

Miteinander

Das Magazin der St. Raphael Caritas Alten- und Behindertenhilfe GmbH

Attraktiver Arbeitgeber

Seite 20



08 Ideenreich durch die Corona-Krise



36 Teilhabebegleiter erfolgreich gestartet



44 Caritas Werkstätten fertigen Pilgerbank

KOMPAKT

- 4 Anbau des Altenzentrums in Kues fertiggestellt
- 4 Maria-Grünewald-Schule ausgezeichnet
- 5 BASF spendet Atemschutzmasken
- 5 Kandidaten für MAV-Wahl 2021 gesucht
- 6 Anbau der Werkstätten in Polch fertiggestellt
- 6 Hospizhaus Wittlich: Bauantrag im Blick
- 7 Werkstätten stellen um auf „Cook and Chill“-System
- 7 Neues Beschwerdemanagement in der Altenhilfe

CORONA

- 8 Aktiv und kreativ durch die Corona-Zeit

INTERN

- 14 Mediengestaltung und Druckerei in Ulmen im Porträt
- 16 Caritas Zentrum wird weiter dezentral
- 18 Werkstätten in Adenau vor dem Start
- 19 Ambulante Angebote: Bereichsleitungen gestartet

TITELTHEMA

- 20 Was uns als Arbeitgeber attraktiv macht

ALTENHILFE

- 34 Umstrukturierung im Altenzentrum in Mayen
- 35 Bewohner wird 100 im Altenzentrum in Kues

BEHINDERTENHILFE

- 36 Teilhabebegleiter erfolgreich gestartet
- 38 Neues Lohnsystem für Werkstattbeschäftigte
- 40 1 Jahr Haus Bergweg in Kues
- 41 Außenarbeitsgruppe verpflegt Hochschule in Mayen
- 42 Erfolgreiches Integrationsmanagement der Werkstätten

AKTIV

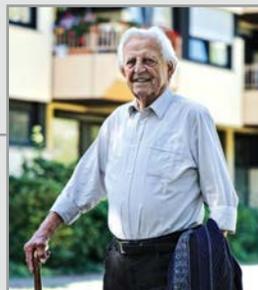
- 44 Werkstätten in Cochem fertigen Pilgerbank
- 46 Wer war Christine Demmer?



Die Mitarbeitervertretung freut sich auf Sie!



Guido Weber leitet unsere Ambulanten Angebote Kreis Mayen-Koblenz und Ahrweiler.



Matthias Kirsten blickt auf ein bewegtes Leben zurück.



David Dorn hat den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geschafft.



Zum Titelbild

Das große Titelbild zeigt Lena Heinemann. Sie absolvierte erfolgreich ihre Ausbildung in unserem Altenzentrum St. Johannes und arbeitet nun als examinierte Altenpflegerin in der Mayener Einrichtung. Mit dem Personal in unserem Unternehmen beschäftigen wir uns in unserem Titelthema ab Seite 20.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

was für ein Jahr! 2020 hat uns die Corona-Pandemie vor völlig neue und große Herausforderungen gestellt. Ob wechselnde Vorgaben der Behörden, vielfältige Einschränkungen unserer Angebote, verstärkte Hygiene- und Schutzmaßnahmen oder Abstands-, Kontakt- und Besuchsregelungen: Das alles hat uns in diesem Jahr einiges abverlangt – und tut es noch immer. Und dennoch: Wir begegnen diesen neuen Herausforderungen mit viel Engagement und Kreativität, das zeigen auch die aktuellen Beispiele ab Seite 8.

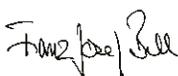
Wir sind froh und dankbar, dass wir uns auch in dieser schwierigen Zeit auf unsere Mitarbeiter verlassen können. An allen Standorten unseres Unternehmens wird gemeinsam angepackt, damit wir gut durch die Corona-Krise kommen. Unsere Mitarbeiter gehen verantwortungsvoll und sorgsam mit der aktuellen Infektionslage um. Mehr noch: Sie sind mit enormem Engagement und hoher Professionalität für die Menschen in unseren Einrichtungen da und versuchen sie zu schützen.

Menschen im Alter und Menschen mit Behinderung in den unterschiedlichsten Lebenslagen bedarfsgerechte, individuelle und qualitativ hochwertige Hilfen anzubieten – das ist unser Unternehmensauftrag, auch in der Corona-Krise. Wir danken allen Mitarbeitern, die uns dabei helfen, diesen Auftrag weiterhin zu erfüllen und unseren Betrieb im Sinne der von uns begleiteten Menschen am Laufen zu halten.

Wie wichtig unsere Mitarbeiter sind, zeigt das Titelthema dieser Ausgabe. Ab Seite 20 präsentieren wir Ihnen die St. Raphael CAB als attraktive Arbeitgeberin. Wir zeigen auf, was bei uns im Bereich Personal gut läuft, verschweigen aber auch nicht, wo wir uns noch verbessern können – und müssen. Denn der Fachkräftemangel ist längst auch in unserem Unternehmen angekommen. Das ist eine weitere große Herausforderung, der wir uns stellen.

Bleiben Sie gesund!

Herzlichst


Franz Josef Bell


Thomas Buckler


Oliver Winter



*Die Geschäftsleitung der St. Raphael CAB mit
Prokurist Franz Josef Bell, Geschäftsführer Thomas Buckler
und Prokurist Oliver Winter (von links)*

Impressum

Herausgeber:

St. Raphael Caritas Alten- und
Behindertenhilfe GmbH (St. Raphael CAB)
Ludwig-Erhard-Str. 17 · 56727 Mayen
www.st-raphael-cab.de

Verantwortlich für den Inhalt:

Thomas Buckler (Geschäftsführer)

Redaktion: Tobias Möllney (Zentralbereich
Unternehmenskommunikation), Presse- und
Medienbeauftragte der Einrichtungen

Gestaltung und Druck:

Caritas Werkstätten St. Anna, Ulmen

Fotos:

St. Raphael CAB
(sofern nicht anders angegeben)

Kontakt zur Redaktion:

miteinander@srcab.de

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird teilweise auf die Verwendung geschlechtsspezifischer Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen (zum Beispiel Mitarbeiter) gelten für alle Geschlechter.

Das Magazin erscheint zweimal im Jahr und wird auf chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. Veröffentlichte Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, Vervielfältigung oder Übersetzung nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des Herausgebers. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos kann keine Gewähr übernommen werden.

Hinweis zum Datenschutz:

Der Schutz der individuellen Persönlichkeitsrechte und der informationellen Selbstbestimmung hat für uns höchste Priorität. Wir haben uns bei der Erstellung dieses Magazins stets eng an den Vorgaben der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO), am Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie weiterer mitgeltender Gesetze mit Vorgaben zum Datenschutz orientiert. Sollten Sie weitergehende Fragen zum Datenschutz haben, steht Ihnen unser betrieblicher Datenschutzbeauftragter unter folgender E-Mail-Adresse gerne zur Verfügung: datenschutz@srcab.de

Die nächste Ausgabe (Sommer 2021) erscheint im Juli 2021.

ALTENZENTRUM ST. NIKOLAUS

Endlich ein Einzelzimmer!

„Ich freue mich riesig auf mein eigenes Zimmer. Das kann ich mir gemütlich und nach meinen Bedürfnissen einrichten.“

Katharina Baustert, Bewohnerin



Blick auf den neuen Anbau, in dem auch der Caritasverband Mosel-Eifel-Hunsrück Büros nutzen wird.

Der An- und Umbau unseres Altenzentrums St. Nikolaus in Kues schreitet voran. Im ersten Bauabschnitt wurde ein Anbau mit 33 Einzelzimmern errichtet. Der Anbau ist im Dezember 2020 bezugsfertig, sodass sich 33 Bewohner, die im Doppelzimmer wohnen, den Wunsch nach einem Einzelzimmer erfüllen können. „Die Arbeiten verliefen gut in Absprache mit dem Planungsbüro und der Haustechnik. Auch zeitlich liegen wir fast im Plan“, so Einrichtungsleiter Manfred Kappes.

Im zweiten Bauabschnitt wird der moselseitige Gebäudeteil für zusätzlichen Wohnraum aufgestockt. Zudem werden die bestehenden Wohnbereiche und die Verwaltung im Haus saniert. Am Ende werden 98 Bewohnerplätze zur Verfügung stehen, die meisten von ihnen in geräumigen Einzelzimmern mit eigenem Bad. Das Investitionsvolumen für den An- und Umbau der Einrichtung beträgt ca. 10 Mio. Euro. Die Sanierung dauert bis Herbst 2022. ■

Hanne Benz

NACHHALTIGKEIT

Förderschule ausgezeichnet

Trotz Corona-Krise und Schulschließung hat sich unsere Wittlicher Maria-Grünwald-Schule in diesem Jahr an einer Ausschreibung zum Thema „Nachhaltige Schule“ beteiligt. Initiatoren der Ausschreibung waren das Bildungsministerium Rheinland-Pfalz und die Landeschüler*innenvertretung. Das langjährige Engagement in Sachen Umweltschutz und Nachhaltigkeit der Maria-Grünwald-Schule wurde belohnt und mit der Plakette „Nachhaltige Schule“ prämiert. Leider konnte die Preisverleihung im Bildungsministerium coronabedingt nicht stattfinden. Trotzdem freut sich die Förderschule über die Auszeichnung. Sie motiviert die Schulgemeinschaft, Kinder und Jugendliche auch weiterhin für wichtige Themen wie Klimaschutz und Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und sich dafür stark zu machen. ■

Magdalene Franzen



Anne Stüber (links) und Selina Langmaack präsentieren die Nachhaltigkeitsplakette aus Holz. Die beiden Schülerinnen leben in unserer Einrichtung Maria Grünwald in einer Wohngruppe.

MASKEN

BASF spendet

Im Rahmen der BASF-Hilfsaktion „Helping Hands“ im Kampf gegen die Corona-Pandemie hat das Unternehmen mit Sitz in Ludwigshafen 100 Millionen Atemschutzmasken an die Bundesrepublik Deutschland gespendet. 90 Millionen dieser Masken stellte das Bundesgesundheitsministerium den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege zur Verfügung. Der Deutsche Caritasverband erhielt rund 16,8 Millionen Stück und teilte sie über die Diözesan-Caritasverbände auf die Einrichtungen und Dienste in den Diözesen auf. Die St. Raphael CAB freut sich über ein Kontingent von 41.600 Masken, die seit Oktober 2020 bei Bedarf an die verschiedenen Standorte unseres Unternehmens verteilt werden. „Wir bedanken uns herzlich bei der BASF für diese Spende“, so Geschäftsführer



Frank Hermes (Caritas Werkstätten Ulmen) holt die gespendeten Masken aus einem Logistikzentrum im saarländischen Neunkirchen ab.

Thomas Buckler. „Die Masken helfen uns, um die Mitarbeiter und die von uns begleiteten Menschen in den Einrichtungen bestmöglich schützen zu können.“

Tobias Möllney

MAV-WAHL 2021

Die Mitarbeitervertretung freut sich auf Sie!

Die Mitarbeiter in den kirchlichen und caritativen Einrichtungen im Bistum Trier werden alle vier Jahre zur Wahl einer Mitarbeitervertretung (MAV) aufgerufen. 2021 ist es wieder soweit: Im bistumswweit einheitlichen Wahlzeitraum werden die Vertretungen für die Amtsperiode 2021 bis 2025 bestimmt. So auch in der St. Raphael CAB. Am 19. Mai wählen die Mitarbeiter in den Bereichen Altenhilfe, Soziale Teilhabe und Teilhabe am Arbeitsleben sowie Zentrale/Dienstleistungszentrum ihre jeweilige Vertretung. Wenn Sie Interesse haben, sich in der MAV zu engagieren, dann lassen Sie sich für die Wahl 2021 aufstellen! Wie das geht und was Sie erwartet, darüber informieren die amtierenden MAV-Mitglieder Sie gerne. ■

Klaus Serger



Ansprechpartner:

- MAV Bereich Teilhabe am Arbeitsleben: Peter Brauer, Telefon 02642/9702-390, vors.mav.arbeit@srcab.de
- MAV Bereich Soziale Teilhabe: Simone Stum, Telefon 02652/586-345, vors.mav.soziale-teilhabe@srcab.de
- MAV Bereich Altenhilfe: Doris Thielges, Telefon 06571/928-303, vors.mav.altenhilfe@srcab.de
- MAV Zentrale und Dienstleistungszentrum: Michael Schmitz, Telefon 02652/60260-48, vors.mav.zentrale-dlc@srcab.de

CARITAS WERKSTÄTTEN

Anbau in Polch fertiggestellt

Unsere Caritas Werkstätten in Polch haben ihren Anbau für den Förderbereich und die Entlastungsgruppe im Oktober 2020 fertiggestellt. In den neuen hellen Räumlichkeiten finden nun bis zu 40 Beschäftigte mit besonderem Förderbedarf Platz. Dieser Platz wird zunehmend benötigt aufgrund der ansteigenden Zahl von älter werdenden Beschäftigten und wegen der Veränderung in den Behindertsbildern und den Förderbedarfen. Die Erweiterung des Förderbereichs misst 80 Quadratmeter und die der Entlastungsgruppe 50 Quadratmeter. Hinzu kommen zwei zusätzliche Pflegebäder (eines davon mit Deckenlifter) und ein Ruheraum. „Mit der Umsetzung des Erweiterungsbaus sind Arbeits- sowie Pflegeräume nach modernstem Standard entstanden. Dem in der Beschäftigtenumfrage ermittelten Wunsch nach mehr Ruhe in den Arbeitsbereichen konnte hier in einem ersten Schritt nachgekommen werden“, so Einrichtungsleiter Christoph Hüging. Kleiner Wermutstropfen: Wegen der Corona-Pandemie kann der Förder- und Entlastungsbereich aktuell noch nicht so genutzt werden, wie vorgesehen. ■

Andrea Konz



„Es ist mir eine Ehre, dass ich in den tollen neuen Räumen arbeiten darf.“

Oliver Hayen, Werkstattbeschäftigter

Die Werkstattbeschäftigten Oliver Hayen (links) und Marcus Wahlscheidt an ihrem neuen Arbeitsplatz



Neuer Anbau der Caritas Werkstätten in Polch

HOSPIZHAUS WITTLICH

Bauantrag im Blick

Die Planungen für unser neues Hospizhaus in Wittlich schreiten weiter voran. Im Januar 2021 kann der Bauantrag gestellt werden. Der Neubau entsteht auf einer 5.200 Quadratmeter großen Freifläche neben unserem Altenzentrum St. Wendelinus. Das Hospiz bietet zehn Plätze für schwerstkranke und sterbende Menschen. Die Zimmer im Erdgeschoss verfügen jeweils über eine eigene Terrasse. Hinzu kommen zwei Besucherzimmer für Angehörige, eine Küche und ein Wellnessbad. Im Obergeschoss befinden sich Büroräumlichkeiten, die auch vom Ökumenischen Hospizdienst Wittlich genutzt werden. Der Baubeginn ist für Herbst 2021, die Fertigstellung für Herbst 2022 geplant. ■

Hanne Benz



Animation des neuen Hospizhauses in Wittlich

Animation: Architekten BHP, Koblenz

CARITAS WERKSTÄTTEN

Umstellung auf „Cook and Chill“

Durch die bevorstehende Eröffnung unserer Caritas Werkstätten in Adenau im Frühjahr 2021 steht die Küche an unserem Werkstattstandort in Sinzig vor einer neuen Herausforderung. Sie soll künftig die Mittagsverpflegung in Adenau sicherstellen, allerdings beträgt die Fahrzeit von Sinzig nach Adenau rund 45 Minuten. Bei Schnee oder Rennveranstaltungen am Nürburgring könnte sie sogar mehrere Stunden dauern. Eine Warmverpflegung des Küchenbetriebs vor Ort ist auf diesem Wege nicht möglich. Aus diesem Grund musste eine neue Lösung gefunden werden.

Nach eingehender Prüfung der verschiedenen Möglichkeiten wird die Küche in Sinzig nun auf das Produktionsverfahren „Cook and Chill“ (dt. Kochen und Kühlen) umgestellt. Hierbei werden die Speisen wie gewohnt zubereitet. Kurz bevor der Garpunkt erreicht ist, werden sie mithilfe eines Schnellkühlers auf 3°C heruntergekühlt und eingelagert. Der Transport erfolgt daraufhin kalt, ist damit zeitlich unabhängig und kann flexibel an die Gegebenheiten angepasst werden. Am Ort der Essensausgabe werden die Speisen dann chargenweise erhitzt, sodass die Warmhaltezeit minimiert ist.

Anfang 2021 wird die Küche in Sinzig, die neben Adenau auch unseren Werkstattstandort Bad Neuenahr-Ahrweiler beliefert, auf das „Cook and Chill“-System

umgestellt. Im Laufe des Jahres 2021 soll die Küche in unseren Mayener Werkstätten folgen.

Peter Wagner



„Cook and Chill“ vor dem Start in der Großküche in Sinzig: Marc Knieps schiebt ein Gericht in den Schnellkühler.

ALTENHILFE

Neues Beschwerdemanagement

Der Bereich Altenhilfe der St. Raphael CAB startet zum 1. Januar 2021 mit neuen Verantwortlichkeiten, Abläufen und Instrumenten des Beschwerdemanagements. Oberstes Ziel ist, durch klare Ansprechpartner und Kanäle sowohl intern als auch extern einen möglichst schnellen Weg für Äußerungen von Lob, Anregung und Beschwerde zu bieten. Zentrale Ansprechpartnerin ist Yvonne Lübeck, Qualitätsmanagementbeauftragte Bereich Altenhilfe. Von 2021 an sind sowohl in den Altenzentren vor Ort als auch im Intranet und auf unserer Homepage alle direkten Kontaktwege verfügbar. Eine gelebte Kultur der Offenheit und ein transparenter Umgang mit kritischen Themen gewährleistet, dass Probleme und Störfaktoren behoben werden können, um die Qualität unserer Leistung nachhaltig zu verbessern. ■

Anne Reisel

**IHR WORT IN
GOTTES OHR ...**

... aber auch wir müssen es hören,
um was zu ändern!

ST. RAPHAEL
Caritas Adenau und Bad Neuenahr

Beschwerde:

(im Altenzentrum)

Managementbeauftragten,

Für Lob, Anregung und Beschwerde liegt diese und andere Karten in unseren Altenzentren aus.

Aktiv und kreativ durch die Corona-Zeit

Auch im zweiten Halbjahr 2020 haben unsere Einrichtungen mit viel Engagement die neuen Herausforderungen der Corona-Pandemie gemeistert. So haben die Mitarbeiter vor Ort eigene Ideen eingebracht, kreative Lösungen entwickelt und einfallsreiche Aktionen gestartet, damit alle gemeinsam gut durch die Corona-Zeit kommen. Hier sind einige Beispiele.



