wurde die Auswahl der Trainees coronabedingt ausschließlich über die Bewerbungsunterlagen und jeweils ein WebEx-Interview vorgenommen. Das sonst obligatorische Assessment-Center entfiel. Zum anderen wurden bei der Kandidatenauswahl erstmals auch die nunmehr in der JG-Gruppe stärker vertretenen Krankenhäuser berücksichtigt. So starteten insgesamt zehn Trainees, unter anderem aus den Bereichen Gesundheitsökonomie, Sozialwissenschaften und Pädagogik. Diese waren besonders im ersten Traineejahr in den verschiedensten Einrichtungen der JG tätig und wurden in insgesamt drei Seminarblöcken im BFW Hamm zu Führungsthemen wie Konfliktbewältigung, Kommunikation, Arbeitsrecht oder Controlling geschult.

Vorbildfunktion für die jungen Nachwuchskräfte dürfen die in der JG tätigen ehemaligen Trainees haben, die gleichzeitig auch als ständige Ansprechpartner:innen, als „Pat:innen“ fungieren. Sie befinden sich mittlerweile in vielen Bereichen des Unternehmens in Schlüsselfunktion.

Aufgrund des anhaltenden Erfolges des Programms wird daher mit Ausschreibungsbeginn im November 2022 das neue Programm am 1.4.2023 starten.

So ist mit Matthias Reichstein der erste ehemalige Trainee mittlerweile Geschäftsführer bei der JOVITA Rheinland gGmbH. Stefan Berner aus dem ersten Traineeprogramm, der zudem ursprünglich aus dem Josefsheim in Bigge kam, ist seit vielen Jahren in Schlüsselfunktion als Projektmanager in der Zentrale in Köln tätig. Nina Funke beispielsweise ist seit einigen Jahren im Heinrich-Haus in Neuwied ICF-Verantwortliche und Mitarbeiterin im Reha-Controlling.

Für alle Trainees aus dem vierten Durchlauf konnten mittlerweile Anschlussfunktionen in der JG-Gruppe gefunden werden. So zieht es beispielsweise Kristin Schmidt und Johannes Feder ins Sauerland, wo sie zukünftig im Josefsheim als Abteilungsleitung für den begleitenden Dienst und im Personalcontrolling tätig sind.

INTERVIEW MIT DEN SCHULLEITER:INNEN DER JG-FACHSCHULEN

Was macht unsere Fachschulen so besonders?

Wir sind mitten in der Umsetzung des neuen Pflegeberufes-gesetzes. Der Pflegeberuf ist anspruchsvoller geworden und umfasst die Versorgung von Menschen aller Altersstufen und ist in ganz Europa ohne weitere Qualifikation anerkannt.

Die generalistische Pflegeausbildung verlangt den meist sehr jungen Auszubildenden viel ab. Auszubildende brauchen für diese Herausforderungen mehr denn je eine Heimat, in der sie Sicherheit und Vertrautheit erleben. Wir müssen für unsere Auszubildenden mehr denn je da sein, damit sie gut und sicher durch die nach wie vor drei Ausbildungsjahre kommen.

Der Ausbildungsberuf der Heilerziehungspflege ist kein „Pflegeberuf“, sondern Heilerziehungspfleger:innen begleiten und betreuen Menschen mit Beeinträchtigungen und sind pädagogische

Fachkräfte für Inklusion und Teilhabe in der Eingliederungshilfe. Von daher hat sich der Beruf dahin gehend gewandelt, dass sowohl sehr differenzierte pädagogische als auch pflegerische Kompetenzen gefragt sind.

Die Höhe der Brutto-Vergütung der Auszubildenden liegt für das jeweilige Ausbildungsjahr bei circa:

	Exami-nierte Pflegefachfrau/-mann	Heilerziehungs- pfleger:in	Im Vergleich: Friseur:in
1. Jahr :	1.190,69 €	1.018,26 €	575 €
2. Jahr:	1.252,07 €	1.068,20 €	685 €
3. Jahr:	1.353,38 €	1.114,02 €	790 €



Menka Berres-Foerster
Schulleiterin
Pflegebildungszentrum
am St. Marien-Hospital,
260 Auszubildende

Was zeichnet Ihr Bildungszentrum besonders aus?
Unser Träger nimmt die Ausbildung sehr ernst und unterstützt uns, die Schule so zu entwickeln, dass sie ein attraktiver und interessanter Lernort für alle jungen Menschen wird, die gerne in die Pflege möchten. Wir bilden schon seit Jahrzehnten für die Versorgung von Kindern, Erwachsenen und älteren Menschen aus, sind dadurch mit einer Vielzahl von Einrichtungen vernetzt. Wir kooperieren mit drei Hochschulen und setzen uns ein für die Qualifizierung in der Pflege von Pflegefachassistent:innen (einjährig) über Pflegefachfrauen und -männer (dreijährig) bis hin zum ausbildungsintegrierten Studium, sowohl für Schulabgänger:innen als auch für Personen, die über die Agentur für Arbeit eine Umschulung machen möchten. Daher sind wir auch AZAV-zertifiziert.

Auf welche Aspekte legen Sie in der Ausbildung besonderen Wert?
Wir legen darauf Wert, dass die Auszubildenden Unterstützung erfahren, wenn sie sie brauchen, und so die Ausbildung erfolgreich beenden können. Auch dass sich Schule, Praxis und Lernende auf Augenhöhe begegnen und professionell die Herausforderungen, vor denen wir alle stehen, angehen und gemeinsam zu guten Lösungen für die zu Pflegenden und unsere Einrichtungen und damit auch den Pflegeberuf kommen. Lehrkräfte und Auszubildende sollen sichtbar eine Schulkultur leben, die von Respekt und Offenheit geprägt ist. Für mich persönlich ist wichtig, dass unsere „Schützlinge“ für die Dauer der Ausbildung in unserer Schule eine „Heimat“ finden, in der sie sich persönlich und fachlich gut entwickeln können.



Martina Hentschel
Stellv. Schulleiterin
Pflegeschool am
Heinrich-Haus Neuwied,
16 Auszubildende

Was zeichnet Ihr Bildungszentrum besonders aus?
Wir sind eine kleine, familiäre Schule und können somit gezielt auf die Bedürfnisse unserer Schüler:innen eingehen. Des Weiteren bieten wir unseren kompletten Unterricht medial, via. Clevertouch-Board und iPad mit eBook, sowie die Lernplattform Moodle an. Auch der Inklusionsgedanke spielt eine große Rolle, denn unsere Pflegeschule befindet sich in den Räumlichkeiten des Berufsbildungswerks der Heinrich-Haus gGmbH.

Auf welche Aspekte legen Sie in der Ausbildung besonderen Wert?
Wir legen in der Ausbildung besonderen Wert darauf, dass wir eine gute Vernetzung zwischen Theorie und Praxis gewährleisten können. Dies ermöglichen wir durch regelmäßige Fixtermine, Treffen der Praxisanleiter:innen sowie Fortbildungstage der Praxisanleiter:innen in unseren Räumlichkeiten durch Dozent:innen der Schule. Des Weiteren ist es uns wichtig, dass die Schüler:innen und Azubis das Leitbild des Hauses leben und unter anderem der „Mensch im Mittelpunkt“ steht.



Christian Ley
Schulleiter
Westfälische
Pflegeschool Hamm,
252 Auszubildende

Was zeichnet Ihr Bildungszentrum besonders aus?
Unsere Pflegeschule steht und fällt mit den Mitarbeiter:innen, die die Ausbildung in allen Lehrgängen organisieren und durchführen. Dies gilt für die Pflegepädagog:innen im Unterricht und in der Praxisbegleitung, aber auch für die Mitarbeiter:innen in der Schulverwaltung. Unser Team lebt dabei von einem vertrauensvollen Austausch und einem gemeinsamen Anspruch zu einer kompetenzbasierten Ausbildung. Als besonderes Angebot für geeignete Auszubildende kooperieren wir mit der Fachhochschule Münster und bieten zusätzlich zur Ausbildung das duale Studium zum Bachelor of Science in Pflege an.

Auf welche Aspekte legen Sie in der Ausbildung besonderen Wert?
Das Anwenden von neu erworbenen Kompetenzen in unseren Skillslabs und Praxisräumen entwickelt sich neben den theoretischen Lerninhalten zum entscheidenden Mittelpunkt der Ausbildung. Daneben ist es uns ein besonderes Anliegen, unseren Auszubildenden eine professionelle Haltung zu vermitteln. Ein konstruktiv-kritischer Diskurs nimmt deshalb einen besonderen Raum bei uns ein.



Christina Pfaff
Schulleiterin
Pflegeschool am
St. Joseph-Krankenhaus,
34 Auszubildende

Was zeichnet Ihr Bildungszentrum besonders aus?
Unsere Pflegeschule ist klein. Wir nutzen deshalb Synergieeffekte und haben seit 2020 mit der ortsansässigen Berufsfachschule Pflege die erste Schulkoope-ration im Land zwischen einer Pflegeschule in katholischer (also freigemeinnütziger) Trägerschaft und einer Berufsschule in öffentlicher Trägerschaft. Aus Auszubildenden beider Pflegeschulen bilden wir Gemeinschaftsklassen, die von Lehrenden beider Pflegeschulen unterrichtet werden. Wir kennen die Auszubildenden und auch die Praxiseinrichtungen gut und diese kennen uns gut. Eine sichere Orientierung zu geben, ist uns wichtig.

Auf welche Aspekte legen Sie in der Ausbildung besonderen Wert?
Alle Auszubildenden sollen sich bei uns wohl fühlen, um gut lernen zu können und das Ausbildungsziel Pflegefachfrau/Pflegefachmann zu erreichen. Dazu gehört auch die Unterstützung einer guten Klassen-gemeinschaft, die alle integriert. Eine vielfältige Gestaltung des Unterrichts soll den verschiedenen Lern-biographien der Auszubildenden Rechnung tragen. Insgesamt legen wir Wert auf fördernde Kommunika-tions- und Interaktionsstrukturen, also ein gutes Miteinander zwischen Lehrenden, Auszubildenden und den an der praktischen Ausbildung beteiligten Personen und Einrichtungen.



Mike Runge
Schulleiter
Pflegefachschule Köln,
am Eduardus-Kranken-
haus, 58 Auszubildende

Was zeichnet Ihr Bildungszentrum besonders aus?
Wir sind eine verhältnismäßig kleine Schule, dadurch können wir eine sehr individuelle Betreuung der Auszubildenden in der Theorie ermöglichen. Gleichzeitig pflegen wir eine große Nähe zur Praxis, dies ist durch die direkte Verortung der Schule im Krankenhaus möglich. Diese sehr enge Vernetzung von Theo-rie und Praxis ist unsere Stärke und ermöglicht eine qualitativ hochwertige Ausbildung.

Auf welche Aspekte legen Sie in der Ausbildung besonderen Wert?
Stetes soziales Miteinander auf Augenhöhe und gemeinsame Aktivitäten fördern von Anfang der Aus-bildung an eine feste Bindung zur Schule und zum Ausbildungsbetrieb. Unser Anspruch ist eine moderne Ausbildung auf dem neuesten Stand, eine regelmäßige enge Begleitung beim Kompetenzerwerb, sowie eine klare und attraktive Zukunftsperspektive für die Auszubildenden innerhalb des Krankenhauses und/oder der JG.



