



**Unser Jahr 2022**  
**Veränderung**  
**möglich machen**



**Wahrendorff**

## Beständigkeit und Wandel

### Das Ärztehaus

Im 1910 erbauten Ärztehaus in Köthenwald wohnte einst der Oberarzt. Statt Ärzten leben dort jetzt Bewohnerinnen und Bewohner. Das Gebäude ist eines der ganz wenigen bei Warendorff, das sein Erscheinungsbild in den vergangenen mehr als 100 Jahren äußerlich nicht verändert hat.



Holger Stürmann



Dr. Matthias Wilkening



Timo Ritterodt



**\* Sprache lebt**

... und auch unsere Sprache erfährt Veränderungen, gerade in jüngster Zeit. Durch „Gender-Sprech“ wird versucht, alle Menschen zu erreichen und niemanden auszuschließen. Doch wird dieses Ziel durch Vermeidung des generischen Maskulinums oder der Verwendung der femininen und maskulinen Form erreicht? Wir wissen es nicht. Und egal, wie wir uns in diesem Jahresbericht schriftlich ausdrücken, es wird Anlass für Kritik sein. Wir haben uns daher entschieden, für eine gute Lesbarkeit zu sorgen und nach Möglichkeit die feminine und maskuline Ansprache zu nutzen. Dabei sei an dieser Stelle ausdrücklich darauf hingewiesen, dass wir uns an alle Menschen richten und allen Menschen viel Spaß beim Lesen dieses Jahresberichtes wünschen.

**GRUSSWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG**

**Möglich machen**

Liebe Leserinnen und Leser\*, die nunmehr 160 Jahre währende Geschichte Wahrendorffs konnten wir auch im Jahr 2022 erfolgreich fortsetzen. Wir haben vieles für die uns anvertrauten Menschen auf den Weg gebracht. Hinter uns liegt ein ereignisreiches Jahr, welches von zahlreichen Veränderungen geprägt war. Und das ist auch gut so. Denn Veränderung heißt, auf Einflüsse von außen zu reagieren und sich Herausforderungen zu stellen. Veränderung heißt aber noch viel mehr, den Blick nach vorn zu richten und die Zukunft aktiv zu gestalten. Ja, wir sind Optimisten, vielleicht auch unverbesserliche. Aber die einzige Konstante im Leben ist – Veränderung. Diesen Begriff werden Sie, liebe Leserinnen und Leser, häufig in unserem Rückblick

finden. Denn wir haben den Jahresbericht 2022 ganz bewusst unter das Motto „Veränderung“ gestellt. Darüber hinaus greifen wir dieses Thema auch mit Fotos auf: Auf unseren Seiten stellen wir Ihnen einige unserer Häuser vor. Seien Sie gespannt, was die Gebäude im Laufe der Zeit für Wandlungen erfahren haben und was für spannende Geschichten damit verbunden sind!

Aktuell freuen wir uns zum Beispiel über die Ausweitung des tagesklinischen Angebotes für Frauen und über unsere internen Studien in der Sporttherapie, die belegen, dass Bewegung heilende Kräfte entfalten kann. „Das Fachkrankenhaus für die Seele“, unser Neubau in Köthenwald, steht kurz vor der Fertigstellung. Ab dem Frühjahr 2023 können

wir unseren Patientinnen und Patienten in einer der modernsten und größten psychiatrischen Fachkliniken Deutschlands eine umfassende Behandlung in heilsamer Umgebung bieten. Die Digitalisierung eröffnet neue Perspektiven auch in der Behandlung psychischer Erkrankungen. Und wir freuen uns, als Partner von Digital Health City Hannover an der Entwicklung neuer IT-Technologien mitwirken zu können.

In unserer Eingliederungshilfe betreuen wir über 1.000 Bewohnerinnen und Bewohner rund um die Uhr. Wir haben unser Angebot neu strukturiert und dank neuer digitaler Hilfsmittel mehr Zeit für die Betreuung gewonnen. Unsere Angebote tagesstrukturierender Maßnahmen wie Arbeits- und Beschäftigungstherapie haben wir organisatorisch neben den Bereichen Klinik und Wohnen nun im „Tagwerk“ als dritter Säule unseres Unternehmens verselbstständigt. Im Jahresbericht widmen wir dem Tagwerk daher erstmals einen eigenen Auftritt. Lassen Sie sich von unserem umfassenden Angebot überraschen!

**Veränderung heißt, den Blick nach vorn zu richten und die Zukunft aktiv zu gestalten.**

Auch in unseren Tochtergesellschaften konnten wir vieles bewegen. Wir freuen uns über zahlreiche neue Kolleginnen und Kollegen, die in unserer Akademie ihre Ausbildung abgeschlossen haben und nun in der Patienten- und Bewohnerversorgung als Fachkräfte tätig sind. Die Dorffküche musste Lieferengpässe bei der Lebensmittelbeschaffung meistern, unsere Reinigungsgesellschaft MSM bekommt einen neuen Markenauftritt und der durch MTN sichergestellte Patienten- und Bewohnertransport hat buchstäblich richtig Fahrt aufgenommen.

Sie sehen, liebe Leserinnen und Leser, dass wir – und das sind rund 2.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – viel verändert und möglich gemacht haben. Dafür sprechen wir ihnen ein großes Dankeschön aus. Machen wir uns auch weiter gemeinsam für eine sichere und stabile Zukunft stark! Und letztlich gilt unser Dank natürlich auch Ihnen, liebe Leserinnen und Leser. Wir wünschen Ihnen viel Spaß mit diesem Bericht 2022!

**Ihre Geschäftsführung**



UNSERE STANDORTE

# Rund um Hannover

Unseren Stammsitz finden Sie zwölf Kilometer östlich der Landeshauptstadt Hannover in Sehnde an den beiden Standorten Ilten und Köthenwald.

Mit der Psychiatrisch-Psychosomatischen Klinik Celle betreiben wir ein zweites Krankenhaus. Hinzu kommen Tageskliniken, Psychiatrische Institutsambulanzen sowie Wohnbereiche und Wohnwelten der Eingliederungshilfe. Gerne geben wir Ihnen hier eine Übersicht über unsere Standorte. Bei 200.000 Quadratmetern Parkfläche allein in Ilten und Köthenwald und über 65 Gebäuden in der Region Hannover könnte man sonst schnell die Orientierung verlieren.



# Inhaltsverzeichnis

## KLINIKUM

LEITTHEMA „VERÄNDERUNG“  
NEUE WEGE GEHEN

24



## WOHNEN

LEITTHEMA „VERÄNDERUNG“  
KRISE ALS CHANCE

58



## TAGWERK

LEITTHEMA „VERÄNDERUNG“  
NEUE ANREIZE

86



## PERSONALENTWICKLUNG

VERABSCHIEDUNG VON HEIDE  
GRIMMELMANN-HEIMBURG

94



### 10 Klinikum

12 Organigramm

### 14 Neuigkeiten

14 Erweiterung Tagesklinik für Frauen  
16 Neue Patientenstudie  
18 Genesungsbegleitung

### 20 Mitarbeiter

20 Peter Passon  
21 Heike Könecke-Poppe  
22 Maren Friehe  
23 Gazal Bilgi

### 24 Leitthema Klinikum

26 Einführung  
30 Klinikneubau  
34 Digitale Angebote  
38 Herausforderungen für Führungskräfte

### 42 Klinikum in Zahlen

### 44 Wohnen

46 Organigramm

### 48 Neuigkeiten

48 Schwerpunktbildung in der  
Eingliederungshilfe  
50 Neue Wege im Pflegegradmanagement  
52 Wahrendorff-Betreuer-Treffen

### 54 Mitarbeiter

54 Andrea Janßen  
55 Malte Auhagen-Meyer  
56 Snfried-Oda Buchweitz-Klingsöhr  
57 Manuela Reinecke

### 58 Leitthema Wohnen

60 Einführung  
64 Mobile Dokumentation  
68 Bewohnergeschichte  
72 Herausforderungen für Führungskräfte

### 76 Wohnen in Zahlen

### 78 Tagwerk

#### 80 Neuigkeiten

80 Feste & Veranstaltungen  
82 Neues Hirnleistungstraining

#### 84 Mitarbeiter

84 Maik Vogt  
85 Annette Lechelt

#### 86 Leitthema Tagwerk

86 Führungswechsel

#### 91 Tagwerk in Zahlen

### 92 Personalentwicklung

94 Verabschiedung Heide  
Grimmelmann-Heimburg  
96 Ruhestand Günter Pöser  
98 Neue Fortbildungen für  
Führungskräfte

### 100 Weitere Unternehmungen

102 Dorffküche  
103 Dorffgärtnerei  
104 MTN Krankentransporte  
105 MSM – Macht sauber und mehr  
106 Akademie für Pflege und Soziales  
107 Die Wahren Dorff Freunde

### 111 Kontakt & Impressum

## Beständigkeit und Wandel

### Die Juliane-Wahrendorff-Klinik

Mit dem Bau der Juliane-Wahrendorff-Klinik in Ilten wurde 1980 auf der Fläche der alten Gärtnerei begonnen. Arbeitstherapeutische Bereiche wie die besagte Gärtnerei wurden dafür nach Köthenwald verlegt. Die „Juliane“, wie wir das Backsteingebäude intern liebevoll nennen, ist dem Klinikbetrieb vorbehalten. Wenn es dunkel wird, setzen wir unsere „Juliane“ mit einer ungewöhnlichen Lichtskulptur in Szene: Die „Lichtblume“ des Künstlers Vollrad Kutscher ähnelt einer Lavendelblüte und besteht aus unzähligen Rundum-Kennleuchten.



## Wahrendorff Klinikum

In unseren Kliniken in Ilten, Köthenwald, Hannover und Celle behandeln wir das gesamte Spektrum psychiatrischer und psychosomatischer Erkrankungen.

Von der ambulanten über eine teil- oder vollstationäre Versorgung inklusive einer ambulanten Nachsorge bieten wir hilfebedürftigen Menschen eine ihrer individuellen Situation entsprechende Behandlung an. Und das machen wir für junge Erwachsene genauso gern wie für Menschen im hohen Lebensalter. Seien Sie gespannt auf die Einblicke auf den folgenden Seiten.



## Übersicht Klinikum

<b>Allgemeinpsychiatrie und Psychotherapie</b>  FERDINAND-WAHREN-DORFF-KLINIK STATION 2 SEHNDE, OT ILTEN Aufnahmeklinik  JULIANE-WAHREN-DORFF-KLINIK STATION 1 SEHNDE, OT ILTEN Schwerpunkt „Junge Erwachsene“  TAGESKLINIK WELFENPLATZ HANNOVER Schwerpunkt „Junge Erwachsene“  JULIANE-WAHREN-DORFF-KLINIK STATION 2 SEHNDE, OT ILTEN Privat- und Wahlleistungspatienten aller Krankheitsbilder  FERDINAND-WAHREN-DORFF-KLINIK STATION 3 SEHNDE, OT KÖTHENWALD  TAGESKLINIK BORGENTRICKSTRASSE HANNOVER	<b>Psychosomatik</b>  FERDINAND-WAHREN-DORFF-KLINIK STATION 1 SEHNDE, OT ILTEN Schwerpunkt „Depression u. Burnout“  TAGESKLINIK ILTEN SEHNDE, OT ILTEN Schwerpunkt „Männer“  TAGESKLINIK ILTEN SEHNDE, OT ILTEN Schwerpunkt „Frauen“  TAGESKLINIK WELFENPLATZ HANNOVER  <b>Psychiatrisch- psychosomatische Klinik Celle</b>  SCHWERPUNKTE Allgemeinpsychiatrie und Psychotherapie Abhängigkeitserkrankungen Wahlleistungsstation	<b>Traumatherapie</b>  KLINIK FÜR TRAUMA- UND PSYCHOTHERAPIE KÖTHENWALD SEHNDE, OT KÖTHENWALD  TAGESKLINIK GARTENSTRASSE HANNOVER  TRAUMA-AMBULANZ HANNOVER  SCHNITTSTELLE ZUR EINGLIEDERUNGSHILFE WOHNBEREICH FÜR FRAUEN MIT TRAUMAFOLGESTÖRUNGEN HANNOVER
<b>Abhängigkeits-erkrankungen</b>  KLINIK IM PARK STATION 1 SEHNDE, OT ILTEN  KLINIK IM PARK STATION 2 SEHNDE, OT ILTEN  TAGESKLINIK GARTENSTRASSE HANNOVER	<b>Kultursensible Psychiatrie und Psychotherapie</b>  KLINIK KÖTHENWALD STATION 4 SEHNDE, OT ILTEN  TAGESKLINIK LINDEN HANNOVER	<b>Seelische Gesundheit im Alter</b>  KLINIK KÖTHENWALD STATION 1 SEHNDE, OT KÖTHENWALD  KLINIK KÖTHENWALD STATION 2 SEHNDE, OT KÖTHENWALD  TAGESKLINIK LEHRTE LEHRTE

THERAPIE ANGEBOTE

MEDIZINISCH

PSYCHO-THERAPIE

FREIZEIT

ZUKUNFT

SPORT

ERGÄNZEND

**AMBULANTE ANGEBOTE**  
Alle Fachbereiche bieten neben stationären und teilstationären auch ambulante Angebote an.

## Therapieangebote Klinikum\*

### Medizinisch

**Diagnostik körperlich & seelisch**  
Individuelle psychiatrische Untersuchung  
Internistische und neurologische Untersuchung  
Laboruntersuchung  
Computertomographie (bei Bedarf)  
Kernspintomographie (bei Bedarf)  
Psychologische Testuntersuchung  
Medikamentöse Therapie  
EEG und EKG  
Neurolioth

### Zukunft

**Lebenspraktisches Training**  
Umgang mit Finanzen  
Aufbau von Tagesstruktur  
Einkaufstraining  
Kochen  
  
**Zukunftssprechstunde**  
Jobcoaching  
Hilfen zum Wiedereinstieg ins Arbeitsleben  
Ambulante Nachsorgeangebote  
Sozialdienstliche Angebote

### Psychotherapie

**Ärztliche und psychologische Einzelgespräche**  
Verhaltenstherapeutisch  
Tiefenpsychologisch  
Systemisch  
  
**Gruppentherapie**  
Alltagsbewältigungsgruppe  
Soziale Kompetenzgruppe  
Stresstoleranzgruppe  
Achtsamkeitsgruppe  
Alkohol-Suchtgruppe  
Problemlösegruppe  
Stabilisierungsgruppe  
Skilltrainingsgruppe  
Imaginationsgruppe  
Kognitives Training

### Sport- und Bewegungstherapie

**Spielsport**  
Tischtennis, Hockey, Fußball, Basketball, Kegeln, Badminton, Volleyball  
  
**Gesundheitssport**  
Schwimmen, Wassergymnastik, Radgruppe, Nordic Walking, Laufen, Wirbelsäulen- und Damengymnastik, Kraft- und Ausdauertraining  
Bogenschießen  
  
**Stationäre Angebote**  
Salsa, Yoga, Qigong  
  
**Physiotherapeutische Angebote**  
Krankengymnastik  
Manuelle Therapie  
Manuelle Lymphdrainage  
Kinesio-Taping

### Freizeit

**Unterhaltung & Medien**  
Tanz  
Singen  
Kino  
Gesellschaftsspiele  
Bibliotheken  
Fernsehen  
Internet  
Kreativangebote  
Koch-/Backgruppe  
  
**Ausflüge**  
Museen  
Ausstellungen  
Parks  
  
**Saisonale Veranstaltungen**  
Weihnachtsmarkt, Ostermarkt, Jazz im Park

### Ergänzende Therapien

**Körperzentrierte Therapien**  
Akupunktur  
Akupressur  
PME Progressive Muskelentspannung  
Autogenes Training  
Genussgruppe  
Aromatherapie  
Trommel- und Rhythmusgruppe  
Musiktherapie  
  
**Raum für Kreativität**  
Ergotherapie  
Kunsttherapie  
Spezielle Musikangebote:  
Taktgefühl  
Musiklabor

\* Ein individualisierter Behandlungsplan wird jeder Patientin und jedem Patienten durch ein multiprofessionelles Team im Dialog zusammengestellt.



Im neuen Ruheraum können sich die Patientinnen in gemütlichen Liegesesseln entspannen.

**ERWEITERUNG TAGESKLINIK FÜR FRAUEN**

# Mehr Raum für Ruhe und Gespräche

Wir haben unsere Tagesklinik für Frauen erweitert. Durch einen Modulbau wurden zusätzliche Räume für Ruhe und Therapiegespräche geschaffen.

„Willkommen“, sagt Oberärztin Dr. Anja Wilkening und öffnet mit einladender Geste die Tür zum neuen Ruheraum der Tagesklinik für Frauen in Ilten. Im Inneren stehen acht gemütliche Liegesessel. Durch die bodentiefen Fenster fällt viel Licht herein, ein elektrischer Kamin lässt künstliches Feuer lodern, das Licht der Deckenlampen ist nicht nur dimmbar, sondern kann auch die Farbe wechseln und den Raum zum Beispiel in wohligh warmes Orange tauchen. „Der vorherige Ruheraum im bisherigen Gebäude der

Tagesklinik war deutlich kleiner und rechteckig. Dadurch, dass der neue Raum jetzt verwinkelt ist, bietet er mehr Privatsphäre und Rückzugsmöglichkeiten“, erklärt Dr. Anja Wilkening.

Den Patientinnen der Tagesklinik steht der neue Ruheraum jederzeit offen. Sie können ihn zum Beispiel zum Durchschnaufen nach einer anstrengenden Therapieeinheit nutzen, wenn plötzlich Angstgefühle auftauchen oder auch einfach nur, um sich nach dem Mittagessen eine kleine Pause zu gönnen. Die Mitarbeiterinnen der Tagesklinik nutzen den Raum zudem für Entspannungsgruppen und Achtsamkeitsübungen. Den bisherigen Ruheraum teilen sich jetzt die Ergotherapeutinnen als Büro, um dort Einzelangebote wie Qi Gong oder Stresstoleranztraining anzubieten.



„Die Tagesklinik hat jetzt eine gute Größe. Zu groß wollten wir auch nicht werden, um den Frauen auch weiterhin einen vertrauten und überschaubaren Bereich bieten zu können.“

Dr. Anja Wilkening, Oberärztin

**Überdachter Außenbereich**

Der neue Ruheraum ist im Modulbau auf einer Rasenfläche direkt neben der Tagesklinik entstanden und einer von insgesamt drei zusätzlichen Räumen, mit denen wir in diesem Sommer unsere Tagesklinik für Frauen erweitert haben. Auf knapp 60 Quadratmetern gibt es zudem zwei Büroräume, die sich die drei Psychologinnen der Tagesklinik teilen und für Therapie- und Angehörigengespräche nutzen. Vor den neuen Räumen wurden Wartebereiche mit Sitzmöglichkeiten und Garderobe eingerichtet. Eine Infotafel informiert über Veranstaltungstermine. Der überdachte Außenbereich lädt zum Verweilen ein.