Bewohnerin Tanja Paff beim Fotoshooting im Sonnenblumenfeld. Weitere Bilder von den Aktivitäten im Caritas Zentrum unter www.st-raphael-cab.de/caritas-zentrum

Aktivitäten für Bewohner im Caritas Zentrum

Obwohl das Caritas Zentrum in Mendig, Polch und Mayen zahlreiche geplante Veranstaltungen coronabedingt absagen musste, konnten den Bewohnern der Einrichtung attraktive Aktionen angeboten werden.

■ **Wohnheim St. Nikolaus:** Hier haben Bewohner und Mitarbeiter ein kleines Gartenfest veranstaltet, bei dem es neben Gegrilltem auch eine Bar mit frisch gepressten Säften gab. Ebenso fand ein Erntedankfest, ein Oktoberfest und eine Kürbisdisco statt. Weil der Mayener Lukasmarkt in diesem Jahr ausgefallen ist, gab es ein alternatives Angebot mit Dosenwerfen und Schokofrüchten im Wohnbereich.

■ **Wohnheim St. Elisabeth:** Hier unternahmen Bewohner und Mitarbeiter Spaziergänge in den Thürer Wiesen inklusive Fotoshooting in den Mais- und Sonnenblumenfeldern. Darüber hinaus standen Rundfahrten an die Mosel und an den Riedener Waldsee auf dem Freizeitprogramm. Hinzu kam eine lustige Schlagerparty mit Karaoke.

■ **Häuser in der Blumenstraße:** Hier wanderten Bewohner und Mitarbeiter in der Umgebung und sammelten Steine. Diese wurden bemalt und als Eifelsteine auf verschiedenen Wanderwegen ausgelegt. Die sommerlichen Temperaturen ermöglichten eine

Wasserschlacht im Garten und das Baden im städtischen Schwimmbad.

■ **Tagesförderstätte (TAF):** Das Ferienprogramm im Sommer war geprägt von individuellen Förder-, Freizeit- und Teilhabeangeboten, um eine Durchmischung der TAF-Kunden zu vermeiden. Für jede Gruppe fand ein kleines Grillfest mit Musik im und um den TAF-Pavillon statt. Auch Spaziergänge und Fahrradtouren, Restaurantbesuche und Gesprächsrunden fanden großen Anklang.

■ **Seelsorge:** Die religiösen Angebote konnten vielfach ins Freie verlegt werden. So stellten Bewohner und Mitarbeiter des Caritas Zentrums an St. Martin Laternen rund um den Mendiger Hospitalplatz auf. In der Adventszeit wartet ein besonderes Online-Angebot auf sie. Nach jedem Adventssonntag wird ein Adventsimpuls aufgenommen und ins Internet gestellt (www.st-raphael-cab.de/caritas-zentrum).

Jana Neumann



„Bei allem, was coronabedingt abgesagt werden musste, ist viel Neues und Kreatives entstanden, um Beziehungen und Kontakte aufrechtzuerhalten und positive Erlebnisse erfahrbar werden zu lassen.“

Klaudia Racke-Hackenbruch,
Einrichtungsleiterin Caritas Zentrum

Lokale Teilhabekreise zeichnen aus

Die Lokalen Teilhabekreise (LTK) in Mendig, Polch und Mayen setzen sich seit rund zehn Jahren dafür ein, dass Menschen mit Behinderung am Leben in der Gemeinde teilhaben. Auch in Zeiten von Corona führen sie verschiedene Aktionen für mehr Inklusion und Teilhabe durch. Zu diesen Aktionen haben sie auch ein Video gedreht (unter: www.st-raphael-cab.de/ltk).

Die LTK haben kürzlich mal wieder lokale Geschäfte unter die Lupe genommen und diese auf Barrierefreiheit überprüft. Diese barrierefreien Betriebe erhielten eine Urkunde. Im Oktober wurden der Werksverkauf von Griesson – de Beukelaer in Polch, das Schuhhaus Juchem und aktivoptik in Mayen ausgezeichnet.

Um Menschen mit Behinderung gerade jetzt zu unterstützen, sind in Mendig, Polch und Mayen verschiedene Nachbarschaftshilfen entstanden. Sie erledigen Einkäufe, übernehmen den Gang zur Apotheke oder helfen im Haushalt. Die LTK werden, wenn möglich, diese Unterstützung würdigen und verleihen den ehrenamtlichen Helfern den mit 250 Euro dotierten Teilhabepreis 2020 (Anfang 2021). ■

Jana Neumann



Frank Leisten von aktivoptik in Mayen klebt den Aufkleber „Barrierefreies Geschäft“ ins Schaufenster.



Mitarbeiterin Mara Weber serviert Bewohnerin Rosa Görge bayerische Schmankerl.

„ Das ist mal eine schöne Abwechslung und es schmeckt sehr gut! “

Rosa Görge,
Bewohnerin

Oktoberfest und Wendelinuskirmes

Mit zwei besonderen Veranstaltungen erfreute das Altenzentrum St. Wendelinus in Wittlich im Oktober seine Bewohner. Zunächst fand eine Oktoberfestwoche in jedem der fünf Wohnbereiche statt. Die festlich dekorierten Gemeinschaftsräume erstrahlten in Blau-Weiß und auf jedem Tisch stand ein Brezelständer, erbaut von einem Besucher der Tagespflege. Die Großküche bot täglich wechselnde bayerische Spezialitäten an: von Schweinshaxen bis Weißwürsten, von Dampfnudeln bis Kirschnichel. Dazu passend gab es Oktoberfestbier.

Am 22. Oktober folgte die Wendelinuskirmes anlässlich des Patronatsfests. Leider konnten diesmal keine externen Besucher an dem traditionellen Tanzcafé teilnehmen. Wieder waren alle Wohnbereiche feierlich hergerichtet und geschmückt. Über die Fernseher in den Gemeinschaftsräumen verfolgten die Bewohner die heilige Messe in der Hauskapelle. Anschließend servierte das Servicepersonal ein leckeres Drei-Gänge-Menü. Am Nachmittag wurde in jedem Wohnbereich gemeinsam gespielt und gesungen. ■

Elke Müller / Diana Ludwig



„Wir sind sehr froh darüber, dass wir die Berufsbildungsmaßnahme vorübergehend als Fernlehrgang fortführen und dadurch die berufliche Bildung der Werkstattbeschäftigten ohne Unterbrechung weiterführen konnten. Dies verdanken wir sowohl der Bereitschaft der Berufsbildungsteilnehmer, sich auf diese veränderte Lernbedingung einzulassen, als auch der flexiblen und schnellen Umsetzung des Fernlehrgangs durch die Mitarbeiter.“

Frauke Pischl, Pädagogische Leiterin Caritas Werkstätten

Berufliche Bildung als Fernlehrgang

Die Caritas Werkstätten haben sich mit der Agentur für Arbeit auf eine Fortführung des Berufsbildungsbereichs als Fernlehrgang einigen können. Zuvor hatte die Agentur eine coronabedingte Unterbrechung der Maßnahme für alle Berufsbildungsteilnehmer angekündigt. Dies hätte finanzielle und sozialversicherungspflichtige Auswirkungen auf den Berufsbildungsbereich der Werkstätten und für die Teilnehmer gehabt. Daher haben die Werkstätten unverzüglich eine Konzeption zur vorübergehenden Durchführung des Berufsbildungs-

bereichs als Fernlehrgang erarbeitet, die von der Agentur für Arbeit genehmigt wurde. Die Deutsche Rentenversicherung hat sich der Genehmigung angeschlossen.

Für den Fernlehrgang wurde mithilfe des individuellen Bildungsplans der Berufsbildungsteilnehmer deren erforderlicher Schulungsbedarf ermittelt und es wurden entsprechende Berufsbildungspakete zusammengestellt. Die Pakete beinhalteten Arbeitsblätter, Übungsaufgaben, Infomaterial und Tests. Sie wurden den Teilnehmern nach Hause

geschickt und mussten dort in einem vorgegebenen Zeitraum bearbeitet werden. Anschließend erhielten sie ein neues Paket. Ergänzend dazu konnte ein Online-Programm genutzt werden. Der Fernlehrgang wird kontinuierlich durch die Mitarbeiter des Berufsbildungsbereichs begleitet. Sie kontaktieren die Teilnehmer regelmäßig, um Fragen zu beantworten, Unterstützung zu bieten und als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen. ■

Frauke Pischl



Kerstin Schönenbach, Fachkraft für Berufliche Bildung und Integration in den Caritas Werkstätten in Sinzig, kommuniziert auch digital mit den Werkstattbeschäftigten.



„Lukasmarkt“ in der Werkstatt

Der Lukasmarkt in Mayen ist eines der größten Volksfeste im nördlichen Rheinland-Pfalz. Auch für viele Beschäftigte mit Behinderung aus den Caritas Werkstätten im Kreis Mayen-Koblenz ist dieses besondere Event von großer Bedeutung. So reichen einige von ihnen bereits zum Jahresbeginn Urlaub für die Marktwoche im Oktober ein. In diesem Jahr musste das traditionelle Fest mit jährlich mehr als 200.000 Besuchern leider ausfallen. Daher entstand in den Caritas Werkstätten die Idee, den Markt im Oktober 2020 an jeweils zwei Tagen an den Werkstattstandorten Mayen und Polch stattfinden

zu lassen. Kurzerhand wurde eine interne Veranstaltung für Beschäftigte und Mitarbeiter der beiden Standorte unter strikter Einhaltung eines Hygienekonzepts organisiert. Im Rahmen der „HelferHerzen“-Aktion 2020 der beiden dm-Markt-Filialen in Mayen gab es für die Caritas Werkstätten eine großzügige Spende, die zur Mitfinanzierung des Markts genutzt wurde.

Für den Markt konnten die Schausteller-Familien Himmes und Daub gewonnen werden. Mit ihren gut ausgestatteten und bunt beleuchteten Kirmeswagen kamen sie auf das Werkstattgelände. Das Angebot umfasste Pfeilewerfen und

Entenangeln. Jeder Teilnehmer erhielt einen Gewinn und keiner ging leer aus. Neben der spielerischen Herausforderung gab es am Süßwarenstand zahlreiche Leckereien. Gebrannte Mandeln, Zuckerwatte, Lebkuchenherzen und Süßigkeiten verbreiteten die typischen Marktgerüche und lockten viele an die Bude. Zusätzlich servierten die Caritas Werkstätten Kaffee, alkoholfreien Punsch und leckere Waffeln. Fazit: Die gelungenen Veranstaltungen in Mayen und Polch haben Freude und Abwechslung in Zeiten von Corona gebracht. ■
Helga Göderz



Kooperation mit Unternehmen

Die Firma TELESTAR-DIGITAL hat den Caritas Werkstätten in Ulmen 10.000 MNS-Masken gespendet. Diese werden im Rahmen der allgemeinen Maskenpflicht am Werkstattstandort getragen. Als kleines Dankeschön restaurieren Mitarbeiter und Beschäftigte der Werkstätten das lebensgroße Löwen-Maskottchen der Firma und lassen es damit in neuem Glanz erstrahlen. „Wir danken TELESTAR-DIGITAL herzlich für die Spende und freuen uns über so viel Hilfsbereitschaft in Zeiten von Corona“, so Thomas Zenner, Einrichtungsleiter der Caritas Werkstätten Kreis Cochem-Zell.

Seit 2014 arbeitet ein Team aus acht Beschäftigten und einem Gruppenleiter als mobile Außenarbeitsgruppe bei TELESTAR-DIGITAL in Ulmen. Dort sind sie in einem extra für die Gruppe eingerichteten Raum tätig und unterstützen das Personal vor Ort. Sie arbeiten Hand in Hand, sodass die Aufträge und Arbeitsgänge schnell und unkompliziert erledigt werden. Gemeinsam werden die Produkte verpackt, beklebt, etikettiert, montiert und umgebaut. TELESTAR-DIGITAL stellt Qualitätsprodukte für das digitale Fernsehen her und vertreibt hochwertige Empfangstechnik. ■

Sabine Risser



Werkstattbeschäftigter Michael Schöpe beim Verpacken von Telekommunikationsprodukten von TELESTAR-DIGITAL



Winzermeister Theodor Cornelius bei der Weinprobe im „Klösterchen“

Alternatives Weinfest im Altenzentrum

Da das traditionelle Weinfest der Mittelmosel in Bernkastel-Kues in diesem Jahr coronabedingt ausfallen musste und somit die Bewohner des Altenzentrums Kloster zur Hl. Familie keinen Ausflug zur Weinstraße unternehmen konnten, fand alternativ eine musikalische Weinprobe im Innenhof der Einrichtung statt. Die Bewohner durften Weine aus zehn Orten an der Mittelmosel genießen. Bewohner und Winzermeister Theodor Cornelius kommentierte die Charaktere der Weine mit fachlicher Kompetenz. Die Mitarbeitenden der Betreuung ergänzten Informationen über die einzelnen Weinorte und deren Weinlagen. Udo Krebs aus Neumagen umrahmte die Weinprobe mit seiner Musik. Ein herzliches Dankeschön an ihn und alle Winzer, die durch ihre großzügigen Spenden an Weinen dazu beigetragen haben, diese Weinprobe in solch einer Vielfalt zu ermöglichen. ■

Annemarie Länger



Stefan Hildebrandt und Kathrin Trumpler aus den Caritas Werkstätten in Polch bzw. Cochem arbeiten vorübergehend in den Caritas Werkstätten in Ulmen.

Alternierende Werkstattbesuche

Nachdem die Caritas Werkstätten im März und April vorsorglich vorübergehend schließen mussten, konnte die Arbeit von Mai an stufenweise wieder aufgenommen werden. Mittlerweile liegt die Auslastung im Werkstattverbund bei ca. 95 % und ist somit auf dem gleichen Niveau wie der landesweite Durchschnitt. Die gute Belegungsquote stellt die Werkstätten allerdings vor neue Herausforderungen. Denn je mehr Menschen sich in Corona-Zeiten in der Werkstatt aufhalten, umso schwieriger ist es, die Abstands- und Hygieneregeln immer einzuhalten.

Derzeit ist für die Werkstätten die vorgeschriebene strikte Trennung von Beschäftigten, die in Wohnangeboten leben, und Beschäftigten, die alleine, bei ihren Eltern oder in anderen Wohngemeinschaften leben, eine große Herausforderung. Diese Trennung betrifft nicht nur den Aufenthalt und die Arbeit in der Werkstatt, sondern auch die Busbeförderung bzw. den Fahrdienst. Aus diesem Grund mussten in den Werkstätten zum Teil neue kleinere Arbeitsgruppen gebildet und ausgelagerte Arbeitsgruppen in den Wohnangeboten oder bei Kunden eingerichtet werden. Die strikte Trennung der Gruppen erfordert sehr viel Flexibilität und Engagement – auch von den Mitarbeitern.

Durch den erhöhten Betreuungsbedarf, der sich durch die neue Aufteilung in Kleingruppen ergibt, ist die Personalsituation in den Werkstätten sehr angespannt. Um im Falle von Krankheitsausfällen eine Überlastung der Mitarbeiter zu vermeiden und auch weiterhin eine gute Betreuung der Beschäftigten mit Behinderung sicherstellen zu können, wurden Teilbereiche auf alternierende Werkstattbesuche umgestellt. Dies bedeutet, dass einzelne Beschäftigte oder Arbeitsgruppen die Werkstatt zum Beispiel wochenweise im Wechsel nicht besuchen. Die alternierenden Werkstattbesuche sind vorrangig für die klassische Erkältungszeit geplant, sodass voraussichtlich bis zum Frühjahr 2021 darauf zurückgegriffen wird. ■

Sarah Müller

Alternative Betriebsfeiern

Wie Betriebsfeiern in Zeiten von Corona durchgeführt werden können, zeigt das Caritas Zentrum. „Uns war klar, dass wir nicht, wie sonst üblich, mit 180 Personen feiern können“, so Einrichtungsleiterin Claudia Racke-Hackenbruch. „Trotzdem war uns wichtig, für die Mitarbeiter auch in diesem Jahr eine Betriebsfeier auszurichten. Dabei mussten wir darauf achten, dass die Mitarbeiter von verschiedenen Standorten nicht durchmischt werden.“ Die Lösung: Die Teamleitungen der Standorte in Mendig, Polch und Mayen organisierten für ihre jeweiligen Mitarbeiter kleine Feiern in regionalen Lokalitäten: mal im Restaurant oder im Café, mal im Biergarten oder in der Grillhütte, mitunter mit Live-Musik oder Team-Kegeln. Bei jeder Feier wurden Videobotschaften der Einrichtungsleitung und der Mitarbeitervertretung sowie der Segen von Pastor Ralf Birkenheier übertragen.

Aber auch auf dem weitläufigen Gelände des Caritas Zentrums wurde gefeiert. Hier fand die alternative Betriebsfeier der Tagesförderung vor dem Pavillon im Garten statt. Bei bestem Wetter mit strahlendem Sonnenschein konnten die TAF-Mitarbeiter unter Wahrung aller Sicherheitsgebote eine schöne gemeinsame Zeit verbringen.

Auch das Team der Ambulanten Angebote in den Landkreisen Mayen-Koblenz und Ahrweiler hat einen guten Weg gefunden, als Mitarbeiterschaft gemeinsam Zeit zu verbringen. Ihr Betriebsausflug führte im August nach Langenfeld. Dort besichtigten die Mitarbeiter die Grube Bendisberg und die Wallfahrtskapelle St. Jost. Ein gemeinsames Essen rundete den Ausflug ab. Carmen Molitor, Susanne Retterath und Bennie Brouwer sorgten nicht nur für die reibungslose Organisation, sondern auch für die musikalische Unterhaltung des Teams. ■

Jana Neumann / Claudia Schneider



Betriebsfeier mit den Empfangsmitarbeiterinnen des Caritas Zentrums im Juli in Willys Biergarten in Welling

Die Caritas Werkstätten in Ulmen gestalten und drucken für Sie!

Von der Idee zum fertigen Produkt, alles aus einer Hand

Ob Offset- oder Digitaldruck, Mediengestaltung, Mailing oder Lettershop: Unsere Caritas Werkstätten in Ulmen bieten ihren Kunden einen umfangreichen und professionellen Service inklusive Beratung an.

Mit moderner Technik und langjähriger Erfahrung werden individuelle Ideen und Wünsche für das jeweilige Druckverfahren optimal aufbereitet. Hierzu gehören neben der digitalen Bild-, Satz- und Datenverarbeitung auch Gestaltungs- und Layoutarbeiten für Kunden aus den verschiedensten Branchen sowie für Verbände der Caritas.