Petra Mihali-Brühl
Schulleiterin
Fachschule für Sozial-
wesen, Fachrichtung
Heilerziehungspflege,
71 Auszubildende

Was zeichnet Ihr Bildungszentrum besonders aus?
Für unsere Fachschule ist es eine Herzenssache, diesen Beruf zu lehren. Unsere Fachschule wurde be-reits 1978 gegründet und wir legen Wert auf erstklassigen Unterricht in einem lernfördernden Schulkli-ma mit Lebensfreude und Teamgeist.

Auf welche Aspekte legen Sie in der Ausbildung besonderen Wert?
Wir legen Wert auf ein lernförderndes Schulklima mit erstklassigem Unterricht, praxisnah gestaltet in der Erwachsenenbildung mit selbst organisierten Lernformen mit technisch gut ausgestatteten Unter-richtsräumen. Zudem legen wir großen Wert auf Einfühlungsvermögen, Toleranz, Hilfsbereitschaft und Offenheit bei unseren Studierenden/Auszubildenden.



DIE BERUFLICHE ERFOLGSSTORY VON MATTHIAS STOPFER

Vom Zivi zur Pflegedienstleitung im Haus Elisabeth

Sommer 1984 – für viele Schüler:innen endete die Schulzeit und es begann der sogenannte „Ernst des Lebens“. So auch für Matthias Stopfer, der sich auf seinen beruflichen Weg begab und eine Ausbildung zum Kfz-Mechaniker startete. Nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung absolvierte er seinen Zivildienst im Haus Elisabeth in Dillenburg. Als Zivi wurde er in der Pflege und Betreuung der Senior:innen eingesetzt und fand mehr und mehr Gefallen an dieser Tätigkeit.

„Die Tatsache, direkt für den hilfsbedürftigen Menschen etwas tun zu können, ihn in seinem Alltag zu unterstützen, ihn zu pflegen, für ihn da zu sein – das war etwas ganz anderes, als Autos zu reparieren. Es machte für mich mehr Sinn und ich fühlte mich auf eine gewisse Art gebraucht bei meiner Arbeit“,

erinnert sich Matthias Stopfer. Und so entschied er sich für eine weitere Berufsausbildung – eine Ausbildung in der Altenpflege. Matthias Stopfer blieb nach seinem Zivildienst im Haus Elisabeth und arbeitete bis zu Beginn seiner Ausbildung zum Altenpfleger als Pflegehelfer.

Als frisch gebackener Altenpfleger unterstützte er weiter das Team des Haus Elisabeth und übernahm nur zwei Jahre später die Aufgaben der stellvertretenden Wohnbereichsleitung und war als Praxisanleiter für die Ausbildung der Altenpfleger:innen und Altenpflegehelfer:innen zuständig. „In dieser Zeit merkte ich, dass mir auch die administrativen Aufgaben, wie das Strukturieren und Koordinieren von Abläufen, lagen. Ich entschied, mich in diesem Bereich fortzubilden, und absolvierte über zwei Jahre, neben meiner Tätigkeit im Haus Elisabeth, einen Kurs zur Wohnbereichsleitung“, erzählt Matthias Stopfer. Auch übernahm er dann die Leitung eines Wohnbereiches. Bereits ein Jahr später war er maßgeblich an der Implementierung des neu gegründeten Ambulanten Pflegedienstes des Haus Elisabeth beteiligt und übernahm dessen Leitung. Währenddessen folgte eine Fortbildung zur Pflegedienstleitung, mit der er die Qualifikation der Pflegedienstleitung auch für stationäre Einrichtungen erlangte. Anschließend schloss er auch die Fortbildung zur Heimleitung erfolgreich ab.

Seit 2002 ist Matthias Stopfer nun als Pflegedienstleitung des Haus Elisabeth tätig. Im Laufe seiner Berufsjahre absolvierte er eine Vielzahl von Weiterbildungen, z. B. in der Qualitätssicherung, und steht dem Haus außerdem als Medizinprodukte- und Corona-Beauftragter zur Verfügung.

„Ich bin froh, dass ich mich damals für eine weitere Ausbildung im sozialen Bereich entschieden habe.“

Ohne die Unterstützung durch das Haus Elisabeth und meine Kolleg:innen, die mich teilweise von Anfang an und bis heute begleiten, wäre das sicher so alles nicht möglich gewesen“, sagt Matthias Stopfer lachend.

DIE JG RHEIN-MAIN MACHT ES FÜR IHRE MITARBEITENDEN MÖGLICH

Berufsbegleitendes Studium mit einem Stipendium

In der JG Rhein-Main spielt Mitarbeiterentwicklung eine große Rolle, besonders die Entwicklung des Führungsnachwuchses hat eine besondere Bedeutung. Seit 2016 bietet die Geschäftsführung Mitarbeitenden, die gerne studieren möchten, ein Stipendium an. Alle können sich bewerben. In den ersten Jahren mussten sie sich in einem Assessment-Center beweisen, mittlerweile müssen sie dem Arbeitgeber ein Motivationsschreiben vorlegen.

Annika Brähler ist eine von ihnen. Nach ihrer Ausbildung zur Erzieherin, in deren Rahmen sie das Anerkennungspraktikum im Sankt Vincenzstift absolviert hatte, begann sie 2004 als Erzieherin in einer Wohngruppe und übernahm 2014 die Leitung einer Wohngruppe. 2016 begann sie ihr Online-Bachelor-Studium „Basa-Online“ in Sozialer Arbeit und nahm hierfür am Angebot des berufsbegleitenden Stipendiums des Sankt Vincenzstifts teil. Bereits während des Studiums wurde sie im Jahr 2018 Abteilungsleiterin und ist heute für insgesamt sieben Wohngruppen im Bereich Kinder und Jugend zuständig. Ihr Studium hat sie 2020 erfolgreich abgeschlossen.

Bereits nach ihrer Ausbildung hatte Annika Brähler überlegt, welche Weiter- und Fortbildung sie noch gerne machen würde. Nach einer zertifizierten Weiterbildung „Leiten und Führen in Wohngruppen“ erhielt sie 2016 eine Zusage für das Online-Studium in Fulda, nahm am Assessment-Center der JG Rhein-Main teil und erhielt auch hier eine Zusage.

Dies bedeutete: Während ihres Studiums konnte Annika Brähler wie alle Stipendiat:innen ihre Arbeitszeit auf 20 bis 30 Stunden reduzieren. Außerdem wurde sie für ihre Prüfungen freigestellt, bei der Dienstplanung wurde auf Präsenzveranstaltungen während des Studiums Rücksicht genommen. Sie erhielt monatlich 300 Euro und musste im Gegenzug nachweisen, dass sie mindestens 75 Prozent ihrer Scheine erfolgreich erworben hatte. Und sie band sich nach Abschluss des Studiums für mindestens drei Jahre an die JG Rhein-Main.

Annika Brähler berichtet, wie es geklappt hat, Studium und Beruf zu verbinden: „Ich war zu diesem Zeitpunkt bereits Gruppenleiterin und habe mein Vorhaben mit meinem Team besprochen. Durch den Einsatz einer Wochenendkraft konnte ich mich aus den Wochenenden ausplanen und so die Wochenenden zum Studieren nutzen.“



„Durch das Stipendium des Sankt Vincenzstiftes konnte ich zudem ohne finanzielle Einbußen meine Arbeitszeit auf 30 Stunden reduzieren.“

Ich habe sehr viel Unterstützung von meinem Team und meiner Bereichsleiterin Dagmar Magerl erhalten. Durch das Stipendium des Sankt Vincenzstiftes konnte ich zudem ohne finanzielle Einbußen meine Arbeitszeit auf 30 Stunden reduzieren. In den letzten beiden Semestern war ich bereits Abteilungsleiterin und habe wieder Vollzeit gearbeitet. Da wurde es schon ziemlich heftig, als ich meine Abschlussarbeit schrieb – aber auch hier erhielt ich sehr viel Unterstützung durch die Bereichsleitung.

Das Schöne war: Man wird gesehen mit den Dingen, die man zu tun hat.“



Lina Schmitz und Tina Wilke



Franziska Labenz

SEIT MEHR ALS ZEHN JAHREN FÖRDERT DAS ST. MARIEN-HOSPITAL DÜREN DIE AKADEMISIERUNG IN DER PFLEGE.

Erfolgsmodell Studium

2010 starteten in Birkesdorf die ersten Student:innen: Damals war das Pflegebildungszentrum (PBZ) bereits kooperierende Einrichtung der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen für den bundesweit ersten Modellstudiengang „Pflege“. Fünf Auszubildende studierten ergänzend zu ihrer Pflegeausbildung vier Semester an der Katholischen Hochschule in Köln. Inzwischen haben fast 40 Pflegendе, Hebammen und Lehrende im St. Marien-Hospital einen wissenschaftlichen Abschluss oder studieren gerade „Pflege“.

„Wir fördern die Akademisierung der Pflege, damit pflegewissenschaftliches Know-how direkt in die Praxis transportiert werden kann. So werden unsere Patient:innen nach den neuesten Erkenntnissen gepflegt“, sagt Pflegedirektor Dirk Fidorra.



Dirk Fidorra und Menka Berres-Foerster

Mit der katho, der FOM-Hochschule für Ökonomie & Management und der Hamburger Fern-Hochschule (HFH) kooperiert das PBZ auch heute, ebenso wie das St. Marien-Hospital. So studiert Franziska Labenz derzeit Angewandte Pflegewissenschaft an der katho. Bereits während ihrer Ausbildung im PBZ hat sie mit dem Studium begonnen.

„Auch in der Pflege versucht man heute fundiertes Wissen aufzubauen. Lange hat man aus Erfahrung heraus gearbeitet oder weil etwas immer schon so gemacht wurde. Jetzt schaut man, welche Erfolge eine Maßnahme erzielt“, erklärt Franziska Labenz.

Hannah Bröders studiert Angewandte Pflegewissenschaften, während Lukas Ehses Therapie- und Pflegewissenschaften dual an der HFH studiert. Beide erhalten hier das Rüstzeug für weitere Spezialisierungen – z. B. für ein Masterstudium Pflegepädagogik, -management oder -wissenschaften. „Es ist toll, an so einer Veränderung wie der Akademisierung der Pflege teilzuhaben und zu sehen, welche Möglichkeiten sich dadurch später eröffnen“, so die beiden.

Auch die Hebammenausbildung steht seit Herbst 2021 auf akademischen Füßen: Zum Wintersemester startete an der katho der neue Studiengang Angewandte Hebammenwissenschaft; das St. Marien-Hospital ist Praxispartner und bildet aktuell acht Hebammen-Studentinnen praktisch aus – so wie Tina und Lina, die ihre erste miterlebte Geburt „überwältigend und wunderschön fanden“. „Durch den Studiengang erfährt unser Beruf eine Aufwertung, wenn die vorhandene Theorie wissenschaftlich unterstützt wird“, freut sich auch die leitende Hebamme Magdalene Sanders.



Daniel Seibel

EIN GESPRÄCH MIT DANIEL SEIBEL MITARBEITER DES CONRAD-VON-WENDT-HAUSES

Nicht immer ist ein Studium gleich nach der Schule der richtige Weg. Eine Ausbildung ist eine solide Sache, die Orientierung bringen kann, Wartezeiten überbrückt und die Persönlichkeit reifen lässt.

Daniel, was war denn dein ursprünglicher Berufswunsch?
Mein ursprünglicher Berufswunsch war im Bereich Medien oder IT. Doch durch unsere Berufsorientierungswoche in der Schule durfte ich einen Dozenten kennen lernen, der mich vom Fleck weg für den sozialen Bereich begeistern konnte, er selbst war Feuer und Flamme für seine Arbeit. Für mich war klar – das möchte ich auch!