Auch die Terrasse und der Garten im hinteren Bereich des Grundstücks sollen neu gestaltet werden. Der Rasen ist schon ausgesät, später sollen Büsche, Bäume und vielleicht ein Rosenbogen an der Fassade folgen. Eine Hecke wird künftig als Sichtschutz zum Weg und zum angrenzenden Wohnbereich dienen.

Der Modulbau in Holzständerbauweise wurde Anfang August in Betrieb genommen – und war dringend nötig. „Wir brauchten mehr Platz, die Warteliste ist lang. Statt 16 können wir jetzt 22 Behandlungsplätze anbieten“, erklärt Dr. Anja Wilkening. Weil das

**Der neue Ruheraum ist im Modulbau auf einer Rasenfläche direkt neben der Tagesklinik entstanden und einer von insgesamt drei zusätzlichen Räumen.**

Gebäude nicht in Stein gemauert ist, sondern mit Lastwagen in einzelnen Bauelementen angeliefert und vor Ort zusammengesetzt wurde, stand der Rohbau bereits nach zwei Wochen.

**Ein Gefühl von Sicherheit**

Mit der Erweiterung ist die Oberärztin sehr zufrieden. „Die Tagesklinik hat jetzt eine gute Größe. Zu groß wollten wir auch nicht werden, um den Frauen auch weiterhin einen vertrauten und überschaubaren Bereich bieten zu können“, betont Dr. Anja Wilkening. Die Tagesklinik befindet sich in einem kleinen, für sich gelegenen Flachbau mit Zugang zum Garten. Das schafft einerseits Sicherheit, um für sich sein zu können, und andererseits auch Freiheit und Rückzugsmöglichkeiten in die Natur. Wie die Tagesklinik für Männer im Frühjahr 2023 in den modernen Klinikneubau in Köthenwald zu ziehen, kommt für das Team der Tagesklinik für Frauen daher nicht in Frage.

„Das würde viele unserer Patientinnen überfordern. In unserer Tagesklinik vermitteln wir den Frauen auch baulich ein Gefühl von Sicherheit und Schutz“, betont Dr. Anja Wilkening.

**Unsere Tagesklinik für Frauen**

In unserer Tagesklinik für Frauen kümmern wir uns ausschließlich um Frauen. Unser Behandlungsangebot haben wir daher ganz auf die weiblichen Bedürfnisse abgestimmt. Wir behandeln Depressionen, somatoforme Störungen und Angsterkrankungen. Therapie findet von Montag bis Freitag statt. Der Schwerpunkt der Behandlung liegt auf der Gruppentherapie. Zusätzlich finden Einzelgespräche mit Psychotherapeutinnen, Sozialdienst, Pflegekräften und Ergotherapeutinnen statt. Auch unser Mitarbeiter-Team besteht ausschließlich aus Frauen.

FORSCHUNG & ENTWICKLUNG / SPORTTHERAPIE

# Neue Patientenstudie

Sport ist gut für die Seele. Aber wie ist es tatsächlich um das körperliche Aktivitätsverhalten unserer Patientinnen und Patienten bestellt? Und welche Rolle spielt dabei ihr Sporttherapeut? Diesen Fragen widmen wir uns in einer neuen Studie.

Dafür arbeiten die Abteilung Forschung & Entwicklung und die Sporttherapie zusammen. Die Studie ist derzeit in der Planungsphase. Im Jahr 2023 sollen die ersten Daten erhoben werden. Einbezogen werden volljährige Patientinnen und Patienten unserer Kliniken und Tageskliniken. Welche psychische Erkrankung sie haben, spielt dabei keine Rolle. „Sport und Bewegung können aufgrund ihrer störungsspezifischen und allgemein gesundheitsfördernden Wirkungen bei nahezu allen psychischen Erkrankungen als Therapieverfahren eingesetzt werden“, erklärt Katrin Friedrich, wissenschaftliche Mitar-

**„Sport und Bewegung können aufgrund ihrer störungsspezifischen und allgemein gesundheitsfördernden Wirkungen bei nahezu allen psychischen Erkrankungen als Therapieverfahren eingesetzt werden.“**

**Katrin Friedrich**, wissenschaftliche Mitarbeiterin



Katrin Friedrich, Soziologin

beiterin unserer Abteilung Forschung & Entwicklung. Die Soziologin will verschiedene Fragebögen zur Selbstauskunft nutzen und das körperliche Aktivitätsverhalten am Anfang, am Ende und mehrere Wochen nach der Entlassung abfragen. Ziel ist es, sowohl die Zeitdauer von Alltags- als auch von sportlichen Aktivitäten zu erfassen. „Sportliche Aktivitäten sind dabei solche, die in Sportkleidung ausgeübt werden, also zum Beispiel Fitness, Joggen oder Fußball. Zu Alltagsaktivitäten zählen wir unter anderem Treppensteigen, mit dem Rad zur Arbeit fahren oder zu Fuß zum Einkaufen gehen“, erläutert Dr. Marcel Wendt, Leiter der Sporttherapie.

**Positive Feedbacks**

Aus den Angaben soll abgeleitet werden, wie viele Minuten die Patientinnen und Patienten vor ihrer Behandlung sportlich aktiv waren und ob die Aktivitätsminuten durch die Sporttherapie gesteigert werden können. „Da es sich hierbei aus psychologischer Perspektive um eine Verhaltensänderung handelt, ist geplant, auch verhaltenspsychologische Aspekte in der Studie abzufragen“

erläutert Cassandra Penkov, wissenschaftliche Hilfskraft in unserer Abteilung Forschung & Entwicklung. Das empfohlene WHO-Ziel liegt für Erwachsene bei mindestens 150 Minuten moderater körperlicher Aktivität pro Woche. Das Team aus Sporttherapie und Forschung & Entwicklung will anhand der Studie herausfinden, ob die Patientinnen und Patienten dieses Ziel tatsächlich erreichen und ob dies auch über die Behandlung hinaus gelingt. „Etwas über die Hälfte der Menschen in Deutschland erreicht das Ziel nicht. Bei psychisch Kranken dürften es noch mehr sein, da diese Menschen häufig krankheitsbedingte Barrieren und weitere Risikofaktoren haben“, erklärt Katrin Friedrich.

Darüber hinaus untersucht die Studie die Bedeutung der Rolle des Sporttherapeuten. „Die Feedbacks sind bisher sehr positiv, vieles läuft über eine gute Beziehungsarbeit“, weiß Dr. Marcel Wendt. „Bislang



Dr. Marcel Wendt, Leiter der Sporttherapie

sind die therapeutischen Beziehungen speziell zwischen Sporttherapeuten sowie Patientinnen und Patienten mit psychischen Erkrankungen und die Konsequenzen dieser Beziehung für psychologisch relevante Wirkfaktoren noch zu wenig untersucht worden“, gibt die angehende Psychologin Cassandra Penkov zu bedenken. Häufig gehe im Laufe der Erkrankung das Vertrauen in die eigene Leistung verloren. Es sei daher wichtig, das Gefühl der Selbstwirksamkeit zu stärken und aufzuzeigen, dass man wieder funktionieren und sogar sportliche Erfolge haben könne. „Die einfachste Form ist Lob, aber es funktioniert auch über Handlungen, wenn jemand zum Beispiel sieht, dass er sein Ausdauertraining am Rudergerät von sieben auf 15 Minuten steigern konnte“, berichtet der Dr. Marcel Wendt.

**Individuelle Lösungen**

Ziel ist es, die Menschen dort abzuholen, wo sie stehen. Die Sporttherapeuten bemühen sich daher, schon während der Therapie individuelle Lösungen zu finden, was jemand kann und gerne macht und welche Möglichkeiten es auch nach der Entlassung gibt. „Vielleicht ist da ein Fitnessstudio oder jemand schließt sich einer Walking-Gruppe an. Das A und O unserer Arbeit ist es, bei den Patientinnen und

**„Das A und O unserer Arbeit ist es, bei den Patientinnen und Patienten ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass sie eigenverantwortlich Aktivitäten in ihren Alltag einbauen, weil sie wissen, dass und wie es wirkt.“**

**Dr. Marcel Wendt**

Patienten ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass sie eigenverantwortlich Aktivitäten in ihren Alltag einbauen, weil sie wissen, dass und wie es wirkt“, betont der Leiter der Sporttherapie.

Aus den Ergebnissen will das Team Empfehlungen ableiten: Welche Unterstützung benötigt jemand? Welche Wünsche gibt es beim Übergang in den Alltag? Und: Welche Rahmenbedingungen machen es leichter, langfristig körperlich aktiv zu bleiben?

## GENESUNGSBEGLEITUNG

## Expertin aus Erfahrung

Elke Duchscherer hat in ihrem Leben tiefgreifende psychische Krisen erlebt. Ihre Erfahrung nutzt sie jetzt, um Patientinnen und Patienten als Genesungsbegleiterin in ähnlichen Situationen zu unterstützen.

Traumatische Erlebnisse in der Kindheit, Gewalterfahrung, einschneidende seelische Erschütterungen: Elke Duchscherer hat ein bewegtes Leben hinter sich. Dass sie an einer schweren Depression litt, war ihr lange nicht bewusst. „Es war für mich normal, dass es mir schlecht ging.“ Der erste Facharzt für Psychiatrie verschrieb Tabletten, ein zweiter überwies sie zu Wahrendorff. Es folgten Aufenthalte in der Klinik und in Tageskliniken. „Der Knoten platzte schließlich in einer Gruppentherapie – und dann schaffte ich es endlich, optimistischer auf die Welt zu blicken und meine Krise zu meistern“, erinnert sich die heute 55-Jährige.

Bei der Genesungsbegleitung werden Patientinnen und Patienten im Alltag und in ihrer Freizeit unterstützt, zum Beispiel bei Arztbesuchen, Behördengängen oder beim Einkaufen.

Ihre Erfahrungen von damals kommen ihr heute zugute: Elke Duchscherer begleitet Patientinnen und Patienten in psychischen Krisen. Sie gibt ihnen Kraft und Hoffnung, nimmt Ängste, ist da, hört zu und erzählt von ihrer eigenen Geschichte. Elke Duchscherer ist Genesungsbegleiterin. Seit Januar 2020 übt sie ihre Tätigkeit hauptberuflich in einer Klinik der Region aus. Als „Minijobberin“ kommt sie seit dem 1. Juni 2022 auch auf unserer kultursensiblen Station in Köthenwald zum Einsatz.

**Europaweit gültiges Ausbildungsprogramm**

Dass Elke Duchscherer diesen Weg gewählt hat, verdankt sie unserer Pflegedirektorin Cordula Schweiger. Denn diese schlug ihr vor, doch eine Ausbildung als „EX-IN“-Genesungsbegleiterin zu machen. „EX-IN“ kommt vom englischen Experienced Involvement und bedeutet so viel wie Einbezug von Erfahrungswissen. Das Modell und die Ausbildung basieren auf der Überzeugung, dass Menschen, die psychische

**Was ist Genesungsbegleitung?**

Genesungsbegleiterinnen und -begleiter sind Menschen, die selbst eine psychische Erkrankung hatten oder haben und vor diesem Hintergrund psychisch Kranke bei ihrem Genesungsprozess unterstützen.

Die Ausbildung dauert ein Jahr und findet in zwölf Modulen statt. Sie beinhaltet zwei Praktika, eine Abschlusspräsentation und ein individuelles Portfolio.



Elke Duchscherer, Genesungsbegleiterin

„Weil ich selbst Betroffene bin, fällt es den Patientinnen und Patienten oft leichter, sich mir gegenüber zu öffnen.“

Krisen durchlebt haben, diese persönlichen Erfahrungen nutzen können, um anderen Menschen in ähnlichen Situationen zu helfen. Auf dieser Grundlage wurde ein europaweit gültiges Ausbildungsprogramm entwickelt. Elke Duchscherer nahm daran teil, ließ sich in Hannover zur „Expertin aus Erfahrung“ ausbilden und schloss die Qualifizierung im Oktober 2019 erfolgreich ab. Dankbar ist Elke Duchscherer aber nicht nur Cordula Schweiger, sondern auch unserem Förderverein „Die Wahren Dorff Freunde“, der für die ehemalige Wahrendorff-Patientin die Ausbildungskosten in Höhe von 2.500 Euro übernahm.

Die Ausbildung dauerte ein Jahr, fand in zwölf Modulen statt und umfasste zudem Praktika, eine Abschlusspräsentation und ein individuelles Portfolio. In den Kursen setzten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer intensiv mit der eigenen Genesungsgeschichte auseinander und lernten ihre Krisen zu reflektieren, ihre Erfahrungen zu teilen und diese für andere Betroffene hilfreich zu nutzen. „Die Ausbildung hat viel mit mir gemacht. Das war die geballte Ladung Emotion. Wir haben in der Gruppe zusammen geheult. Viele haben den Kurs abgebrochen, aber es war wichtig zu erfahren, dass auch andere Schlimmes durchgemacht haben“, berichtet Elke Duchscherer.

**Offenes Ohr für Patientinnen und Patienten**

Sie selbst ist gestärkt aus ihrer Krise hervorgegangen und nimmt aus ihrer Arbeit immer noch viel für die

**Elke Duchscherer begleitet Patientinnen und Patienten in psychischen Krisen. Sie gibt ihnen Kraft und Hoffnung, nimmt Ängste, ist da, hört zu und erzählt von ihrer eigenen Geschichte.**

weitere Genesung mit. Als Genesungsbegleiterin begleitet sie Patientinnen und Patienten zum Beispiel bei Arztbesuchen, zur Bank oder zum Einkaufen. „Grundsätzlich kommen die Betroffenen zu mir. Ich sitze dafür zum Beispiel im Aufenthaltsraum. Ich habe stets ein offenes Ohr. Mein Ziel ist es, Vertrauen aufzubauen und mit den Menschen ins Gespräch zu kommen. Weil ich selbst Betroffene bin, fällt es den Patientinnen und Patienten oft leichter, sich mir gegenüber zu öffnen“, erklärt Elke Duchscherer.

Als Genesungsbegleiterin achtet die Laatzenerin bei den Patientinnen und Patienten nicht auf Defizite und die Krankheit, sondern stets auf den Menschen und das, was er gut kann. Sie selbst sieht sich als Brückenbauerin zwischen Patienten, Angehörigen und Kollegen. „Ich fühle mich angekommen, meine Arbeit bereitet mir viel Freude“, sagt Elke Duchscherer. Bei Wahrendorff ist sie derzeit die einzige Genesungsbegleiterin. Die Geschäftsführung möchte dieses für Patientinnen und Patienten sehr hilfreiche Angebot ausbauen und hat bereits weitere Stellen geschaffen, die es nun zu besetzen gilt.



## Peter Passon

Seit September 2019 Hausmeister in der Psychiatrisch-Psychosomatischen Klinik in Celle.

„Eigentlich wäre ich schon seit vier Jahren im Ruhestand. Aber weil ich zu Hause nicht nur herumsitzen wollte, habe ich mich auf eine Stellenausschreibung in der Psychiatrisch-Psychosomatischen Klinik in Celle beworben. Dort wurde für die Haustechnik ein Elektroinstallateur gesucht. Das passte, denn ich bin ausgebildeter

Fernmeldemon-  
teur, Diplom-Inge-  
nieur für Elek-  
trotechnik und  
zuletzt in der IT im  
Automobilbereich

„Mittlerweile bin  
ich hier bekannt  
wie ein bunter  
Hund.“

tätig gewesen. Mit der Psychiatrie hatte ich vorher nie Berührungspunkte. Mittlerweile bin ich hier bekannt wie ein bunter Hund. Patienten sprechen mich mitunter mit meinem Namen an, etwa wenn das Waschbecken nicht abläuft.

Kleinigkeiten erledige ich meistens sofort. Ansonsten schaue ich, was Priorität hat. Schließlich gibt es hier viel zu tun. Und ich bin als Einzelkämpfer und nicht nur auf den Stationen im Einsatz, sondern im gesamten Gebäude, inklusive Tagesklinik, Ambulanz und Verwaltung. Ob kaputter Geschirrspüler, defekte Lampen, Störungen an Waschmaschinen, verstopfte Toiletten, tropfende Wasserhähne oder kalte Heizung – als Hausmeister decke ich bis auf Malerarbeiten eigentlich alle Gewerke ab.

Wenn ich etwas nicht kann, hole ich mir externe Hilfe. Vieles eigne ich mir auch über Learning by doing an. Mit den zuständigen Firmen organisiere ich regelmäßige Wartungsarbeiten und Baumaßnahmen, wie neu-lich den Bau eines Fahrradunterstandes mit Stromversorgung für E-Bikes. Meine bisher größte Herausforderung? Das war ein Notfall, als Patienten im Aufzug stecken geblieben sind. Ich hatte die beiden aber innerhalb von zehn Minuten befreit und war längst fertig, als die Auftragsfirma anrückte (lacht). Meine Arbeit macht mir großen Spaß. Ich habe gern Menschen um mich herum. Meinen Zweijahresvertrag habe ich bereits verlängert.“



## Heike Könecke-Poppe

Seit August 2012 Sekretärin der Geschäftsführung.

„Als Sekretärin der Geschäftsführer Dr. Matthias Wilkening, Holger Stürmann und Timo Ritterodt begegne ich täglich unzähligen Menschen und neuen Aufgaben. Die große Glastür zum Sekretariat im Verwaltungspavillon steht immer offen. Ich bin es gewohnt, meine aktuelle Arbeit jederzeit zu unterbrechen. Denn wer mit einem Anliegen zu mir kommt, ist mein Kunde – egal, ob Patient, Bewohner, Paketbote, Mitarbeiter oder Angehöriger. Nach zehn Jahren im Klinikum kann ich sagen, dass Wahrendorff und mein Aufgabengebiet hier definitiv das Bunteste und Spannendste sind, was mir in meinen 43 Berufsjahren begegnet ist.

Ursprünglich komme ich als gelernte Industriekauffrau nämlich aus der freien Wirtschaft. Ausschlaggebend für meinen Wechsel war der Wunsch, kaufmännisches Wissen mit einem sozialen Tätigkeitsfeld zu verknüpfen. Im Jahr 2009 habe ich zunächst im Veranstaltungsmanagement und Schulsekretariat der Akademie für

Pflege und Soziales (APS), einem Tochterunternehmen von Wahrendorff in Hannover, angefangen. Der ehemalige Wahrendorff-Geschäftsführer Dr.

Rainer Brase bot mir 2012 die Stelle der Chefsekretärin im Klinikum an.