Ein Team aus vier Mediengestaltern kümmert sich um die Kunden. Hier kann sich der Kunde ein ganz neues Gestaltungskonzept erstellen oder sein bestehendes überarbeiten lassen. Vom

Logo über die Geschäftsausstattung, Broschüren, Anzeigen bis hin zum Roll-up. Zusammen mit dem Kunden werden Zielgruppen, Zweck, Farben, Formen und Bildsprache besprochen. Auch die Feinabstimmung zum Beispiel von Veredelungen und Papiersorten können mitentschieden werden. Natürlich können die Kunden auch fertige Druckdaten anliefern.

Im Anschluss geht es in den Druck. Je nach Auflagenhöhe werden die gestalteten Printmedien über große Offsetmaschinen oder eine Digitaldruckmaschine produziert. Danach werden die Printprodukte geschnitten, gefalzt, gestanzt, perforiert, geprägt, geheftet oder gebunden. Da alles in den Caritas Werkstätten in Ulmen geschieht, sind kurze Absprachewege und eine direkte Qualitätskontrolle möglich. Hohe Flexibilität und absolute Liefertreue sind selbstverständlich.

Bei der Arbeit unterstützt werden die ausgebildeten Fachkräfte von einem Team aus Beschäftigten mit Behinderung. Sie sind das Herzstück der Druckerei und helfen tatkräftig beim Stanzen, Falten, Kuvertieren und Etikettieren. Bei dieser Arbeit können sie ihre Fähigkeiten ausbauen und sich auch für den allgemeinen Arbeitsmarkt qualifizieren.

Ein kleiner Überblick der gängigen Printmedien, die in der Druckerei produziert werden:

- Anzeigen
- Aufkleber
- Beileger
- Blöcke
- Briefbögen
- Briefumschläge
- Broschüren
- Buttons
- Fenster und Autobeschriftung
- Flyer
- Kalender
- Karten
- Mappen
- Personalisierte Mailings
- Plakate
- Rollups
- Visitenkarten

Mehr Infos, auch zu der Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe, finden Sie unter www.st-raphael-cab.de/druckerei.

Frank Hermes



Die unternehmensweit einheitliche Geschäftsausstattung der St. Raphael CAB wird in Ulmen produziert.



Flyer des Caritasverbandes Mosel-Eifel-Hunsrück im neuen Erscheinungsbild – gestaltet und gedruckt in den Caritas Werkstätten in Ulmen



Die Caritas Werkstätten in Ulmen gestalten neue Flyer für den Caritasverband Rhein-Hunsrück-Nahe.



Für die Outdoor-Event-Firma Wolfspfad wurde ein neues Corporate Design entwickelt: Logo, Geschäftsausstattung sowie Flyer.

Caritas Zentrum wird weiter dezentral

Einrichtung eröffnet im Frühjahr 2021
neues Wohnangebot in Mayen

Der Bau des „Hauses in der Koblenzer Straße“ in Mayen befindet sich endlich auf der Zielgeraden. Vor allem die Umsiedlung von Mehlschwalben hatte zu erheblichen Bauverzögerungen geführt. Im Mai 2021 sollen nun 24 Bewohner aus dem Caritas Zentrum in Mendig in den Neubau einziehen.

Das neue Haus am St.-Veit-Park mitten in der Stadt ist ein dezentrales und gemeindeintegriertes Wohnangebot speziell für Menschen mit geistiger Behinderung und unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen. Es ermöglicht soziale Teilhabe, gesellschaftliche Akzeptanz und die persönliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, abgestimmt auf den jeweiligen Bedarf des Einzelnen. Die zukünftigen Bewohner des Hauses arbeiten entweder in den Caritas Werkstätten in Mayen oder erhalten zur Ausgestaltung eines weiteren Lebensraums differenzierte Tagesförderung. „Für die Begleitung und Assistenz der Bewohner steht ein multiprofessionelles Mitarbeiterteam rund um die Uhr zur Verfügung“, so Einrichtungsleiterin Klaudia Racke-Hackenbruch.

Das „Haus in der Koblenzer Straße“ beinhaltet 24 geräumige Einzelzimmer

mit zugeordneten Sanitäranlagen und Gemeinschaftsräumen. Hinzu kommen weitere Räumlichkeiten wie Küche, Mitarbeiterbüro und Nachtdienstzimmer, aber auch Abstellräume für Rollstühle und Rollatoren sowie Hauswirtschaft- und Lagerräume. Die Einzelzimmer sind so konzipiert, dass sie bei Bedarf auch als Apartment genutzt werden könnten. Zusätzlich gibt es ein Einzelzimmer für Kurzzeitpflegegäste. Der Multifunktionsraum mit Küchenzeile kann sowohl für die Tagesbegleitung als auch von Kooperationspartnern, zum Beispiel der Kirchengemeinde, nach Absprache genutzt werden. Das Haus bietet verschiedene Möglichkeiten zum Aufenthalt im Freien, darunter Innenhof, Freisitz und Terrasse.

„Mit dem Neubau differenzieren wir unser Wohn- und Begleitangebot für Menschen mit Behinderung in Mayen. Zugleich ist er ein weiterer Meilenstein in der Dezentralisierung der stationären Wohnangebote des Caritas Zentrums“, so Geschäftsführer Thomas Buckler. Nach der Fertigstellung wird das Haus mit den bereits vorhandenen Wohneinheiten „Haus Trimborn“ und „Haus an der Nette“ in Mayen verknüpft und in eine neue gemeinsame Organisationsform eingebettet. ■

Jana Neumann



Der Bau in der Koblenzer Straße 52 in Mayen schreitet voran.

Info

35-jähriger Prozess in 4 Phasen

Mit dem „Haus in der Koblenzer Straße“ setzt das Caritas Zentrum die Dezentralisierung seiner stationären Wohnangebote weiter fort. Bereits in den vergangenen Jahren sind rund um den Hauptstandort der Einrichtung in Mendig zahlreiche gemeindeintegrierte Wohnangebote entstanden, um die Wohnqualität für Menschen mit Behinderung zu verbessern. Dieser Prozess begann 1986 mit der Eröffnung des „Hauses Trimborn“ in Mayen (Phase 1). In Phase 2 zogen weitere Bewohner aus den großen Wohnheimen am Hauptstandort in kleinere dezentrale Wohneinheiten: 2003 eröffnete das „Haus Kröll“ und 2005 das „Haus Vis à Vis“ in Mendig, 2010 das „Haus an der Nette“ in Mayen, 2011 das „Haus am Wallgraben“ in Polch.

In Phase 3 folgte 2013 die Eröffnung des „Hauses in der Heidenstockstraße“ in Mendig. Damit stand das alte Wohnheim St. Cyriakus am Hauptstandort leer, konnte abgerissen und das Grundstück an die Kirchengemeinde zurückgegeben werden. 2021 werden nun 24 weitere Wohnplätze in das „Haus in der Koblenzer Straße“ ausgelagert. In Phase 4 sollen schließlich die Wohnheime St. Nikolaus und St. Elisabeth für zwei neue Wohnhäuser (für jeweils 24 Bewohner) auf dem Gelände des Caritas Zentrums weichen. Damit wären dann alle 148 Wohnplätze der Einrichtung nach einem rund 35-jährigen Prozess erfolgreich dezentralisiert und in die Gemeinden integriert.

Wohnangebote des Caritas Zentrums

Mendig:

- Hauptstandort mit Wohnheim St. Elisabeth und Wohnheim St. Nikolaus **1**
- Haus Kröll **2**
- Haus Vis à Vis **3**
- Haus in der Heidenstockstraße **4**
- Haus in der Mühlenstraße **5**
- Haus in der Hospitalstraße **6**

Mayen:

- Haus Trimborn **8**
- Haus an der Nette **9**
- Haus in der Koblenzer Straße (öffnet 2021)

Polch:

- Haus am Wallgraben **10**



Werkstatt in Adenau vor dem Start

Neuer Standort im Kreis Ahrweiler eröffnet im April 2021

Unsere Caritas Werkstätten bauen derzeit in Adenau einen neuen Standort für 50 Beschäftigte mit Behinderung. Die künftigen Beschäftigten arbeiten zurzeit an unseren Standorten in Mayen, Sinzig und Bad Neuenahr-Ahrweiler. Zum 1. April 2021 erhalten sie in Adenau einen neuen Arbeitsplatz, der näher an ihrem Wohnort liegt.



Beim Kennlerntag in der neuen Werkstatt: Anna Dietzler, Esther Sulzer und Johannes Haubrich vom „Team Adenau“ (von links)

Nach dem Spatenstich im Mai 2019 befindet sich der Neubau auf der Zielgeraden. Die Rohbauarbeiten wurden im Sommer abgeschlossen sowie die Fenster und die Versorgungsleitungen eingebaut. Seit Herbst 2020 werden die Innenwände verputzt, der Estrich gegossen, die Hausanschlüsse hergestellt und die Außenanlagen gestaltet. Daneben werden die Ausstattungen beschafft sowie die Arbeitsbereiche und das Personal geplant.

Die Beschäftigten, die künftig in Adenau arbeiten möchten, haben ihren neuen Arbeitsplatz bereits kennengelernt. Das Projektteam hat dazu im September 2020 einen standortübergreifenden Gruppenausflug zur Baustelle organisiert. Vor Ort erhielten die Beschäftigten einen Eindruck von der neuen Werkstatt und den neuen Kollegen. „Viele zeigen sich begeistert von den neuen Räumlichkeiten und der Umgebung des Standorts, der direkt am Rand der Nordschleife des Nürburgrings liegt und mit den naturnahen Gegebenheiten auch vielfältige Möglichkeiten für arbeitsbegleitende Maßnahmen bietet“, so Anna Dietzler (Fachdienst Rehabilitationsplanung).

Nach der Inbetriebnahme der Werkstatt wird das „Team Adenau“ mit 50 Beschäftigten sowie 15 Fachkräften im Betreuungsbereich, Produktions- und Verwaltungsbereich seine Arbeit aufnehmen. 24 der Beschäftigten arbeiten bislang noch an den Standorten in Sinzig, 22 in Mayen und vier in Bad Neuenahr-Ahrweiler. Sie haben in Adenau zunächst die Wahl zwischen drei Arbeitsbereichen: Garten- und Landschaftspflege, Montage & Verpackung sowie Wäscherei. Später sollen weitere Arbeitsbereiche hinzukommen.

Übrigens: Neben der Teilhabe am Arbeitsleben sollen vom neuen Standort in Adenau aus auch ambulante Leistungen koordiniert werden. So planen die Ambulanten Angebote des Caritas Zentrums, ein Büro in der neuen Werkstatt zu eröffnen (Kontakt Ambulante Angebote: Guido Weber, Telefon 02652/586-537, g.weber@srcab.de).

Esther Sulzer

Info

Ansprechpartner

Johannes Haubrich ist als Abteilungsleiter verantwortlich für den neuen Werkstattstandort in Adenau. Anna Dietzler informiert über die Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung am Standort. Beide haben ihren Dienstort aktuell noch in den Caritas Werkstätten in Sinzig.

Kontakt:

- Johannes Haubrich
Telefon 02642/9702-315
j.haubrich@srcab.de
- Anna Dietzler
Telefon 02642/9702-324
a.dietzler@srcab.de



Neubau „Im Broel 28“ in Adenau

Neue Bereichsleiter für die Ambulanten Angebote

Guido Weber und Richard Kaut sind mit ihren Teams gestartet

Die St. Raphael CAB hat ihre Ambulanten Dienste für Menschen mit Behinderung in diesem Jahr umstrukturiert und an zwei Einrichtungen angegliedert. Damit verbunden war auch die Besetzung von zwei wichtigen Stellen.

Seit 1. Juli 2020 werden die ambulanten Leistungen in den Landkreisen Mayen-Koblenz und Ahrweiler vom Caritas Zentrum in Mendig aus koordiniert, die im Landkreis Bernkastel-Wittlich von Maria Grünewald in Wittlich aus. Die beiden Einrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung erweitern damit zugleich ihr

Leistungsspektrum um eine wesentliche Säule. „Im Rahmen der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes führen wir die bisherigen ambulanten und stationären Angebote der Behindertenhilfe an den beiden Wohneinrichtungen zusammen. Dadurch entstehen nicht nur tragfähige Strukturen, sondern wir etablieren auch langfristig Fachkompetenzzentren, die Menschen mit Behinderung passgenaue, personenzentrierte und individuelle Teilhabe anbieten“, so Geschäftsführer Thomas Buckler.

Die Ambulanten Angebote für Menschen mit Behinderung umfassen in den drei Landkreisen die Begleitung in Schule und Kita, persönliche Assisten-

zen, Angebote zur Unterstützung im Alltag sowie Bildungs- und Freizeitangebote. Hinzu kommen die Unterstützung von Angehörigen sowie das betreute Wohnen in Kottenheim (Kreis Mayen-Koblenz). Die Mitarbeiter der Ambulanten Angebote unterstützen sowohl Menschen mit Behinderung als auch Menschen mit psychischer Erkrankung in ihrem Wunsch nach einem selbstbestimmten Leben. Im Caritas Zentrum sind 21 Mitarbeiter für die ambulanten Leistungen zuständig, in Maria Grünewald sind es 32. Geführt werden die Teams in den beiden Einrichtungen von jeweils einem Bereichsleiter, die kürzlich ihre Arbeit aufgenommen haben. ■

Tobias Möllney



Info

Zur Person

Guido Weber leitet den Bereich Ambulante Angebote in den Landkreisen Mayen-Koblenz und Ahrweiler. Der Diplom-Sozialpädagoge (FH) hat eine Zusatzqualifikation zum Systemischen Familientherapeuten und ist im Caritas Zentrum in Mendig erreichbar unter: Telefon 02652/586-537, g.weber@srcab.de



Info

Zur Person

Richard Kaut leitet den Bereich Ambulante Angebote im Landkreis Bernkastel-Wittlich. Der staatlich anerkannte Erzieher hat eine Zusatzqualifikation zum Systemischen Fachberater und ist in Maria Grünewald in Wittlich erreichbar unter: Telefon 06571/1779-155, r.kaut@srcab.de

Mehr als ein Job

Was uns als Arbeitgeber attraktiv macht

„Bei meiner Arbeit kann ich technisches Know-how mit sozialen Kompetenzen verbinden.“

Stefan Dick, Caritas Werkstätten Mayen

Stefan Dick ist Fachkraft im Arbeitsbereich Metallbearbeitung unserer Caritas Werkstätten in Mayen. Hier arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung im Team.



„Die Aufgaben bei der St. Raphael CAB sind hochgradig sinnvoll und das dürfte für viele Menschen ein starker Motivator sein, hier zu arbeiten“, sagt der „Arbeitswelt-Gestalter“ Stefan Dietz, der unser Unternehmen ganz gut kennt (siehe Interview Seite 26). „Ich erlebe meine Arbeit als sinnvoll“, das gaben auch 80 Prozent der Teilnehmer an der unternehmensweiten Mitarbeiterbefragung an. Und in unseren Einrichtungen ist immer wieder zu hören: „Das Tolle an meinem Job ist, dass man ganz viel von den Menschen zurückbekommt.“ Dennoch: Vor dem Hintergrund einer sich rasant verändernden Arbeitswelt reicht es nicht (mehr) aus, Mitarbeitern allein sinnvolle Tätigkeiten anzubieten. Daher hat sich die St. Raphael CAB auf den Weg gemacht, um ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern.

Durch eine konsequente und zukunftsorientierte Personalentwicklung fördern wir unsere Mitarbeiter und Führungskräfte. Diese Zielsetzung ist seit 2016 in der strategischen Entwicklungsplanung unseres Unternehmens fest verankert. Seither investiert die St. Raphael CAB verstärkt in die Personalentwicklung. So arbeiteten über 40 Kollegen aus allen Bereichen und Ebenen in Projektgruppen zusammen, um Instrumente und Verfahren zu entwickeln, die die Mitarbeiter bei ihren täglichen Aufgaben fachlich unterstützen und begleiten sollen.

Ein Beispiel ist das Führungsverständnis, das als gemeinsame Basis von Haltung und Werten entwickelt wurde und seit 2018 für alle Führungskräfte gleichermaßen gilt. „Aufbauend auf diesem Verständnis haben wir für unsere rund 100 Führungskräfte ein jährliches Fortbildungsprogramm erarbeitet, das ab 2021 auf alle unsere Mitarbeiter ausgeweitet wird“, so Matthias Schuffenhauer, Leiter Personalentwicklung. „Mit diesem gemeinsamen Programm versuchen wir, den vielfältigen Bedarfen unserer Mitarbeiter und ihrer Arbeit gerecht zu werden.“

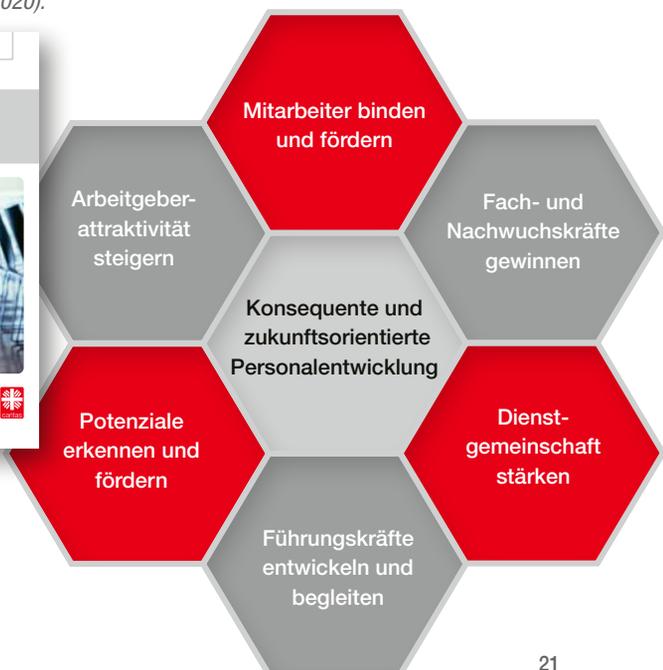


Matthias Schuffenhauer ist zuständig für die Personalentwicklung der St. Raphael CAB.

„Unser neues Fortbildungsprogramm für Mitarbeiter und Führungskräfte enthält über 40 Veranstaltungen aus den Bereichen persönliche und soziale Kompetenzen, geistige Behinderungen, psychische Erkrankungen, Pflege sowie Führung. Freuen Sie sich auf ein breites Angebot von sinnvollen Fachfortbildungen über Gesprächsführung bis zu unseren neuen Oasentagen!“

Matthias Schuffenhauer, Leiter Personalentwicklung

Unsere Mitarbeiter finden das Fortbildungsprogramm im Intranet (Rubrik „Personalentwicklung“, ab Mitte Dezember 2020).