Wie bist du zum Conrad-von-Wendt-Haus gekommen?
Da Dahn ein relativ kleiner Ort ist und unsere Einrichtung gegenüber der Schule liegt, kannte ich das Conrad-von-Wendt-Haus bereits im Vorfeld. Eine damalige Freundin und nun auch meine Arbeitskollegin hat mich über ihre Arbeit und das Haus informiert. Daraufhin habe ich mich dort beworben, hospitiert und die Ausbildung begonnen.

War es die richtige Entscheidung?

Auf jeden Fall! Die Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen erfüllt mich. Die Aufgaben sind vielfältig, abwechslungsreich und ich bin Teil eines tollen Teams. Die Erfahrungen während meiner Ausbildung haben mich wachsen lassen und ich bin ein offenerer Mensch mit einer liberaleren Denkweise geworden. Die Zeit bis jetzt hat mich sehr positiv geprägt und in meiner Persönlichkeit gefestigt. Ich denke nicht, dass ich ohne die letzten fünf Jahre dieses Verantwortungsbewusstseins entwickelt hätte.

Aber jetzt möchtest du studieren gehen, wie kommt es dazu?

Tatsächlich habe ich mich schon länger, auch während der Ausbildung, dafür interessiert, im CvW-Haus habe ich nun die Möglichkeit eines dualen Studiums. Ich möchte Klient:innen und Kolleg:innen ein zuverlässiger Ansprechpartner sein. Und dabei zu einem tollen Wohn- und Arbeitsklima beitragen, meine fachlichen Kompetenzen vertiefen und erweitern.

Und wie stellst du dir deine weitere Zukunft vor?

Jetzt konzentriere ich mich erst mal auf die vor mir liegende Zeit. Ich bin bereits sehr gespannt, was in den nächsten drei Jahren auf mich zukommen wird. Wie es nach dem Studium weitergeht, ist für mich noch offen. Klar ist aber – ich möchte auch danach im Conrad-von-Wendt-Haus bleiben.

Wir danken dir für das Interview und wünschen weiterhin noch alles Gute!



Nadine Schmitt

EIN GESPRÄCH MIT NADINE SCHMITT MITARBEITERIN IM HEINRICH-HAUS

Nadine Schmitt ist 27 Jahre alt, kommt aus dem beschaulichen Trimbs in der Vulkaneifel und arbeitet seit 2015 im Heinrich-Haus – zunächst als Azubi, dann als Werkstudentin und nun als Personalsachbearbeiterin. Ihr Werdegang ist eine echte Erfolgsstory.

Nadine, du bist uns schon seit vielen Jahren treu: Was gefällt dir im Heinrich-Haus besonders gut?

Nach meinem Abitur habe ich am 1.8.2015 meine Ausbildung zur Kauffrau im Gesundheitswesen im Heinrich-Haus begonnen. In dieser Zeit habe ich einige Abteilungen und Fachbereiche im Haus kennenlernen dürfen. Besonders gefallen mir das kollegiale Miteinander und die Arbeitsatmosphäre im Haus. Ich habe selten Kolleg:innen getroffen, die nicht hilfsbereit mit Rat und Tat zur Seite standen. Außerdem empfinde ich die Arbeit als sehr sinnstiftend, vielseitig und abwechslungsreich. Kein Tag ist wie der andere. Ich fühle mich im Heinrich-Haus sehr wohl und komme jeden Tag gerne zur Arbeit. Außerdem bin ich stolz, in der Projektarbeit einen Beitrag zur Weiterentwicklung des Unternehmens leisten zu können.

Worauf legst du bei deiner Arbeit in der Personalabteilung besonderen Wert? Und welche Aufgaben hast du?

Ich möchte immer hilfsbereit und serviceorientiert sein, um allen Mitarbeitenden gewissenhaft und verantwortungsvoll weiterhelfen zu können. Neue Sachverhalte reizen mich und ich versuche, auch meine Fachkenntnisse – z. B. im Arbeitsrecht oder im Bereich der HR-Trends – laufend auf dem aktuellen Stand zu halten.

Zurzeit bin ich unter anderem mit personaladministrativen Tätigkeiten von Eintritt bis Austritt der Mitarbeitenden inklusive Zeitwirtschaft, Vertrags-, Bescheinigungs- und Meldewesen beschäftigt. Die Durchführung des Berichtswesens in Form von Prüflisten gehört ebenso zu meinen Aufgaben wie die Erstellung von Zeugnissen und die selbstständige Organisation von Gesundheitstagen. Besonders viel Spaß machen mir das Bewerbermanagement, das Recruiting und die Einführung des neuen Employer Brandings der JG. Außerdem bin ich Ansprechpartnerin für das Dienstrad-Leasing und weitere Mitarbeiter-Benefits.

Was steht zukünftig an, was sind deine Pläne hier?

Nachdem ich im Dezember mein Bachelor-Studium der Gesundheitsökonomie beendet habe, bin ich seit Januar 2022 wieder in Vollzeit tätig. Unter anderem macht mir die Arbeit im Bereich der Personalakquise sehr viel Spaß. Hier möchte ich auch in Zukunft Akzente setzen und mich weiterentwickeln.



Oksana Kolesnikova

EIN GESPRÄCH MIT OKSANA KOLESNIKOVA ÄRZTIN IM ST. JOSEF-KRANKENHAUS

Oksana Kolesnikova ist Ärztin in Weiterbildung zur Fachärztin im Team der Inneren Medizin am St. Josef-Krankenhaus Linnich. Angefangen hat sie als Praktikantin im Haus. „Ich wollte schon immer Ärztin werden“, so Oksana Kolesnikova.

Um ihren Traum zu erfüllen, absolvierte sie in ihrem Heimatland Russland zwischen 2001 und 2007 ein Medizinstudium. Nach ihrem Praktischen Jahr hat Oksana Kolesnikova als Ärztin für Innere Medizin gearbeitet. Dann kam irgendwann der Wunsch, nach Deutschland zu gehen. „Meine Verwandtschaft lebt teilweise hier, und die habe ich immer gerne in Deutschland besucht!“ Im Jahr 2014 fasste die junge Ärztin den Entschluss, nach Deutschland auszuwandern. Ihr Ziel war Köln. Kolesnikova begann zunächst eine sechsmonatige Hospitation in einem Kölner Krankenhaus, lernte nebenher Deutsch. „Ich konnte zu diesem Zeitpunkt kaum Deutsch sprechen“, gesteht sie, lernte jedoch sehr schnell.

Nachdem sie ihre Fachsprachprüfung erfolgreich abgelegt hatte, führte sie ihr Weg in das kleine Städtchen Linnich. „Während ich noch auf meine Berufserlaubnis gewartet habe, habe ich ein Praktikum im St. Josef-Krankenhaus Linnich gemacht, in dieser Zeit habe ich das Haus sehr gut kennengelernt!“ Nach zwei Jahren als Ärztin mit Berufserlaubnis erhielt Oksana Kolesnikova 2021 dann nach erfolgreicher Kenntnisprüfung ihre Approbation. „Ich bin nun seit einem Jahr Ärztin in Weiterbildung im Team der Inneren Medizin und fühle mich sehr wohl hier!“ Ihr Ziel ist es, als Fachärztin für Innere Medizin zu arbeiten.

Kolesnikova genießt die Zeit im St. Josef-Krankenhaus Linnich. „Ich wohne in Köln und fahre täglich nach Linnich, weil ich die Arbeit hier liebe. Mein Team, die familiäre Atmosphäre hier im Krankenhaus in Linnich, all das ist es, was mich gerne pendeln lässt“, schwärmt Kolesnikova. Außerhalb der Arbeit im Krankenhaus liebt sie es, zu reisen und Zeit mit ihrer Familie zu verbringen. In den nächsten Jahren will Oksana Kolesnikova ihre Facharztprüfung ablegen – wir wünschen jetzt schon viel Erfolg und alles Gute!

Die Fachabteilung Innere Medizin im St. Josef-Krankenhaus Linnich steht unter der Leitung von Chefarzt Volker Braun, Facharzt für Innere Medizin und Kardiologie. Er bietet die Basisweiterbildung Innere Medizin (36 Monate) und den Facharzt Innere Medizin (48 Monate) an.



Julia Wedding

DIE ERFOLGSSTORY VON JULIA WEDDING MITARBEITERIN BENEDIKTUSHOF MARIA VEEN

Erst Wirtschaftsabitur und Banklehre in Borken. Danach Servicekraft in der EIS LOUNGE Maria Veen. Jetzt pädagogische Mitarbeiterin im Internat des Berufsbildungswerkes (BBW) im Benediktushof Maria Veen – Julia Wedding ist angekommen.

Im BBW Maria Veen unterstützt die frisch gebackene Sozialarbeiterin junge Menschen in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung. Vier Jahre lang hat die Borkenerin berufsbegleitend Social Work (Soziale Arbeit) an der Saxion Hochschule Enschede studiert und kürzlich ihren Bachelor erworben. Ihren beruflichen Wechsel erklärt Julia Wedding so:

„Als Bankkauffrau habe ich sehr viel gelernt“, sagt die 30-Jährige – doch etwas fehlte. „Ich wollte gerne mit Menschen arbeiten und etwas Gutes tun!“

Den sozialen Bereich lernte sie als Mitarbeiterin im Inklusionsbetrieb EIS LOUNGE kennen. Sie entschied sich fürs berufsbegleitende Studium im niederländischen Enschede und arbeitete währenddessen als pädagogische Mitarbeiterin mit eigener Internatswohngruppe im BBW.

Gute Selbstorganisation und Unterstützung im Kollegenteam halfen, die verschiedenen Anforderungen unter einen Hut zu bringen. Mehr noch: Arbeit und Studium waren eine optimale Ergänzung, so Julia Wedding, die außerdem noch Zeit fürs Fitness-Studio und ihr Reithobby fand.

In ihrer praxisorientierten Bachelor-Arbeit untersuchte Julia Wedding zusammen mit anderen Kommiliton:innen die „Konzeptionelle Veränderung bei der beruflichen Teilhabe von Menschen mit psychischen und/oder körperlichen Einschränkungen des Berufsbildungswerkes der Benediktushof gGmbH.“ Die Studierenden befragten unter anderem Rehabilitand:innen des BBW Maria Veen und interviewten den Leiter des Case-Managements im BBW Maria Veen, Bernhard Seggebäing. Zusammen mit dem mündlichen Symposium erreichte Julia Wedding in ihrem Bachelor-Abschluss die Note 1,2.

„Alles hat richtig gut geklappt“, freut sich die Sozialarbeiterin. Sie ist in ihrem Wunschberuf angekommen und kann als Bezugsbetreuerin im Internat die Jugendlichen rundum begleiten und unterstützen. „Viele kommen mit ihren Problemen und Sorgen“, berichtet Julia Wedding. Als Vollzeitkraft liegen ihr außerdem das Mentoring neuer Kolleg:innen, Tagesveranstaltungen für Berufsschüler:innen sowie die Mitarbeit im Freizeitbereich des BBW am Herzen. Zusammen mit ihren Internatskolleg:innen hat sie gerade ein neues Freizeitprogramm mit tollen AGs für junge Menschen im BBW Maria Veen zusammengestellt.