Dort bin ich seitdem auch für die ganzheitliche Ausbildung der Kaufleute im Gesundheitswesen zuständig. Wir treffen uns regelmäßig zum Jour Fixe. Dann stehen zum Beispiel Buchbesprechungen, Impulsvorträge, Praxistipps und ein Debattierclub auf dem Programm. Vor zwei Jahren habe ich die anerkannte Weiterbildung zur „Feel Good Managerin“ absolviert. Dabei ist mir wichtig, die Bedürfnisse meines Gegenübers zu erkennen und in meiner Arbeit zu berücksichtigen. Ich bilde eine Brücke von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Geschäftsführung und fördere eine wertschätzende Zusammenarbeit.“

„Wahrendorff und  
mein Aufgabenge-  
biet hier sind defi-  
nitiv das Bunteste  
und Spannendste,  
was mir in meinen  
43 Berufsjahren be-  
gegnet ist.“



## Maren Friehe

Seit Oktober 2020 Assistenz der Pflegedirektorin im Klinikbereich.

„Zu Wahrendorff bin ich mit Frau Schweiger gekommen. Als sie noch Geschäftsführerin des Wahrendorff-Tochterunternehmens APS (Akademie für Pflege und Soziales) in Hannover war, bin ich seit 2012 ihre Assistentin in der Verwaltung und quasi ihr Vorzimmer gewesen. Wir haben damals schon sehr gut zusammengearbeitet. Und als Frau Schweiger im Sommer 2021 als Pflegedirektorin des Klinikbereichs zu Wahrendorff wechselte und mich fragte, ob ich mitkommen möchte, habe ich Ja gesagt. Es fiel mir zwar nicht leicht, das tolle Team zu verlassen, aber nach zehn Jahren APS hat mich der Wechsel gereizt. Zumal ich das Klinikum bereits kannte, weil ich dort meine Ausbildung zur Kauffrau im Gesundheitswesen gemacht habe.“

Bei Wahrendorff habe ich meinen Arbeitsplatz nun im Amtshaus Ilten. Zu meinen Aufgaben gehören neben der Assistenz für Frau Schweiger auch die Koordination und Organisation der Tagesabläufe und aller Termine sowie Statistiken und inhaltliche Mitarbeit in aktuellen Projekten. Ich bin zudem Kontakt- und Anlaufstelle für alle Anfragen und koordiniere sämtliche Termine für die drei Pflegedienstleitungen.

„An besonders herausfordernden Tagen Sorge ich mich auch um persönliches Wohlbefinden: Da hilft oft eine Tüte Gummibärchen auf dem Tisch der Chefin.“

Derzeit bin ich zu Hause in Elternzeit. Im Februar steige ich mit 15 Wochenstunden wieder ein. Es ist schön, dass sich das mit Wahrendorff so flexibel handhaben lässt. Als Assistentin von Frau Schweiger bin ich so etwas wie ihr zweites Gedächtnis. Wir unterstützen uns gegenseitig, uns an alles zu erinnern. In zehn Jahren ist schon einiges zusammengekommen. Wir sind ein eingespieltes Team und wissen, was wir aneinander haben. Oft fange ich Aufgaben schon im Vorfeld ab und sage einfach nur ‚Ich kümmerge mich drum‘. An besonders herausfordernden Tagen Sorge ich mich auch um persönliches Wohlbefinden: Da hilft oft eine Tüte Gummibärchen auf dem Tisch der Chefin.“



## Gazal Bilgi

Seit Januar 2022 Auszubildende zur Kaufrau im Gesundheitswesen. Seit Juni 2021 im Unternehmen.

„Bei Wahrendorff bin ich als Azubi zur Kauffrau im Gesundheitswesen direkt ins zweite Lehrjahr eingestiegen. Das erste Ausbildungsjahr habe ich in einem Sanitätshaus absolviert, aber da lief vieles einfach nicht so gut. Dass ich noch vor der Zwischenprüfung zu Wahrendorff wechseln konnte, war daher ein echter Glücksfall. Ich kannte das Unternehmen bereits, weil ich während meines ersten Ausbildungsjahres dort schon als Pflegehelferin im Wohnen eingesetzt war.“

Mittlerweile habe ich als Auszubildende nun schon die Bewohner- und Patientenverwaltung, die Rechnungsprüfstelle, den Zentraleinkauf, die Buchhaltung und die Personalabteilung durchlaufen.

„An Wahrendorff als Arbeitgeber schätze ich vor allem die gute Work-Life-Balance. Ich habe hier Gleitzeit und eine sehr nette Arbeitsatmosphäre.“

In der Patientenverwaltung hat es mir bisher am besten gefallen. Ich unterstütze dort sowohl bei der Kostenträgerermittlung als auch bei der administrativen Aufnahme und der stationären Patientenabrechnung. Überhaupt finde ich die Ausbildung bei Wahrendorff sehr abwechslungsreich. Dadurch, dass ich in so vielen Bereichen eingesetzt werde, kann ich viele Erfahrungen sammeln. Ich werde zudem sehr gut von meinen Ausbilderinnen und Ausbildern unterstützt. Man geht prima auf meine Wünsche ein. Ich kann Bereiche jederzeit wechseln, und auch in Sachen Fort- und Weiterbildung stehen mir alle Türen offen. An Wahrendorff als Arbeitgeber schätze ich vor allem die gute Work-Life-Balance. Ich habe hier Gleitzeit und eine sehr nette Arbeitsatmosphäre. Ich mag auch die vielen Sport- und Entspannungsangebote.

Meine Ausbildung endet im Sommer 2023. Nach meiner Abschlussprüfung würde ich auf jeden Fall gern im Unternehmen bleiben. Eine Zusage habe ich dafür auch schon erhalten. Welche Abteilung es dann konkret wird, ist allerdings noch offen.“



KLINIKUM  
LEITTHEMA „VERÄNDERUNG“

# Neue Wege gehen

S. 26 EINFÜHRUNG

S. 30 KLINIKNEUBAU

S. 34 DIGITALE ANGEBOTE

S. 38 HERAUSFORDERUNGEN  
FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE



## EINFÜHRUNG

# Veränderung ist immer eine Chance

Wahrendorff ist im Wandel. Wir sind davon überzeugt, eine gute Versorgung anzubieten. Um uns für die Zukunft aber noch besser aufzustellen, sind wir schon immer offen für Veränderungen gewesen. Ein Gespräch mit Geschäftsführer Holger Stürmann.

## Herr Stürmann, was bedeutet für Sie Veränderung?

Veränderung heißt generell ja erstmal, dass etwas Neues passiert. Damit verbindet man häufig zunächst auch Unsicherheit, vielleicht löst es sogar ein Stück weit Angst und Bedenken aus. Das ist vollkommen menschlich. Aber wir Menschen sind doch von Neugier geprägt, und diese verleitet uns dazu, etwas auszuprobieren, uns weiterzuentwickeln und neu auszurichten.

Bei Wahrendorff sind wir daher schon immer offen für Veränderungen gewesen. Und das seit nunmehr 160 Jahren. Aber gerade diese lange Historie ist auch eine wesentliche Konstante: Wahrendorff ist da für Menschen in seelischer Not und bietet ihnen Hilfe an. Daran hat sich nichts geändert, an diesem Kern halten wir bis heute fest.

## Warum ist Veränderung aber trotzdem so wichtig?

Durch Veränderung ist Wahrendorff zu dem geworden, was es heute ist. Wir reagieren auf Rahmenbedingungen und Menschen. Wir laufen nicht mit Scheuklappen durch die Welt, sondern schauen über den Tellerrand und blicken auf das, was sich vielleicht noch verbessern lässt. Veränderungen

machen wir durch freies Denken möglich. Nur diese Freiheit gibt uns die Möglichkeit, ganz individuelle Hilfe anzubieten. Und dadurch ist Wahrendorff so breit aufgestellt. Wir behandeln sämtliche psychiatrischen und psychosomatischen Erkrankungen von jungen Erwachsenen bis hin zu Menschen, die schon ein höheres Lebensalter erreicht haben. Vom geschützten über den offenen Bereich bis hin zur Außenwohngruppe können wir die vielfältigsten Angebote machen.

Mit unserem breiten Angebot können wir die Menschen in ihrer ganz persönlichen Situation und mit ihrem individuellen Hilfebedarf abholen, individuell betreuen und optimal versorgen. Dazu ist es auch gekommen, weil unser Gesellschafter Dr. Matthias Wilkening schon bei der Übernahme des Klinikums vor 30 Jahren das Credo versprühte, Dinge möglich zu machen und Barrieren in den Köpfen abzubauen.

Wir leben diese „Open-Mind-Kultur“ bis heute und freuen uns, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Veränderung als Chance sehen, frische Ideen einbringen, Neues ausprobieren, kreativ sind und ausgetretene Pfade verlassen. Dabei können auch Fehler passieren. Aber Ausprobieren heißt auch, Fehler zuzulassen, aus diesen zu lernen und dann etwas Neues und Besseres zu schaffen. Denn Veränderung bietet immer eine Chance. Auch ich habe seit meinem Start in Wahrendorff im November 2020 als Geschäftsführer schon viel anfassen und möglich machen dürfen.

Geben Sie gern ein paar Beispiele.

Nun, wir haben zum Beispiel flexibel auf die sehr hohe Nachfrage in der Tagesklinik für Frauen reagiert und „mal eben“ das Gebäude erweitert. Weil wir nicht Stein auf Stein gebaut, sondern uns für eine Modulbauweise entschieden haben, waren wir schon nach gerade einmal sechs Monaten in der

Lage, statt zwei Patientinnengruppen nun drei zu betreuen. Auf Seite 14 und 15 dieses Jahresberichtes können Sie sich davon selber ein Bild machen.

„Es geht um Therapie und gesundheitsförderndes Kochen, das auch gut für die Psyche ist.“

Für unseren Klinikneubau haben wir in der dort entstehenden Lehrküche ein neues Projekt ins Leben gerufen. Es wird von sechs Kolleginnen und Kollegen betreut, und wir haben extra eine Ökotrophologin als Leitung neu eingestellt. Es geht um Therapie und gesundheitsförderndes Kochen, das auch gut für die Psyche ist. Die Patientinnen und Patienten kochen nicht nur zusammen, sondern planen auch gemeinsam und gehen gemeinsam einkaufen. Das ganze Projekt lassen wir zudem von unserer Abteilung Forschung & Entwicklung wissenschaftlich begleiten. Das heißt, dass die Patienten nach ihrer Entlassung befragt werden, ob und wie sie die neuen Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Therapie im Alltag umsetzen und welchen Nutzen sie daraus dauerhaft ziehen können.

Und was ist mit neuen Therapieformen?

Ja, auch ein ganz wichtiger Punkt! Wir sind natürlich stets offen für neue wissenschaftliche Erkenntnisse und Therapien. Menschen mit Alzheimer-Erkrankungen therapieren wir seit 2021 mit einem neuen Verfahren, bei dem spezielle Stoßwellen zum Einsatz kommen: der Transkraniellen Pulsstimulation (TPS). Auch das hat unsere Abteilung Forschung & Entwicklung begleitet. Die ersten Auswertungen zeigen sehr gute Ergebnisse. Wir sehen, dass die Methode einen mess- und nachweisbaren Nutzen für die Patientinnen und Patienten und gerade auch deren Angehörige hat.

Darüber hinaus setzen wir aber auch auf digitale Angebote. Wir erproben zum Beispiel eine App zur Nachsorgebegleitung und eine Virtual-Reality-Therapie. Näheres können Sie in diesem Jahresbericht auf Seite 34 und 35 lesen.

Welche Veränderungen sind denn noch für die Zukunft geplant?

Die größte Veränderung ist natürlich unser Klinikneubau in Köthenwald! Aber wir haben auch Veränderungen im kleineren Rahmen vorgesehen. So bekommt unsere Tagesklinik für Junge Erwachsene in Hannover einen eigenen Standort und wird vom Welfenplatz an die Schmiedestraße umziehen. Dadurch werden Räume am Welfenplatz frei, in denen eine Tagesklinik mit Traumaschwerpunkt entstehen soll. Auch dort haben wir den gestiegenen Bedarf erkannt und reagiert, indem wir wachsen.



Holger Stürmann, Geschäftsführer

„Ausprobieren heißt auch, Fehler zuzulassen, aus diesen zu lernen und dann etwas Neues und Besseres zu schaffen.“

Sie sprachen davon, dass Sie auch auf die Veränderungen von Menschen reagieren. Was meinen Sie damit konkret?

Menschen verändern sich – vor allem in Krisensituationen. Klimawandel, Corona, Ukraine-Krieg, gestiegene Energiekosten – all das schürt Zukunftsängste und lässt die Menschen skeptisch nach vorn blicken. Das merken wir auch an unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Vielen ist die Fröhlichkeit, Spontaneität und Offenheit abhandengekommen. Sie sind oft dünnhäutiger und gehen schneller hoch. Das versuchen wir zu ändern, indem wir ihnen das Gefühl von Sicherheit und Stabilität vermitteln, zum Beispiel durch einen sicheren Arbeitsplatz.

„Mit unserem breiten Angebot können wir die Menschen in ihrer ganz persönlichen Situation und mit ihrem individuellen Hilfebedarf abholen, individuell betreuen und optimal versorgen.“

Wie reagieren Sie auf den veränderten Arbeitsmarkt? Dieser hat sich ja inzwischen von einem Arbeitgebermarkt zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt ...

Richtig, und um im Wettbewerb mit anderen Firmen herauszustechen, müssen sich Unternehmen überlegen, was sie Bewerbern anbieten können oder vielmehr müssen. Die Fachkräftesicherung ist das entscheidende Zukunftsthema, an dem niemand vorbeikommt. Gerade junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen heute aber viel mehr Wert auf Work-Life-Balance. Daran passen wir uns an, indem wir nicht nur sichere, sondern auch attraktive Arbeitsplätze anbieten. Und Vergütung ist dabei nicht alles und spielt nicht mehr die größte Rolle. Es sind die Rahmenbedingungen wie zum Beispiel Mitarbeiter-Feste, Team-Events, ein unternehmens-eigenes Fitnessstudio oder Kinderbetreuung in den Schulferien. Aber auch durch flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitstellen tragen wir den Bedürfnissen unserer Kolleginnen und Kollegen Rechnung. Das zeichnet uns als Arbeitgeber aus und macht uns besonders. Um neue und vor allem junge Kolleginnen und Kollegen an Bord zu holen, haben wir im Oktober zudem unsere Personalabteilung neu organisiert und eine eigene Recruiting-Abteilung etabliert.

KLINIKNEUBAU

# Mehr Möglichkeiten unter einem Dach und neue Wege bei der Behandlung

Die Arbeiten an unserem Klinikneubau in Köthenwald gehen auf die Zielgerade. Wenn unser neues Fachkrankenhaus für die Seele im Frühjahr 2023 fertig ist, bieten wir Patientinnen und Patienten dort nicht nur ein modernes Ambiente und eine besondere Atmosphäre, sondern gehen auch bei der Behandlung neue Wege.

**A**m Großen Knickweg in Köthenwald vollzieht sich derzeit eine der größten Veränderungen, die Wahrendorff in den letzten Jahren erlebt hat: Auf rund 15.000 Quadratmetern Fläche entsteht eines der größten und modernsten psychiatrisch-psychotherapeutischen Fachkrankenhäuser Deutschlands. Fünf kubusförmige und durch einen ringförmigen „Loop“ miteinander verbundene Gebäudekomplexe bieten Platz für bis zu 350 vollstationäre Betten und 30 tagesklinische Plätze.

Alle Stationen sind architektonisch ansprechend gestaltet. Dabei finden sich neben Spezialstationen und Einheiten mit Intensivbereichen für Patientinnen und Patienten in akuten Krisen auch eine Wahlleistungsstation mit Hotelkomfort, modern gestaltete Therapie- und Freizeitbereiche, eine sehr große Sporthalle mit Kletterwand und ein Speisesaal mit bis zu 100 Plätzen. Dazu kommen administrative Bereiche und Konferenzräume, um am Puls der Zeit zu bleiben, was neue Behandlungswege angeht. Auf den Stationen sind die Patientinnen und Patienten in Ein- und Zwei-Bett-Zimmern untergebracht. Da wir insgesamt mehr und größere Räume haben und auch die Stationen großzügiger geschnitten sind, bietet unsere neue Klinik viel Raum für Freiheit und individuelle Entfaltung in der Therapie.

„Trotz der vielen Möglichkeiten zum Austausch und zur Begegnung wird es genügend Rückzugsmöglichkeiten und Privatsphäre geben.“

Prof. Dr. Marc Ziegenbein  
Ärztlicher Direktor und Chefarzt



Fünf kubusförmige und durch einen ringförmigen „Loop“ miteinander verbundene Gebäudekomplexe bieten Platz für bis zu 350 vollstationäre Betten und 30 tagesklinische Plätze. Bild © lad+ landschaftsarchitektur diekmann

Ganz neu ist zudem eine Station für qualifizierte Entgiftung. In unserem neuen Fachkrankenhaus für die Seele vereinen wir darüber hinaus neu zugelassene Therapiemöglichkeiten wie die Transkranielle Pulsstimulation (TPS), die in diesem Jahr eingeführte Virtual-Reality-Therapie und innovative Lichttherapie unter einem Dach.

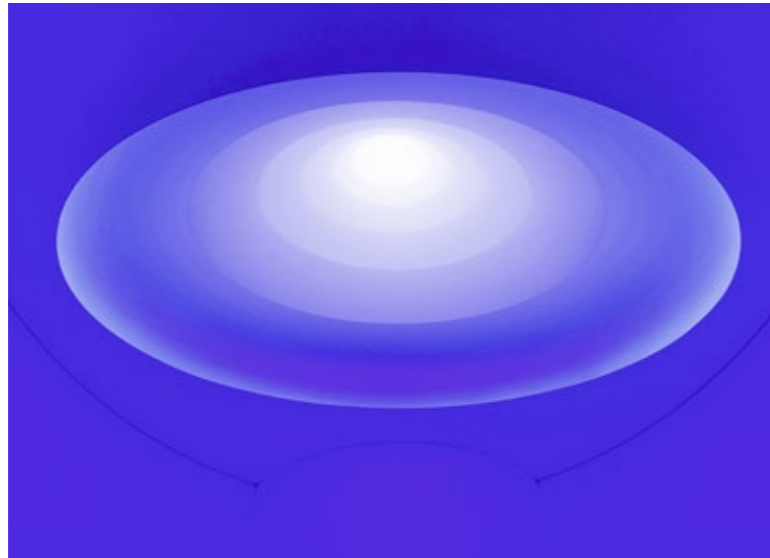
## Intensiverer Austausch und kurze Wege

„Das Besondere ist, dass wir sämtliche bisher dezentral organisierten stationären Angebote räumlich in einem gemeinsamen Klinikbau konzentrieren. Auch unsere Tagesklinik für Männer zieht mit nach Köthenwald um. Die Zentralisation macht einen intensiveren Austausch möglich und schafft kurze Wege“, erklärt unser Geschäftsführer Holger Stürmann.