Der stellv. Wohnbereichsleiter Fabian Sarwar plant den Personaleinsatz im Wohnbereich „Auf dem Katzenberg“ in unserem Altenzentrum St. Johannes.

Bedarfsorientierte Personaleinsatzplanung

Um die Planung des Personaleinsatzes in unseren Wohnangeboten der Alten- und Behindertenhilfe nachhaltig zu optimieren, hat die St Raphael CAB ein Projekt gestartet. Projektleiterin Anne Reisel (Zentralbereich Qualitätsmanagement) stellt es vor.

Mehr qualitative Zeit mit den von ihnen begleiteten Menschen zu verbringen und sich auch inhaltlich und konzeptionell mit Ideen zur Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes auseinanderzusetzen – nur ein Wunsch von vielen, den Mitarbeiter in den Bereichen Altenhilfe und Soziale Teilhabe oft nicht erfüllt sehen. Den Dreiklang zwischen bedarfsorientierter Personaleinsatzplanung, Entlastung und Interessenberücksichtigung der Mitarbeiter sowie Strukturen und Prozessen zu optimieren, ist eine große Herausforderung, der sich die St. Raphael CAB im

Rahmen des Projekts zur Personaleinsatzplanung (PEP) in den Wohnangeboten aktiv stellt. Im Rahmen der Analyse von Strukturen, Abläufen und Tätigkeiten in den einzelnen Einrichtungen und Bereichen stehen vor allem Bedarfe der Bewohner sowie Arbeitsbedingungen und Interessen der Mitarbeiter im Fokus.

Seit dem Projektstart im November 2020 wird aufbauend auf der Analyse an nachhaltigen Lösungsansätzen gearbeitet, die eine Vereinbarkeit der Bedarfe mit dem Anspruch an die Wirtschaftlichkeit der Personalplanung gewährleisten sollen. Beteiligt sind hierbei die erste und zweite Leitungsebene der Einrichtungen, Vertreter aus der Zentrale und dem Dienstleistungszentrum sowie die Mitarbeitervertretung. Unterstützung erhält das Projektteam von Herrmann, Kutscher und Weidinger, einem erfahrenen Beratungsunternehmen für betriebliche Arbeitszeitgestaltung.



Projektleiterin Anne Reisel

► Wir haben uns für Themenschwerpunkte aus verschiedenen Kompetenzbereichen entschieden, die eine hohe Alltagsrelevanz haben, Hilfestellung geben können und uns alle bestmöglich auf die fachlichen Entwicklungen der kommenden Jahre vorbereiten.“

Fortbildungsprogramm und Führungsverständnis reihen sich ein in zahlreiche weitere Maßnahmen zur Personalentwicklung. So laufen die Prozesse zur Einstellung und Einführung neuer Mitarbeiter inzwischen nach unternehmensweit einheitlichen Standards. Zudem wurde der „Tag neuer Mitarbeiter“ eingeführt, bei dem sich die neuen Kollegen in lockerer Atmosphäre treffen und die St. Raphael CAB kennenlernen. Überdies

finden im gesamten Unternehmen standardisierte Mitarbeitergespräche statt, in denen Mitarbeiter mit ihren Vorgesetzten die eigene Arbeitssituation und die persönliche Weiterentwicklung reflektieren. Darüber hinaus wurde kürzlich ein neues Projekt zur Optimierung der Personaleinsatzplanung in den Wohnangeboten gestartet (siehe linke Seite). „Ziel bei allen Projekten zur Personalentwicklung ist es, unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, die St. Raphael CAB für eine gute Zukunft zu wappnen und mit einer starken Dienstgemeinschaft unser Unternehmen erfolgreich weiterzuentwickeln“, so Geschäftsführer Thomas Buckler. „Dafür brauchen wir gut ausgebildete und kompetente Fachkräfte mit hoher

Zufriedenheit und Motivation. Sie sind die Erfolgsfaktoren für die individuellen und qualitativ hochwertigen Hilfen, die wir den von uns begleiteten Menschen anbieten.“

Als Arbeitgeber sichtbarer werden

Fest steht: Die sich rasant verändernde Arbeitswelt fordert die St. Raphael CAB zunehmend heraus. So wird es immer aufwendiger, Fachkräfte zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden. Der Arbeitsmarkt entwickelt sich mehr und mehr von einem Anbieter- zu einem Nachfragemarkt, in dem sich die Bewerber ihren Arbeitgeber immer häufiger nach eigenen Bedürfnissen aussuchen können. „Der Kampf um die Fachkräfte ist seit langem ►



„Wir leben eine Kultur der kritischen Auseinandersetzung durch Offenheit, Selbstreflexion und Rückmeldung.“

Auszug aus dem Führungsverständnis der St. Raphael CAB

„Auf dem sozialen Sektor ist es entscheidend, Frauen und Männer in Führungspositionen bei ihrer komplexen Arbeit wirksam zu unterstützen. Das Führungskräftetraining ist geeignet, genau das zu leisten. Dabei wirke ich gerne mit.“

Klemens Hundelshausen



Klemens Hundelshausen ist Dozent und Berater und einer von sieben externen Coaches der St. Raphael CAB.

Neues Projekt zur Arbeitgeberstrategie

Den Herausforderungen rund um das Thema Personal begegnet die St. Raphael CAB mit einem neuen Projekt zur Arbeitgeberstrategie. Im Interview erklärt Marion Währ, Leiterin Personalwesen, was dahintersteckt.

Frau Währ, warum braucht die St. Raphael CAB jetzt eine Arbeitgeberstrategie?

Wir stellen sinkende Bewerberzahlen auf unsere Stellenausschreibungen fest. Hinzu kommen anstehende Verrentungen in unserem Unternehmen, der generelle Fachkräftemangel und eine sich verändernde Arbeitswelt. Alles das stellt uns zunehmend vor die Herausforderung, unseren Personalbedarf zu decken. Dem wollen wir mit einer neuen Arbeitgeberstrategie erfolgreich begegnen.

Unser Ziel dabei ist es, eine Arbeitgeberstrategie für die nächsten Jahre zu erarbeiten und erfolgreich umzusetzen. Diese Strategie beinhaltet die für unser Unternehmen relevanten Handlungsfelder und soll uns langfristig in ausreichendem Maße das zu uns passende Personal sichern. Für dieses wichtige unternehmensweite Projekt stellt die Geschäftsleitung auch die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen zur Verfügung.

Worum geht es bei dem Projekt?

Es geht vor allem um folgende Frage: Wie schaffen wir es, als attraktiver Arbeitgeber in der Region wahrgenommen zu werden? Das ist für uns nicht immer einfach, denn wir agieren auf mehrerer Ebenen: mit der starken Marke Caritas, mit unserem Unternehmen als Arbeitgeber und mit unseren vor Ort bekannten Einrichtungen als Einsatzorte. Darüber hinaus geht es darum, die passenden Mitarbeiter für uns zu gewinnen und lang-

fristig an uns zu binden. Dafür benötigen wir ein wirksames Arbeitgebermarketing, mehr Social-Media-Aktivitäten und einen professionellen Recruitingprozess, angefangen von ansprechend gestalteten Stellenausschreibungen, die wir über zielgruppengerechte Kanäle und Formate kommunizieren.

Damit Mitarbeiter dauerhaft bei uns bleiben, müssen wir attraktive Arbeitsbedingungen schaffen. Hierzu gehört nicht nur, berufliche und persönliche Potenziale unserer Mitarbeiter zu erkennen und zu fördern, sondern auch die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und der Work-Life-Balance, aber auch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Arbeitsorte – und zwar überall da, wo es möglich ist.

Schließlich wollen wir in unserem Unternehmen ein Bewusstsein für dieses wichtige Thema schaffen und die einrichtungsübergreifende Zusammenarbeit der Verantwortlichen bei der Personalgewinnung fördern. Alles das soll in unserer neuen Arbeitgeberstrategie erfolgreich vereint sein und nun gemeinsam angegangen werden.

Wie gehen Sie das Projekt an?

Wir starten im 1. Quartal 2021 mit der Ausarbeitung von konkreten Maßnahmen. Alle Maßnahmen im Rahmen des Projekts sollen bis Ende 2022 erfolgreich umgesetzt sein. Zunächst gilt es, die personellen Zuständigkeiten zu klären und das Projekt mit bereits bestehenden Projekten wie dem digitalen Bewerbermanagement und der Personaleinsatzplanung zu verzahnen. Zudem sollen Multiplikatoren in unseren Einrichtungen gewonnen werden, die uns bei der Umsetzung der Maßnahmen vor Ort unterstützen. Um die Wirksamkeit unserer Umsetzungen messen zu können, werden wir entsprechende Kennzahlen erheben und auswerten.



Marion Währ ist Leiterin Personalwesen der St. Raphael CAB.

Info

Projektgruppe

Die Projektgruppe gestaltet die Umsetzung, koordiniert die Einzelmaßnahmen und berichtet regelmäßig an die Geschäftsleitung. Ständige Mitglieder der Projektgruppe sind:

- Marion Währ (Projektleitung, Personalwesen)
- Matthias Schuffenhauer (Personalentwicklung)
- Tobias Möllney (Unternehmenskommunikation)
- Christoph Hüging (Einrichtungsleitung)
- Sonja Lavit-Justen (Personalwesen)

► Thema, geht aber in den kommenden Jahren in die entscheidende Phase. Für uns gilt es daher, stärker als bisher als Arbeitgebermarke auf dem Arbeitsmarkt präsent zu sein“, so Marion Währ, Leiterin Personalwesen (siehe Interview linke Seite).

Wie relevant das Thema Personal für die St. Raphael CAB geworden ist, zeigt auch die unternehmensweite Risikoauswertung 2019/2020. Für diese Auswertung werden jedes Jahr Leitungsmitarbeiter nach ihrer Einschätzung gefragt. Das Ergebnis: Die Personalthemen gehören zu den meistgenannten Risiken für unser Unternehmen. „Die Auswertung zeigt, dass wir etwa bei der Alterung und der Qualifikation der Mitarbeiter genau hinschauen müssen“, so Prokurist Oliver Winter, in der Geschäftsleitung zuständig für das Personal. „So werden in absehbarer Zeit viele langjährige Mitarbeiter in den Ruhestand gehen, was zu einem großen Personalbedarf führt. Hinzu kommt, dass es für uns immer schwieriger wird, Fachkräfte zu finden, vor allem für die Altenhilfe. Bereits jetzt dauert es bei uns zunehmend länger, bis ausgeschriebene Stellen besetzt werden können.“

Nachwuchskräfte gewinnen

Um den Personalbedarf auch zukünftig decken zu können, versucht die St. Raphael CAB beispielsweise, mehr junge Menschen für eine Ausbildung im Unternehmen zu begeistern. „Wir sind überzeugt, dass gute Ausbildung ein wesentlicher Aspekt ist, gute Fachkräfte für die Zukunft zu gewinnen. Hierfür treten wir verstärkt mit Schulen in Kontakt, entwickeln zeitgemäße Formen der Ansprache und unterstützen die Auszubildenden und die Einrichtungen während der Ausbildung“, so Matthias Schuffenhauer, Leiter Personalentwicklung. Dazu gehört auch die Präsenz auf regionalen Job- und Ausbildungsmessen, die in Zeiten von Corona vielfach in digitaler Form stattfinden. So informierte die St. Raphael CAB beispielsweise im November 2020 bei der ersten „Berufsinfobörse Digital“ des Rotary Club Daun-Eifel interessierte Schüler über die verschiedenen Ausbildungsberufe des Unternehmens.

Ob Heilerziehungspflegerin oder Altenpflegehelfer, Kaufmann im Gesundheitswesen oder Kauffrau für Büromanagement, Hauswirtschafterin oder Textilreiniger: Die St. Raphael CAB bietet eine Ausbildung in elf Berufen nach staatlich anerkannten Standards und mit offiziell gültigen Abschlussqualifikationen – und (fast) immer steht dabei der Einsatz für andere Menschen im Vordergrund. Aktuell absolvieren 70 junge Menschen bei uns eine fundierte und qualifizierte Ausbildung. Dafür sorgen die Ausbildungsbeauftragten und die Praxisanleiter. So wie Analisa Valverde (Altenzentrum Mittelmosel), Monika Mengelkoch-Rösler (Altenzentrum St. Johannes) und Sophie Valerius (Altenzentrum St. Wendelinus), die sich in ihren Einrichtungen um die Organisation und die Durchführung der praktischen Ausbildung kümmern. Seit August 2020 bilden unsere ►

Info

Unsere 11 Ausbildungsberufe

- Altenpflegehelfer (m/w/d)
- Fachinformatiker – Systemintegration (m/w/d)
- Hauswirtschafter (m/w/d)
- Heilerziehungspfleger (m/w/d)
- Kaufleute für Büromanagement (m/w/d)
- Kaufleute im Gesundheitswesen (m/w/d)
- Kaufleute für IT-System-Management (m/w/d)
- Mediengestalter – Digital und Print (m/w/d)
- Medientechnologen – Druck (m/w/d)
- Pflegefachleute (m/w/d)
- Textilreiniger (m/w/d)

Hinweis: In unseren Einrichtungen stehen nicht in jedem Jahr Ausbildungsplätze für alle Berufe zur Verfügung. Mehr Infos unter www.st-raphael-cab.de/ausbildung

Unsere Angebote für den Nachwuchs

- Ausbildung in 11 Berufen nach staatlich anerkannten Standards und mit offiziell gültigen Abschlussqualifikationen
- Freiwilliges Soziales Jahr
- Bundesfreiwilligendienst
- Praktikum / Praxisphase
- Duales Studium
- Berufsbegleitendes Studium
- Berufsanerkennungsjahr
- Studienabschlussarbeiten

Die Praxisanleiterinnen in unseren Altenzentren (von links): Analisa Valverde, Monika Mengelkoch-Rösler und Sophie Valerius



„Ich schätze das positive Menschenbild in der St. Raphael CAB!“

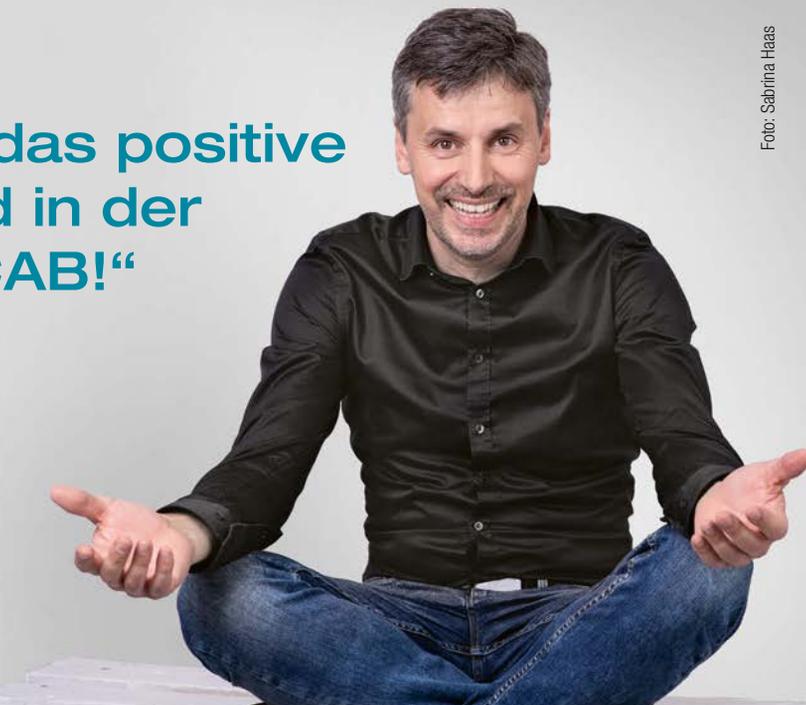


Das Buch „Glücksfall Fachkräftemangel“ von Stefan Dietz ist im September 2020 im Campus-Verlag erschienen. Daneben bietet der Autor auf seiner Homepage www.stefandietz.com einen Podcast mit Impulsen zum Hören an.

Der Unternehmer, Redner und Moderator Stefan Dietz begleitet die St. Raphael CAB seit 2014 bei verschiedenen Projekten zu den Themen Entwicklung und Führung.

Herr Dietz, wie erleben Sie unser Unternehmen?

Ich erlebe die St. Raphael CAB als ein gut geführtes Unternehmen. Ich schätze das positive Menschenbild, das der Arbeit insgesamt und der Führung zugrunde liegt. Werte und Leitbild werden nicht nur entwickelt, sondern es wird mit hoher Aufmerksamkeit auf die Umsetzung geachtet. Die strategische Weiterentwicklung erfolgt sehr systematisch und ist langfristig orientiert. Dadurch, dass in der Diskussion viele Führungskräfte beteiligt und mitgenommen werden, entsteht eine hohe Identifikation. Das dauert zwar manchmal länger, ist aber langfristig der bessere Weg.



Was läuft gut bei uns und wie können wir als Arbeitgeber noch attraktiver werden?

Was man nicht unterschätzen darf ist das grundsätzlich sinnvolle Tun. Die Aufgaben bei der St. Raphael CAB sind hochgradig sinnvoll und das dürfte für viele Menschen ein starker Motivator sein, hier zu arbeiten. Die christliche Basis, zeitgemäß interpretiert, stellt ebenfalls einen heimatgebenden Faktor dar. Zur Attraktivität zählen natürlich gute und flexible Arbeitsbedingungen, faires Gehalt und interessante Zusatzleistungen. Mindestens genauso wichtig sind aber gute Führung und eine Unternehmenskultur, in der man gerne arbeitet. Jeder Mitarbeiter sollte das Gefühl haben, gut aufgehoben zu sein – und dass da jemand ist, der sich um die eigene Weiterentwicklung bemüht bzw. ein offenes Ohr dafür hat.

Was müssen wir verändern, um als Gewinner aus dem Fachkräftemangel hervorzugehen?

In einigen für die Arbeit der St. Raphael CAB relevanten Berufen ist der Fachkräftemangel schon sehr deutlich zu spüren. Der Wettbewerb um gute Mitarbeitende wird eher härter – eine Chance hat nur, wer als richtig guter Arbeitgeber bekannt ist und sich durch-

gängig um die Mitarbeiter kümmert – um die bestehenden wie um die zukünftigen. Damit das von Erfolg gekrönt ist, braucht es eine große Anstrengung im gesamten Prozess – das reicht von der guten Führung über die intensive Personalentwicklung bis zu modernen und attraktiven Prozessen der Mitarbeitergewinnung. Dabei können alle mitwirken: nichts ist so wertvoll, wie begeisterte Mitarbeiter, die für die eigene Firma als Arbeitgeber im Freundes- und Bekanntenkreis werben.

Wie sehen Sie die Zukunft der Arbeit in unserem Unternehmen?