PHILIPPINISCHE FACHKRÄFTE ALS MÖGLICHER LÖSUNGSANSATZ

Fachkräftemangel in der Pflege

Engpässe an Fachkräften der Altenhilfe, im Gesundheitswesen und der Rehabilitation sind allgegenwärtig. Durchschnittlich konnten im Jahr 2020/2021 Personallücken von über 17.000 Fachkräften in der Altenhilfe und über 14.000 Fachkräften im Gesundheitswesen festgestellt werden. Stationen müssen vorübergehend schließen, Aufnahmestopp für Patient:innen sowie Bewohner:innen.

Pflegekräfte sind am Limit

Die Folgen sind drastisch. Beispielsweise können Mitarbeiter:innen ihrem fachlichen Anspruch nicht mehr gerecht werden, ein Aufnahmestopp für Patient:innen sowie Bewohner:innen muss verhängt und die Bettenbelegung reduziert werden. Auch ganze Stationen werden aufgrund des Fachkräftemangels vorübergehend geschlossen. Die Fachkräfte sind am Limit.

Einen Lösungsansatz für die Problemstellung bietet unsere Einrichtung Sankt Vincenzstift in Rudesheim. Durch die Kooperation mit einem externen Dienstleister, der Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert und in die Einrichtungen integriert, gelingt es dem Sankt Vincenzstift, einen Teil des Bedarfs zu decken.

21.000

PERSONALLÜCKEN

konnten im Jahr 2020/2021 durchschnittlich von über 17.000 Fachkräften in der Altenhilfe und über 14.000 Fachkräften im Gesundheitswesen festgestellt werden.

INTERVIEW: Stella Dinner, JG-Recruiting, führte ein Interview mit Carina Winkler, Personalreferentin Sankt Vincenzstift, und der philippinischen Fachkraft Ross Untal durch.

WIE KAM ES ZU DER IDEE?

Carina Winkler: Die vor 20 Jahren angeworbenen Kolleg:innen arbeiten bis heute in unserer Einrichtung. Ein ausschlaggebender Punkt war der Fachkräftemangel und die Rekrutierungsproblematik.

WANN LÄUFT DAS PROJEKT?

Carina Winkler: Im Jahr 2018 wurde mit dem Recruiting gestartet. Die ersten fünf Pflegekräfte wurden in weitere Einrichtungen vermittelt, da kein Personalmangel mehr bestand. Im letzten Jahr wurden mit diesem Dienstleister acht Fachkräfte rekrutiert, da der Fachkräftemangel zunimmt.

GELINGT DIE INTEGRATION DER PHILIPPINISCHEN KOLLEG:INNEN IM TEAM?

Carina Winkler: Die philippinischen Kolleg:innen sind sehr engagiert, haben schnell einen sehr guten, empathischen Kontakt zu den Bewohner:innen. Auch fachlich sind sie sehr gut, da der Abschluss auf den Philippinen Bachelor-Niveau hat. Zwischenmenschlich sind sie sehr angenehm und entspannt.

WAS IST DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG?

Carina Winkler: Die größte Herausforderung ist die Zusammenarbeit mit der übergeordneten Arbeitsagentur. Es ist von der/dem Sachbearbeiter:in abhängig, ob eine Arbeitsmarktzulassung erteilt wird. Der Prozess ist sehr langwierig.

VON WELCHEN BENEFITS KANN IHRE EINRICHTUNG PROFITIEREN?

Carina Winkler: Von einer langfristigen Gewinnung und

Bindung von Fachkräften. Die philippinischen Pflegekräfte sind sehr loyal, wenn sie gute Arbeitsbedingungen haben. Durch die Integration wird verstärkt Fachwissen eingebracht. Wenn die Mitarbeiter:innen zufrieden sind, motivieren sie ihre Familie und ihre Freunde auch bei uns zu arbeiten.

HERR UNTAL, SEIT WANN SIND SIE FÜR DIE EINRICHTUNG TÄTIG UND WIE WURDEN SIE HIER AUFGENOMMEN?

Ross Untal: Seit Juni 2017. Ich wurde gut aufgenommen. Die Kolleg:innen haben mich freundlich empfangen, trotz sprachlicher Barrieren.

WIE WIRD DIE PFLEGE IN IHRER HEIMAT VERSTANDEN UND AUSGEÜBT?

Ross Untal: In meiner Heimat habe ich den Abschluss Bachelor of Science gemacht. Dort habe ich zwei Jahre danach im Krankenhaus gearbeitet. Ausgeübt habe ich die Grundpflege und Behandlungspflege.

WAS WAR BISLANG DIE SCHÖNSTE ERFAHRUNG BEI DER JOSEFS-GESELLSCHAFT?

Ross Untal: Als ich mit meiner Gruppe zusammen auf einem fünftägigen Ausflug in Grohloch war. Wir haben ein BBQ zusammen gemacht und gemeinsam gekocht. Ebenso das Sommerfest, neue Leute kennenzulernen war eine schöne Erfahrung.

WIE WÜRDEN SIE DIE EINRICHTUNG IN DREI WORTEN BESCHREIBEN?

Ross Untal: Sympathisch, freundlich, leidenschaftlich.



HIGHTECHAUSBILDUNG IM PFLEGEBERUF IM BFW HAMM

Aktiv gegen den Pflegenotstand

In den letzten Jahren rückte der Pflegeberuf vielen Menschen intensiv ins Bewusstsein. In der Pandemie waren es vor allem Pflegekräfte, die mit ihren Leistungen in der Versorgung kranker und pflegebedürftiger Menschen plötzlich für viele sichtbar wurden. Auch deshalb entscheiden sich seit Jahren deutlich mehr junge Menschen für diesen Beruf und beginnen eine Ausbildung in der Pflege.

In der Stadt Hamm werden die meisten künftigen Pflegekräfte an der Westfälischen Pflegeschule Hamm mit über 300 Ausbildungsplätzen ausgebildet. In den Jahren 2020 bis 2022 hat sich die Schule stark herausgeputzt und die räumlichen und inhaltlichen Konzepte komplett neu aufgestellt. Es wurden alle Lehrgangsräume nach modernstem Standard ausgestattet und runtergeputzt. Smarte Bildschirme ersetzen die alten Whiteboards. Alle Teilnehmer:innen bekommen zum Ausbildungsstart ein Notebook zur Verfügung gestellt und können sich über ein freies WLAN digital vernetzen und die Cloud-Angebote der Schule nutzen.

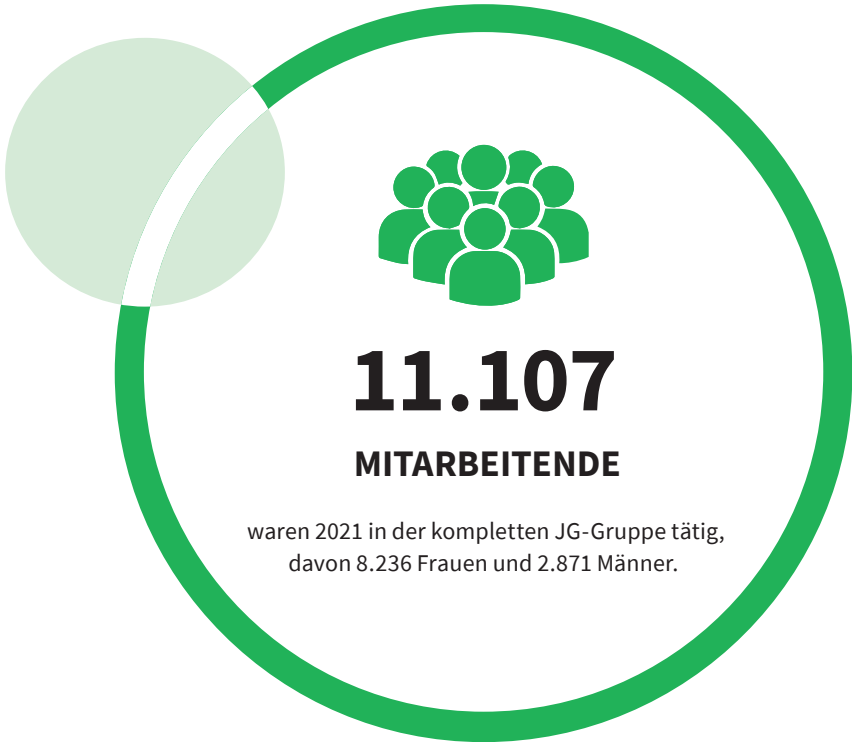
Des Weiteren wurden mehrere große Praxisübungsbereiche geschaffen. Es gibt zwei Skillslabs, in denen die Auszubildenden ihre Kompetenzen in realistischen Pflegesituationen exakt wie im Praxisbereich einüben können. Insgesamt zwölf Pflegebettplätze können zeitgleich genutzt werden. Diese Übungsräume sind ebenfalls digital vernetzt, so dass Lerngruppen an jedem Lernort in den Unterricht eingebunden werden können.

Derzeit baut die Schule weitere Ausbildungskapazitäten auf, um die Anzahl der Ausbildungsplätze weiter zu erhöhen. Auf dem Gelände der Berufsförderungswerk Hamm GmbH entstehen zwei Neubauten mit jeweils drei weiteren multifunktionalen Lehrgangsräumen und Bürokapazitäten für weitere Lehrkräfte, die die neuen Auszubildenden unterrichten werden. In der Ausbildung künftiger Pflegefachkräfte kooperiert die Pflegeschule mit den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen der Region. Auch Pflegeschüler:innen aus dem Ausland werden angeworben.

Der steigende Bedarf an professionellen Pflegefachkräften ist im Bewusstsein der politischen Entscheidungsträger angekommen. Daher wurden erhebliche Fördermittel durch das Land NRW zur Verfügung gestellt, mit denen der Neubau und die Modernisierung finanziert werden können.

Um das entsprechend qualifizierte Lehrpersonal zu gewinnen, arbeitet die Pflegeschule mit der Fachhochschule Münster zusammen und unterstützt interessierte Pflegekräfte im Studium der Pflegepädagogik.

KARRIERE IN ZAHLEN



WIR MACHEN DIE JG BESONDERS



STEPHAN BERNER
 Zentrale der Josefs-Gesellschaft

Neben seiner Ausbildung zum Heilerzie-
 hungspfleger arbeitete Stephan Berner
 schon 2008 mittels eines 400-Euro-Jobs
 im Josefsheim im schönen Sauerland
 und betreute dort Menschen mit Behin-
 derung. Nach erfolgreicher Ausbildung
 begann er seine Karriere als Reha-Mo-
 derator und Pflegefachkraft im Haus
 Benedikt im Josefsheim. 2013 nahm er
 dann an dem ersten Trainee-Programm
 der JG-Gruppe teil. Damals dauerte
 dieses noch zwei Jahre. Hier konnte er
 Einblicke in weitere Unternehmensteile
 im BFW Hamm, im Antoniushaus und
 der Zentrale gewinnen. Während dieser
 Zeit begleitete er die Einführung des
 Case-Managements in der JG und wur-
 de in diesem Zuge ebenfalls zu einem
 zertifizierten Case-Manager nach DGCC.
 Nach Abschluss des Trainee-Programms
 übernahm er die Aufgabe des Aufbaus
 eines Projektmanagements in der Zen-
 trale der JG. Er bildete sich weiter fort
 und erlangte die Zertifizierung zum
 Projektmanager nach IHK.

„Die Leistungen, die wir für die
 Menschen, die uns anvertraut sind,
 erbringen, halten höchsten Quali-
 tätsstandards stand. Die innovative
 Weiterentwicklung auf Konzernebe-
 ne im Hinblick auf Digitalisierung
 und Nachhaltigkeit ist mein größtes
 Bestreben.“

Seit nunmehr sieben Jahren verant-
 wortet er das Projektmanagement in der
 Zentrale als Stabsstelle des Vorstan-
 des. Hier begleitet/steuert er übergrei-
 fende Changemanagement-Projekte
 und IT-Projekte mit Innovationsbezug.