Durch die neue Architektur bieten sich Chancen für die Weiterentwicklung der Behandlungskonzepte. Die Patientinnen und Patienten genießen den Schutz und persönlichen Behandlungsrahmen auf Station und haben die Möglichkeit, darüber hinaus eine Vielzahl von Therapieangeboten außerhalb der Station im selben Gebäude wahrzunehmen. Gerade

diese Synergie macht das Besondere aus. „Dieses Behandlungskonzept ist an der Lebensrealität orientiert und bereitet gezielt auf den Alltag vor. Die Patientinnen und Patienten gehen zur Therapie, als wenn sie zur Arbeit gehen“, erläutert Holger Stürmann.

Da Essen und Genuss ein wichtiger Aspekt der Gesundheit sind, wurde der Speisesaal im Stile eines Restaurants gestaltet – so, als wenn unsere Patientinnen und Patienten im realen Leben ein Restaurant besuchen und sich nicht in einer Klinik befinden. „Der Speisesaal wird zu einem Raum der Begegnung und steht als offenes Restaurant künftig auch Besucherinnen, Besuchern und Gästen zur Verfügung“, berichtet Holger Stürmann. „Wir bieten hier wirklich viele Möglichkeiten, um uns an die individuellen Bedürfnisse unserer Patientinnen und Patienten anzupassen“, betont Prof. Dr. Marc Ziegenbein, unser Ärztlicher Direktor und Chefarzt.



So ähnlich wie im Guggenheim Museum New York könnte die Lichtkuppel von James Turrell im Klinikneubau aussehen.

James Turrell, Solomon R. Guggenheim New York, 2013. Foto: David Heald

### Begrünte Innenhöfe und stimmungsvolle Beleuchtung

Obwohl sich das neue Fachkrankenhaus für die Seele durch seine Weitläufigkeit abhebt, haben wir großen Wert darauf gelegt, dass Patientinnen und Patienten sich dort wohl und sicher fühlen und durch die geschickte Architektur mit dem verbindenden zentralen „Loop“ kurze Wege haben. „Große Bauten schrecken in der Psychiatrie oftmals ab, verunsichern und zeichnen sich häufig nicht gerade durch einen einladenden Charakter aus. Es besteht

„Das Besondere ist, dass wir sämtliche bisher dezentral organisierten stationären Angebote räumlich in einem gemeinsamen Klinikbau konzentrieren.“

die Gefahr, dass sich Patientinnen und Patienten dort schnell verloren fühlen. Genau das wird es bei uns nicht geben, denn wir schaffen auch in einem großen Bau ganz gezielt Atmosphäre und geben Sicherheit“, betont Holger Stürmann und verweist unter anderem auf zahlreiche begrünte Innenhöfe, einladende Gartenanlagen und vielseitige Beleuchtungsmöglichkeiten.

So wurde im Neubau zum Beispiel eine besondere Deckenbeleuchtung installiert. „Statt des klassischen grellen Neonlichtes, das man sonst

typischerweise aus Krankenhäusern kennt, wird es bei uns stimmungsvolles, warmes Licht geben, das sich auch für therapeutische Zwecke nutzen lässt“, erläutert Prof. Dr. Marc Ziegenbein. Für eine ganz besondere Beleuchtung sorgt zudem ein spektakuläres Lichtkunstobjekt auf dem Flachdach des Speisesaals: Eine 25 Tonnen schwere Kuppel des renommierten US-amerikanischen Lichtkünstlers James Turrell erstrahlt dort in wechselnden Farben und schafft so unterschiedliche Lichtstimmungen.

### Besonderes Ambiente

Auch sonst hat der Gesellschafter und Eigentümer Dr. Matthias Wilkening bei der Planung viel Wert darauf gelegt, dass sich unser Neubau deutlich von anderen Krankenhäusern abhebt und durch seine besondere Architektur und Ausstattung ein

„Wir schaffen auch in einem großen Bau ganz gezielt Atmosphäre.“

besonderes Ambiente vermittelt. So gibt es spezielle Bodenbeläge, Akustikdecken,

Stationsbäder mit stimmungsvollen Licht- und Naturklängen sowie breite, beheizte Fenstersitzbänke, die zum Verweilen einladen.

Im „Raum der Stille“ können sich Patientinnen und Patienten zurückziehen, zu sich selbst finden, Achtsamkeitsübungen machen und ihrer Spiritualität nachgehen. „Trotz der vielen Möglichkeiten zum Austausch und zur Begegnung wird es also auf jeden Fall genügend Rückzugsmöglichkeiten und Privatsphäre geben. Die Geborgenheit, die wir bisher in einzelnen Häusern vermittelt haben, geben wir damit im Neubau nicht auf“, betont Prof. Dr. Marc Ziegenbein.

### Eine Klinik mitten im Grünen

Es gibt somit viele Neuerungen, aber auch den Umzug geschätzter, bewährter therapeutischer Konzepte, die sich in der neuen Umgebung ganz anders entfalten und weiterentwickeln können. Auch im Neubau wird es Einzel- und Gruppentherapien geben. Patientinnen und Patienten können sowohl im kleinen, vertrauten Rahmen bleiben als auch gemeinschaftliche Angebote wie Kunst-, Musik- und Sporttherapie nutzen.

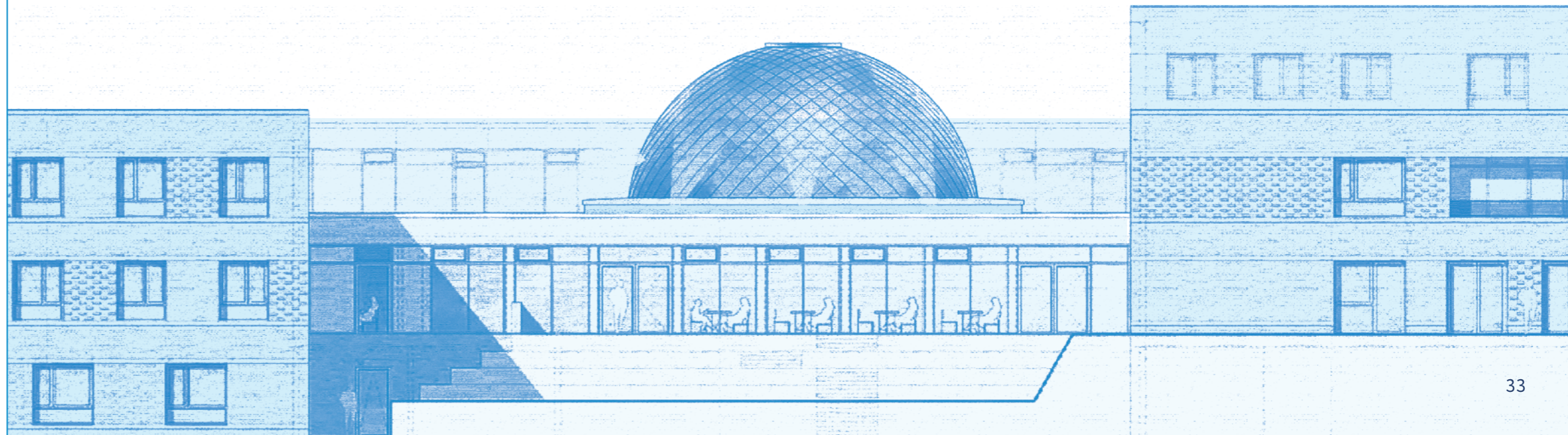
Holger Stürmann denkt zudem an ein weiteres Markenzeichen von Wahrendorff: „Auch unsere neue Klinik steht mitten im Grünen und ist von Wiesen, Feldern und Parks umgeben – das hat unsere Einrichtung auch schon in der Vergangenheit stets zu etwas Besonderem gemacht.“



Prof. Dr. Marc Ziegenbein, Ärztlicher Direktor und Chefarzt

„Wir bieten hier wirklich viele Möglichkeiten, um uns an die individuellen Bedürfnisse unserer Patientinnen und Patienten anzupassen.“

Bildquelle: © atelier achatz + partner architekten mbB



„Auch in der Psychiatrie sollten wir uns den technischen Neuerungen nicht verschließen und stets am Puls der Zeit sein.“

Prof. Dr. Marc Ziegenbein, Ärztlicher Direktor und Chefarzt

## INNOVATIVE BEHANDLUNGSKONZEPTE

# Digitale Angebote

Veränderung heißt Weiterentwicklung. Bei Wahrendorff sind wir offen für neue wissenschaftliche Erkenntnisse und unterstützen die Entwicklung innovativer Behandlungskonzepte. Im Klinikbereich unterstützen wir unsere Patientinnen und Patienten daher auch mit digitalen Angeboten.

Die Digitalisierung erfasst zunehmend das Gesundheitswesen. „Auch in der Psychiatrie sollten wir uns den technischen Neuerungen nicht verschließen und stets am Puls der Zeit sein“, betont Prof. Dr. Marc Ziegenbein, Ärztlicher Direktor und Chefarzt im Klinikum Wahrendorff. In unserer Tagesklinik für Männer in Ilten erproben wir derzeit die App „Flowzone“ des norwegischen Digital-Health-Start-ups Flow Technologies. Die App wurde bisher vor allem im Reha-Kontext angewendet, bei uns unterstützt sie erstmalig Männer im psychiatrischen Umfeld.

„Für den langfristigen Therapieerfolg ist es essenziell, dass Patienten die in der Therapie erworbenen Techniken und Fähigkeiten auch im Alltag weiter anwenden – sonst droht ein Rückfall. Das Ende eines stationären Aufenthalts sollte Betroffene nicht mit dem Gefühl zurücklassen, dass sie ohne Fallschirm ins Leere geworfen werden, bis sie zu einem ambulanten Weiterbehandler gefunden haben“, erklärt Prof. Dr. Marc Ziegenbein. Die Plattform „Flowzone“ schließt diese Lücke zwischen der Betreuung in der Klinik, der ambulanten Weiterbehandlung und dem Alltag zu Hause.

### Chats, Sport-Videos und Rezepte

Die App kann auf Smartphones, Tablets und im Web mittels eines ganz normalen PCs genutzt werden und bietet eine Chatfunktion mit Nachrichten, Fotos und Videos, digitale Trainingspläne, Angebote für Einzel- und Gruppengespräche sowie passgenaue Virtual-Reality-Therapien. „Unter anderem haben wir die App-Bibliothek schon mit Fitness-Videos aus unserer Sporttherapie und Videos für Yoga- und Achtsamkeitsübungen bestückt“, berichtet Prof. Dr. Marc Ziegenbein. Auch Rezepte oder Tipps zur Ernährungszubereitung sind für ihn künftig denkbar. Betroffene könnten die App zudem mit Aktivitätstrackern oder Fitnessuhren verbinden, sodass Therapeutinnen und Therapeuten erkennen, wenn sich ein Patient zu wenig bewegt, weil es ihm vielleicht nicht gut geht. „Die Inhalte lassen sich genau an die persönlichen Bedürfnisse anpassen“, betont der Chefarzt.

Das Ziel: Die Patienten sollen während und vor allem nach der Behandlung in der Klinik durch zusätzliche digitale Angebote noch besser versorgt werden als bisher. Mit der App bekommen sie konkrete Tools an die Hand, die sie im Alltag ausprobieren können und die ihnen den Aufbau einer Tagesstruktur erleichtern.

„Die App gibt den Patienten Sicherheit und damit mehr Selbstbefähigung, aktiv an ihrer Genesung mitzuarbeiten. Das Gute ist, dass hinter der App nicht einfach nur ein Computer steht, sondern die Patienten mit Therapeuten in Kontakt bleiben, die sie bereits kennen“, erläutert Prof. Dr. Marc Ziegenbein.

### Positive Rückmeldungen aus der Tagesklinik

Der Chefarzt betont jedoch, dass die App lediglich eine Ergänzung ist und die eigentliche Therapie nicht ersetzen kann. Das digitale Angebot richtet sich vor allem an Patienten mit affektiven Störungen wie Angst- oder depressiven Erkrankungen. Die Rückmeldungen aus der Tagesklinik für Männer sind bisher äußerst positiv gewesen.

Mit der App bekommen die Patienten konkrete Tools an die Hand, die sie im Alltag ausprobieren können und die ihnen den Aufbau einer Tagesstruktur erleichtern.

Die notwendige technische Ausstattung und Software-Anschaffung im Wert von rund 100.000 Euro wird mit Unterstützung der Wirtschaftsförderungsgesellschaft hannoverimpuls vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung anteilig gefördert.



In unserer Tagesklinik für Männer in Ilten erproben wir derzeit die App „Flowzone“.

### Virtuelle Welten auf Knopfdruck

Positive Effekte erhoffen wir uns zudem von der Virtual-Reality-Therapie. Virtuelle Realität (VR) bezeichnet ein digitales, am Computer geschaffenes Abbild der Realität. In der Psychiatrie können so therapeutisch wirksame und mit vielen Details ausgestattete Räume und Situationen geschaffen werden. Wir kooperieren dafür mit der Firma Neomento, die es ermöglicht, kontrolliert und exakt auf die Bedürfnisse unserer Patientinnen und Patienten zugeschnittene Expositionsübungen und Trainings durchzuführen.

„Es geht um den Umgang mit Ängsten, das Erleben von Selbstwirksamkeit und darum, Menschen auf bestimmte Situationen und soziale Interaktionen vorzubereiten.“

Neomento stellt uns ein VR-Setup zur Verfügung und schult unsere Therapeutinnen und Therapeuten im Umgang mit Hard- und Software. Im Dezember sind wir mit dem Projekt in die Testphase gestartet.

Dank VR können Patientinnen und Patienten mit Angststörungen zum Beispiel in eine U-Bahn steigen, einen Vortrag vor Publikum halten oder mit dem Fahrstuhl fahren. Der virtuelle Raum wird auf Knopfdruck über den VR-Computer generiert. Die Patientinnen und Patienten sehen die künstlich erschaffene Welt durch eine VR-Brille und bewegen sich im Raum.

### Kein Ersatz für eine Therapie

Während der Sitzung kann die Therapeutin oder der Therapeut den Ablauf, die verschiedenen Angstreize und die virtuellen Charaktere über zahlreiche Einstellungen kontrollieren. „Ich kann dann zum Beispiel steuern, ob die Zuhörerinnen und Zuhörer im Publikum beim Vortrag interessiert oder desinteressiert gucken oder womöglich wegschauen. Die Patientinnen und Patienten müssen sich zudem Kritik und Fragen stellen“, erklärt Prof. Dr. Marc Ziegenbein. Einige Szenarien hat er selber ausprobiert. „In der U-Bahn kommen dann zum Beispiel die Menschen auf einen zu, und das viel näher, als man es gern hätte. Das ist alles sehr detailgetreu und wirkt täuschend echt. Man vergisst ganz schnell, dass es eigentlich nur eine technisch erzeugte Realität ist.“

Wie die „Flowzone“-App soll auch die VR jedoch keineswegs die Therapie ersetzen. Die VR ist vielmehr ein Tool, das die eigentliche Behandlung ergänzt. „Es geht um den Umgang mit Ängsten, das Erleben von Selbstwirksamkeit und darum, Menschen auf bestimmte Situationen und soziale Interaktionen vorzubereiten“, erklärt der Chefarzt. Zum Einsatz könnte die VR künftig vor allem bei Angst- und depressiven Erkrankungen kommen. Hier sammeln wir wertvolle Erfahrungen und lassen unsere Erkenntnisse auch in Abstimmung mit dem Hersteller in die Weiterentwicklung einfließen.



Fotos: © Neomento

### Was ist Virtual Reality?

Als **virtuelle Realität**, kurz **VR**, wird die Darstellung und gleichzeitige Wahrnehmung einer scheinbaren Wirklichkeit und ihrer physikalischen Eigenschaften in einer in Echtzeit computergenerierten, interaktiven virtuellen Umgebung bezeichnet.

Dank der **VR-Therapie** können Patientinnen und Patienten mit Angststörungen zum Beispiel virtuell in eine U-Bahn steigen, einen Vortrag vor Publikum halten oder mit dem Fahrstuhl fahren.



Bei der VR-Therapie sehen die Patientinnen und Patienten die künstlich erschaffene Welt der Firma Neomento.

## HERAUSFORDERUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

# Pflegemanagement – (k)ein Traumjob?

In Zeiten des Fachkräftemangels steht die Pflege zunehmend im Fokus. Daraus ergeben sich auch für unser Pflegemanagement gravierende Veränderungen. Welche Herausforderungen müssen Führungskräfte in der Pflege heute meistern? Wie hat sich ihre Rolle verändert? Und ist Pflegemanagement ein Traumjob? Ein Gespräch mit Pflegedienstleiterin Antje Uecker, Pflegedienstleiterin Anja Hoppenstedt und Stationsleiterin Birgit Klausner.



Antje Uecker, Pflegedienstleiterin

„In den 90ern war man als Krankenschwester doch froh, wenn man einen Vertrag bekommen hat. Heute werbe ich um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

**Uecker:** Meiner Meinung nach war das Thema Pflegefachkraftmangel noch nie so präsent wie jetzt. Daraus resultieren enorme Veränderungen. In den 90ern war man als Krankenschwester doch froh, wenn man einen Vertrag bekommen hat. Heute werbe ich um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das verändert unsere Aufgabenfelder, unsere erforderlichen Kompetenzen und auch unsere Haltung.

„Wir Führungskräfte haben stets ein offenes Ohr und offene Türen, um den Arbeitsplatz für unsere Kolleginnen und Kollegen möglichst einladend und attraktiv zu gestalten.“

**Birgit Klausner, Stationsleiterin**

**Hoppenstedt:** Ja, der Pflegemarkt hat sich vom Arbeitgebermarkt mit mehr Personal als Stellenangeboten zum Arbeitnehmermarkt mit mehr Stellen als

Personal gewandelt. Das steht im starken Kontrast zum eigentlichen Anliegen des Sozialberufes: Wenn früher für Pflegende im Fokus stand, was sie für andere tun können, steht nun im Fokus, was andere für sie tun sollten.

**Uecker:** Und dabei spielen Generationenwandel und Work-Life-Balance eine große Rolle. Junge Kolleginnen und Kollegen wünschen sich in einer zunehmend individualisierten Gesellschaft, dass der Arbeitgeber ihre individuellen Anliegen in Bezug auf Zeit, Geld, sinnstiftende Arbeit bei größtmöglicher Freiheit und Flexibilität erfüllt. Sie treffen auf ältere Generationen, die sich viel über ihre Arbeit definieren und sich mit ihrem Arbeitgeber identifizieren. Auch hier merken wir in der Führung, dass wir unterschiedlichste Ansichten und Interessen von mitunter fünf zeitgleich arbeitenden Generationen unter einen Hut bringen müssen.