Die sehe ich positiv. Die angesprochenen Themen sind in ihrer Wichtigkeit erkannt und Geschäftsleitung und Führungskräfte arbeiten aktiv an der kontinuierlichen Verbesserung. Es gibt ein Projekt „Arbeitgeberstrategie“, in dem wir gerade mit einem eigens gebildeten Projektteam an der strategischen Weiterentwicklung arbeiten. Von der Arbeitgebermarke über den Recruitingprozess bis zum flexiblen und mobilen Arbeiten stehen dort viele Themen auf der Agenda. Wichtig ist die langfristige Perspektive: je besser das Angebot und je mehr Menschen das wissen, desto leichter wird es – das gilt für die besten Arbeitgeber sogar in Zeiten des Fachkräftemangels.

▶ Altcenzentren Pflegefachleute im Rahmen der neuen generalistischen Pflegeausbildung aus. „Das erfordert eine enge Zusammenarbeit mit den Pflegeschulen und den an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen“, so Prokurist Oliver Winter. Um diese Zusammenarbeit abzusichern und erfolgreich zu gestalten, hat sich die St. Raphael CAB regionalen Ausbildungsverbunden angeschlossen.

Einrichtungsleiter Manfred Kappes weiß: „Damit sich möglichst viele Nachwuchskräfte nach ihrer generalistischen Pflegeausbildung für eine Tätigkeit in unseren Altcenzentren entscheiden, ist es wichtig, sich den Auszubildenden als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.“ Im Fokus stehen dabei nicht nur die Auszubildenden im eigenen Haus, sondern auch die Auszubildenden aus anderen Unternehmen, die ihre Pflichteinsätze bei uns absolvieren. „Es gilt, allen Auszubildenden gleichermaßen eine fundierte und qualifizierte Ausbildung sowie eine gute (Praxis-)Anleitung zu bieten, aber auch für eine angenehme Atmosphäre und ein gutes Miteinander in unseren Altcenzentren zu sorgen“, so Manfred Kappes. „Unser gemeinsa-

mes Ziel ist es, bei den Auszubildenden einen positiven Eindruck zu hinterlassen und die jungen Fachkräfte von morgen für uns zu gewinnen. Denn sie sind ein wertvolles Potenzial, um die Zukunft unserer Altcenzentren erfolgreich zu gestalten.“

Die Ausbildung in der St. Raphael CAB ist nicht nur praxisnah, sondern auch perspektivenreich. Nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung werden die meisten Absolventen in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. In unseren Caritas Werkstätten in Sinzig haben beispielsweise im Sommer 2020 drei junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und arbeiten seither als staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger in der Einrichtung. „Trotzdem können wir mit den übernommenen Auszubildenden allein unseren Bedarf an Fachkräften für die Zukunft nicht decken“, so Prokurist Oliver Winter. „Hier gilt es, weitere Nachwuchskräfte für eine Mitarbeit in unserem Unternehmen zu begeistern.“ Dafür bieten sich in unseren Einrichtungen zahlreiche Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Einsatzfelder.



Digitale Berufsinfobörse: Karin Kohlhaas (Personalentwicklung) informiert Schüler über die Ausbildungsberufe der St. Raphael CAB.

Kooperation mit Hochschule

Um junge Fachkräfte für unsere Dienstgemeinschaft zu gewinnen, arbeitet die St. Raphael CAB mit anderen Institutionen zusammen, zum Beispiel mit der Hochschule Koblenz. Anne Reisel arbeitet im Zentralbereich Qualitätsmanagement unseres Unternehmens und ist zugleich Lehrbeauftragte der Hochschule. In ihrem Seminar am zugehörigen ▶



Erfolgreiche Absolventen: Die Caritas Werkstätten in Sinzig haben Indra Mets, Andreas Nitzgen und Katrin Genette (von links) nach ihrer Ausbildung in der Heilerziehungspflege übernommen. Anna Keiman-Winterer (rechts), Abteilungsleiterin Tagesförderstätte, gratuliert.

Das bieten wir Ihnen!

Bewerber fragen uns immer wieder, was wir Ihnen als Arbeitgeber so alles bieten – neben der abwechslungsreichen und verantwortungsvollen Mitarbeit in einem werteorientierten Umfeld. Hier ist eine Auswahl.



■ Tarifliche Vergütung:

Unsere Mitarbeiter werden nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) vergütet – mit regelmäßiger Tarifsteigerung. So erhält z.B. eine examinierte Pflegefachkraft (m/w/d) in der Altenhilfe eine monatliche Vergütung von bis zu 3.625 Euro brutto. Zudem erhalten unsere Mitarbeiter Jahressonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld) und Beihilfen (z.B. 358 Euro Geburtsbeihilfe).

■ Gehaltszulage:

Unsere Mitarbeiter erhalten weitere tarifliche Zulagen (z.B. 90 Euro Kinderzulage) und – in den Bereichen Altenhilfe und Soziale Teilhabe – Zuschläge für Sonntage, Feiertage, Nachtschichten und Überstunden.

■ Gutscheinkarte:

Unsere Mitarbeiter erhalten eine Dankeschön-Karte. Wenn sie ein besonderes Engagement im Dienst zeigen oder einen bestimmten persönlichen Anlass feiern, buchen wir ein Guthaben auf die Karte (einlösbar z.B. zum Shoppen oder Tanken).

■ Kirchliche Zusatzversorgung:

Unsere Mitarbeiter haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Zusätzlich zum Gehalt zahlen wir monatlich einen Beitrag in eine Pflichtversicherung ein (zurzeit 5,6% des zusatzversorgungspflichtigen Einkommens). So baut sich über die Jahre eine Betriebsrente auf.

■ Krankengeldzuschuss:

Unsere Mitarbeiter erhalten bei uns im Krankheitsfall ab der siebten Woche einen Zuschuss zum Krankengeld (bis zur insgesamt 26. Woche, abhängig von der Betriebszugehörigkeit).

■ Flexibilität:

Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten, wenn die dienstlichen Belange es erlauben, sowie die Möglichkeit zur Arbeitsbefreiung (z.B. bei Geburt oder kirchlicher Hochzeit).

■ Erholung:

Unsere Mitarbeiter haben Anspruch auf mindestens 30 Tage Urlaub im Jahr.

■ Betriebliches Gesundheitsmanagement:

Unsere Mitarbeiter nutzen die verschiedenen Angebote in unseren Einrichtungen (z.B. Fitnesskurse).

■ Fortbildung:

Unsere Mitarbeiter bieten wir die Chance zu internen und externen Fort- und Weiterbildungen.

■ Vergünstigungen:

Unsere Mitarbeiter profitieren von unseren Rabatten und Rahmenverträgen mit verschiedenen Herstellern (z.B. beim Autokauf). Mehr Infos auf der Einkaufsplattform der Kirchen unter www.wgkd.de



„Als Unternehmen der Caritas bieten wir sichere Arbeitsplätze bei einer starken Marke. Das zeigt sich gerade auch in Zeiten von Corona.“

Oliver Winter, Prokurist und in der Geschäftsleitung zuständig für Personal

„Es ist schön, wie aktiv die Kooperation mittlerweile gelebt wird. Durch die gemeinsamen Lehrveranstaltungen, die Vergabe von Praxissemester- und Praktikumsstellen sowie Abschlussarbeiten erhalten die Studierenden einen wertvollen Einblick in die Praxis eines Sozialunternehmens. Auch die St. Raphael CAB gewinnt durch die zahlreichen Ideen der Studierenden einen Input aus einem neuen Blickwinkel.“

Prof. Dr. Gabriele Moos, Leiterin Studiengang Gesundheits- und Sozialwirtschaft, RheinAhrCampus Remagen



► RheinAhrCampus in Remagen erörtert sie mit Masterstudenten des Studiengangs Gesundheits- und Sozialwirtschaft praktische Fragestellungen wie: Wie definiert sich eigentlich Erfolg in einem Unternehmen der Sozialwirtschaft? Was prägt die Arbeit, die Mitarbeiter und das Selbstverständnis einer Einrichtung der Behindertenhilfe? Und welche strategischen Ziele und Maßnahmen können den formulierten Erfolg positiv beeinflussen und steuern?

Die abschließende Prüfungsleistung der Seminarteilnehmer besteht aus einer schriftlichen Strategieplanung für das Caritas Zentrum, das im Rahmen der Veranstaltung als Beispieleinrichtung dient. Ebenfalls wird eine mündliche Gruppenpräsentation bewertet. In diesem Jahr fand das Praxisseminar zum Thema „Controlling und Qualitätsmanagement in Sozialbetrieben“ erstmalig komplett als Online-Veranstaltung statt. „Wir waren

überrascht, wie gut und realitätsnah die Ergebnisse der strategischen Ausarbeitungen waren, auch wenn den Studierenden in diesem Jahr der Begehungstag in der Einrichtung fehlte“, so Anne Reisel, die mit Prof. Dr. Gabriele Moos die Lehrveranstaltung durchführt.

Doch nicht nur die Lehre steht im Fokus der inzwischen zehnjährigen Kooperation mit der Hochschule Koblenz. Immer häufiger erhalten Studenten im Rahmen mehrmonatiger Praktika bei der St. Raphael CAB einen realistischen Einblick in potenzielle zukünftige Arbeitsfelder. Nicht nur im Verwaltungsbereich, auch innerhalb von Projekten der Alten- und Behindertenhilfe erlangen und liefern studentische Praktika und praxisbezogene Abschlussarbeiten gewinnbringende Erkenntnisse – für beide Seiten, Studenten und Unternehmen. Aktuell absolvieren Mona Söhn (im Zentralbereich Unternehmenskommunikation), Charlin Bugge (im Bereich Altenhilfe) und Esther Sulzer (in den Caritas Werkstätten Kreis Ahrweiler) ihre Praxisphase in unserem Unternehmen.

Mona Söhn studiert am RheinAhrCampus in Remagen und absolviert ihre Praxisphase bei der St. Raphael CAB.



Junge Talente fördern

Neben der Gewinnung von Nachwuchskräften geht es der St. Raphael CAB auch darum, junge Talente, die bereits im Unternehmen tätig sind, zu binden und zu fördern. Wie diese Förderung aussehen kann, zeigt ein aktuelles ►

Statement von Geschäftsführer Thomas Buckler zur Mitarbeitervielfalt

Bei uns in der St. Raphael CAB arbeiten die unterschiedlichsten Menschen: katholische, protestantische oder orthodoxe Christen, Angehörige anderer Religionen, Getaufte und Ungetaufte. Diese Vielfalt der Mitarbeiter zeigt sich nicht nur in der kulturellen und religiösen Prägung, sondern auch in der Gestaltung der persönlichen Lebensverhältnisse. So sind in unserem Unternehmen Verheiratete, Ledige und Geschiedene, Hetero- und Homosexuelle tätig. Wir nehmen diese Vielfalt als Teil der gesellschaftlichen Realität wahr, die unsere Arbeit bereichern kann.

Zum Beispiel in Maria Grünewald: In unserer Einrichtung für Menschen mit geistiger Behinderung leisten junge Menschen aus aller Welt ihren Freiwilligendienst. Sie kommen aus Bolivien und Burkina Faso, aus Indonesien oder Madagaskar, unterstützen die Fachkräfte vor Ort und sammeln Erfahrungen in der Behindertenhilfe. Sie bringen ihre eigenen religiösen und spirituellen Traditionen mit und bereichern den Arbeitsalltag in der Einrichtung.

Auch an anderen Standorten sehen wir, dass Mitarbeiter mit unterschiedlicher Herkunft und Lebensform zusammen daran mitarbeiten, den caritativen Auftrag unseres von christlichen Werten geprägten Unternehmens zu erfüllen. Was sie bei aller Vielfalt gemeinsam haben, ist die richtige innere Haltung. Sie tragen die für uns wichtigen Werte mit, die in den Leitsätzen und Verhaltenskodizes der St. Raphael CAB formuliert sind.

Diese Bereitschaft, im Sinne unseres christlichen Unternehmensauftrags tätig zu werden, ist das entscheidende Kriterium für eine Mitarbeit bei uns, unabhängig von der Religionszugehörigkeit und der Lebensform.

Lebensplanungen können sich ändern. Es kann zu Brüchen oder Entwicklungen kommen, die sich vielleicht zunächst als Belastung, aber in der Folge oft auch als Chance herausstellen. Niemand kann wissen, wie sich sein Leben zukünftig verändern wird. Wenn Menschen füreinander Verantwortung übernehmen und füreinander da sind, dann sollte dies für uns als Dienstgemeinschaft in der St. Raphael CAB ein Grund zur Freude sein. Denn so kann Vielfalt unsere Dienstgemeinschaft bereichern.

„Wir begegnen uns von Mensch zu Mensch.“ So lautet der erste, zentrale Satz unserer Leitsätze. Hieraus abgeleitet ist es für mich selbstverständlich, dass wir die genannte Vielfalt nicht nur akzeptieren, sondern annehmen – im Sinne einer christlichen Haltung und mit großem Respekt vor den Menschen.

Daher gilt: Personalfragen werden in der St. Raphael CAB grundsätzlich nicht allein nach Aktenlage entschieden, sondern im Anschluss an ein persönliches Gespräch über die Werteorientierung.



► Beispiel in unserem Dienstleistungscenter Mendig. Hier bietet Anne Reisel den kaufmännischen Auszubildenden einen tieferen Einblick in allgemeine und unternehmensspezifische Abläufe, Methoden und Fachgebiete. Die Themen und Fachrichtungen sind angelehnt an die vorgegebenen Lernziele der Berufsschule und umfassen sowohl zentrale als auch dezentrale Abläufe im Unternehmen.

Um junge Talente in ihrer persönlichen Entwicklung zu fördern, startet die St. Raphael CAB in Kürze ein neues Programm zur Nachwuchsförderung. „Wir sind uns bewusst, wie viele unserer Mitarbeiter täglich ein hohes Engagement an den Tag legen, Verantwortung übernehmen und sich weiterbilden, um die anspruchsvollen Aufgaben unserer Arbeit zu übernehmen“, so Matthias Schuffenhauer, Leiter Personalentwicklung. „Wir wollen jedem interessierten Kollegen die Chance geben, sich über mehr Verantwortung oder Führung in der St. Raphael CAB zu informieren. Die Ausschreibung des Programms ist im Frühjahr 2021 geplant.“

Der St. Raphael CAB ist es wichtig, engagierte und motivierte junge Fachkräfte langfristig an das Unternehmen zu binden. Dafür müssen allerdings auch Anreize geschaffen sowie berufliche und persönliche Potenziale erkannt und gefördert werden. So wie bei Christoph Hüging, der seine Aufstiegschancen in unseren Caritas Werkstätten genutzt hat.

Jetzt bei uns
bewerben!

Wir freuen uns auf Bewerbungen!
Ansprechpartner und Adressen
finden Sie unter
www.st-raphael-cab.de/jobs



„Zuerst war ich Fachkraft im Arbeitsbereich Mailing. Dann stieg ich zum Lagerleiter auf. Anschließend leitete ich unser Sozialkaufhaus LISA. Heute bin ich Einrichtungsleiter der Caritas Werkstätten Kreis Mayen-Koblenz“, so der 44-Jährige.

Generationenwechsel gestalten

Während viele junge Menschen noch am Anfang ihres beruflichen Lebens stehen, haben andere bereits jahrzehntelange wertvolle Dienste geleistet. So muss sich die St. Raphael CAB wie alle Unternehmen auch mit der anstehenden Verrentung der geburtenstarken Jahrgänge auseinandersetzen. In diesem Jahr werden unternehmensweit 25 Mitarbeiter in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet (siehe Seite 32). „In den nächsten Jahren verlassen uns

viele weitere langjährige Leistungsträger, die maßgeblich zur erfolgreichen Weiterentwicklung unseres Unternehmens und unserer Einrichtungen vor Ort beigetragen haben – und dies nach wie vor tun“, so Prokurist Oliver Winter. „Damit verlieren wir nicht nur Persönlichkeiten, sondern auch deren Fachwissen, das nur schwer zu ersetzen ist.“ Hier gilt es, den Generationenwechsel frühzeitig einzuleiten und die Nachfolge zu regeln, aber auch das Fachwissen zu übertragen.

Beispielsweise im Dienstleistungscenter Mendig. Hier wird bis Ende 2022 die Leitung des Finanz- und Rechnungswesens sowie der Leistungsabrechnung im Rahmen der Altersnachfolge neu aufgestellt. Dazu wurde eine Übergangsphase geplant, erste Organisationsveränderungen umgesetzt und neue Teamleitungen nach einem internen



Die neuen Teamleitungen in unserem Dienstleistungscenter Mendig (von links): Tanja Weber-Dippold, Birgit Steffes (beide Finanz- und Rechnungswesen) und Michael Schmitz (Leistungsabteilung)

Niemals geht man so ganz ...

Sie stehen beispielhaft für jahrelange wertvolle Dienste in unseren Einrichtungen: **Adelheid Esch (Altenzentrum St. Wendelinus) und Maria Klein (Ambulante Dienste) haben sich aus der hauptamtlichen Mitarbeit in der St. Raphael CAB verabschiedet.**

Maria Klein hat sich immer für Inklusion und Teilhabe im Alltag eingesetzt. 1987 gründete sie den Elternkreis behinderter Kinder Wittlich. Bis heute übt sie den Vorsitz des Vereins mit rund 420 Mitgliedern aus. Für dieses Ehrenamt erhielt sie 2014 den Deutschen Bürgerpreis in der Kategorie Lebenswerk. Als selbstständige Friseurin empfing Maria Klein zudem über 30 Jahre die Bewohner unseres Altenzentrums St. Wendelinus im hauseigenen Friseursalon. Zusätzlich war sie seit 2003 bei den offenen Hilfen für Menschen mit Behinderung in unserer Einrichtung Maria Grünewald tätig. Als 2005 unsere Ambulanten Dienste im Kreis Bernkastel-Wittlich gegründet wurden, übernahm Maria Klein dort die Beratung und Netzwerkarbeit. Diese

Tätigkeit übte sie bis Ende Juni 2020 aus. „Ich blicke auf eine sinnvolle Arbeit in einer spannenden Zeit mit vielen Veränderungen zurück“, so Maria Klein. Vor allem die Elternberatung habe ihr immer sehr am Herzen gelegen. Kein Wunder also, dass sie in diesem Bereich weiterhin ehrenamtlich tätig ist. Zudem begleitet sie in ihrer Freizeit weiterhin Bewohner in Maria Grünewald.