AIDA MORINA
 St. Joseph-Krankenhaus Prüm

Aida Morina ist seit 2015 Stations-
 leiterin im St. Joseph-Krankenhaus in
 Prüm. In 2012 hat die heute 32-Jähri-
 ge ihr Examen zur Gesundheits- und
 Krankenpflegerin abgelegt, 2014 folgte
 dann eine Position als stellvertretende
 Stationsleiterin. Am Anfang hatte sie
 einige Bedenken, ob sie in dem noch
 jungen Alter der verantwortungsvollen
 Aufgabe als Stationsleiterin gewachsen
 sei. Aber schon als stellvertretende
 Stationsleiterin konnte sie ihre Vor-
 gesetzten von ihren Fähigkeiten über-
 zeugen und mehr Selbstsicherheit und
 Kompetenz gewinnen.

Sich der Verantwortung einer Leitungs-
 position zu stellen war ein großer
 Schritt für Sr. Aida. Ihre Vorgesetzten
 haben positiv dazu beigetragen, indem
 sie ihr Mut zugesprochen und sehr gut
 und wohlwollend Unterstützung ge-
 leistet haben. Die Kolleg:innen waren
 ebenfalls sehr hilfsbereit.

Die Weiterbildung zur Stationsleiterin
 hat ihr das Gefühl gegeben, sehr gut auf
 ihre zukünftigen Aufgaben vorbereitet
 zu sein. „Ich finde, dass man auch als
 junge Gesundheits- und Krankenpfe-
 gerin das Zeug dazu hat, diese Aufgabe
 gut zu meistern“, so Aida Morina. „Ich
 habe mich mit vollem Einsatz meiner
 neuen Führungsaufgabe gewidmet
 und gehe darin richtig auf. Erfahrene
 Kolleg:innen respektieren und schät-
 zen das. Ich habe das Gefühl, jeden Tag
 Neues dazulernen von den erfahre-
 nen Kolleg:innen, aber auch vom Wis-
 sen der Schüler:innen. Ich finde, nur so
 lernt man dazu.“

Für sie gilt: „Niemand weiß, was
 sie/er kann, bevor sie/er es nicht
 versucht.“

Der Zusammenhalt im Team und die
 Unterstützung der Vorgesetzten sind
 für die persönliche Entwicklung jeder/
 jedes Einzelnen sehr wichtig.

WIR MACHEN DIE JG BESONDERS



NADINE SCHMITZ
 Katholische Nord-Kreis Kliniken
 Linnich und Jülich (KNK)

Nadine Schmitz aus Erkelenz ist seit
 Mai 2021 als Mitarbeiterin für Marketing
 und Kommunikation in den KNK Jülich
 und Linnich beschäftigt. Sie hat einen
 abgeschlossenen Bachelor und Master
 of Arts und verfügt über jahrelange
 Berufserfahrung im Marketing-Manage-
 ment. Kreative private Interessen wie
 z. B. Fotografie, Medien- und Grafik-
 design lässt sie gerne in ihre Berufswelt
 einfließen.

„Neben der Herausforderung, die
 Unternehmenskommunikation
 zweier Krankenhaus-Standorte zu
 betreuen, gefällt mir die Vielfältig-
 keit meines Berufes und dass ich
 dabei viel zu den unterschiedlichsten
 Menschen und Themen aus allen Ab-
 teilungsbereichen erfahre“, sagt sie.

Die Arbeit im Marketingbereich ist in
 erster Linie nach außen gerichtet, um
 Patient:innen, Fachzielgruppen oder
 Institutionen über die Vorteile der
 medizinischen und pflegerischen Kom-
 petenzen der KNK zu informieren. Dazu
 gehören z. B. die Content-Planung und
 -Erstellung und die Pflege der Social-Me-
 dia-Kanäle der KNK; ebenso das Grafik-
 design der Veröffentlichungen im Print-
 und Digitalbereich sowie die Betreuung
 und Pflege der neuen Internetseiten für
 die beiden Krankenhäuser. Allerdings
 gehen jeder Maßnahme immer die The-
 men-Recherche und das Gespräch mit
 den jeweiligen Fachleuten aus Medizin,
 Pflege und anderen Betriebsbereichen
 voraus, um korrekt und verständlich
 nach außen kommunizieren zu können.



MUSA KARAMAN
 Burg Setterich

Burg Setterich ohne seine strahlenden
 Augen, seine Freundlichkeit und stets
 gute Laune und vor allem ohne seinen
 unerschütterlichen Optimismus ist nur
 schwer vorstellbar.

Nach seiner Ausbildung im St. Elisa-
 beth Krankenhaus Jülich und einer
 kurzen Anstellung im Städt. Kranken-
 haus Heinsberg ist Musa Karama, 43
 Jahre, seit 2004 in unserem Haus als
 Krankenpfleger tätig. Bereits im Jahr
 2007 begleitete Herr Karaman feder-
 führend die Umstellung von Papier- auf
 digitale Dokumentation und ist seit-
 dem Multiplikator und Anlaufstelle für
 alle Pflegekräfte rund um das Doku-
 mentationsprogramm Vivendi.PD. Im
 Jahr 2009 übernahm Herr Karaman
 (zunächst kommissarisch) die Wohn-
 bereichsleitung, die entsprechende
 Weiterbildungsmaßnahme schloss
 er 2011 erfolgreich ab. Im Jahr 2012
 schloss sich noch eine Qualifizierung
 zum Wundmanager an.

„Meine Ausbildung zum Kranken-
 pfleger im Krankenhaus St. Elisabeth
 Jülich habe ich mit Freude absolviert
 und auch gerne im Krankenhaus
 gearbeitet. Nach meinem Wechsel
 in die Altenhilfe habe ich schnell
 gemerkt, dass mir der Umgang mit
 älteren Menschen sehr viel Erfüllung
 gibt. Wir begleiten ihr Leben eine
 Weile und bauen in unserer Pflege
 und Betreuung auf dem bisher geleb-
 ten Leben auf. So lerne ich täglich
 von den älteren Menschen etwas
 hinzu.“

Herrn Karamans „Steckenpferde“ sind
 die unangemeldeten Begehungen
 durch Heimaufsicht und MDK – hier
 kommt er gerne schon mal hinzu, auch
 wenn er frei hat, um diese Überprü-
 fungen zu begleiten. Es ist für ihn und
 seine Mitarbeitenden schön zu sehen,
 wenn die guten Arbeitsleistungen sich
 dann auch in guten Ergebnissen wider-
 spiegeln.

Unter der Federführung von Herrn
 Karaman werden in der Burg Setterich
 aktuell zwei Projekte zum Thema Digi-
 talisierung durchgeführt. Einmal das
 Projekt optimal@nrw.de. Hier geht es
 um die digitale Einbindung der Notfall-
 praxis der Uniklinik Aachen, wenn der
 Hausarzt nicht erreichbar ist – Ziel soll
 eine schnelle Versorgung der Bewoh-
 ner:innen und gleichzeitig die Vermei-
 dung unnötiger Krankenhauseinwei-
 sungen bzw. Notarzteinsätze sein.

Das zweite Projekt ist die Sprachdo-
 kumentation über VOIZE – seit einigen
 Wochen ist diese in unserem Hause
 im Einsatz und bereits nach wenigen
 Tagen war die Begeisterung der Pflege-
 kräfte so groß, dass eine schnelle dau-
 erhafte Implementierung gewünscht
 und angestrebt wird.



NATIONALE SPIELE IN BERLIN 2022

Special Olympics

Vom 19. bis 24.6.2022 fanden die Special Olympics Nationalen Spiele in Berlin statt. 4.000 Athlet:innen haben in der deutschen Hauptstadt ein Fest der Begegnung gefeiert und sind in 20 Sportarten angetreten.

Anne Vriesen aus Maria Veen hat sich am 21.6.2022 eine Goldmedaille erlaufen. Den 5.000-Meter-Lauf (Frauen) absolvierte sie in 23:20 Minuten. Mit ihr waren insgesamt 33 Teilnehmer:innen auf der Wettkampfbahn im Hanns-Braun-Stadion. Nach dem Sieg war die Leichtathletin überglücklich und strahlte: „Ich bin so froh, dass ich es geschafft habe – trotz der großen Hitze!“

Die 14 Athlet:innen aus der JG Rhein-Main traten in den Sportarten Leichtathletik, Schwimmen und Tischtennis an – und waren sehr erfolgreich! Es gab einen wahren Medaillenregen mit 11 Gold-Medaillen, sechs Silber-Medaillen und sieben Bronze-Medaillen!



Tischtennis: 1x Silber
Leichtathletik: 4x Gold, 1x Silber, 3x Bronze
Schwimmen: 7x Gold, 4x Silber, 4x Bronze

Seit einem Projekt mit der BGW und dem Forschungsinstitut FIBS aus Frechen ist das Josefsheim im Klettersport aktiv. Während der Nationalen Spiele in Berlin war Nadine Hoischen aus Bigge eine Woche im Kletterteam der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege mit dabei und hat das Josefsheim dort vertreten. Das Besondere ist, dass Nadine seit ihrer Geburt im Rollstuhl sitzt und seit dem Projekt den Klettersport für sich entdeckt hat.

Landesspiele Nordrhein-Westfalen 2022
Die vierten Landesspiele von Special Olympics Nordrhein-Westfalen fanden vom 7. bis 10.9.2022 in insgesamt 15 Sportarten in der Bundesstadt Bonn statt. Gemeinsam sind wir stark: Mit dieser Erkenntnis im Kopf und Bronze-Medaillen um den Hals kehrte unsere Fußballmannschaft aus dem Haus Don Bosco von den Special Olympics NRW nach Maria Veen zurück. In Bonn hatten die jugendlichen Kicker:innen mit ihren beiden Trainer:innen nach drei Turniertagen – trotz körperlich überlegener Gegner:innen aus dem Erwachsenenbereich – ein super Ergebnis erzielt. Respekt und Gratulation für die tolle Leistung! Auch in Bonn war das Athletenteam aus dem Josefsheim erfolgreich vertreten. Der Schwerpunkt lag beim Gesundheitsprogramm „Healthy Athletes“. Des Weiteren hat das Team bei den wettbewerbsfreien Angeboten mitgemacht und Wettkampfluft (Tischtennis und Leichtathletik) geschnuppert.

Host-Town 2023
Vom 17. bis 25.6.2023 finden die Special Olympics World Games in Berlin statt – und damit erstmals in Deutschland. Delegationen aus Andorra (Olsberg) und dem pazifischen Inselstaat Palau (Neuwied) sind vom 12. bis 15.6.2023 zu Gast in den sogenannten Host-Towns. In den Host-Towns dürfen sich die Sportler:innen, Betreuer:innen, Besucher:innen sowie Akteur:innen auf ein buntes und inklusives Programm freuen. Von den Gastgeberstädten aus geht es für die Sportler:innen mit spannenden Eindrücken im Gepäck anschließend zu den Special Olympics World Games nach Berlin. Dort kommen tausende Sportler:innen mit geistigen und mehrfachen Behinderungen aus rund 170 Nationen zusammen, um in 26 Sportarten anzutreten.