**Klausner:** Wir hatten tatsächlich auch noch nie so hohe Krankenstände wie heute. Das ist mir besonders bei unseren Azubis aufgefallen. Das zunehmende Tempo im Arbeitsfeld beansprucht uns alle maßgeblich. Daraus resultierend scheint zeitgleich die Belastungsfähigkeit zu sinken. Es fühlt sich so

an, als geraten junge Menschen deutlich schneller und häufiger an ihre Belastungsgrenzen.

Auch sind sich unsere jungen Pflegekräfte ihres Stellenwertes ganz anders bewusst als wir früher. Als ich 1976 bei Wahrendorff anfang, gab es gar keine freien Stellen in der Pflege. Erst als meine Oma in Rente ging, habe ich ihre Stelle bekommen. Auch die Hierarchien waren damals viel stärker ausgeprägt. Man hat sich ganz selbstverständlich untergeordnet. Ich habe noch „Ösen“, also Stationsleitungen, kennengelernt, denen ich im Leben nie widersprochen hätte (schmunzelt). Und viele waren nicht mal richtig ausgebildet. Aber wurde mir etwas gesagt, habe ich das ohne Diskussion erledigt.

**Hoppenstedt:** Ja, heute sind die Hierarchien hingegen sehr flach. Auch Pflege hat ein anderes Selbstbewusstsein. Wir sind ein großes, multiprofessionelles Team. Alle Meinungen – vom leitenden Arzt bis hin zum Auszubildenden – sind gefragt. Und in der Psychiatrie ist die Zusammenarbeit oftmals noch ausgeprägter als in somatischen Kliniken.

**Klausner:** Als Stationsleitung bin ich heute aber auch viel mehr als früher damit beschäftigt, darauf zu achten, dass sich alle in meinem Team wohlfühlen.

Bei oftmals ganz unterschiedlichen Interessenlagen ist das nicht immer eine leichte Aufgabe, die stetiges Umdenken erfordert.

**Uecker:** Das alles führt dazu, dass wir unsere eigene Haltung hinterfragen müssen. Viele von den heute an mich herangetragenen persönlichen Wünschen sind früher in der Menge und Güte gar nicht erst an uns herangetragen worden. Zudem muss ich lernen immer wieder auszuloten, welche gegenläufigen Anforderungen an meine Kolleginnen und Kollegen in der heutigen Zeit auch noch Akzeptanz bei ihnen finden. Unverändert stehen jedoch ein soziales Anliegen hinter unserem Beruf und die qualitativ hochwertige Versorgung der Patientinnen und Patienten im Krankenhaus im Vordergrund. Das bedeutet auch Grenzen in der Erfüllung individueller Bedürfnisse Einzelner. Für das Management bedarf es also auch neuer Kompetenzen im Umgang mit den Konsequenzen, die sich aus dem Führungshandeln ergeben.

**Hoppenstedt:** In der Praxis heißt das für uns, dass wir mit einer sich dynamisch täglich verändernden Personalsituation Patientenversorgung, Arbeitsabläufe und Personaleinsätze planen, verantworten



Anja Hoppenstedt, Pflegedienstleiterin

„Heute sind die Hierarchien sehr flach. Auch Pflege hat ein anderes Selbstbewusstsein. Wir sind ein großes, multiprofessionelles Team. Alle Meinungen – vom leitenden Arzt bis hin zum Auszubildenden – sind gefragt.“

Anja Hoppenstedt, Pflegedienstleiterin

und sicherstellen müssen. Das bedeutet auch lernen zu müssen, mit nicht erfüllbaren Anliegen Einzelner umgehen zu können. Dafür bedarf es hoher Kompetenzen in Strukturierung, Organisation, Umgang mit unterschiedlichsten Bedürfnissen und Konfliktgeschehen sowie Commitment, Flexibilität und Belastungsfähigkeit.

**Uecker:** Führungskräfte müssen sich in der personellen Lage der Pflege zeitgleich zur Patientenversorgung heute zudem allen Führungsanforderungen stellen. Dazu sind in den letzten Jahren digitale

Anforderungen, immer mehr Diversitätsanliegen und die Auswirkungen der Pandemie hinzugekommen. Aber auch daraus erwachsende Sorgen unserer Kolleginnen und Kollegen.

**Klauser:** Ganz genau – heute bewältige ich längst nicht mehr nur alle organisatorischen Aufgaben in meinem Büro, sondern habe vor allem viele Aufgaben in der Personalführung: wechselnde Teamkonstellationen, Generationsdynamiken, unterschiedlichste persönliche Bedürfnisse, aber auch Aufgaben in der Arbeit mit multikulturellen Azubis und Kollegen. Wir Führungskräfte haben stets ein offenes Ohr und offene Türen, um den Arbeitsplatz für unsere Kolleginnen und Kollegen möglichst einladend und attraktiv zu gestalten.

**Hoppenstedt:** Ja, die Beanspruchung wächst ständig. Arbeitsprozesse sind dadurch oftmals unterbrochen. Strategisches Arbeiten ist für Führungskräfte durch die hohe Dynamik im Arbeitsalltag Pflege kaum möglich. Eine Ausgewogenheit zu ständig operativem Geschäft ist wünschenswert, jedoch oftmals schwierig. Hierin sehe ich auch eine Fähigkeit, die Führungskräfte benötigen, um dauerhaft ihre Tätigkeit ausüben zu können.

**Klauser:** Viele junge Menschen sind heute auch früh karrierebewusst und streben zügig ihre berufliche Entwicklung an, oft verbunden mit Wünschen nach attraktivem Verdienst. Pflegemanagement kann dabei ein tolles Arbeitsfeld sein, wenn man sich der Verantwortung bewusst ist. Das heißt, Vorbild zu

Es heißt auch, sich der Kritik zu unterschiedlich erlebten Arbeitsbedingungen und Situationen in der Pflege zu stellen.

sein, Zeitaufwand und viel Energie aufzubringen, Verständnis für alle Menschen und Situationen zu zeigen, gut koordiniert zu sein, viele verschiedene Rollen einnehmen zu können, immer ansprechbar zu sein und dennoch auch zu erleben, dass trotzdem nicht alle Wünsche in der heutigen Zeit erfüllbar sind.

Wenn reale Vorstellungen über Führungstätigkeiten, Erfahrungen, Wissen oder auch Belastungsfähigkeit in der erforderlichen Menge fehlen, können sich junge Führungskräfte schnell ausgebrannt fühlen.

Ich selbst war schon 50, als ich so eine Stelle bekommen habe. Heute sind die Kolleginnen und Kollegen in diesen Positionen oft erst Anfang oder Mitte 20 und sich der ständig ändernden, vielen Aufgaben oft nicht bewusst.

Vielleicht habe ich deshalb auch noch nie so oft erlebt, dass Leitungsfunktionen so häufig wechseln wie derzeit.

Ich arbeite aber immer noch gern in meinem Job und versuche das auch zu vermitteln. Zum Beispiel bei unseren „Kennenlertagen“ für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**Uecker:** Ja, tatsächlich ist Führungsarbeit für viele heute längst nicht mehr so attraktiv wie früher. Auch ich hatte sicher andere Vorstellungen von Führungsaufgaben. Ich bin realistischer geworden. Aber ich

bleibe dabei, weil ich gern mit Menschen zusammenarbeite und mir die Arbeit Spaß macht. Es geht mir trotz Stress gut, die Herausforderungen halten mich jung. Ich freue mich über viele schöne Momente. Meist passieren sie in meinen Begegnungen mit Menschen: Wenn sie wieder einmal begeistert einen Arbeitsvertrag unterschreiben, vielleicht nach einer anderen Erfahrung ins Unternehmen zurückkehren oder unsere Arbeit von Kolleginnen und Kollegen gesehen und wertgeschätzt wird.

**Hoppenstedt:** Richtig! Und was den Job für mich zum Traumberuf macht, sind auch meine Kolleginnen und Kollegen, ist das Zusammenkommen mit Menschen, mit unterschiedlichen Charakteren und Professionen.

Wir fühlen uns mit dem Team Wahrendorff verbunden und füllen die Marke gern mit Leben.

Birgit Klauser, Stationsleiterin

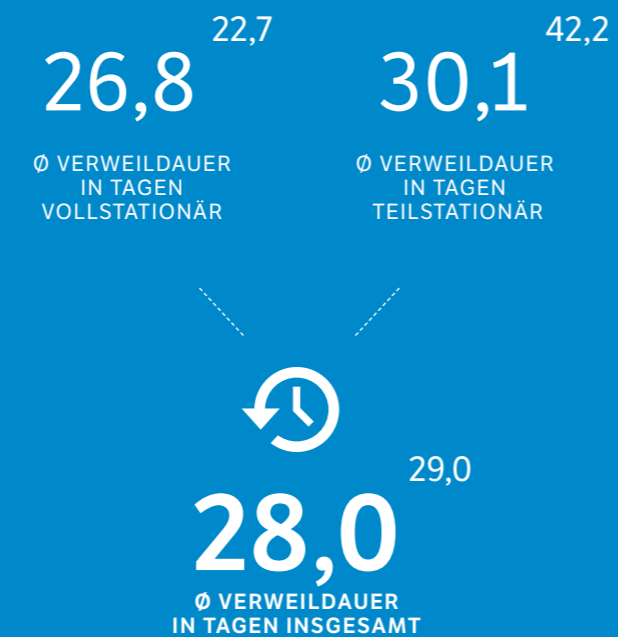
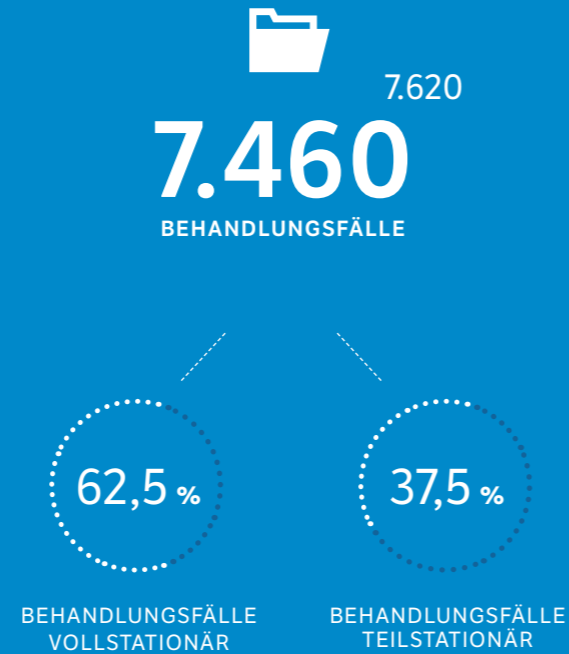


# Klinikum in Zahlen

## Überblick



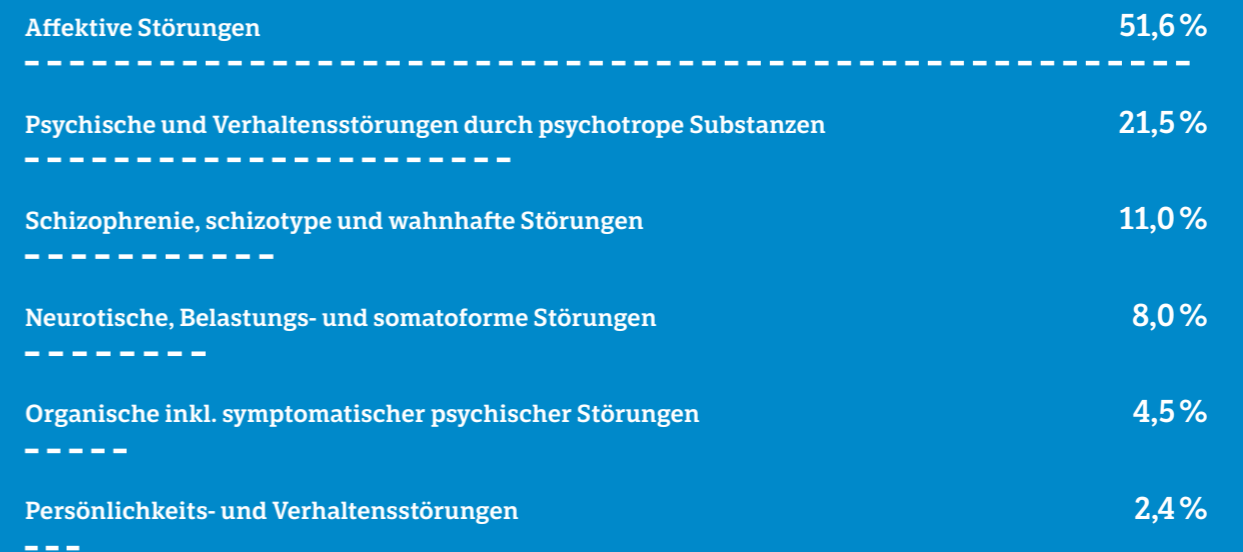
## Behandlungsdaten



## Patientendaten



## Häufigste Hauptdiagnosen



Alle hochgestellten Zahlen sind Werte des Vorjahres 2021.

## Beständigkeit und Wandel

### Die Professorenvilla

Im Jahr 1877 bezog an dieser Stelle der Arzt Hermann Hesse ein kleines Häuschen. In ihrer jetzigen Pracht und Größe steht die Professorenvilla dort seit Anfang des 20. Jahrhunderts. Hesses Witwe wohnte in dem Haus noch bis 1934. Bis 1964 lebte dort Professor Hans Willige, er war bei Warendorf von 1934 bis 1948 Ärztlicher Direktor. Bevor die Villa vor etwa 15 Jahren zum Domizil für unsere Bewohnerinnen und Bewohner umgebaut wurde, war dort der Betriebsrat untergebracht.



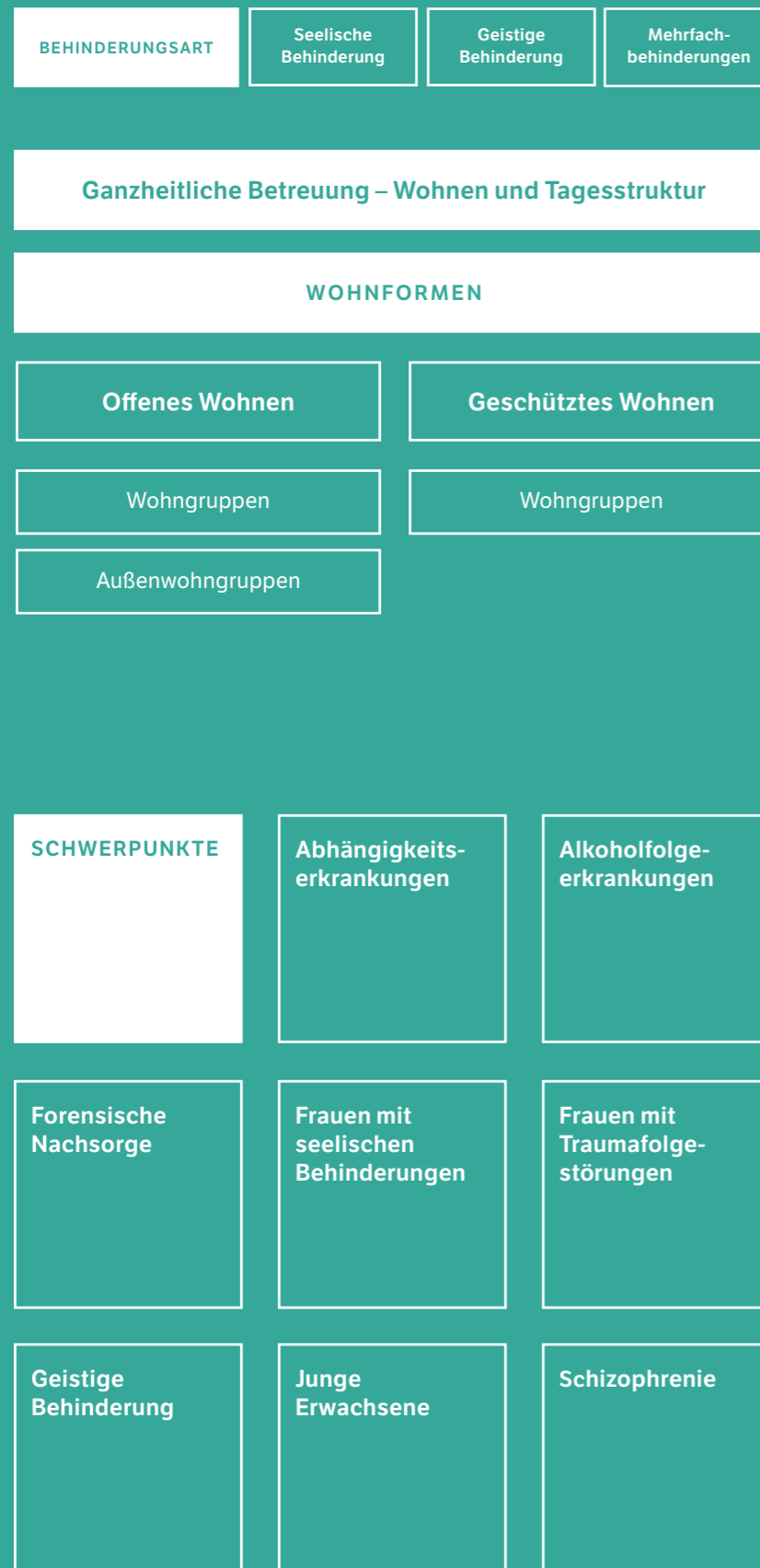
## Warendorf Wohnen

In unserer Eingliederungshilfe bieten wir Menschen mit seelischen und geistigen Behinderungen Wohn- und Betreuungsangebote. Das Angebot umfasst die Betreuung in geschützten Abteilungen, offenen Wohnbereichen und kleineren Außenwohngruppen, die gezielt auf den Auszug vorbereiten.

Gemeinsam geben wir dem Tag Struktur und fördern Schritt für Schritt die Selbstständigkeit. Schauen Sie sich dazu doch einfach einmal die folgenden Seiten an.