Maria Klein bei ihrer Verabschiedung



Adelheid Esch bei ihrer Verabschiedung

Das Altenzentrum St. Wendelinus hat Ende September **Adelheid Esch** nach fast 40 Jahren Dienst in die Altersteilzeit verabschiedet. Sie startete 1981 in der Einrichtung als Altenpflegerin im Anerkennungsjahr. Von 1987 an war sie Wohnbereichsleiterin, 1993 übernahm sie die Pflegedienstleitung mit entsprechenden Weiterbildungen. Seit 2018 war sie zudem stellv. Einrichtungsleiterin. „Adelheid Esch hat unser Altenzentrum wesentlich geprägt und war maßgeblich an der erfolgreichen Entwicklung der Einrichtung beteiligt“, so Einrichtungsleiter Manfred Kappes. „Unser Altenzentrum sollte immer das erste Haus am Platz sein. Das war ihr wichtig, dafür hat sie sich immer eingesetzt.“

„Vergesst nicht, auch mal über Euch selbst zu lachen und lasst es auch mal richtig krachen. Nehmt auch mal einen Rückschlag in Kauf und passt immer gut aufeinander auf. Habt viel Mut, dann wird bestimmt alles gut. Ich mach dann gleich die Biege, früher nannte man es die Kehre. Für Euch und unsere Bewohner da zu sein, war mir eine Ehre!“

Adelheid Esch



Nachfolge geregelt: Christina Voss folgt auf Adelheid Esch als Pflegedienstleiterin.

► Auswahlverfahren besetzt. Gemeinsam mit allen Beteiligten wird nun daran gearbeitet, die Umstrukturierung und den Übergang erfolgreich zu gestalten. „Die drei Teamleitungen werden nun zunächst in ihre neuen Aufgaben eingearbeitet. Zu einem späteren Zeitpunkt werden sie dann die Verantwortung für die jeweiligen Teams und die damit verbundenen Aufgaben der beiden ausscheidenden Leitungskräfte übernehmen“, so Oliver Winter.

Die personellen Veränderungen im Dienstleistungszentrum Mendig gehen einher mit einer Weiterentwicklung unserer vier Verwaltungsstandorte. Davon profitiert auch das Personalwesen, das in das Dienstleistungszentrum integriert ist. So sollen die Verwaltungsaufgaben auch im Bereich Personal zukünftig weitgehend digital erfolgen. Konkret bedeutet das: Für das Bewerbermanagement und die Personalakten soll eine Softwarelösung implementiert werden. „Dadurch können wir bewerber- und mitarbeiterrelevante Informationen nicht nur schneller, sondern auch datenschutzkonform und standortübergreifend bearbeiten“, so Marion Währ, Leiterin Personalwesen.

Übrigens: Durch die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung, aber auch die Flexibilisierung der Arbeitszeit in diesem Jahr einen kräftigen Schub erhalten. „Wir haben viel in die IT-Infrastruktur und die Technik investiert und die digitale Kommunikation vorangetrieben“, so Prokurist Oliver Winter. An den vier Verwaltungsstandorten wurde zudem der Rahmen für Gleitzeit und mobiles Arbeiten ausgeweitet. „Wir haben uns hier als Unternehmen geöffnet, gute Erfahrungen gemacht und werden vieles von dem sicherlich fortführen, unabhängig von Corona“, so Oliver Winter. Wichtig sei zu prüfen, ob diese Flexibilisierung der Arbeitszeit auch in anderen Bereichen des Unternehmens gefördert werden könne. Schließlich gehöre es ebenso zu einem attraktiven Arbeitgeber, den Ausgleich von Beruf und Privatleben zu fördern. ■

Tobias Möllney

Info

Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Kennen Sie Menschen, die zu uns passen und die sich fachlich für unsere ausgeschriebenen Stellen (www.st-raphael-cab.de/jobs) eignen? Dann nutzen Sie die Möglichkeit und empfehlen Sie uns als Arbeitgeber! Egal ob für Ihre oder eine der anderen Einrichtungen der St. Raphael CAB. Was Sie von Ihrer Empfehlung haben? Für jede erfolgreiche Vermittlung erhalten Sie im Falle einer Einstellung (nach Dienstantritt des geworbenen Mitarbeiters) sowie nach Absolvierung der Probezeit jeweils eine Geldprämie von 500 Euro brutto als Dank für Ihr Engagement. Übrigens: Seit dem Start des Programms „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ Anfang 2019 wurden bereits rund 60 Geldprämien ausbezahlt.

Mitarbeiter werben Mitarbeiter
Jetzt Kolleginnen und Kollegen vermitteln und Geldprämie sichern!

1.000,-
Euro



ST. RAPHAEL
Caritas Home- und Hospizdienste





Die aktuellen und anstehenden Veränderungen in der Einrichtung zielen auf die bestmögliche Betreuung der Bewohner ab.

Umstrukturierung eingeleitet

Altenzentrum St. Johannes in Mayen stellt sich neu auf

Unser Altenzentrum St. Johannes in Mayen befindet sich seit Sommer 2020 in einem umfangreichen Organisationsentwicklungsprozess. Damit soll das Angebot für die Bewohner verbessert und die Einrichtung fit für die Zukunft gemacht werden.

Eine wichtige Entscheidung fiel bereits im Juni dieses Jahres. „Nach reiflicher Überlegung haben wir uns entschlossen, unsere Tagespflege nach der coronabedingten Schließzeit nicht weiter anzubieten“, so Einrichtungsleiterin Christiane Jeub. Leider konnte das Angebot der Tagespflege trotz intensiver Bemühungen nicht in dem Maße gestaltet werden, dass eine wirtschaftliche Auskömmlichkeit erreicht wurde.

Die Räumlichkeiten der Tagespflege können nun anderweitig genutzt werden. So soll ein neuer Verwaltungsbereich mit Büros entstehen. Auch externe Dienstleister wie Friseur, Physiotherapie und Fuß-

pflege sollen hier untergebracht werden. Dadurch werden zugleich Räume in den Wohnbereichen frei, in denen neue Zimmer für Bewohner entstehen sollen. „Wir streben weitere Einzelzimmer an, die zunehmend nachgefragt werden“, so die Einrichtungsleiterin.

Neben den räumlichen Veränderungen hat das Altenzentrum die Bereiche Betreuung und Hauswirtschaft neu organisiert. Seit 1. Oktober 2020 verantwortet Sabine Müller die Betreuung mit zwölf Mitarbeitern, Regina Alex die Hauswirtschaft mit 24 Mitarbeitern. Die Koordination des Ehrenamts wurde dem Bereich Betreuung zugeordnet, sodass die Einsätze der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter besser geplant und die Angebote für die Bewohner bedarfsgerechter gestaltet werden können.

Positive Effekte bringt auch die neue Dienstplanstruktur in der Einrichtung. So gibt es neuerdings für die Bereiche Betreuung und Hauswirtschaft jeweils

einen eigenen wohnbereichsübergreifenden Dienstplan. „Dadurch können wir die Dienste nun einfacher und übersichtlicher besetzen. Zudem können viele vorhandene Überstunden abgebaut und der Aufbau neuer Überstunden vermieden werden. Ferner können Dienste bei Ausfällen noch besser abgedeckt werden“, so die Einrichtungsleiterin.

Zum Sommer 2021 soll die Zentralküche im Altenzentrum St. Johannes reaktiviert werden. Dazu geht die Einrichtung eine Kooperation mit unseren Caritas Werkstätten in Mayen ein. Christiane Jeub erklärt den zukünftigen Ablauf der Mittagsverpflegung: „Die Menüs werden im Rahmen des modernen ‚Cook and Chill‘-Produktionsverfahrens in der Großküche der Werkstätten zubereitet, anschließend heruntergekühlt und zu uns gebracht. In unserer Küche werden die Menüs dann fertiggegart und serviert.“ (siehe hierzu auch Seite 7) ■

Tobias Möllney



Sabine Müller ist neue Bereichsleiterin Betreuung im Altenzentrum St. Johannes.



Regina Alex ist neue Bereichsleiterin Hauswirtschaft im Altenzentrum St. Johannes, zusätzlich zu ihren bestehenden Aufgaben in unseren anderen Altenzentren.

Herzlichen Glückwunsch, Matthias Kirsten!

Im August 2020 feierte Matthias Kirsten, der in unserem Altenzentrum St. Nikolaus in Kues wohnt, seinen 100. Geburtstag. Er blickt auf ein bewegtes Leben zurück.

Wer Matthias Kirsten zuhört, merkt schnell, dass er sich an vieles noch ganz genau erinnern kann. Und mag es noch so lange zurückliegen. Wie der Zweite Weltkrieg. Drei Jahre hat er damals in Afrika gekämpft, bevor er nach England in Gefangenschaft kam und bei einem Bauern auf dem Feld arbeiten musste. „Irgendwann kam ein Mädchen zu mir, von einer Kartoffel am Kopf getroffen“, berichtet er. „Ich habe es getröstet und es ist eine jahrelange Brieffreundschaft daraus geworden.“ Die übrigens auch nicht abriß, als er längst verheiratet war. Erst als seine Frau die Briefe entdeckte, ließ er den Kontakt ausklingen.

Kennengelernt hat Matthias Kirsten seine Frau in Erfstadt-Liblar nahe Köln. Damals besuchte er seine Schwester und beide gingen auf die Kirmes. Seine Schwester sagte zu ihm: „Die Petronella ist das schönste und begehrteste Mädchen im Ort.“ Daraufhin forderte er die Angebetene kurzerhand zum Tanzen auf. „Bei uns hat sofort der Blitz eingeschlagen“, berichtet Matthias Kirsten. Anfangs ist er die 160 Kilometer von der Mosel zu seiner Liebsten noch mit dem Fahrrad gefahren, später konnte er sich ein Motorrad und ein Auto leisten.

Wie groß die Liebe zu seiner Frau gewesen ist, zeigte sich auch am Sterbebett der Gattin. „Ein Jahr musst Du um mich trauern“, habe sie zu ihm gesagt. „Doch danach suche Dir eine Frau, denn Du kannst nicht alleine

bleiben und sollst glücklich sein.“ Matthias Kirsten hat auf seine Frau gehört, ein zweites Mal geheiratet hat er nicht.

Matthias Kirsten ist gelernter Winzer und hatte im eigenen Weingut im Moselort Piesport immer viel zu tun. Besonders stolz ist er darauf, dass er seine Weinberge mit der eigenen Planierraupe selbst angelegt hat. Dort baute er leidenschaftlich gerne sein Goldtröpfchen an. Dass sein Betrieb später versteigert werden musste, tut ihm heute noch weh.

Seit März 2018 verbringt Matthias Kirsten nun seinen Lebensabend im Altenzentrum St. Nikolaus. Hier sorgt er selbst dafür, dass es ihm auch im hohen Alter nicht an Lebensqualität mangelt. Jeden Tag geht er an die frische Luft und kehrt in die Eisdielen ein. Dort hat er einen Stamplatz und gönnt sich bei jedem Besuch ein Glas Bier.

An seinem 100. Geburtstag im August wurde Matthias Kirsten von seinen drei Töchtern in ein stilvolles Lokal entführt, um den Ehrentag gebührend zu feiern. Als er am Nachmittag in das Altenzentrum zurückkehrte, gratulierten ihm die Bewohner und Mitarbeiter der Einrichtung. Der Musikverein aus Lieser überraschte den Jubilar im Außenbereich des Altenzentrums mit einem Geburtstagsständchen. Zu der stimmungsvollen Blasmusik ließ auch Matthias Kirsten das Tanzbein schwingen. Tage später schrieb er eine Karte, auf der steht: „Danke für die schöne Familienfeier, für die lieben Glückwünsche, für die vielen Aufmerksamkeiten, für das Ständchen des Musikvereins – und dem Pflegepersonal. Ich fühle mich hier zu Hause.“ ■

Sonja Feyen



Matthias Kirsten geht jeden Tag an die frische Luft.

**„Ich möchte
108 Jahre
alt werden,
wie Johannes
Heesters.“**

Matthias Kirsten



Der 100-Jährige genießt sein Glas Bier.

Teilhabe

Im Mittelpunkt steht der Mensch

Teilhabebegleiter im Bereich Soziale Teilhabe gestartet

Im Zuge der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) haben die Teilhabebegleiter in unseren Einrichtungen Caritas Zentrum und Maria Grünewald ihre Arbeit aufgenommen. Miteinander stellt ihre Aufgaben vor.

Das neue BTHG sieht vor, dass die Leistungsträger der Eingliederungshilfe, also die Kostenträger, mit den Leistungsempfängern, also etwa den Bewohnern der Einrichtungen Caritas Zentrum und Maria Grünewald, einen Gesamtplan erstellen. Dieser Gesamtplan enthält die individuellen Bedarfe und Wünsche der Bewohner. Aus dem Plan resultieren die Leistungen, die die Bewohner in den Einrichtungen erhalten.

Den Gesamtplan zu koordinieren, ist Aufgabe der Teilhabebegleiter. Sie kümmern sich darum, dass die notwendigen unterstützenden Leistungen für die Bewohner ermittelt, geplant, gesteuert und dokumentiert sowie ihre Wirkungen regelmäßig überprüft werden. Kurzum: Die Teilhabebegleiter unterstützen die Bewohner bei der Inanspruchnahme der benötigten Assistenz und begleiten deren persönlichen Teilhabeprozess. Gleiches gilt für die weiteren Leistungsempfänger, darunter Kunden der Tagesförderstätten (TAF) und Förderschüler.

In der Einrichtung Maria Grünewald haben mit Melanie Grunow-Rieth, Gertrud Hansjosten, Verena Scholl und Udo Schultheiß vier Teilhabebegleiter bereits vor einem Jahr ihre Tätigkeit aufgenommen. Sie tauschen sich regelmäßig mit ihren Klienten aus, um den aktuellen Teilhabebedarf einschätzen zu können. Zudem arbeiten sie eng mit den Mitarbeitern der Wohngruppen, der TAF und der Förderschule zusammen, um die einzelnen Maßnahmen innerhalb und außerhalb der Einrichtung umzusetzen. Hinzu kommt der Kontakt zu Angehörigen und gesetzlichen Betreuern sowie Leistungsträgern und Amtsgerichten.

Im Caritas Zentrum haben Danica Bodendein, Janine Münch und Maïke Ehses kürzlich ihre Arbeit als Teilhabebegleiterinnen aufgenommen. „Wir freuen uns, dass wir die drei Kolleginnen als jahrelang berufserfahrene Fachkräfte in der Eingliederungshilfe für

diese neue Rolle gewinnen konnten“, so Einrichtungsleiterin Klaudia Racke-Hackenbruch. „Im Mittelpunkt steht der Mensch, der Kunde im Caritas Zentrum, der qualifiziert von den Teilhabebegleiterinnen durch die Leistungslandschaft gelotst werden soll.“

Im Caritas Zentrum begleiten die Teilhabebegleiterinnen praxisnah die Einführung der digitalen Dokumentation in der Einrichtung. Dort wird aktuell die Softwarelösung Vivendi PD implementiert, um die Leistungen künftig papierlos planen und dokumentieren zu können. Ziel ist es, von 2022 an die komplette Leistungsdokumentation digital im System einzupflegen. In Maria Grünewald startet die digitale Dokumentation Anfang nächsten Jahres mit den ersten Anwenderschulungen. „Die papierlose und vernetzte Anwendung von Vivendi PD erleichtert auch die Arbeit der Teilhabebegleiter, ermöglicht schnellere Einblicke und generiert eine gute Übersicht“, so Einrichtungsleiterin Barbara Pies.

Gemäß BTHG orientiert sich die Planung der Leistungen an der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit, kurz ICF. Ziel ist eine ganzheitliche Beschreibung des Menschen mit Behinderung: von der Beschreibung der Funktionsbeeinträchtigung des Körpers über die Aktivitäten und Teilhabebereiche, die dadurch betroffen sind, bis zu den Kontextfaktoren, die sich positiv oder auch negativ auf diese Situation auswirken. Es entsteht am Ende ein umfassendes „Bild“ eines Menschen, aus dem sich dann die Ziele und Maßnahmen ableiten lassen, um eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Um sich mit der ICF vertraut zu machen, absolvierten die an der Bedarfsermittlung beteiligten Mitarbeiter entsprechende Schulungen, an denen natürlich auch die Teilhabebegleiter erfolgreich teilgenommen haben. ■

Jana Neumann / Cordula Bielemeier

Statements einiger Teilhabebegleiterinnen:



Maike Eheses
Heilpädagogin
seit 2016 im Caritas Zentrum

„Als Teilhabebegleiterin kann ich die Veränderungen im Rahmen der Umsetzung des BTHG und der Digitalisierung in unserer Einrichtung aktiv mitgestalten. Zusätzlich werde ich die Bedarfe und die Ziele der von uns begleiteten Menschen in einem neuen ganzheitlichen Blickwinkel aufgreifen, positiv unterstützen und die Umsetzung fördern.“



Verena Scholl
Heilerziehungspflegerin
seit 2000 in Maria Grünewald

„Ich habe mich als Teilhabebegleiterin beworben, weil es mich reizt, ein neues Arbeitsfeld in Maria Grünewald mit Leben zu füllen. Da ich im Bereich Wohnen für Kinder & Jugendliche und auch bei den zentralen und dezentralen Angeboten für Erwachsene tätig bin, habe ich zu vielen Menschen Kontakt, was meinen Arbeitsalltag sehr bereichert.“



Danica Bodendein
Heilerziehungspflegerin
seit 2011 im Caritas Zentrum

„Meine neue Tätigkeit als Teilhabebegleiterin sehe ich nicht nur für mich selbst als Chance, neue Erfahrungen zu sammeln, sondern auch als Möglichkeit, meine langjährig erworbene Berufserfahrung zu nutzen, um die Interessen unserer Kunden in der Einrichtung bestmöglich zu vertreten und sie angemessen zu begleiten und zu beraten.“



Gertrud Hansjosten
Diplom-Sozialarbeiterin
seit 2020 in Maria Grünewald

„Es sind die vielfältigen Begegnungen mit ganz unterschiedlichen Menschen, die mich bewegen und meine Arbeit als Teilhabebegleiterin in Maria Grünewald so spannend und lehrreich machen. Ich freue mich an ihrer Lebensgestaltung mitwirken zu dürfen.“



Janine Münch
Diplom-Pädagogin
seit 2014 im Caritas Zentrum

„Für mich bietet diese neue Stelle den Raum, um mich voll auf den einzelnen Menschen zu konzentrieren, um dessen Persönlichkeit ganzheitlich wahrzunehmen und mich da einzubringen und zu unterstützen, wo Hilfe gebraucht wird.“

Bezahlung für Beschäftigte

Neues Lohnsystem in den Caritas Werkstätten

Eine interne Arbeitsgruppe hat in diesem Jahr eine neue Entgeltordnung samt neuem Lohnsystem für die Beschäftigten im Arbeitsbereich unserer Caritas Werkstätten fertiggestellt. Die Geschäftsleitung und der Werkstattrat haben der neuen Entgeltordnung nach mehreren Testläufen zugestimmt, sodass im Herbst flächendeckend Lohnbewertungen nach dem neuen Lohnsystem für die Beschäftigten im Arbeitsbereich durchgeführt wurden. Das Entgelt nach der neuen Lohnbewertung wird erstmals für Januar 2021 ausgezahlt. Anne-Catherine Grandmontagne hat die Arbeitsgruppe geleitet und erklärt in „Miteinander“ die Zusammensetzung des Entgelts sowie die Umstellung auf das neue System.