Team St. Augustinus Krankenhaus



JG-FUSSBALLTURNIER

JG-Fußballturnier – für alle ein siegreicher Tag

Bei strahlendem Sonnenschein fand am Samstag, 14.5.2022, das 5. Fußballturnier der Josefs-Gesellschaft auf den Poller Wiesen in Köln statt.

Die 14 Mannschaften wurden von tollen Fans unterstützt und zur Abkühlung war die EIS LOUNGE Maria Veen, ein Inklusionsbetrieb im Benediktushof Maria Veen, vor Ort. Am Ende gewann die Mannschaft aus dem St. Augustinus Krankenhaus Düren den begehrten JG-Fußballpokal. Anschließend fand die Siegerehrung im Rahmen des Grillabends im Eduardus-Krankenhaus-Park statt. Danke an alle Teilnehmer:innen und Organisator:innen!

Wir freuen uns schon jetzt auf das nächste JG-Fußballturnier.

Platzierungen:

- 1. St. Augustinus-Krankenhaus
- 2. Sankt Vincenzstift
- 3. Vinzenz-Heim
- 4. Katholische Nord-Kreis Kliniken Linnich und Jülich
- 5. Josefsheim
- 6. Elisabeth-Klinik
- 7. Heinrich-Haus
- 8. JOVITA Rheinland
- 9. Zentrale der JG
- 10. Benediktushof
- 11. Eduardus-Krankenhaus
- 12. BFW Hamm
- 13. St. Marien-Hospital
- 14. Antoniushaus



JG-ÄMTER UND -BERUFE

Frau Neuendorff – welche Aufgabe hat eine geistliche Beraterin?



Mechtilde Neuendorff ist Mutter von drei erwachsenen Kindern, verheiratet und übernahm 2007 die Leitung Assistenzbereich Seniorenzentrum im Heinrich-Haus. Sie wurde 2008 Einrichtungsleiterin im Seniorenzentrum im Heinrich-Haus und bekam 2021 eine halbe Stelle Seelsorge und eine viertel Stelle Pflegestützpunkt im Heinrich-Haus. Seit Februar 2022 hat sie eine 30-Prozent-Stelle als geistliche Beraterin des Vorstandes der JG-Gruppe und eine 50-Prozent-Stelle als Mitarbeiterin der Seelsorge des Heinrich-Hauses.

Eine verantwortungsvolle neue Aufgabe übernahm Mechtilde Neuendorff am 1.2.2022: Sie wurde geistliche Beraterin des Vorstandes der Josefs-Gesellschaft e.V. und wird somit die seelsorgerischen Themen in der JG zusammenführen, neue Akzente setzen und als Ansprechpartnerin für die Seelsorge der Josefs-Gesellschaft tätig sein. Mechtilde Neuendorff übernahm damit diesen Aufgabenbereich von Pfarrer Paul Freialdenhoven, der die Seelsorge in der JG-Gruppe seit 1996 geprägt hat.

Auf die kommenden Aufgaben in ihrem neuen Amt hat sich die 60-Jährige bereits eingehend vorbereitet und erste Schwerpunkte identifiziert:

Ich möchte die Seelsorge in den einzelnen Beteiligungsgesellschaften der JG-Gruppe stärken und unterstützen. Die Seelsorge muss weiterhin ein fester Bestandteil in unserer täglichen Arbeit sein und gerade auch in ethische und moralische Fragen eingebunden werden. Ziel muss es weiter sein, dass die christliche Botschaft gelebt wird und die Würde der Menschen, die bei uns leben, ausgebildet werden und arbeiten, in jeder Form geachtet wird.

WAS IST IHRE STRATEGIE FÜR DIE UMSETZUNG?

Ich habe mich lange Jahre als Pfadfinderin engagiert. Das grundlegende Prinzip lautet hier: Sehen, Urteilen, Handeln. Deshalb habe ich zuerst auch einmal fast alle Beteiligungsgesellschaften besucht, um mir vor Ort ein Bild zu machen. Nun gilt es herauszufinden, welche Grundsätze von Seelsorge sich bewährt haben und welche neuen Herausforderungen bewältigt werden müssen. Die Unterstützung der einzelnen Einrichtungen, aber auch die Solidarität untereinander ist mir dabei wichtig.

WAS HAT SIE DAZU BEWEGT, DIESE STELLE ANZUNEHMEN?

Das Thema Seelsorge ist trotz der Krise, in der sich unsere Kirche befindet, sehr wichtig. Neben Pflege und Betreuung sind die Sorge um die Seele, die geistliche Ausrichtung, die religiöse Orientierung und das gemeinsame Leben und Feiern unseres christlichen Glaubens oft eine wichtige Lebensgrundlage. Dies muss gerade in der heutigen Zeit immer wieder neu bedacht, unterstützt und gestaltet werden.

Als frühere Leistungskraft war es mir immer wichtig, neben der organisatorischen und ökonomischen Führung der Einrichtung christliche Werte in die Arbeit zu integrieren und möglichst zu leben. Das ist nicht immer konfliktfrei, hat für mich aber großen Einfluss auf die Qualität unserer Arbeit. Dass die Stelle der geistlichen Beraterin/des geistlichen Beraters zum ersten Mal mit einer Frau besetzt wurde, sehe ich auch als wichtigstes Zeichen der Zeit und einen wichtigen Schritt für die Josefs-Gesellschaft. Dieser Herausforderung will ich mich gerne stellen.

WAS BEDEUTET FÜR SIE SEELSORGE?

Für mich bedeutet dies Begleitung von Menschen in besonderen Lebenslagen durch Gespräche, aber auch durch gemeinsames Schweigen, durch gemeinsame Rituale, durch Beten, gemeinsames Tun. Dies gilt für unsere Leistungnehmenden, aber auch für unsere Mitarbeitenden. Seelsorge muss für mich aber auch parteisch sein, für die Schwachen und für alle, die Hilfe brauchen oder die an den Rand gedrängt werden. Ungerechtigkeit und alles, was der Würde des Menschen widerspricht, sei es in den eigenen Einrichtungen oder in gesellschaftlichen Systemen und Zusammenhängen, müssen angesprochen werden und es muss auf Veränderung hingearbeitet werden.



JG-FACHKONZEPT

Umgang mit Cybermobbing

In der heutigen Zeit spielt sich ein Großteil des Lebens online ab. Dadurch ergeben sich auch für Mobbing neue Möglichkeiten und Formen. Cybermobbing bezeichnet Mobbing, das durch Nutzen von elektronischen Kommunikationsmitteln erfolgt.

Das Mobbing geschieht absichtlich, systematisch und häufig über einen längeren Zeitraum. Das Ziel ist es, das Opfer zu verletzen, zu bedrohen oder zu beleidigen. Um das Mobbing durchzuführen, nutzen die Täter:innen jegliche Form von internetfähigen Geräten. Cybermobbing wird in den meisten Fällen mit Jugendlichen in Verbindung gebracht. Jedoch sind auch viele Erwachsene von diesem Thema betroffen. Jede:r kann zum Opfer von Cybermobbing werden. Meist ist Cybermobbing die Fortsetzung von Mobbing auf der Straße, in der Schule oder bei der Arbeit. Gründe dafür können banale Dinge, wie z. B. das Aussehen, bestimmte Verhaltensweisen, persönliche Konflikte oder Neid, sein.

Cybermobbing kann auch unbewusst stattfinden. Nicht jeder Mensch hat das gleiche Empfinden über Witze oder Dinge, die witzig sein sollen. Beleidigungen und Fotos können ohne böse Absicht ins Internet gestellt werden und trotzdem kann die Wirkung auf das Opfer verletzend sein.

Ziel des Fachkonzepts Umgang mit Cybermobbing ist es, unsere Mitarbeitenden aus dem Bereich Rehabilitation im Zusammenhang mit Cybermobbing-Fällen bei unseren Leistungsnehmenden aufzuklären. Es beschreibt zunächst die verschiedenen Formen des Cybermobbings und welche Folgen diese mit sich bringen. Zudem gibt das Fachkonzept konkrete Hilfestellungen zu den Themen Prävention, Verhalten und Intervention mit an die Hand.



Der QR-Code führt direkt zum Fachkonzept Umgang mit Cybermobbing

JG-FACHKONZEPT

Gewaltprävention

Dieser Handlungsleitfaden dient als Umsetzungsrichtlinie für die Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes. Er erhebt keinen Anspruch auf Endgültigkeit und wird in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren nach Inkrafttreten überprüft und ggfs. erweitert und/oder angepasst. Er gilt für die gesamte Josefs-Gesellschaft gGmbH und deren Beteiligungsgesellschaften.

Der Handlungsleitfaden versteht sich als konzernübergreifendes Rahmenkonzept zur Prävention gegen, Intervention bei und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Unabhängig von diesem Leitfaden muss in den Beteiligungsgesellschaften der JG-Gruppe ein konkretisierendes Institutionelles Schutzkonzept (ISK) erarbeitet werden, dem eine individuelle Risikoanalyse vorausgeht. Im Bereich der Altenhilfe und Rehabilitation kann er auch als Präventionsleitfaden genutzt werden. Der Themenbereich der Prävention wurde bewusst aufgenommen und geht an dieser Stelle über die Inhalte der DCV-Leitlinien hinaus.

Der Handlungsleitfaden alleine ist nie geeignet, der Geschäftsführung/Einrichtungsleitung eines Unternehmens die Sicherheit zu geben, den strafrechtlich relevanten Erfordernissen genügt zu haben. Es kommt vielmehr darauf an, im jeweiligen Unternehmen tragfähige organisatorische Abläufe und Strukturen zu schaffen, die effektiv der Begehung von (sexualisierter) Gewalt entgegenwirken, und relevante Vorgänge umgehend der Geschäftsführung zur Kenntnis zu bringen. Hierzu bedarf es einer entsprechenden Risikoanalyse in den einzelnen Unternehmen.

Der Leitfaden ist als ein wesentliches und wichtiges Mittel zu sehen, um die Unternehmensethik zu kommunizieren und das Problembewusstsein der Mitarbeiter:innen zu sensibilisieren. Sexualisierte Gewalt stellt eine spezifische Form von Gewalt dar. Im Alltag gibt es jedoch viele Formen von Gewalt in den verschiedensten Konstellationen von Täter:innen und Betroffenen. Für uns gilt es, jegliche Form von Gewalt zu verhindern. Daher wird in diesem Handlungsleitfaden auf die unterschiedlichen Formen von Gewalt eingegangen. Außerdem wird die Thematik aufgegriffen, dass sich Gewalt auch gegen Mitarbeiter:innen richten kann.

Die Leistungsnehmer:innen und Mitarbeiter:innen in unseren Einrichtungen sollen sich sicher sein können, dass sie in unserem Verantwortungsbereich vor jeglicher Form der Gewalt geschützt werden und sie sich auf die Achtung und Wertschätzung ihrer Person verlassen können. Grundlagen unserer Arbeit sind gelingende Beziehungen und Begegnungen sowie ein würdevoller und achtsamer Umgang untereinander. Dies können wir nur gemeinsam erreichen! Aus diesem Grund ist es uns wichtig, dass jede:r Einzelne ihre/seine eigene Arbeitsweise in Hinblick auf mögliche Gewaltanteile, die professionelle Wahrung von Nähe und Distanz, einen respektvollen Umgang und eine respektvolle Kommunikation hin überprüft, um dazu beizutragen, möglicher Gewalt den Nährboden zu entziehen.