## Übersicht Wohnen



ANGEBOTE TAGES-STRUKTUR

ZUKUNFT

GESPRÄCHE

FREIZEIT

BEWEGUNG

ARBEIT & BESCHÄFTI-GUNG

HEIMÜBER-GREIFEND

## Angebote zur Struktur des Tages

### Zukunft

#### Lebenspraktisches Training

- Aufbau von Tagesstruktur
- Hygiene
- Wäsche waschen
- Einkaufstraining
- Kochen
- Umgang mit Finanzen
- Hilfe beim Auszug
- Verkehrssicherheitstraining

#### Bildung

- Lese- und Rechtschreibtraining
- Nachhilfe in Deutsch, Mathe, Englisch
- Begleitung zum Schulabschluss
- Bewerbungstraining
- Kommunikation mit Ausbildungsstätten



### Gespräche

#### Gesprächsangebote im Wohnen

- Psychologische Gespräche
- Bewohner-Vollversammlung
- Gespräche mit Bezugspflege
- Gespräche mit Teilhabemanagern
- Heimleitersprechstunde
- Seelsorge

#### Psychiatrische Institutsambulanz Ilten/Köthenwald (PIA)

- PIA-Sprechstunde in Ambulanz oder falls erforderlich als Hausbesuch durch:
- PIA-Arzt
- PIA-Psychologen



### Freizeit

#### Unterhaltung & Medien

- Disco, Kino im Dorff-Gemeinschaftshaus, Bingo, Schach, Waffelcafé, Bibliotheken in Ilten und Köthenwald, Koch-/Backgruppe

#### Ausflüge

- Hannover 96, Feste in Hannover, Zoo, Heide Park, Serengeti-Park

#### Saisonale Veranstaltungen (aktives Mitwirken)

- Weihnachtsmarkt, Ostermarkt, Jazz im Park, Karneval, Das Wahre Supertalent, Krökelmeisterschaft, Sommerfest, Der Wahre-Dorff-Cup, Krippenspiel

#### Gottesdienste



### Bewegung

#### Sporttherapie-Zentrum

- Fitness
- Tischtennis
- Nordic Walking
- Schwimmen
- Laufen
- Fußball
- Kegeln
- Wirbelsäulengymnastik
- Fahrradgruppe
- Damengymnastik
- etc.

#### Weitere Bewegungsangebote

- Qigong plus
- Trommeln & Rhythmus
- Fit & Move
- Tanz-Workshop



### Arbeit & Beschäftigung

#### Arbeitsorientierte Angebote

- Tätigkeiten in verschiedenen Gewerken
- Holzarbeiten
- Industrie-Werkstatt
- Fahrrad-Werkstatt
- Liebe<sup>2</sup> – Chutney-Produktion
- Kaufmännische Arbeiten
- Postbearbeitung
- Kiosk / 96 Fan-Shop
- Arbeiten im Servicebereich
- Restaurant Kuckucksnest
- Parkpflege

#### Kreativorientierte Angebote

- Kunstwerkstatt
- Soziotherapie
- Lebensschule
- Ergotherapie

#### Mittagsversorgung im Dorff-Gemeinschaftshaus (DOG)



### Heimübergreifend

#### Heimübergreifende therapeutische Angebote

- Soziale Kompetenzgruppe
- Stresstoleranzgruppe
- Achtsamkeitsgruppe
- Akupunktur
- Alkohol-Suchtgruppe
- PME Progressive Muskelentspannung/ Autogenes Training
- Nichtraucher-Motivation
- COGPACK-Hirnleistungstraining



„Wir bieten bereits eine gute Versorgung an und haben uns nicht neu erfunden. Aber wir möchten uns verbessern, zeigen, wofür wir stehen und noch mehr möglich machen.“

Danny Geidel, Heimleiter



BESONDERE WOHNFORMEN

# Schwerpunktbildung in der Eingliederungshilfe

Unsere Eingliederungshilfe hat eine große Veränderung erfahren: Wir haben das Profil für unsere besonderen Wohnformen geschärft, Schwerpunkte definiert und damit eine führende Rolle in der Eingliederungshilfe übernommen. Einer dieser Schwerpunkte ist Schizophrenie.

Die Angebote unserer Eingliederungshilfe sind so vielfältig und besonders wie die über 1.000 Menschen, die bei uns leben. Je nach Hilfebedarf finden wir für jede und jeden das passende Umfeld. Wir bieten geschützte Unterbringungen auf Basis richterlicher Beschlüsse, offene Wohnformen und Außenwohngruppen, die auf den Auszug vorbereiten. „Die Vielfalt und Spezialisierung unserer Angebote war nach außen wenig sichtbar. Kunden, potenzielle Mitarbeiter, Betreuer oder Sozialdienste waren häufig überrascht, dass Wahrendorff Wohnen kein ‚Gemischtwarenladen‘ mit Schwerpunkt auf der geschützten Unterbringung ist. Diese Form der Unterbringung ist nur ein Teil unseres Angebotes, bei uns finden aber auch Menschen mit geistiger Behinderung ein Zuhause“, erklärt Danny Geidel, Heimleiter für den Schwerpunkt Schizophrenie.

Vor diesem Hintergrund haben wir das Profil von Wahrendorff Wohnen geschärft und acht fachliche Schwerpunkte gebildet:

- Abhängigkeitserkrankungen
- Alkoholfolgeerkrankungen
- Forensische Nachsorge
- Frauen mit seelischen Behinderungen
- Frauen mit Traumafolgestörungen
- Geistige Behinderung
- Junge Erwachsene
- Schizophrenie

„In diesem Umfang ist dies im Markt der Eingliederungshilfe eine Neuerung, von der wir absolut überzeugt sind. Wir bieten bereits eine gute Betreuung an und haben uns damit nicht neu erfunden. Aber wir möchten uns verbessern, zeigen wofür wir stehen und noch mehr möglich machen“, betont Danny Geidel.

**Orientierungshilfe und Arbeitsplatzbeschreibung**

Während unser Leistungspaket zuvor in einem Gesamtkonzept abgebildet wurde, haben wir die verschiedenen Bereiche nun neu organisiert, für jeden Schwerpunkt ein eigenes Konzept entwickelt und dieses verschriftlicht. Dafür wurden multiprofessionelle Arbeitsgruppen aus Heilerziehungspflegerinnen und -pflegern, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sowie Psychologinnen und Psychologen ins Leben gerufen.

In unserem Schizophrenie-Konzept haben wir aufgeführt, welche Menschen bei uns leben und wie wir sie versorgen. Wir informieren über das Krankheitsbild, die Aufnahmekriterien, Ziele, soziale, pflegerische und psychiatrische Ansätze, Therapie- und Freizeitangebote, darüber, wie ein Auszug gelingt und welche Voraussetzungen dafür nötig sind. Das Konzept bietet Bewohnerinnen und Bewohnern mit Schizophrenie sowie Angehörigen eine Orientierungshilfe. Es soll künftig auch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausführlicheren Informationen als Arbeitshilfe und Arbeitsplatzbeschreibung vorliegen.

**Mehr vertiefende Fortbildungsangebote**

Im Zuge der Neukonzeption haben Psychologen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt, was ihnen bei ihrer Arbeit und im Umgang mit Menschen mit Schizophrenie wichtig ist. Um Bewohnerinnen und Bewohner mit Schizophrenie künftig noch individueller betreuen und das Krankheitsbild besser verstehen zu können, gab es vielfach den Wunsch nach Fortbildungsmöglichkeiten, die entsprechendes Fachwissen vermitteln.

Die Akademie für Pflege und Soziales (APS) bietet bereits Kurse für Basiswissen Psychiatrie und Vertiefungsseminare zum Thema Schizophrenie an. Das Angebot soll künftig im Zuge der neuen Konzepte erweitert werden. „Ziel ist es, pro Wohnbereich etwa drei bis vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Schizophrenie zu schulen. Denn gerade im Umgang mit Menschen mit Schizophrenie ist großes Einfühlungsvermögen gefragt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen zum Beispiel wissen, wie sie reagieren, wenn Bewohnerinnen und Bewohner Wahnvorstellungen haben“, erläutert Danny Geidel. Auch die Inhouse-Schulungen durch unsere Psychologinnen und Psychologen zu Themen wie valide Gesprächsführung oder Emotionsregulationsstörungen sollen ausgebaut werden.

**Einführung des Safewards-Modells**

Um sowohl Bewohnerinnen und Bewohnern als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf dem Wohnbereich optimale Sicherheit zu bieten, wurde im September 2021 in der Eingliederungshilfe mit der Einführung des sogenannten Safewards-Modells begonnen, das bislang nur in psychiatrischen Kliniken angewandt wird. Es liefert Erklärungen für die Entstehung von Konflikten in der psychiatrischen Arbeit

und hilft ihnen vorzubeugen. In diesem Rahmen sind zunächst zehn Schulungen, sogenannte Interventionen, geplant. „Durch die Schizophrenie-Erkrankung haben wir auf unseren Wohnbereichen ein erhöhtes Konfliktpotenzial. Das Safewards-Modell beugt möglichen Eskalationen vor und schützt das Miteinander“, erklärt Danny Geidel.

Von den zehn Interventionen wurden bereits vier umgesetzt – unter anderem die Intervention „Methoden zur Beruhigung“, zu welcher ein Skillskoffer mit Stresstoleranzskills wie Chili, Riechsalzen oder Igelbällen gehört. Ebenfalls schon umgesetzt wurde die Intervention „Gegenseitiges Kennenlernen“: Um eine gute therapeutische Beziehung zu den Bewohnerinnen und Bewohnern zu fördern und Vertrauen aufzubauen, geben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönliche Informationen wie Hobbys, Lieblingsfilme oder Liebessessen von sich preis und legen diese als „Kennenlern-Mappen“ in den Wohnbereichen aus. „Unsere bisherigen Erfahrungen zeigen, dass diese Modelle mit einigen Anpassungen die tägliche Arbeit in der Eingliederungshilfe deutlich verbessern können“, sagt Danny Geidel.

**Schizophrenie in Zahlen**

**1 %** der Bevölkerung weltweit erkrankt mindestens einmal im Leben an Schizophrenie.

**20 bis 30 %** der Patienten werden nach erfolgreicher Behandlung wieder gesund.

**10 bis 30 %** der Patienten entwickeln einen chronisch progredienten Verlauf.

**2 bis 4 %** der Gesamtkosten für Gesundheitsdienstleistungen werden in Deutschland für Schizophrenie aufgewendet.

Quelle: RKI – Schwerpunktbericht – Schizophrenie

PROJEKTGRUPPE

# Neue Wege im Pflegegradmanagement

Mit einem professionell organisierten Pflegegradmanagement stellen wir die Pflegequalität für unsere Bewohnerinnen und Bewohner und die Finanzierung der Pflege sicher. Unsere Projektgruppe Pflegegradmanagement hat 2022 die Pflegegradeinstufung in den Fokus gerückt. Unterstützung erhoffen wir uns durch eine spezielle App.

Das Thema Pflegegradmanagement gewinnt im Bereich Wohnen in der Eingliederungshilfe zunehmend an Bedeutung. Denn die Pflegebedürftigkeit nimmt weiter und beständig zu. „Auch unsere Bewohnerinnen und Bewohner werden älter und pflegebedürftiger. Viele haben aufgrund ihrer seelischen und/oder geistigen Behinderung und ihres damit einhergehenden Lebensstils eine höhere Wahrscheinlichkeit, schon in jüngeren Jahren pflegebedürftig zu werden“, erklärt Anja Track, Teilhabemanagerin und Mitarbeiterin in der Projektgruppe Pflegegrad-

management. Aktuell sind über 50 Prozent unserer Betreuten älter als 50 Jahre. Zwischen zehn und 15 Prozent haben einen Pflegegrad 3, 4 oder 5 und somit einen deutlich erhöhten Pflegeaufwand. Weitere Zahlen zum Thema finden Sie in diesem Jahresbericht auf Seite 77.

### Auswirkungen auf den Personalschlüssel

Pflegeleistungen werden in besonderen Wohnformen im Rahmen der Eingliederungshilfe nach Bedarf der Einzelperson durchgeführt, und zwar unabhängig vom Pflegegrad. Nach einem Beschluss der zuständigen Gemeinsamen Kommission ist bei Pflegegrad 4 und 5 in bestimmten Fällen eine Erhöhung des Personalschlüssels für die Eingliederungshilfe vorgesehen.

Die verschiedenen Einstufungsmodelle für seelische (drei Leistungsgruppen) und geistige Behinderungen (fünf Leistungsgruppen) zeigen hier ein weiteres Problem des in Niedersachsen bestehenden Systems. Über den Personalschlüssel entscheidet nicht der Bedarf, sondern die Behinderungsart über den Versorgungsbedarf. Bewohne-

rinnen und Bewohner, die bereits in der höchsten Stufe eingruppiert wurden, erhalten nach Entwicklung eines Pflegegrades 4 oder 5 keinen höheren Personalschlüssel. Dies ist besonders für Menschen mit seelischer Behinderung nicht nachvollziehbar, zumal für diese im Vergleich zu geistig Behinderten sowieso schon nur ein geringerer Personalschlüssel vorgesehen ist. Aktuell haben wir laut interner Einstufung 20 Bewohnerinnen und Bewohner, die nicht höhergestuft werden können, aber natürlich die notwendige Versorgung und Fürsorge erfahren. Finanziert bekommen wir als Eingliederungshilfe das aber nicht in Gänze. Das Land Niedersachsen ist nun gefragt, diesen Missstand aufzulösen, so wie es andere Bundesländer längst getan haben.

### Jährliche Überprüfung der Pflegegrade

Pflegegradmanagement beinhaltet nicht nur die Vorbereitung und Begleitung der Begutachtung, sondern auch die Optimierung von Pflegeprozessen, die jährliche Überprüfung der Pflegegrade und die frühzeitige Beantragung von Höherstufungen. Im Jahr 2022 sollten daher alle Bewohnerinnen und Bewohner einmal unser internes Begutachtungsinstrument (iBI) durchlaufen haben. iBI wird künftig zudem bei Neuaufnahmen zum Einsatz kommen.

„Um den jeweiligen Pflegebedarf zu ermitteln, prüfen wir, was jemand kann, braucht und welche Hilfsmittel er benötigt. Wir schauen aber auch, wo wir eventuell noch mehr Personal benötigen. Denn je höher der Pflegegrad ausfällt, desto höher ist der pflegerische Aufwand und umso mehr Personal brauchen wir“, erklärt Wohnbereichsleiter Mathias Klemm, der ebenfalls zur Projektgruppe gehört. Ziel unseres Pflegegradmanagements ist es, dass Bewohnerinnen und Bewohner in ihrem jeweils zutreffenden und am pflegerischen Aufwand orientierten Pflegegrad eingestuft werden.

### Unterstützung durch „Pflegetwächter“-App

Unsere interne Begutachtung findet entsprechend den Prüfkriterien des MD (Medizinischer Dienst, ehemals Medizinischer Dienst der Krankenkassen (MDK)) statt. Sollte unsere Einschätzung des Pflegegrades von der späteren Empfehlung des MD stark abweichen, können wir Widerspruch einlegen. „Dass unsere Einstufung höher ausfällt, kommt durchaus



vor. Denn die Begutachtung des MD ist immer nur eine Momentaufnahme“, sagt Anja Track.

Unterstützung im Widerspruchsverfahren und bei der Kontrolle der Einhaltung der Bearbeitungsfrist durch den MD erhoffen wir uns durch die „Pflegetwächter“-App ([www.pflegewaechter.de](http://www.pflegewaechter.de)). Wir planen eine Kooperation mit dem Sozialunternehmen

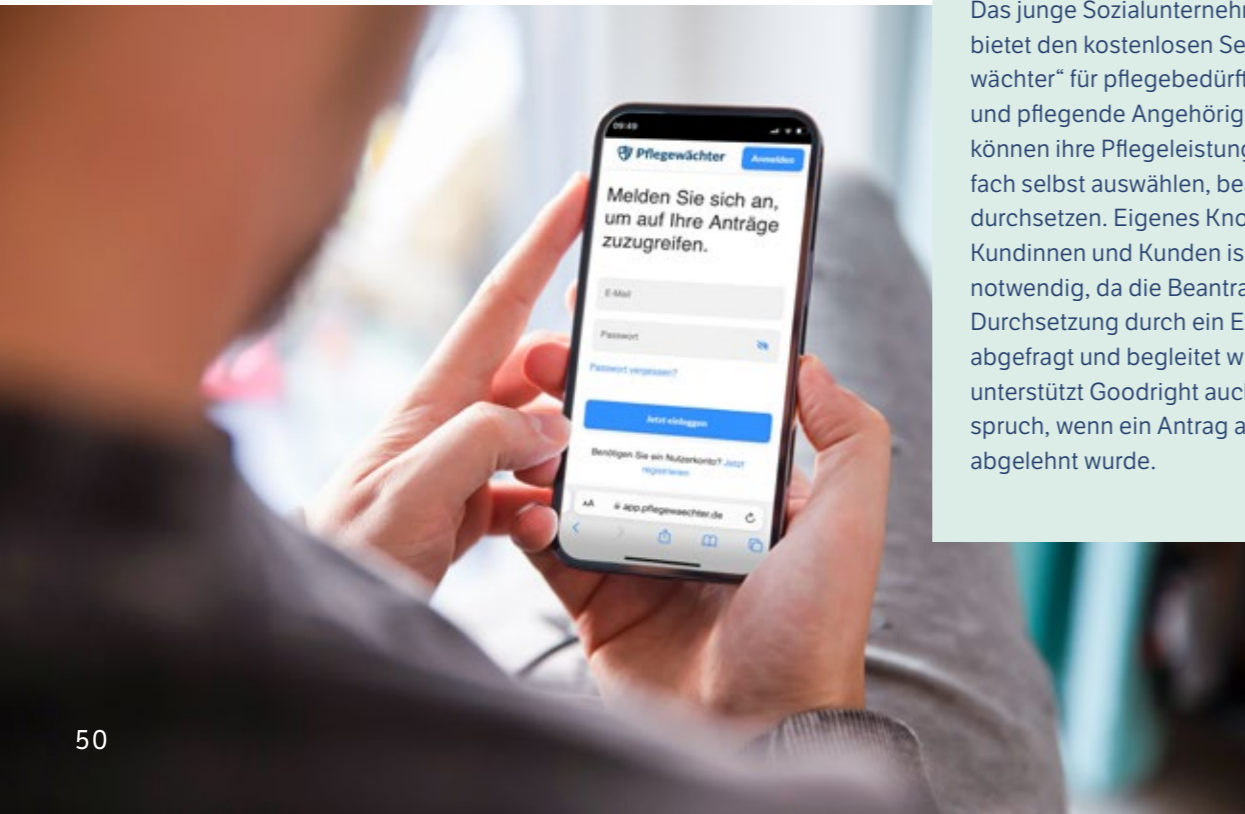
Goodright aus Hannover. Der Service wäre kostenlos und bietet zahlreiche Vorteile: Denn mehr als 52 Prozent der Bescheide sind fehlerhaft. Der Widerspruch erfolgt durch einen erfahrenen Rechtsanwalt. Des Weiteren wird die Bearbeitungsfrist tagesaktuell geprüft und gegebenenfalls gemahnt. Denn laut

**„Wir werden durch die App wertvolle Zeit sparen, die wir in die Versorgung unserer Bewohnerinnen und Bewohner investieren können. Wir entlasten damit aber auch die Betreuerinnen und Betreuer sowie die Angehörigen.“**

Mathias Klemm, Wohnbereichsleiter

GKV-Spitzenverband wurde die Bearbeitungsfrist von 25 Werktagen bei jedem fünften Antrag nicht eingehalten.