„ Durch die Umstellung wird niemand weniger Lohn erhalten.“
Anne-Catherine Grandmontagne,
Projektleiterin

Warum brauchen die Caritas Werkstätten überhaupt ein neues Lohnsystem?

Das Lohnsystem der Caritas Werkstätten ist mittlerweile über 20 Jahre alt. So wie auch Tarifverträge im Zeitverlauf angepasst werden, war es an der Zeit, unser Lohnsystem zu überarbeiten, weil sich viele Dinge und Sichtweisen geändert bzw. weiterentwickelt haben. Das neue Lohnsystem berücksichtigt folgende Punkte:

- Es werden ausschließlich arbeitsbezogene Kriterien zur Bewertung herangezogen. Personenbezogene Kriterien, wie zum Beispiel das Sozialverhalten, sind nicht relevant für die Festlegung des Lohns.
- Es wird sowohl die allgemeine Arbeitsschwierigkeit der ausgeübten Tätigkeit als auch der individuelle Leistungsgrad im Arbeitsprozess berücksichtigt.
- Das Bewertungssystem soll möglichst leicht nachzuvollziehen sein.
- Eine Überprüfung der Bewertungen erfolgt in einem festgelegten Drei-Jahres-Turnus sowie bei individuellen Veränderungen.
- Das Lohnsystem soll Anreize zur persönlichen Entwicklung bieten, indem zum Beispiel berufliche Qualifizierung in der Lohnbewertung berücksichtigt wird.

Die Überarbeitung des Lohnsystems erfolgte durch die Arbeitsgruppe, be-

stehend aus Projektleitung, Fachkraft, Fachdienst, Pädagogischer Leitung, Einrichtungsleitung und Vertretern des Werkstattrats. Ein herzliches Dankeschön an alle Beteiligten!

Wie wirken sich gesetzliche Veränderungen auf das neue Lohnsystem aus?

Für Beschäftigte im Arbeitsbereich erhöht sich der Grundbetrag stufenweise von anfangs 80 Euro auf 119 Euro im Jahr 2023. Diese sehr deutliche Steigerung hängt mit der Erhöhung des Ausbildungsgeldes zusammen, da der Grundbetrag, der im Arbeitsbereich der Werkstätten gezahlt wird, an das Ausbildungsgeld im Berufsbildungsbereich gekoppelt ist. Die Werkstätten stellt diese Steigerung vor enorme finanzielle Herausforderungen. Allein für die Caritas Werkstätten bedeutet dieser Anstieg des Grundbetrags eine Erhöhung der Arbeitsentgelte in Höhe von rund 460.000 Euro im Jahr. Zur Orientierung: Um diese Steigerung vollständig zu finanzieren, müssten durch die Beschäftigten Aufträge im Wert von rund 1.400.000 Euro zusätzlich bearbeitet werden, da die Entgelte aus dem durch die Werkstätten erwirtschafteten Arbeitsergebnis gezahlt werden. Die Gesetzgebung schreibt hierbei vor, dass mindestens 70 % des Arbeitsergebnisses in Form von Entgelten auszu zahlen sind, die restlichen 30 % können

als Rücklagen für Ertragsschwankungen und notwendige Modernisierungen gebildet werden.

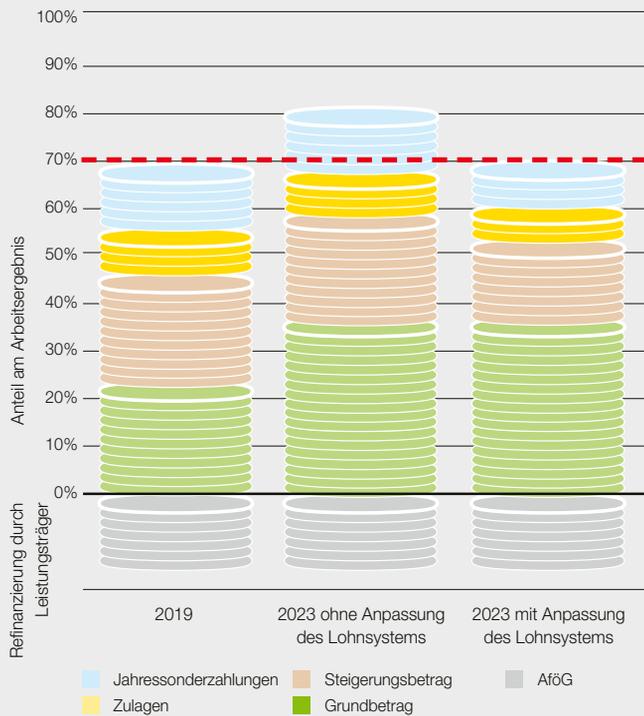
Es ist trotz aller Bemühungen nicht realistisch davon auszugehen, dass sich die Auftrags- und Erlössituation analog der Steigerung des Grundbetrags entwickeln wird. Die Modellgrafik auf der rechten Seite macht deutlich, dass wir ohne Anpassung des Lohnsystems nahezu komplett auf die Auszahlung von Jahressonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) verzichten müssten, wenn wir das Lohnniveau in einem wirtschaftlichen Rahmen halten möchten.

Aus diesem Grund sind wir gezwungen, das bestehende Lohnsystem anzupassen, um diese Steigerung der Entgelte zum Teil zu kompensieren bzw. anders zu verteilen. Das heißt, die Budgets für den Steigerungsbetrag sowie die Jahressonderzahlungen müssen entsprechend angepasst werden. Eine Werkstatt kann letztendlich nur so viel an Entgelt aus zahlen, wie auch in Arbeitsgruppen erwirtschaftet wird.

Welche Änderungen kommen auf die Beschäftigten zu?

Dem neuen Lohnsystem, das vom 1. Januar 2021 an gilt, liegt eine neue Lohn tabelle (Lohnstufen) zu Grunde. Auch die Zulagen wurden neu geregelt. Folgende Auswirkungen sind möglich:

Zusammensetzung des Arbeitsentgelts



Statement von Prokurist Franz Josef Bell

„Wir sind bestrebt, trotz schwankender Auftragslage während der Corona-Krise, die Löhne der Beschäftigten, welche die Werkstatt auch aufsuchen, in vollem Umfang auszuzahlen. Die aktuell andauernde Corona-Krise kann jedoch dazu führen, dass wir bei dauerhaften Umsatzeinbußen eine Kürzung der Steigerungsbeträge vornehmen müssen. Wir hoffen sehr, dass wir auf eine solche Kürzung verzichten können und werden alles daran setzen, dies zu vermeiden. Sollten Sie weitere Fragen zu dem neuen Lohnsystem haben, so wenden Sie sich bitte an den Fachdienst der jeweiligen Werkstatt.“

- **Höherer Lohn:** Sollte die im Herbst 2020 durchgeführte Neubewertung einen höheren Lohn ergeben, so kommt dieser auch in voller Höhe zur Auszahlung.
- **Niedrigerer Lohn → Besitzstand:** Sollte der Lohn nach Anwendung des neuen Lohnsystems geringer ausfallen als der bisherige Lohn, erhält der/die Beschäftigte eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zum alten Lohn.

Das heißt, zum Umstellungszeitpunkt bekommt niemand weniger Geld als vorher. Allerdings werden zukünftige Grundbetragssteigerungen mit der Besitzstandszulage verrechnet.

Wie lautet das Fazit?

Die Entgelte der Beschäftigten werden durch die Umstellung auf das neue Lohnsystem nicht reduziert, es werden weiterhin Jahressonderzahlungen ausbezahlt. Die zukünftigen Steigerungen des Grundbetrags werden teilweise kompensiert, sodass wir insbesondere in den höheren Lohngruppen noch einen

„Wir wollen mit dem neuen Lohnsystem nach wie vor Anreize schaffen, sich in der Werkstatt beruflich weiterzuentwickeln und demnach auch mehr Geld zu verdienen.“

Anne-Catherine Grandmontagne,
Projektleiterin

leistungsgerechten Steigerungsbetrag auszahlen können. So erhalten wir die Balance zwischen dem Solidarprinzip (jeder erhält mindestens den Grundlohn) und dem Leistungsprinzip (jeder erhält einen seiner Leistung angemessenen Steigerungsbetrag). ■

Anne-Catherine Grandmontagne ist Qualitätsmanagementbeauftragte und Referentin im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben.





1 Jahr Haus Bergweg

Wohn- und Förderangebot erfolgreich gestartet

Im Oktober 2019 hat die St. Raphael CAB ein neues Wohn- und Förderangebot in Bernkastel-Kues eröffnet. Das Angebot umfasst 24 Wohnplätze für Menschen mit geistiger Behinderung und eine Tagesförderstätte (TAF) mit 20 Plätzen. Zum 1. Geburtstag blickt Bereichsleiterin Regina de Pellette zurück auf ein ereignisreiches Jahr.

Die 18 Mitarbeiter des Tagdienstes, die drei Mitarbeiter des Nachtdienstes und die neun Mitarbeiter der TAF haben die Herausforderungen im ersten Jahr gut gemeistert. Unser großes Team wird komplettiert durch drei Auszubildende in der Heilerziehungspflege und eine FSJlerin. Die Mitarbeiter kennen sich alle untereinander und arbeiten gut und motiviert zusammen. Alle haben sich in ihren einzelnen Teams gut gefunden, obwohl sie sehr verschieden sind. Das finde ich bewundernswert. Alle Mitarbeiter wussten, dass ihre neue Tätigkeit in Kues Veränderungen mit sich bringt.

Sie haben sich darauf eingelassen, die Ärmel hochgekrempelt, ihre eigenen Ideen eingebracht und motiviert mit angepackt – auch und vor allem in Zeiten von Corona. Dafür ein herzliches Dankeschön!

Auch die Bewohner haben sich gut eingelebt. Unterstützt von den Mitarbeitern, verpflegen sich viele von ihnen selbst, unternehmen gemeinsam etwas, kochen zusammen und helfen sich gegenseitig im Haushalt. Tagsüber sind sie entweder in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung oder in der hauseigenen TAF beschäftigt. Die TAF wird mittags mit Essen aus dem Altenzentrum St. Nikolaus in Kues beliefert. Zu der Einrichtung pflegen wir einen engen Kontakt. So erledigten einige TAF-Beschäftigte Einkäufe für die Senioren aus dem Altenzentrum. Jüngst haben Beschäftigte aus unserer TAF Schutzengel aus Holz gebastelt und den Bewohnern und Mitarbeitern im Quarantänebereich des Altenzentrums geschenkt.

Bislang sind wir im Haus gut durch die Corona-Zeit gekommen, obwohl die TAF zwischenzeitlich für externe Besucher schließen musste. Als Hausgemeinschaft haben wir den Alltag prima bewältigen können. Die 13 Bewohner, die tagsüber in der TAF beschäftigt werden, konnten das Angebot weiterhin nutzen. Die Werkstattbeschäftigten, die während des Lockdowns zu Hause waren, konnten auch teilweise die Angebote der TAF nutzen, da es sich ja um eine Hausgemeinschaft handelt. In dieser Zeit wurden beispielsweise Produkte für

den Weihnachtsmarkt in Bernkastel-Kues gebastelt, an dem wir aber nun leider wegen Corona nicht teilnehmen können. In dieser Zeit stellte sich der Werkraum als der am meisten genutzte Raum im ganzen Haus dar. Auch der Gymnastikraum und das Außengelände waren und sind immer gut besucht. Die TAF in Kues ist im August zusammen mit der TAF in Wittlich und dem Wohnbereich in Ferienfreizeit gefahren. Dies war für die Beteiligten sicherlich ein Höhepunkt des Jahres. Die Reise ging an die Nordsee und konnte unter Einhaltung der geltenden Hygiene- und Schutzmaßnahmen stattfinden.

Auf Basis der Erfahrungen, die wir im ersten Jahr hier in Kues gemacht haben, werden wir unsere konzeptionelle Arbeit weiter anpassen. Natürlich können wir auch nach einem Jahr immer noch Abläufe verbessern. Daran arbeiten wir – und können mit Stolz sagen: Es war für uns ein gutes erstes Jahr hier in Kues! Den 1. Geburtstag haben wir übrigens am 28. Oktober gemeinsam mit Speis und Trank gefeiert, coronabedingt verteilt auf den verschiedenen Etagen des Hauses. ■

Regina de Pellette

Info

„Haus Bergweg“ statt „Lebensraum Kues“

Der Name des Neubauprojekts in Bernkastel-Kues lautete lange Zeit „Lebensraum Kues“, die Adresse Brüningstraße 75a. Weil der Haupteingang aber im Bergweg liegt und Lieferanten das Haus oftmals falsch angefahren sind, bekam es eine neue Adresse: Bergweg 1c. Und aus dem „Lebensraum Kues“ wurde das „Haus Bergweg“, analog zu den Namen unserer anderen dezentralen Wohnangebote in der Behindertenhilfe (z.B. Haus Trierer Landstraße, Haus St.-Rochus-Siedlung, Haus Unterer Sehlemet).

„Es war für uns ein gutes erstes Jahr hier in Kues!“

Regina de Pellette,
Maria Grünewald, Bereichsleiterin
Dezentrale Angebote
Erwachsene



Wir verpflegen die Verwaltung!

Neuer Auftrag für die Caritas Werkstätten bietet Beschäftigten Teilhabe am Arbeitsleben

Die Bewirtung des Studien- und Seminarbetriebs an der Hochschule für öffentliche Verwaltung (HöV) in Mayen übernehmen von 2021 an unsere Caritas Werkstätten in Mayen.

Zu diesem neuen Auftrag an der Mayener Hochschule gehört zum einen die Verpflegung der bis zu 900 Schüler und Studenten. In Form einer heißen und einer kalten Theke werden Snacks wie Pommes frites oder belegte Brötchen sowie Kalt- und Warmgetränke angeboten. Zum anderen versorgt das Serviceteam der Caritas Werkstätten bis zu 5.000 Seminarteilnehmer pro Jahr während der Pausen mit Kaffee und Tee, Wasser und Obst. Zusätzlich bietet die Küche der Werkstätten den Seminarteilnehmern vor Ort ein Drei-Gänge-Mittagsmenü an.

Von diesem Service profitieren nicht nur die Schüler, Studenten und Seminarteilnehmer. Die neue Außenarbeitsgruppe der Werkstätten bietet

den Beschäftigten mit Behinderung umfassende Möglichkeiten, sich im Rahmen eines Praktikums für den allgemeinen Arbeitsmarkt zu qualifizieren oder dauerhaft im Serviceteam an der Hochschule zu arbeiten. Die Begleitung und Einarbeitung der Beschäftigten erfolgt dabei in den Werkstätten über den Bereich der Beruflichen Bildung und Integration.

„Wir freuen uns, unsere Qualifizierungsmöglichkeiten im Bereich Hauswirtschaft um praxisnahe und sinnvolle Trainings vor Ort ergänzen zu können. Außerdem stehen hier innenstadtnah attraktive Arbeitsplätze mit größtmöglicher Nähe zum allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung“, so Martin Heck, Abteilungsleitung für Berufliche Bildung und Integration. ■

Heike Paul



Martin Heck ist neuer Abteilungsleiter für Berufliche Bildung und Integration der Caritas Werkstätten in Mayen. Neben dem Berufsbildungsbereich und der Fördergruppe verantwortet er auch die Außenarbeitsgruppe an der HöV.

Kontakt:
Telefon 02651/9853-66,
m.heck@srcab.de

Info

Kompetenzzentrum für die öffentliche Verwaltung

Die 1981 gegründete Hochschule für öffentliche Verwaltung in Rheinland-Pfalz (HöV) bietet die beiden Studiengänge Verwaltung und Verwaltungsbetriebswirtschaft mit verschiedenen Studienschwerpunkten an. Am Mayener Standort befindet sich auch die Zentrale Verwaltungsschule Rheinland-Pfalz (ZVS), die zum Verwaltungswirt (m/w/d) für Verwaltung ausbildet. HöV und ZVS qualifizieren für das obere, mittlere und untere Management im öffentlichen Sektor, und zwar für die Kommunalverwaltungen, staatlichen Verwaltungen und die Deutsche Rentenversicherung in Rheinland-Pfalz. Mehr Infos unter www.hoev-rlp.de



Blick in die Kantine der Hochschule

Tragfähige Netzwerke in der Region

Kooperationspartner der Caritas Werkstätten bieten auch in Corona-Zeiten Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung an

Unter erschwerten Bedingungen ist es dem Integrationsmanagement unserer Caritas Werkstätten in diesem Jahr erneut gelungen, weitere Beschäftigte mit Behinderung aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten – dank der Unterstützung von engagierten Betrieben in der Region.



Doris Hein, Leiterin der Virtuellen Werkstatt XTERN

„Auch in Zeiten von Corona haben zahlreiche Unternehmen, mit denen wir in der Region zusammenarbeiten, ihre soziale Verantwortung wahrgenommen und Menschen mit Behinderung aus unseren Caritas Werkstätten die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht. Als verlässliche Partner haben sie in diesem Jahr wieder Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte zur Verfügung gestellt und ihnen Praktika ermöglicht. In dieser für uns alle besonderen Zeit ist ein solches Engagement nicht selbstverständlich. Dafür ein herzliches Dankeschön!“

Standortübergreifende Kooperation mit Bäckerei Lutz

Die Bäckerei Lutz hat 21 Filialen in den Landkreisen Cochem-Zell, Mayen-Koblenz und Vulkaneifel. Die Produktion und die Verwaltung des Betriebs mit rund 250 Mitarbeitern befinden sich in Büchel. Seit einigen Jahren pflegt die Bäckerei engen Kontakt zu den Caritas Werkstätten. „Wir beliefern die Küchen der Werkstätten in Cochem, Mayen und Polch mit unseren Backwaren“, so Inhaber Michael Lutz. „Zudem bieten wir Werkstattbeschäftigten die Möglichkeit, in unserem Betrieb Berufserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu sammeln.“ So wie Jan Wallebohr (Caritas Werkstätten Ulmen). Er ist mit einem Praktikum gestartet und arbeitet inzwischen an fünf Tagen in der Woche in der Produktion in Büchel. „Er ist bei uns an der Spülmaschine tätig, immer top motiviert und fehlt fast nie“, lobt Michael Lutz.