GEWALT VERHINDERN – BEI VERDACHT RICHTIG HANDELN



Der QR-Code führt direkt zum Fachkonzept Gewaltprävention

BENEDIKTUSHOF MARIA VEEN, REKEN – HEINRICH-HAUS, NEUWIED – JOSEFSHEIM, BIGGE



Heinrich-Sommer-Preis 2021

In den drei Berufsbildungswerken der Josefs-Gesellschaft (JG) erhalten junge Menschen mit Behinderung eine Erstausbildung im dualen System und werden dabei intensiv unterstützt und begleitet. Einmal jährlich ehrt die JG drei Auszubildende mit dem Heinrich-Sommer-Preis, der mit 500 Euro dotiert ist.

Sebastian Feld (im Bild oben rechts) ist einer der drei Absolventen, die in diesem Jahr den Heinrich-Sommer-Preis durch Andreas Rieß, Vorstand der Josefs-Gesellschaft e.V., verliehen bekommen haben. Der Grund: Während seiner Zeit als Auszubildender zur Fachkraft für Lagerlogistik im Josefsheim wurde er immer mehr zum Vorbild für andere Auszubildende. Kurz vor seiner Abschlussprüfung hatte Sebastian Feld einen Fahrradunfall, erlitt eine schwere Gehirnerschütterung und musste sogar mit dem Rettungshubschrauber abtransportiert werden. Dennoch bestand er seine Prüfung als Bester. „Wir haben Sebastian schnell mit immer neuen Aufgaben und Herausforderungen füttern können und ihn dabei wachsen sehen“, unterstreicht Rainer Besse, Ausbilder des Preisträgers, seine Leistungen.

Seine Fachoberschulreife machte **Lukas Füllenkemper** (im Bild oben in der Mitte) am Heinrich-Sommer-Berufskolleg in Bigge. Hier lernte er die Josefs-Gesellschaft bereits kennen. Anschließend kam er zum Benediktushof in Maria Veen. Dort absolvierte er mit viel Ehrgeiz seine Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement. „Sein höfliches, freundliches, pflichtbewusstes und humorvolles Auftreten machte Lukas zu einem beliebten Auszubildenden in sämtlichen

Ausbildungsbüros. Angst vorm Scheitern ließ Lukas nicht zu“, beschrieb sein Ausbilder Marco Tenbreul ihn. Mit zwei Gehhilfen schafft er kurze Wegstrecken, ansonsten ist er auf seinen E-Rollstuhl angewiesen.

Der dritte Preisträger ist **Robin Form** (im Bild oben links). Seine Berufsfindung war anfangs ein wenig holprig, aber nach ein paar Umwegen wuchs er über sich hinaus und absolvierte seine Ausbildung am Heinrich-Haus zur Fachkraft für Lagerlogistik. „In vielerlei Hinsicht wirktest du bei uns in der Mittelrhein Logistik als Vorbild, zogst viele Auszubildende leistungsmäßig mit, zeigtest, wie man trotz einer Behinderung das Leben positiv sehen und seine gesteckten Ziele trotzdem erreichen kann“, sagte Mark Schommers, Ausbilder.



Der Heinrich-Sommer-Preis

Die Auszeichnung ist nach dem Gründer der JG benannt und wird an junge Menschen verliehen, die herausragende Leistungen, die weit über Zeugnisnoten hinausgehen, erbracht haben.

www.benediktushof.de
www.heinrich-haus.de
www.josefsheim.de

HAUS ELISABETH, DILLENBURG

Gütesiegel: „Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb“

Als einer der größten Ausbildungsbetriebe der Altenhilfe in der Region erhielt das Haus Elisabeth für seine hervorragende Ausbildungsqualität das Gütesiegel „Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb“. Auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz ist es oft schwierig zu erkennen, wie gut ein Ausbildungsbetrieb tatsächlich ist. Das Gütesiegel „Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb“ bietet hier eine zuverlässige und neutrale Orientierungshilfe.

Azubis verteilen Bestnoten

Das Haus Elisabeth erhielt von seinen Azubis ein hervorragendes Zeugnis. Besonders positiv bewerteten die Azubis Themen wie Wertschätzung, hohe Ausbildungsvergütung und Ausstattung des Arbeitsplatzes.

Das besondere Engagement des Haus Elisabeth zeigt sich unter anderem darin, dass die Auszubildenden von einer großen Zahl an Fachkräften, Ausbilder:innen, Praxisanleiter:innen und Ausbildungsbeauftragten individuell begleitet und optimal unterstützt werden. Geschäftsführer Peter Bittermann ist es wichtig, jungen Menschen und auch Quereinsteiger:innen eine Chance zu geben. „Wir möchten den Menschen dabei helfen, sich selbst etwas zuzutrauen, die eigenen Möglichkeiten zu entdecken und neue Fähigkeiten zu entwickeln. Unsere Azubis sind unsere Mitarbeitenden von morgen.“



„Wir danken unseren Azubis für diese Auszeichnung. Ohne deren Teilnahme an der anonymen Befragung wäre diese nicht möglich gewesen. Über die Ergebnisse freuen wir uns sehr, sehen diese als Wertschätzung unseres Engagements rund um die Ausbildung und als Ansporn, uns weiter in der Ausbildung zu engagieren“, betont Peter Bittermann.

Derzeit bildet das Haus Elisabeth insgesamt 15 Menschen in den Bereichen Pflege, Hauswirtschaft und Verwaltung aus.

Für das Ausbildungsjahr 2023 nimmt das Haus Elisabeth gerne Bewerbungen entgegen.

„Wir danken unseren Azubis für deren Teilnahme an der anonymen Befragung.“

www.haus-elisabeth.org

EDUARDUS-KRANKENHAUS, KÖLN

Der Patient Horatiu Theil berichtet, wie sein Herz wieder in Balance gebracht wurde



Und plötzlich lief alles aus dem Ruder – Schwindel, Ohrensausen, Angstgefühle. Horatiu Theil berichtet, wie Prof. Dr. Christoph Hammerstingl und sein Herz-Team durch hochmoderne Herzmedizin in Verbindung mit menschlicher Kompetenz sein Herz wieder in Balance brachten.

„Ich bin 60 Jahre alt und seit ungefähr 20 Jahren Bluthochdruckpatient. Ein zu hoher Blutdruck kann wichtige Organe wie das Herz oder das Gehirn direkt schädigen. In meinem Fall hatte der Bluthochdruck zur Folge, dass meine Leistungsfähigkeit sank und als zusätzliche Beschwerden Herzstolpern und Herzrasen auftraten.“

Professionalität und Menschlichkeit

Im Januar diesen Jahres wurde ich wegen einer akuten hypertensiven Krise in die Notaufnahme des Eduardus-Krankenhauses eingeliefert. Ich wurde sehr schnell notfallmäßig außer Gefahr gebracht. Eine gründliche Diagnose durch die Bestimmung besonderer Laborwerte, Langzeit-Messungen und Belastungstests wurde stationär innerhalb von zwei Tagen durchgeführt. Eine solche Notfallsituation hat mir natürlich Angst gemacht. Jedoch behandelte mich das kardiologische Team von Prof. Dr. Hammerstingl so einfühlsam, dass ich mich bestens aufgehoben fühlte. Die perfekte Kombination von medizinischer Kompetenz mit menschlichem Mitgefühl hat mich völlig beruhigt.

Notfall als Glücksfall

Niemand geht freiwillig und gerne in ein Krankenhaus. Für mich erwies sich im Nachhinein mein Notfall als Glücksfall: Prof. Dr. Christoph Hammerstingl hat in seiner gelassenen, empathischen und vertrauensvollen Art eine umfangreiche Anamnese erhoben, alle notwendigen Untersuchungen veranlasst und meine Blutdruckmedikation umgestellt. Diagnose und Therapie durch Prof. Dr. Hammerstingl haben meinen Blutdruck bis heute stabil auf einem normal niedrigen Wert eingestellt – und das auch bei alltäglichen Belastungen und dem Gesundheitssport, den ich täglich betreibe. Mein Herzstolpern ist für mich wahrnehmbar verschwunden. HERRLICH!

Kardiologe aus Leidenschaft

Prof. Dr. Christoph Hammerstingl ist meines Erachtens ein höchst erfahrener Kardiologe. Er ist in seinen diagnostischen und therapeutischen Hypothesen offen und transparent. Außerdem ist er authentisch und einer Zweitmeinung offen gegenüber. Man spürt: Prof. Dr. Christoph Hammerstingl liebt seinen Beruf und übt seine Tätigkeit primär aus Leidenschaft für die Menschen und die Wissenschaft aus.“



Prof. Dr.
Christoph Hammerstingl

BENEDIKTUSHOF MARIA VEEN, REKEN



Yuliia und Nataliia sind ein großer Gewinn für uns!

„Es gefällt uns hier sehr gut!“

Yuliia Dorosh (19) und Nataliia Petryk (21) leben seit März 2022 im Westmünsterland. Die beiden jungen Frauen sind kurz nach dem Angriff russischer Truppen auf die Ukraine in Richtung Westen und über Polen nach Deutschland geflohen. Beide waren mehrere Tage unterwegs, auf unterschiedlichen Wegen. Über Münster kamen sie mit Unterstützung eines ukrainischen Priesters schließlich in die Gemeinde Reken. Hier kümmerte sich die Flüchtlingshilfe „Menschen für Reken“ um die Neuankömmlinge.

Schnell bekamen die Ukrainerinnen in Reken eine Wohnung zugewiesen. „Es gefällt uns hier sehr gut“, sagen Yuliia und Nataliia. Sie sind froh, in der EIS LOUNGE Maria Veen direkt eine Arbeit gefunden zu haben. Sie möchten niemandem zur Last fallen, wollen ihr eigenes Geld verdienen. „Beide haben Lust zu arbeiten. Sie arbeiten schnell und gut und sind blitzgescheit – einfach ein Riesengewinn für uns“, freut sich Betriebsleiterin Elisabeth Kranz über die neuen Mitarbeiterinnen des Inklusionsbetriebes.

Die beiden sind in der Spülküche tätig, reinigen Schränke, die Kühltruhe oder den Kühlschrank. Sie sortieren Schürzen, backen Plätzchen und Kuchen für den Verkauf, formen Trüffel. In der Erdbeerzeit haben sie Erdbeeren geputzt und im Sommer die Tische in der Außengastronomie abgeräumt. Einige Male war ein Kunde mit ukrainischen Wurzeln im Eiscafé – dessen Bestellung nahm Yuliia in ihrer Muttersprache entgegen.

Nach Feierabend lernen Yuliia (College-Studentin in der Ukraine) und Nataliia (Mitarbeiterin in einem ukrainischen Naturpark) Deutsch. Sie sind ehrgeizig, verbessern ihre Sprachkenntnisse kontinuierlich. Wenn es im Gespräch mit deutschen Kolleg:innen oder Kund:innen der EIS LOUNGE hakt, hilft das Smartphone mit dem Google-Übersetzer. Gerne sind Yuliia und Nataliia mit Fahrrädern im Münsterland unterwegs. Manchmal fahren sie mit der Bahn nach Essen oder Münster. Sie gehen einkaufen, treffen ihre Freundin Oksana, gehen zusammen spazieren oder ins Café. „Wenn wir frei haben und unterwegs sind, haben wir immer viel Spaß“, lächelt Yuliia.

Längst hat das Team aus der EIS LOUNGE die beiden Frauen ins Herz geschlossen. Vor oder nach der Arbeit wird in der Spülküche manchmal ukrainische Musik abgespielt. Yuliia und Nataliia zeigen den Kolleg:innen, wie man dazu tanzt.

Die Ukrainerinnen fühlen sich freundlich aufgenommen in Reken. Sie sind dankbar für die Hilfe und Unterstützung, die sie bekommen.