Nach Ausfüllen eines Online-Fragebogens werden unsere Erfolgsaussichten geprüft. Die Anwälte erhalten Akteneinsicht in die Unterlagen der Pflegekasse, prüfen diese auf pflegefachliche und rechtliche Fehler, formulieren die Widerspruchsbegründung und reichen den Widerspruch ein. „Wir werden durch die App wertvolle Zeit sparen, die wir in die Versorgung unserer Bewohnerinnen und Bewohner investieren können. Wir entlasten damit aber auch die Betreuerinnen und Betreuer sowie die Angehörigen“, betont Mathias Klemm.



### Die „Pflegetwächter“-App

Das junge Sozialunternehmen Goodright bietet den kostenlosen Service „Pflegetwächter“ für pflegebedürftige Menschen und pflegende Angehörige an. Diese können ihre Pflegeleistungen ganz einfach selbst auswählen, beantragen und durchsetzen. Eigenes Know-how der Kundinnen und Kunden ist dazu nicht notwendig, da die Beantragung und Durchsetzung durch ein Expertensystem abgefragt und begleitet wird. Zudem unterstützt Goodright auch im Widerspruch, wenn ein Antrag auf Pflegegrad abgelehnt wurde.



INFORMATION & AUSTAUSCH

# Wahrendorff-Betreuer-Treffen

Nach zweijähriger Corona-Pause haben wir im September wieder zu einem Betreuer-Treffen eingeladen. Im Dorff-Gemeinschaftshaus standen mehrere informative Vorträge auf der Tagesordnung. Es blieb aber auch Zeit zum Austausch.

Unserer Einladung waren rund 40 ehrenamtliche und berufliche Betreuerinnen und Betreuer gefolgt. Diese treffen Entscheidungen für Menschen, die psychisch so schwer erkrankt sind, dass sie nicht mehr für sich selbst entscheiden können. Ehrenamtliche Betreuer können zum Beispiel Angehörige sein. Im Publikum saßen aber auch zahlreiche Heimleiterinnen und Heimleiter, um für den anschließenden Austausch zur Verfügung zu stehen. Unser Geschäftsführer Timo Rittgerodt freute sich, dass im Saal fast alle Plätze belegt waren.

**Unserer Einladung waren rund 40 ehrenamtliche und berufliche Betreuerinnen und Betreuer gefolgt.**

Anwältin Barbara Häring informierte in ihrem Vortrag über die Änderungen im Betreuungsrecht 2023. Wichtigstes Ziel der Betreuungsrechtsreform ist es, das Selbstbestimmungsrecht Betroffener zu stärken. Völlig neu sind etwa ein verbindliches formales Registrierungsverfahren und eine Sachkundeprüfung für Berufsbetreuer. Eine Betreuung in allen Angelegenheiten ist künftig nicht mehr zulässig. „Die Gerichte müssen die Aufgabenbereiche stattdessen ausdrücklich anordnen“, erklärte Barbara Häring.

**Stärkung der ehrenamtlichen Betreuung**

Das neue Betreuungsrecht stärkt aber auch die ehrenamtliche Betreuung etwa durch Familienangehörige. Um die Wünsche der Betreuten erfüllen zu können, sind die Betreuerinnen und Betreuer verpflichtet, persönlich Kontakt zu halten. Sie müssen zudem regelmäßige Berichte verfassen. Für ehrenamtliche Betreuerinnen und Betreuer kann der Anfangsbericht durch ein Gespräch ersetzt werden.

Neu ist zudem die gesetzlich angeordnete Beweislaststruktur: Wenn die Betreuenden eine Pflichtverletzung begangen haben, wird ein Verschulden vermutet. „Der Betreuer muss beweisen, dass er nicht vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt hat. Im Zweifel sind Sie dann dran! Ich empfehle, wenn nicht schon vorhanden, eine Haftpflichtversicherung abzuschließen“, betonte die Anwältin.

**Teilhabemanager in jedem Heimbereich**

Maren Feder vom Aufnahme- und Bewohnerservice berichtete im Anschluss aus der Praxis: „In Sachen Teilhabe und Selbstbestimmung leisten wir bereits viel.“ So hat jeder Heimbereich zum Beispiel einen Teilhabemanager, der enge Kontakte mit den Bewohnerinnen und Bewohnern pflegt. Es gibt Sprechstunden, individuelle Begleitung und Hilfestellung bei Behördengängen, regelmäßige Entwicklungsgespräche, Teilhabeverfahren und ein Bezugspflegesystem. „Ziel ist es, dass nichts über die Köpfe der Bewohnerinnen und Bewohner hinweg passiert, sondern alles in enger Zusammenarbeit“, betonte Maren Feder.

Sandra Spizak, Pflegedirektorin im Wohnen, erläuterte, wie Wahrendorff im Pflegegradmanagement zukünftig von der „Pflegetwächter“-App profitieren könnte. So kann mit der App etwa der zu erwartende Pflegegrad berechnet und bei der Pflegekasse die Übernahme der Beantragung der Pflegeleistungen beauftragt werden. Besonders hilfreich und entlastend ist dabei die Unterstützung beim Widerspruchsverfahren. „Ein Pflegegrad 4 oder 5 kann zur Höherstufung in der Leistungsbedarfsgruppe führen. Dies bedingt eine höhere Refinanzierung und ermöglicht uns somit eine Erhöhung des Personalschlüssels“, erklärte Sandra Spizak.

**Lob für die gute Zusammenarbeit**

Sarah Berkelmann, Leiterin des Tagwerks, und Heimleiter Holger Heipl stellten die Ergebnisse einer Teilhabe-Umfrage vor. Zur Umsetzung des Bundes-teilhabe-gesetzes (BTHG) wurden Bewohnerinnen und Bewohner befragt, wie sie ihr alltägliches Leben im Wohnen wahrnehmen und wo sie sich noch Veränderungen wünschen. „Ein riesiges Thema ist zum Beispiel WLAN. Den flächendeckenden Ausbau gehen wir jetzt an“, betonte Holger Heipl. Marvin Linke, der kaufmännische Leiter unserer Eingliederungshilfe, erklärte: „Der Dienstleistungsgedanke rückt in den Fokus. Es geht jetzt mehr darum, was die



Hale Pistorius, Berufsbetreuerin

„Das Betreuer-Treffen ist für mich wichtig, weil ich hier Gesichter zu den Namen habe, mit denen ich sonst nur telefoniere. Ich finde es auch schön, dass ich mich hier mit meinen Kolleginnen und Kollegen austauschen kann.“



Bewohnerinnen und Bewohner möchten und was wir als Institution umsetzen können.“

Holger Heipl legte den Betreuerinnen und Betreuern abschließend noch einmal nahe, sich bei jeglichen Belangen jederzeit an Wahrendorff zu wenden: „Wir finden für alles eine Lösung, rufen Sie uns an!“ Eine Betreuerin lobte in diesem Zusammenhang die Zusammenarbeit mit der Verwaltung: „Ich empfinde das als sehr lobenswert, dafür ein Dankeschön!“ Marvin Linke wertete das Betreuer-Treffen als Erfolg und versprach, dass die Veranstaltung künftig wieder einmal im Jahr stattfinden wird.

## Andrea Janßen

Seit Juli 2015 Sekretärin der Geschäftsführung im Wahrenndorff Wohnen.

„Meine Ausbildung zur Büro- und Sparkassenkauffrau habe ich in Hameln gemacht. Zwischenzeitlich war ich in einer Anwaltskanzlei in Berlin beschäftigt. Als mein Mann anfang in Peine zu arbeiten, sind wir nach Ilten gezogen. Bei Wahrenndorff habe ich im Mai 2015 als Sekretärin des Betriebsrates angefangen. Im Juli bin ich in das Sekretariat der Geschäftsführung in den Verwaltungspavillon gewechselt.“

Mit zwei Kindern 30 Wochenstunden zu arbeiten ging anfangs nur, weil ich vor Ort gewohnt habe. Wenn meine Kinder mal krank waren, war es nie ein Problem, später zu kommen oder im Homeoffice zu arbeiten. Auch habe ich mich gefreut, dass die Geschäftsführung meine Idee einer Kinderferienbetreuung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt hat. Familienfreundlichkeit wird hier einfach großgeschrieben!

Im Januar 2019 bin ich ins Amtshaus gezogen. Seit 2020 bin ich hier zusätzlich zur Geschäftsführung auch Sekretärin für die kaufmännische Leitung und Pflegedirektion der Eingliederungshilfe.

Ich bin für die Terminkoordination, Kalenderpflege, Vorbereitung von Unterlagen und Korrespondenzen zuständig und koordiniere externe Klausurtagungen, Fortbildungen im Amtshaus sowie Informationsveranstaltungen. Die neue Bürgersprechstunde in Ilten habe ich ebenfalls

„Unsere Tür steht immer offen, jeder ist jederzeit willkommen.“

mitorganisiert. Auch bin ich Bindeglied zwischen den Anwohnern Ilten und Wahrenndorff und vertrete Wahrenndorff bei der Gestaltung der Internetseite

ilten.de und der dazugehörigen App. Darüber hinaus bin ich seit 2022 auch für das Sekretariat des Fördervereins „Die Wahren Dorff Freunde“ zuständig.

Da kommt einiges zusammen! Trotzdem sind wir hier auch ganz familiär und nahbar. Unsere Tür steht immer offen, jeder ist jederzeit willkommen. Ich bin Informationszentrale und Anlaufstelle für alle. Der vielfältige Austausch bereitet mir viel Freude, dafür nehme ich mir gern die Zeit.“



## Malte Auhagen-Meyer

Seit April 2021 stellvertretender Wohnbereichsleiter im Hartmannhaus in Ilten. Seit Juni 2018 im Unternehmen.

„Zu Wahrenndorff bin ich gekommen, um dort nach meinem Bachelor im Studiengang Soziale Arbeit mein zwölfmonatiges Anerkennungspraktikum zu absolvieren. Das war im Hartmannhaus in Ilten – und dort fühle ich mich bis heute wohl. Wir kümmern uns vorrangig um Menschen mit Schizophrenie und Suchterkrankungen, aber auch um solche mit starken Zwangs- und Persönlichkeitsstörungen oder Autismus. Im Juli 2019 bin ich im

„Bei Wahrenndorff habe ich von Anfang an die Möglichkeit gehabt, eigene Ideen einzubringen, neue Wege zu gehen und alte Strukturen aufzubrechen.“

Hartmannhaus als Sozialarbeiter eingestiegen und im April 2021 stellvertretender Wohnbereichsleiter geworden. Wir sind ein multiprofessionelles Team und ergänzen uns gut. Zu meinen Aufgaben gehören

Dinge wie Dienstpläne, Personalführung, Belegungsplanung und das Berichtswesen.

Trotzdem bin ich über unser Bezugspflegesystem immer noch sehr nah dran an unseren Bewohnerinnen und Bewohnern. Aktuell bin ich direkter Ansprechpartner für vier von ihnen. Darüber hinaus bin ich Praxisanleiter für unsere Azubis und jetzt selber derjenige, der die Anerkennungspraktikanten betreut. Als Deeskalationstrainer schule ich zudem neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bereite sie auf den Umgang mit Bewohnerinnen und Bewohnern in schwierigen Situationen vor.

Meine Karriereplanung ist aber noch nicht abgeschlossen. Ich würde mich gern noch weiterbilden und könnte mir vorstellen, zum Beispiel in Richtung Management zu gehen. Bei Wahrenndorff habe ich von Anfang an die Möglichkeit gehabt, eigene Ideen einzubringen, neue Wege zu gehen, Dinge zu verändern und alte Strukturen aufzubrechen. Schon als Anerkennungspraktikant habe ich seinerzeit zum Beispiel eine Sozialarbeiter-Sprechstunde angeboten, die dann übernommen wurde.“



## Snefried-Oda Buchweitz-Klingsöhr

Seit 2003 leitende Ärztin der Psychiatrischen Institutsambulanz (PIA) für chronisch psychisch Erkrankte in der stationären Eingliederungshilfe. Mitarbeiterin seit 1996.

„Bei Wahrendorff konnte ich kürzlich tatsächlich mein 25-jähriges Dienstjubiläum feiern! Ich habe schon mit 25 Jahren angefangen, als Ärztin zu arbeiten, und bringe jede Menge Erfahrung mit, sowohl aus der Psychiatrie als auch aus der Somatik. Studiert habe ich an der Medizinischen Hochschule Hannover. Danach war ich in einer orthopädischen und psychosomatischen Reha-

„Ich schätze an meiner Arbeit die persönlichen Begegnungen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern.“

und in der Akutpsychiatrie tätig und bin dann zunächst für ein Jahr als Assistenzärztin ans Wahrendorff Klinikum gewechselt. Nach meiner

Facharztausbildung habe ich mich dort immer mehr verwurzelt.

Als Fachärztin für Neurologie, Psychiatrie, Psychotherapie und Sozialmedizin schlägt mein Herz aber ganz klar für die stationäre Eingliederungshilfe und die ärztliche Versorgung im Wohnen. 2010 habe ich die PIA-Standorte Köthenwald und Ilten aufgebaut. Sie sind heute eine tragende Säule im Unternehmen und sichern die qualifizierte Versorgung chronisch Erkrankter in der stationären Eingliederungshilfe. Die Arbeit in der PIA empfinde ich sowohl für die Bewohnerinnen und Bewohner als auch für die ärztliche Ausbildung junger Kolleginnen und Kollegen als sehr wichtig. Wichtig ist mir auch, dabei ganzheitlich und mit Zeit mit unseren Patientinnen und Patienten arbeiten zu können; in der Somatik geht der Mensch mit seiner Seele häufig verloren.

Als leitende PIA-Ärztin übernehme ich sowohl klassische Führungs- als auch Basisaufgaben bei der Versorgung chronisch Kranker. Der wöchentliche kollegiale Austausch mit meinem Team ist mir sehr wichtig. Ich schätze an meiner Arbeit zudem die persönlichen Begegnungen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern. Sie bringen viele Erfahrungen mit, aus denen wir gemeinsam schöpfen können.“



## Manuela Reinecke

Seit August 2022 Heilerziehungspflegerin im Wohnbereich Wahre Dorfstraße in Köthenwald. Mitarbeiterin seit September 2018.

„Meine Entscheidung, in die Pflege zu gehen, habe ich nie bereut. Eigentlich hatte ich nämlich schon immer den Wunsch, mit beeinträchtigten Menschen zu arbeiten. Aber dann habe ich doch eine Ausbildung zur Floristin gemacht und nach der Geburt meiner beiden Kinder viele Jahre im Einzelhandel gearbeitet. Meinen beruflichen Traum habe ich erst auf Umwegen verwirklicht, als ich bei Wahrendorff als Pflegehelferin angefangen habe.“

Die Stelle war ausgeschrieben, und ich habe mich als Quereinsteigerin beworben. Vorkenntnisse hatte ich nicht, das lief vor allem über Learning by doing. Nach meiner Probezeit hat mich der Heimleiter Herr Hoppe gefragt, ob ich nicht eine Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin machen möchte. Das bedeutete für mich natürlich eine große Herausforderung, zumal ich da schon 41 Jahre alt und lange aus der Schule raus war. Aber Freundeskreis und Familie haben mich ermutigt und hinter mir gestanden.

Im August 2019 habe ich die Ausbildung angefangen, die von Wahrendorff finanziell gefördert wurde. Seit dem 31. Juli 2022 bin ich fertig. Während der Ausbildung habe ich verschiedene Wohnbereiche und die Ergotherapie kennengelernt. Aber geblieben bin ich im Wohnen bei Herrn Hoppe. Dort arbeite ich jetzt im geschützten Bereich – und

da möchte ich auch nicht mehr weg. Meine Aufgaben sind sehr vielseitig. Als Heilerziehungspflegerin führe ich mit den Be-

„Mein Herz geht auf, wenn ich den Bewohnerinnen und Bewohnern ein Lächeln ins Gesicht zaubern kann.“

wohnerinnen und Bewohnern Gespräche und bin für die Grundpflege, medizinische Behandlungspflege, Medikamentengabe und das Begleiten und Ausarbeiten von Visiten zuständig.

Meine Arbeit macht mir großen Spaß. Jeder Tag ist anders. Mein Herz geht auf, wenn ich den Bewohnerinnen und Bewohnern ein Lächeln ins Gesicht zaubern kann – einfach dadurch, dass ich mit ihnen tanze, singe oder auch mal Blödsinn mache.“



WOHNEN  
LEITTHEMA „VERÄNDERUNG“

# Krise als Chance

S. 60 EINFÜHRUNG

S. 64 MOBILE DOKUMENTATION

S. 68 BEWOHNERGESCHICHTE

S. 72 HERAUSFORDERUNGEN FÜR  
FÜHRUNGSKRÄFTE



EINFÜHRUNG

# „Wir sehen Krisen auch als Chance für Veränderung“

Aktuelle Krisen wirken sich auch auf die Eingliederungshilfe aus. Bei Wahrendorff Wohnen reagieren wir darauf mit Veränderungen, Weiterentwicklung und neuen Ideen. Ein Gespräch mit Pflegedirektorin Sandra Spizak und Marvin Linke, dem kaufmännischen Leiter unserer Eingliederungshilfe.



Marvin Linke, kaufmännischer Leiter

„Um den Pflegeberuf attraktiver zu machen, setzen wir darauf, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch bessere Arbeitsbedingungen und Digitalisierungsmaßnahmen wieder mehr Zeit für die Betreuung zu ermöglichen.“

## Frau Spizak, Herr Linke, was sind die aktuellen Themen in der Eingliederungshilfe?

**Linke:** Wir leben in unruhigen Zeiten. Erst Corona, dann Ukraine-Krieg, Inflation, steigende Energiekosten, Klimakrise – es gab wohl noch nie so viele Krisen auf einmal. Als Einrichtung der Eingliederungshilfe müssen wir uns zudem mit besonderen Herausforderungen wie Fachkräftemangel, Digitalisierung, einer neuen Bauverordnung für Heime und der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) auseinandersetzen.

**Spizak:** Eine enorme Herausforderung ist für uns – wie auch für alle anderen Anbieter von Gesundheitsleistungen – der Fachkräftemangel. Um Personal

konkurrieren wir mit Mitbewerbern wie Krankenhäusern, Kitas, Pflegeheimen und Zeitarbeitsfirmen. Erschwerend dazu kommen in diesem Jahr Kündigungen aufgrund der Impfpflicht und der gestiegenen Lebenshaltungskosten, insbesondere der Benzinpreise.

## Welchen Weg wählen Sie in Ihren Positionen, um auf diese Herausforderungen zu reagieren?

**Spizak:** Wir haben für die Sorgen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets ein offenes Ohr und offene Türen. Wir sind für alle erreichbar und bieten auch an, dass wir zum Beispiel zeitnah zu ihnen in die Team-Runden kommen. Darüber hinaus haben wir Wohnbereichsleiterrunden eingeführt, in denen

wir Fachthemen besprechen, greifbar und transparent sind. Für uns ist die Position der Wohnbereichsleitung ein Schlüssel zur Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit. Ziel ist es, die Wohnbereichsleitungen fachlich in diesen besonderen Zeiten über die neu eingeführten Fortbildungen für Führungskräfte zu stärken. Näheres finden Sie in diesem Jahresbericht auf Seite 98.