Weil er mit Jan Wallebohr so gute Erfahrungen gemacht hat, sind inzwi-



Jan Wallebohr arbeitet im Produktionsbereich der Bäckerei Lutz.

sehen weitere Werkstattbeschäftigte in den Filialen der Bäckerei tätig. So arbeitet Manuela Schorn (Caritas Werkstätten Mayen) in der Filiale in Mayen auf einem ausgelagerten Berufsbildungsplatz als Spülhilfe und im Service. In der Filiale in Polch absolvierte Bianca Waßmann (Caritas Werkstätten Polch) im Oktober 2020 ein Praktikum und half bei den Servicearbeiten im Café mit. Gleiches gilt für Corinna Kaiser (Caritas Werkstätten Cochem) in der Filiale in Cochem. Ob in Büchel oder Mayen, Polch oder Cochem: Alle Werkstattbeschäftigten sind gut in die Teams integriert und arbeiten voll mit.



„Mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nehmen wir auch unsere soziale Verantwortung wahr und tragen gerne dazu bei, dass jeder Mensch nach seinen Neigungen und Möglichkeiten arbeiten kann.“

Michael Lutz, Geschäftsführer Bäckerei Lutz

Mitten im
Arbeitsleben!

ST. RAPHAEL
Caritas Alten- und Behindertenhilfe



Berufliche
Aktionstage
abgesagt

Bei den jährlichen Beruflichen Aktionstagen der Caritas Werkstätten absolvieren Menschen mit Behinderung, darunter Werkstattbeschäftigte und Förderschüler, Praktika in regionalen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts. In diesem Jahr konnten die Aktionstage in den Landkreisen Ahrweiler, Cochem-Zell und Mayen-Koblenz leider nicht stattfinden. Ob und in welcher Form sie 2021 veranstaltet werden, ist noch ungewiss. Gleiches gilt für die beliebten Abschlussveranstaltungen, bei denen sich die Praktikanten mit Vertretern der beteiligten Betriebe, der Caritas Werkstätten und der Politik treffen. Für Fragen und weitere Infos steht Doris Hein gerne zur Verfügung (Telefon 02642/9702-330, d.hein@srcab.de).

David Dorn und Hans-Peter Melcher bleiben

David Dorn startete seine Teilhabe am Arbeitsleben in den Caritas Werkstätten in Polch, Hans-Peter Melcher in den Caritas Werkstätten Kreis Ahrweiler. Als sich die beiden Beschäftigten wünschten, außerhalb der Werkstatt zu arbeiten, wurden sie von den Caritas Werkstätten an zwei regionale Unternehmen vermittelt: David Dorn an die Firma Nolte Werkzeugbau in Mendig und Hans-Peter Melcher an den Gerhardshof in Sinzig-Löhndorf. Dort absolvierten die beiden zunächst ein mehrmonatiges Praktikum, um herauszufinden, ob der neue Arbeitsplatz zu ihnen passt. Das Praktikum verlief positiv, sodass die zwei auch ihre zweijährige berufliche Bildungszeit in dem jeweiligen Betrieb verbrachten.

Hans-Peter Melcher hat auf dem Gerhardshof sogar den Traktorführerschein erworben und sich für eine dauerhafte Tätigkeit in dem landwirtschaftlichen Betrieb entschieden. Seit 1. November 2020 arbeitet er dort auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz der Werkstatt. „Hans-Peter Melcher hat sich super in unser Team integriert und ist nicht mehr wegzudenken. Wir freuen uns, so einen zuverlässigen Mitarbeiter gefunden zu haben, der gut mit den uns anvertrauten Tieren und natürlich den dazugehörigen Menschen umgehen kann“, so Inhaber Gerhard Stollwerk.

David Dorn hat in diesem Jahr ebenfalls das Angebot angenommen, dauerhaft bei Nolte Werkzeugbau zu bleiben. Thomas Nolte, Geschäftsführer von Nolte Werkzeugbau, sagt: „Es ist toll zu sehen, wie sich ein Mensch mit Behinderung als Kollege positiv auf das Betriebsklima auswirkt. Es stärkt das Verantwortungsgefühl sowie das soziale Miteinander unter den Kollegen. Ich würde es jederzeit wieder genauso machen.“

Doris Hein

Hans-Peter Melcher arbeitet auf dem
Gerhardshof in Sinzig-Löhndorf.



David Dorn (links) und
Thomas Nolte

„Ich freue mich, dass ich hier weiterhin arbeiten kann. Es macht mir sehr viel Freude und ich mache nun beruflich genau das, was ich immer wollte: mit Tieren zu arbeiten.“

Hans-Peter Melcher

Auf dem Weg von Cochem nach Santiago de Compostela

Caritas Werkstätten schicken Pilgerbank auf den Jakobsweg

Unsere Caritas Werkstätten in Cochem haben im Berufsbildungsbereich eine fahrbare Holzbank gebaut – als besonderes Projekt für die Werkstattbeschäftigten in Zeiten von Corona. Nun soll die sogenannte Pilgerbank den Jakobsweg bis nach Spanien bereisen.

Auf der Rückenlehne ist zudem der Hinweis angebracht: „Du darfst gerne auf mir Platz nehmen, mich an einen anderen Ort fahren und ein Foto meiner neuen Aussicht auf Facebook oder per E-Mail posten/senden.“ Das haben bereits einige getan, freut sich Tino Pfitzner. „Mit der Facebook-Seite wollen wir nicht nur Werbung für

das Projekt machen, sondern die Reise der Pilgerbank auch dokumentieren.“ Aktuell befindet sich die Bank übrigens in Lutzerath (Kreis Cochem-Zell). Damit hat sie bereits 15 Kilometer ihres Wegs von Cochem nach Santiago de Compostela geschafft. Übrigens: Die Facebook-Seite der Pilgerbank finden Sie im Internet unter www.facebook.com/pilgerbank. ■

Tobias Möllney

„Die Idee der Pilgerbank entstand im Frühjahr im Zuge der coronabedingten Einschränkungen an unserem Werkstattstandort in Cochem. Im Berufsbildungsbereich haben wir dazu ein Projekt entwickelt, an dem verschiedene Werkstattbeschäftigte in Einzelmaßnahmen zusammen etwas bauen können“, so Tino Pfitzner, Abteilungsleiter Berufliche Bildung und Integration. Gesagt, getan. Aus Eifeler Eichenholz fertigten Beschäftigte mit Behinderung und Mitarbeiter im Waldhaus die Sitzgelegenheit, die wie eine Schubkarre auch über längere Strecken befördert werden kann.

Nach der Fertigstellung trafen sich die Teilnehmer am 19. August 2020 an der Wallfahrtskirche Maria Martental (Kreis Cochem-Zell). Dort wurde die Bank von Pater Andreas Pohl eingesegnet und anschließend auf die Reise geschickt. „Wir haben die Bank bis zur Kirche gebracht. Von dort aus soll sie nun von vorbeikommenden Wanderern auf dem Jakobsweg weitergeschoben werden, am besten bis nach Santiago de Compostela, dem Endpunkt des Pilgerwegs“, erklärt Tino Pfitzner. Und wenn sie regelmäßig mitgenommen wird, kommt sie dort auch irgendwann an, so die Hoffnung.

Um nachverfolgen zu können, wo sich die Bank auf ihrer Reise gerade befindet, haben die Erbauer einen GPS-Sender unter der Sitzfläche installiert.

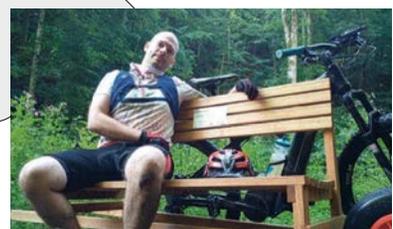
So ist die Pilgerbank in den Caritas Werkstätten entstanden:



Diese Fotos haben Wanderer von unterwegs geschickt:



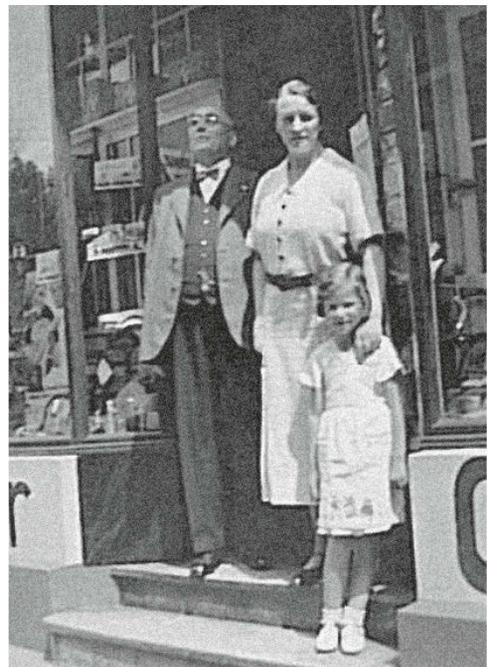
Pater Andreas Pohl segnet die Pilgerbank an der Wallfahrtskirche Maria Martental ein.



Mutige Mitbürgerin

Wer war Christine Demmer?

Sie heißen Ludwig Erhard, August Horch oder Nikolaus August Otto: berühmte Persönlichkeiten, die Straßen ihren Namen gaben, in denen auch Standorte unseres Unternehmens liegen. Aber wer war eigentlich Christine Demmer? Die Frau, nach der in Bad Neuenahr-Ahrweiler eine Straße benannt ist, in der vor fünf Jahren unsere INTEC-Betriebe eröffnet wurden? „Miteinander“ hat recherchiert und druckt den Artikel, der im Heimatjahrbuch 2012 des Kreises Ahrweiler erschienen ist (unter dem Titel „Christine Demmer (1893 – 1969) – eine mutige Frau in der NS-Zeit“).



Christine Demmer mit ihrem Ehemann und der Enkelin Leneliese am Eingang des Geschäftshauses in Bad Neuenahr, vor 1940

Das Geschäftshaus Demmer in der Wendelstraße 1 von Bad Neuenahr mit der Belegschaft und Kunden, um 1930



Am 28. Februar 2011 hat der Stadtrat der Stadt Bad Neuenahr-Ahrweiler dem Antrag der Stadträtin Elisabeth Graff zugestimmt und beschlossen, eine Straße im neuen Gewerbegebiet an den Ulmen nach Christine Demmer zu benennen. Dafür ausgesprochen hatte sich schon zuvor der Ortsbeirat von Bad Neuenahr am 12. Februar 2009.

Im neuen Gewerbegebiet würdigt die Kreisstadt damit die Zivilcourage einer mutigen Geschäftsfrau und Bürgerin im Zweiten Weltkrieg in Bad Neuenahr.

Christine Demmer, geb. Bölingen, wurde am 8. Januar 1893 in Euskirchen geboren. In Bad Neuenahr führte sie zusammen mit ihrem Ehemann Johann Demmer in der Wendelstraße 1 ein Friseur- und Tabakwarengeschäft. Nach dem Tod ihres Mannes 1941 leitete sie es alleine. Ihre Enkeltochter Leneliese lebte bei ihr und erledigte die meiste Arbeit im Haushalt, während Christine Demmer täglich 9 bis 10 Stunden im Geschäft arbeitete.

Zu ihrem Kundenkreis zählten nicht nur die Nachbarn aus der Wendelstraße und Umgebung, sondern auch viele Kurgäste und Patienten der Kurkliniken.

Um ihre Kunden auch während des Krieges wie bisher schnell bedienen zu können, wurde Christine Demmer die russische Hilfsarbeiterin Pascha Sadoroschna Prekovia zugewiesen. Alle nannten sie fortan nur Pascha.

Die junge Russin hatte anfangs große Sprachschwierigkeiten und Heimweh. Schließlich freundete sie sich heimlich mit einem russischen Kriegsgefangenen an, von dem sie 1943 schwanger wurde. Es gelang Pascha zunächst, ihre Schwangerschaft zu verbergen. Als sie es aber nicht mehr verheimlichen konnte, wurden Frau Demmer und Pascha zum Arzt der NSDAP bestellt. Entsprechend den damaligen Richtlinien des NS-Staates war Pascha verpflichtet, das Kind abtreiben zu lassen, obwohl sie bereits im 5. Monat schwanger war. Als Christine Demmer merkte, dass der Arzt den Eingriff sofort vornehmen wollte, befahl sie Pascha sofort nach Hause

zu gehen. Zwischen dem Arzt, der den Vorfall der Gestapo melden wollte, und der beherzten Geschäftsfrau kam es zu einer heftigen Auseinandersetzung.

Christine Demmer bat in ihrer Not den leitenden Arzt des Lazarett im Kurhaus von Bad Neuenahr um Fürsprache bei den maßgeblichen Stellen. Auch er konnte aber nicht verhindern, dass die Gestapo in Koblenz eingeschaltet wurde.

Es folgten angstvolle Tage. Die Gestapo kam ins Haus in der Wendelstraße. Aus heute unbekanntem Gründen nahm die Gestapo jedoch weder Pascha noch Christine Demmer in Haft. Christine Demmer sorgte dafür, dass Pascha gefahrlos entbinden konnte.

Das Taxi-Unternehmen Rieck brachte Pascha dazu in das Annakloster nach Remagen. Dort gebar Pascha Anfang 1944 einen kleinen Jungen, dem sie den Namen Wladimir gab. Die Entbindungskosten hatte Frau Demmer „schwarz“ mit drei Kartons Seife aus dem Friseurgeschäft beglichen.

Hilfsbereite Nachbarn aus der Wendelstraße brachten Windeln und Babykleidung. Der kleine Wladimir bekam sogar einen Kinderwagen, in dem ihn Leneliese spazieren fuhr. Das Kind entwickelte sich prächtig. Ahnungslose Mitbürger dachten, dass der kleine Junge ein Bruder von Leneliese sei. Ihnen wurde erzählt, er sei zu Besuch aus München.

Leider war das Glück von Mutter und Kind bei Christine Demmer in Neuenahr nur von kurzer Dauer. Im Frühjahr 1945 wurden alle russischen Zwangsarbeiter und Kriegsgefangenen beim Herannahen der Front zu einem Sammeltransport zusammengefasst. Auch Pascha und ihr kleiner Sohn Wladimir mussten fort.

Beim Abschied von Christine Demmer in Bad Neuenahr flossen bei allen viele Tränen.

Ein letztes Lebenszeichen von Pascha und Wladimir kam aus einem Sammelager in Neuwied, wo der Transport einen Zwischenstopp einlegte.

Die große Hoffnung von Christine Demmer und Leneliese Reisner, Pascha und Wladimir nach dem Krieg wieder zu sehen, erfüllte sich leider nicht. Frau Demmer verstarb 1969. Das ehemalige Friseur- und Tabakgeschäft, das über 80 Jahre im Besitz der Familie Demmer war, besteht nicht mehr. Jetzt befindet sich dort in bester Geschäftslage von Bad Neuenahr der Gebäudekomplex „Quellenhof“.

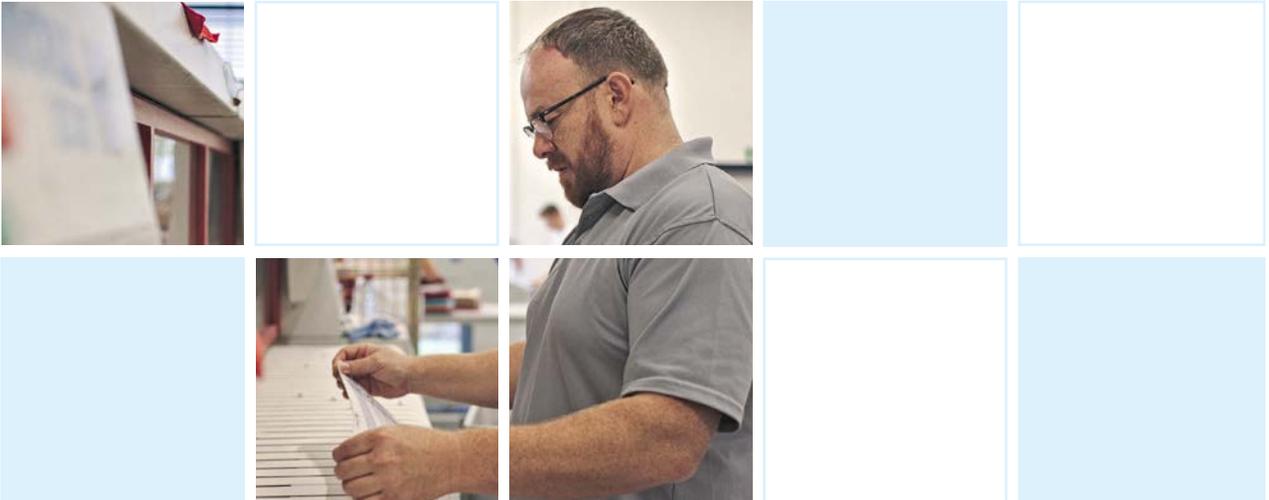
An Christine Demmer erinnert seit 2011 aber die gleichnamige Straße. ■

Anita Saal



In der Christine-Demmer-Str. 20 liegen unsere INTEC-Betriebe Bad Neuenahr-Ahrweiler.

WIR **WASCHEN** FÜR SIE!



Unser Wäscherei- und Textilservice in Ulmen und unsere Wäscherei in Polch waschen, desinfizieren und bearbeiten täglich rund 4 Tonnen Wäsche für Großkunden. Unsere Wäschereien in Cochem und Sinzig bieten Privat- und Gewerbekunden folgende Leistungen an:

- Waschen, Mangeln, Bügeln, Finishen
- Abhol- und Lieferservice (außer Wäscherei Cochem)
- Für Unternehmen: Sie können 50% der auf unserer Rechnung ausgewiesenen Arbeitsleistung auf die zu zahlende Ausgleichsabgabe anrechnen (außer Wäscherei- und Textilservice Ulmen)

STANDORTE & KONTAKT



Wäscherei Cochem

Caritas Werkstätten
August-Horch-Str. 12, 56812 Cochem
Telefon 02671/91696-0
waescherei.cochem@srcab.de

Wäscherei Polch

Caritas Werkstätten
August-Horch-Str. 6, 56751 Polch
Telefon 02654/9397-0
waescherei.polch@srcab.de

Wäscherei Sinzig

Caritas Werkstätten
Kripper Str. 26, 53489 Sinzig
Telefon 02642/9702-300
waescherei.sinzig@srcab.de

Wäscherei- und Textilservice Ulmen

Inklusionsbetrieb
Eifel-Maar-Park 9, 56766 Ulmen
Telefon 02676/9522-00
waescherei.textilservice@srcab.de
Termine nach Vereinbarung, Preise auf Anfrage

Mehr Infos, Öffnungszeiten und Preise unter:
www.st-raphael-cab.de/waescherei

ST. RAPHAEL
Caritas Alten- und Behindertenhilfe