Per Smartphone halten sie Kontakt zu ihren Familien – so gut es geht. Wenn es in ihrer Heimat wieder sicherer für sie ist, wollen beide zurück.

HEINRICH-HAUS, NEUWIED

BBW Neuwied weiht neues Außengelände ein



Das Heinrich-Haus hat 750.000 Euro in das neue Außengelände des Berufsbildungswerks in Heimbach-Weis investiert.

Ein neues Beachvolleyballfeld, eine neue Tribüne am Sportplatz sowie zahlreiche neu angelegte Grünflächen und gepflanzte Bäume: Am 7.7.2022 weihte das Heinrich-Haus das neue Außengelände des Berufsbildungswerkes in Neuwied im Rahmen eines Sommerfestes feierlich ein. Zuvor hatte das Heinrich-Haus innerhalb von zwölf Monaten rund 750.000 Euro investiert, um das Areal zwischen den Wohnbereichen am Königsgerecht und dem BBW-Hauptgebäude völlig neu zu gestalten.

Schon in den Planungen spielte das Leitmotiv des Hauses, „Respekt“, eine große Rolle, wie Geschäftsführer Dirk Rein in seiner Begrüßung zum Sommerfest betonte: „Es war uns wichtig, von Anfang an auf die Erwartungen und Interessen der Nutzer:innen zu achten, damit auf diese in der Umsetzung Rücksicht genommen werden konnte.“ So wurden im Planungsprozess auch Mitglieder der Teilnehmervvertretung, der Schülervertretung, des Werkstattrates und der Mitarbeitervertretung beteiligt und ihre Anliegen berücksichtigt. Besonders stolz zeigten sich die Mitarbeiter:innen des eigenen Betriebs Culterra, die für die gesamten Garten- und Landschaftsbauarbeiten verantwortlich zeichnen. „Wir haben hier gemeinsam einen attraktiven Ort geschaffen, an dem man sich gerne trifft, sich begegnet, seine Freizeit verbringt und der zu einem angenehmen Zusammenleben hier im BBW beiträgt. Allen Beteiligten hierfür mein herzliches Dankeschön“, so Dirk Rein.

Nach der offiziellen Einweihung des Geländes durch Monique Scheer und Andrzej Kozdroj aus dem Seelsorgeteam des Heinrich-Hauses ging die Feier richtig los: Bei Rollibasketball, Beachvolleyball, Menschen-Kicker und einem Geschicklichkeitsparcours konnten sich die Teilnehmer:innen in den neuen Freizeitanlagen austoben, während auf dem ganzen Gelände verteilt noch zahlreiche weitere Aktionen, Info- und Essensstände bereitstanden.



Besonders stolz zeigten sich die Mitarbeitenden des eigenen Betriebs Culterra, die für die gesamten Garten- und Landschaftsbauarbeiten verantwortlich zeichnen.

JOSEFSHEIM, BIGGE

Kita Sonnenschein in Bigge wächst stetig weiter



Die Kindertagesstätte Sonnenschein der Josefsheim gGmbH in Bigge hat im August zwei zusätzliche U3-Gruppen mit 20 Plätzen eröffnet.

„Wir freuen uns, dass wir im Oktober 2021 den Zuschlag im Rahmen der Bedarfsplanung des Hochsauerlandkreises für das Kindergartenjahr 2022/23 bekommen haben. Für uns ist die Erweiterung genau die richtige Zeit, um ein zukunftsweisendes Konzept mit Blick auf unser Leistungsportfolio aufzustellen“, sagt Janine Rottler, pädagogische Geschäftsführerin der Josefsheim gGmbH.

Nach der Zusage im Oktober galt es, schnell zu handeln und flexibel zu sein. „Darum nutzen wir übergangsweise bestehende, leerstehende Räumlichkeiten aus unserem Gebäudeportfolio“, sagt Janine Rottler. Dort, wo der Kindergarten Sonnenschein bis 2018 – vor dem Umzug in den Neubau – untergebracht war, gibt es noch genügend Platz. Und dies, so Rottler, obwohl ein Teil des Gebäudes inzwischen an die Stadt Olsberg für die Betreuung der St. Martinus-Grundschule vermietet sei. „In enger Abstimmung mit der Kreis- und Stadtverwaltung sowie dem Stadtrat haben wir uns für diese Interims-lösung entschieden“, unterstreicht Rottler.

Mehrere Erweiterungsoptionen waren diskutiert worden mit dem Ergebnis, dass in direkter Nähe zum bisherigen Kita Standorts oberhalb des Josefsheim-Campus ein Erweiterungsbau der Kita Sonnenschein entstehen soll. „Wir haben bereits in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen Materio aus Soest mit der Bauplanung begonnen. Dieser Neubau soll im Laufe des folgenden Jahres fertiggestellt sein“, so Janine Rottler.

Seit August 2022 nun 103 Kinder in der Betreuung

Die Kita Sonnenschein ist eine inklusive Kindertagesstätte, in der Kinder mit und ohne Behinderung gemeinsam spielen und gefördert werden. Die Räumlichkeiten im modernen, nachhaltigen Holzbau bieten inklusiven, kombinierten Gruppen, bisher mit einer Regelgruppe und einer altersgemischten Gruppe, sowie zwei U-3-Gruppen Platz. Seit August 2022 besuchen insgesamt 103 Kinder die Kita. „Zusätzlich planen wir mit Blick auf die zukünftigen Kindergartenjahre eine weitere Gruppe als Betriebskindergarten für Mitarbeitenden des Josefsheims, um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein“, sagt Janine Rottler. Und sie freut sich: „Entgegen dem allgemeinen Fachkräftemangel konnten wir für die neuen Aufgaben bereits jetzt ausreichend Personal gewinnen“, sagt sie. „Uns ist es wichtig, alle Interessierten während des Umsetzungsprozesses kontinuierlich zu informieren“, so die pädagogische Josefsheim-Geschäftsführerin.

Neben der Heilpädagogischen Kindertagesstätte Sonnenschein gehören zur Josefsheim gGmbH als führender Inklusions-Dienstleister in Südwestfalen das Berufsbildungswerk Bigge, das Heinrich-Sommer-Berufskolleg, die Werkstätten für behinderte Menschen in Bigge und Lipperode, die ambulanten und besonderen Wohnangebote an drei Standorten im Hochsauerlandkreis und Kreis Soest sowie der landwirtschaftliche Franziskushof als Ausbildungs- und Werkstattbetrieb.

Glaube – Liebe – Hoffnung



Darauf haben alle lange gewartet! Ein ganzer Tag in Besinnung auf den gemeinsamen Glauben. Unter dem Motto „Glaube – Liebe – Hoffnung“ fand am 1.7.2022 ein ganzer Tag zu diesen Themen statt.

Dazu hatten Gaby Laumen, Lothar Schui, Christian Daun und die vielen Mitglieder der AG Seelsorge und sowie Ehrenamtler:innen im Vorfeld viel Zeit und Liebe investiert und viel vorbereitet.

Gemeinsam haben wir zu den drei Themen kleine Kunstwerke gebastelt. Diese bildeten am Ende des Tages die sinnstiftende Dekoration für unseren improvisierten Altar auf dem Außengelände. Dort haben wir dann noch einen kleinen Wortgottesdienst zusammen gefeiert.



„Dass die Sonne an dem Tag
so geschienen hat – das war
sicher kein Zufall.“



Impressum: **HERAUSGEBER:** Josefs-Gesellschaft gGmbH, Custodisstraße 19–21, 50679 Köln, www.josefs-gesellschaft.de **GESCHÄFTSFÜHRUNG:** Dr. Theodor-Michael Lucas (Sprecher der Geschäftsführung), Stephan Prinz (Geschäftsführer), Andreas Rieß (Geschäftsführer) **REDAKTION:** Natalie Zündorf (Referentin für Öffentlichkeitsarbeit) **TEXTE:** Ulrike Becker, Menka Berres-Foerster, Stella Dinner, Kaya Erdem, Friedrich Gleißner, Andrea Gruhn, Marion Güntzel, Martina Hentschel, Marit Konert, Christian Ley, Britta Lotz, Petra Mihali-Brühl, Frank Mühr, Marcel Nohl, Christina Pfaff, Mike Roller, Mike Runge, Gabriele Schmidberger, Nadine Schmitz, Julia Steffenfauseweh, Horatiu Theil, Paulina Tiedtke, Birgitt Wagner **GESTALTUNG:** Stefanie Schulz, Designbüro brandElements.de **DRUCK:** KWN Heinrich-Haus gGmbH, Sohler Weg 72, 56564 Neuwied **PAPIER FSC-MIX:** Dies steht für Produkte, bei denen Materialien aus FSC-zertifizierten Wäldern, Recyclingmaterial sowie Material aus kontrollierten Quellen (Controlled Wood) zum Einsatz kommen können. **FOTOS:** Michael Albers (S. 9, 30), Benediktushof (S. 23), Pedro Citoler (S. 9, 10, 11), Jan Drexler (S. 8, 9, 21), Architekturbüro Eichhorst & Schade (S. 18), Guido Erbring (S. 13, 16), Kaya Erdem (S. 24), David Ertl (S. 3), Silke Freyaldenhoven (S. 12), Kai Funck (S. 30), René Golz (S. 9), Presse Heinrich-Haus (S. 14), Rita Helmart (S. 6, 21), Martina Hentschel (S. 8), Josefsheim gGmbH (S. 33), Martin Kemmerling (S. 7), Marit Konert (S. 16, 31), John Kranert (S. 23), Jürgen Mies (S. 23), M. Morina (S. 20), Kathrin Müller (S. 32), Marcel Nohl (S. 34), Manfred Parthe (S. 23), Sankt Vincenzstift (S. 22), Nadine Schmitz (S. 15), Julia Steffenfauseweh (S. 14, 25), Christian Stotz (S. 29), Oliver Wiggers (Cover, S. 18), Natalie Zündorf (S. 28), Michaela Zwick (S. 13) **STOCKMATERIAL:** AdobeStock: Dreamy applicant with resume sitting on chair in office@lightfield Studios (S. 4), AdobeStock: Young man reading magazine outdoors@Pixel-Shot (S. 26). Alle Bildnachweise beim Herausgeber. Änderungen und Irrtümer vorbehalten. Vervielfältigung der hier veröffentlichten Inhalte und Grafiken nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung durch die Josefs-Gesellschaft. **CORONA-HINWEIS:** Alle Veranstaltungen, die während der Corona-Pandemie durchgeführt wurden, wurden unter den in diesem Zeitraum geltenden Corona- und Hygieneregeln durchgeführt. **DANKE:** an alle, die mitgewirkt haben, diese JG-Publik zu realisieren. **Köln, Dezember 2022.**



JOSEFS-GESELLSCHAFT IN KÜRZE

Die Josefs-Gesellschaft gGmbH (JG-Gruppe) ist eines der großen katholischen Sozialunternehmen Deutschlands mit über 11.000 Mitarbeitenden und 39 Beteiligungsgesellschaften bundesweit. In unserer Trägerschaft befinden sich Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, Krankenhäuser und Seniorenzentren. Im Vordergrund steht die Arbeit mit und für Menschen. Wir sind darauf bedacht, die nötige Hilfe, Begleitung und Assistenz zu bieten, um ein möglichst selbstbestimmtes, gesundes und aktives Leben zu ermöglichen.

Josefs-Gesellschaft gGmbH

Custodisstraße 19–21

50679 Köln

www.jg-gruppe.de