**Linke:** Wenn wir Wahrendorff Wohnen in diesen Krisenzeiten verändern wollen, müssen wir jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter erreichen. Dies gelingt uns nur über unsere Wohnbereichsleitungen. Einmal im Quartal bietet die Geschäftsführung zu dem Mitarbeiterversammlungen an. Wir sind dankbar, wenn uns dort auch kritische Fragen gestellt werden. Transparenz und Kommunikation schreiben wir groß.

## Wie schaffen Sie es, den Pflegeberuf attraktiver zu machen und sich von anderen Unternehmen abzuheben?

**Spizak:** Um den Beruf attraktiver zu machen, setzen wir vor allem darauf, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch bessere Arbeitsbedingungen und Digitalisierungsmaßnahmen wieder mehr Zeit und Raum für die eigentliche Arbeit, nämlich die Betreuung, zu ermöglichen.

**Linke:** Das Hauptaugenmerk liegt darauf, Entlastung zu schaffen. Hier ist unser Modellprojekt zur Etablierung von Psychologinnen und Psychologen in der Eingliederungshilfe hervorzuheben. Diese stehen vorrangig den Bewohnerinnen und Bewohnern, aber



Sandra Spizak, Pflegedirektorin

auch dem Team zur Verfügung. Jedes besondere Vorkommnis wird nachbesprochen, Fallbesprechungen werden begleitet, und den Teams wird kollegiale Beratung angeboten. Wir hoffen, dass dies zukünftig das Land Niedersachsen vergütet. Aktuell tragen wir die Kosten selbst – dauerhaft wird das aber sicherlich nicht möglich sein, auch wenn wir mehr als überzeugt von dem Konzept sind. Zusätzlich müssen wir Arbeitsabläufe effizienter gestalten. Dafür haben wir zum Beispiel die mobile Dokumentation eingeführt und prüfen eine Unterstützung durch die Pflegewächter-App. Näheres können Sie in diesem Jahresbericht auf den Seiten 50 und 51 lesen.

**Spizak:** Darüber hinaus strukturieren wir Arbeitsabläufe neu und prüfen, welche im Zweifelsfall auch betreuungsintensive Leistung durch andere Berufsgruppen erbracht werden kann. Viele unserer Bewohnerinnen und Bewohner sind sehr pflegebedürftig und brauchen intensive Pflege. Wichtig ist, dass sich unsere Pflegekräfte dann aber auch wirklich auf ihre Kernarbeitsbereiche konzentrieren können. Muss eine Pflegefachkraft wirklich Brote schmieren, Betten beziehen oder Glühbirnen wechseln? Da suchen wir Hauswirtschafterinnen, Hausmeister oder andere Berufsgruppen, die das erledigen können.

„Wir haben für die Sorgen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets ein offenes Ohr und offene Türen.“

Was wurde ansonsten schon verändert?

**Linke:** Nun, wir setzen auf Spezialisierung. In der Eingliederungshilfe haben wir acht fachliche Schwerpunkte gebildet. Im Wohnen unterscheiden wir jetzt unter anderem nach den Schwerpunkten Schizophrenie, Alkoholfolgeerkrankungen oder Frauen mit Traumafolgestörungen. Das ist am Markt neu. Wir hoffen, damit unsere vielfältigen Angebote klarer transportieren zu können. Wir bieten viele verschiedene fachliche Schwerpunkte, die bisher nicht ausreichend wahrgenommen wurden. Unsere Plätze mit geschützter Unterbringung sind nur ein Teil unseres Angebotes.

„Wir haben Ideen, Anreize und Perspektiven und passen uns an. Daher sind wir auch nicht verzweifelt, sondern blicken ganz im Gegenteil positiv in die Zukunft.“

Marvin Linke, kaufmännischer Leiter

**Spizak:** Zusätzlich sind fachliche Spezifikationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv. Sie spezialisieren sich mit unserer Unterstützung auf bestimmte Bereiche, wodurch auf Dauer die Qualität der Betreuung steigen wird. Wir halten dies für eine entscheidende Änderung, die uns bei der Bewältigung der Krisen helfen wird.

Und wie sieht es beim Thema Ausbildung aus?

**Spizak:** Die Ausbildung und die Rekrutierung von Pflegefachkräften sind wichtige Möglichkeiten, unseren Fachkräftebedarf zu decken. Von 25 Auszubildenden zur Heilerziehungspflegerin und zum Heilerziehungspfleger haben wir in diesem Jahr 22 übernommen. Sie haben im Rahmen der Ausbildung Wahrendorff kennengelernt, die Besonderheiten unserer Bewohnerinnen und Bewohner erfahren und sich in der Folge für uns entschieden. Das freut uns sehr und macht uns auch ein wenig stolz auf die gute Ausbildung in Theorie und Praxis. Ab April soll zudem ein zweiter Ausbildungsgang für Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger starten, bisher gab es lediglich eine Klasse pro Jahr.

**Linke:** Zusätzlich haben wir bei uns viele Menschen als Pflegehelfer und Pflegeassistenten angestellt, die in der Lage wären, eine Fachkraftausbildung abzuschließen. Aus Erfahrung wissen wir, dass viele sich jedoch nicht weiterbilden, da sie aufgrund ihrer familiären Situation auf ihr Einkommen angewiesen sind. Wenn sie bereits länger für uns arbeiten, kommen wir diesen Menschen entgegen, indem wir ihre Ausbildung mit einem Zuschuss fördern. Dies für beide Seiten ein Erfolgsmodell.

Das klingt doch alles recht vielversprechend. Wie blicken Sie in die Zukunft?

**Spizak:** Wir sehen die Krisen und die aktuelle Not-situation tatsächlich auch als Chance für Veränderungen. Denn dadurch müssen wir unsere Arbeitsprozesse hinterfragen und aus unserer Komfortzone heraustreten. Weil der Druck da ist, finden Veränderungen jetzt schneller und früher statt. Wir müssen unsere Versorgungsstrukturen in Bezug auf den Fachkräftemangel anpassen.

**Linke:** Unsere geschützten Bereiche sind beispielsweise enorm personalintensiv, werden aber kurioseweise genauso vergütet wie offene. Wir müssen aber Einkaufs-, Arztfahrten oder auch Spaziergänge begleiten. Dies bedingt eine erheblich höhere Personaldichte und Fachlichkeit. Wenn man bedenkt, dass wir mit dieser wichtigen gesellschaftlichen Aufgabe aktuell ein Stück alleingelassen werden, ist das schon enttäuschend. Wir nehmen für die Gesellschaft und das Land Niedersachsen schwer chronifizierte Menschen mit richterlichem Beschluss (bei vorliegender Eigengefährdung der Gesundheit) bei uns auf – das Ergebnis ist ein sehr hoher Personalaufwand. Aus diesem Grund werden wir trotz enorm hoher Nachfrage die Anzahl der geschützten Wohnplätze nicht weiter ausbauen, auch wenn wir wissen, dass es in unserem Bundesland außerhalb von Wahrendorff nur wenige vergleichbare Angebote im Rahmen der Eingliederungshilfe gibt.

**Spizak:** Was uns allen viel Motivation gibt, ist, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trotz der Herausforderungen immer noch mit dem Herzen für die Bewohnerinnen und Bewohner da sind. Auch unser Führungsteam rückt in diesen Zeiten noch enger zusammen. Unsere Heimleitungen geben uns ein gutes Gefühl, mit ihnen gemeinsam die Herausforderungen zu meistern. Es ist viel gegenseitige Unterstützung zu spüren.

**Linke:** Wir haben Ideen, Anreize und Perspektiven und passen uns an. Daher sind wir auch nicht verzweifelt, sondern blicken ganz im Gegenteil positiv in die Zukunft. Jetzt liegt es an uns, die Dinge in die Hand zu nehmen. Wir sind sicher: Da geht noch was (lacht)!



Maximilian Ivens, Hausleiter im Wedekindhaus (rechts)

## DIGITALISIERUNG

# Mobile Dokumentation

Bei Wahrendorff gehen wir mit der Zeit. Um Abläufe in der Eingliederungshilfe noch effizienter zu gestalten, nutzen wir zunehmend digitale Technik. Dank einer neuen Software meistern wir die Pflege- und Betreuungsdokumentation in einigen Bereichen jetzt mobil – und haben so mehr Zeit für unsere Bewohnerinnen und Bewohner.

Die Anforderungen an die Pflege werden immer größer. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen eine Vielzahl an Aufgaben in kürzester Zeit erledigen, dabei den Bewohnerinnen und Bewohnern die größtmögliche Zeit und Aufmerksamkeit widmen und gleichzeitig eine umfassende und nachvollziehbare Dokumentation führen. „Als Führungskraft ist es unsere Aufgabe, nach Entlastungsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsalltag zu suchen“, erklärt Pflegedirektorin Sandra Spizak.

Eine deutliche Zeiteinsparung erreichen wir durch die neue Software „Connex Vivendi PD Web“. Das Programm dient der mobilen Leistungs- und Zeiterfassung und ist ein Zusatzmodul des Programms Connex Vivendi, das wir in der Eingliederungshilfe bereits 2021 für die Pflege- und Betreuungsdokumentation eingeführt haben. Die mobile Variante haben wir als Pilotprojekt im Wohnbereich Grasdorf sowie im Wedekindhaus in Ilten getestet.

## Empirische Begleitung durch Studierende

Mittlerweile ist die Testphase abgeschlossen. Der Studiengang Gesundheitsmanagement der Leibniz Fachhochschule Hannover hat das Pilotprojekt zwei Semester lang mit einer empirischen Studie begleitet. Ziel war es, den Mehrwert der mobilen Dokumentation in Form von Zeitressourcen, Vermeidung von Doppeldokumentation und besserer Qualität der Dokumentation zu ermitteln. Die Studierenden haben dafür unter anderem Kosten-Nutzen-Analysen erstellt und Interviews mit Bewohnerinnen und Bewohnern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Betreuerinnen und Betreuern sowie Angehörigen geführt.

Das Ergebnis ist eindeutig. „Das Pilotprojekt war ein voller Erfolg. Die Investition in die neue Technik hat sich in jedem Fall gelohnt. Wir konnten damit unsere Pflegekräfte entlasten und haben dadurch belegbar mehr Zeit für unsere Bewohner“, erklärt Maximilian Ivens, Hausleiter im Wedekindhaus und Hartmannhaus, der das Pilotprojekt zusammen mit René Hübner, dem stellvertretenden Wohnbereichsleiter in Grasdorf, begleitet.

## Dokumentation am Ort des Geschehens

Mit Tablets dokumentieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nun ausgeführte Leistungen direkt am Ort des Geschehens. Für die Dokumentationen

muss stets alles akribisch erfasst werden – jede Leistung, jedes Medikament, jedes Gespräch und jede Beobachtung oder Auffälligkeit. Bisher hatte sich das Fachpersonal dafür stets ins Büro an den Computer zurückziehen müssen. Jetzt wird direkt bei den Bewohnerinnen und Bewohnern dokumentiert, wodurch automatisch die gemeinsame Zeit steigt. „Früher haben wir zum Beispiel Vitalwerte mit Blatt und Stift erfasst, die Werte in eine Tabelle geschrieben und am Ende auf den Computer übertragen. Jetzt geben wir gleich vor Ort alles direkt ins Tablet ein“, berichtet Maximilian Ivens.

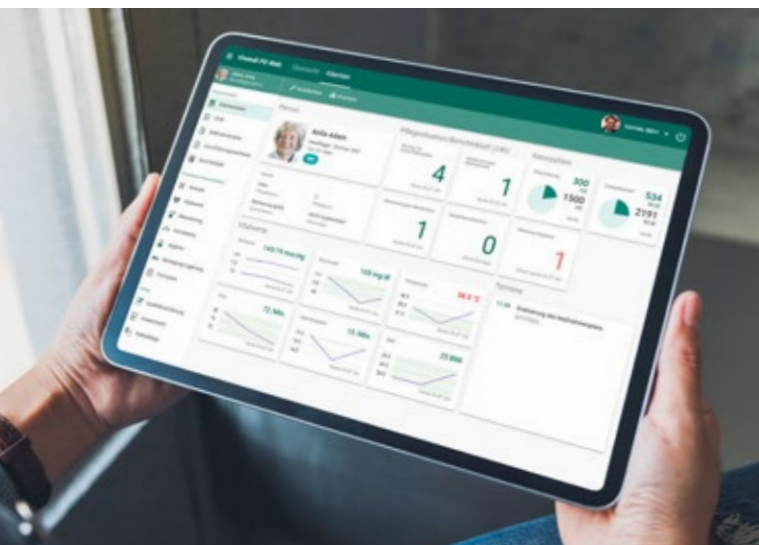
## Wundversorgung, Arztvisiten, Bestellungen und Hausmeisteraufträge

Auch die Medikamentenverwaltung und Wundversorgung lässt sich mobil müheloser dokumentieren. Fotos von Wunden werden zum Beispiel direkt mit dem Tablet aufgenommen. „Früher haben wir die Bilder mit dem Diensthandy gemacht, an den PC gemailt, dort abgespeichert, dann wieder hochgeladen und entsprechend verarbeitet“, erinnert sich René Hübner.



René Hübner, stellvertretender Wohnbereichsleiter in Grasdorf

„Eine große Entlastung dürfte die neue Technik aber auch in Bereichen mit sich bringen, wo vor allem viele ältere und pflegebedürftige Bewohnerinnen und Bewohner leben.“



„Das Gute ist, dass ich nach der mobilen Dokumentation nicht noch einmal an den Rechner muss. Wenn ich das Bewohnerzimmer verlassen habe, weiß ich, dass jetzt alles erledigt ist.“

René Hübner, stellvertretender Wohnbereichsleiter in Grasdorf

Aufträge für unser Gebäudemanagement werden jetzt ebenfalls digital und direkt vor Ort abgewickelt und bestenfalls gleich mit einem Foto versehen, das zeigt, was kaputt ist und repariert werden soll. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen die Tablets aber auch für ihre Rundgänge durch die Außenwohngruppen, dokumentieren im Speisesaal die Teilnahme an den Mahlzeiten und erledigen damit verschiedenste Bestellungen von der Wäsche über Deos bis hin zum Duschgel. Darüber hinaus dokumentieren die Pflegekräfte mit der neuen Technik die wöchentlichen Sprechstunden der Psychiatrischen Institutsambulanz (PIA). Fragen zur Anamnese oder Befunde können direkt recherchiert und beantwortet werden. Dies steigert die Qualität und Zufriedenheit aller Beteiligten deutlich.

### Leichte und selbsterklärende Bedienung

Weil alle Geräte auch mit Outlook und WLAN ausgestattet sind, können darüber zudem E-Mails verschickt und spontane Recherchen im Internet getätigt werden. „Wenn ein Bewohner zum Beispiel einen Zahnarzt benötigt, kann ich das sofort klären“, sagt Maximilian Ivens. Wer die Tablets wann benutzt, sprechen die Teams im Rahmen ihrer Schichten ab. „Das Gute ist, dass ich nach der mobilen Dokumentation nicht noch einmal an den Rechner muss. Wenn ich das Bewohnerzimmer verlassen habe, weiß ich, dass jetzt alles erledigt ist“, sagt René Hübner. Ganz ohne Computer geht es dann aber doch nicht immer: Entwicklungsberichte für Kostenträger werden beispielsweise nach wie vor am PC geschrieben.

Hellauf begeistert waren von der mobilen Dokumentation anfänglich jedoch nicht alle. „Gerade einige der älteren Kolleginnen und Kollegen sind nicht so technikaffin und wollten anfänglich – vielleicht auch aus Gewohnheit – lieber bei Stift und Papier bleiben“, erinnert sich René Hübner. Es wurde sich bewusst nach Absprache mit dem Anbieter gegen spezielle Schulungen entschieden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekamen jedoch eine Einführung und hatten Zeit, sich auf die neue Technik einzulassen. Ein Vorteil war, dass sie bereits die Software „Connex Vivendi“ für den PC kannten. „Die mobile Variante ist komprimiert, übersichtlich und leicht zu bedienen. Vieles erklärt sich von selbst“, meint Maximilian Ivens. „Alle im Team haben die Vorteile mittlerweile erkannt und nutzen die Tablets ganz selbstverständlich.“

### Vorreiterrolle in der Eingliederungshilfe

Der Einsatz mobiler Dokumentationsmöglichkeiten macht Wahrendorff zudem für Bewerberinnen und Bewerber attraktiver.

„Die junge Generation Z ist mit digitaler Technik groß geworden und möchte diese auch bei der Arbeit nutzen. Da müssen wir mit der Zeit gehen und uns vom Markt abheben“, betont der Hausleiter. In der stationären Eingliederungshilfe nimmt Wahrendorff mit der mobilen Dokumentation denn auch eine Vorreiterrolle ein. Bisher findet mobile

**Der Einsatz mobiler Dokumentationsmöglichkeiten macht Wahrendorff für Bewerberinnen und Bewerber attraktiver.**



Benötigt werden für die mobile Dokumentation lediglich WLAN und ein Webbrowser.

Dokumentation vor allem in Krankenhäusern und der ambulanten Pflege statt, die zu diesem Zweck gesonderte Fördertöpfe nutzen können.

In der Eingliederungshilfe planen wir künftig eine Ausweitung der neuen Software. Getestet wurde die mobile Dokumentation bei uns bisher in Bereichen mit relativ fitten und vergleichsweise jungen Bewohnerinnen und Bewohnern. René Hübner ist sich sicher: „Eine große Entlastung dürfte die neue Technik aber auch in Bereichen mit sich bringen, wo vor allem viele ältere und pflegebedürftige Menschen leben.“

Benötigt werden für die mobile Dokumentation lediglich WLAN und ein Webbrowser. Marvin Linke, kaufmännischer Leiter, versichert: „Ziel ist es, Wahrendorff Wohnen bis 2025 flächendeckend mit WLAN auszustatten. Das Thema WLAN und Glasfaserausbau ist nicht nur für unsere Positionierung als attraktiver Arbeitgeber im Rahmen der Digitalisierung relevant. Dieses Projekt wird seit längerer Zeit geplant – deutlich vor den neuen baurechtlichen Vorgaben für Heime. Für unsere Betreuten ist die Frage der technischen Ausstattung der Räumlichkeiten entscheidend bei der Auswahl ihres Zuhauses und für ihre Einbindung in die Gesellschaft. Das Projekt wird ein Meilenstein für Wahrendorff Wohnen.“

„Die junge Generation Z ist mit digitaler Technik groß geworden und möchte diese auch bei der Arbeit nutzen. Da müssen wir mit der Zeit gehen und uns vom Markt abheben.“

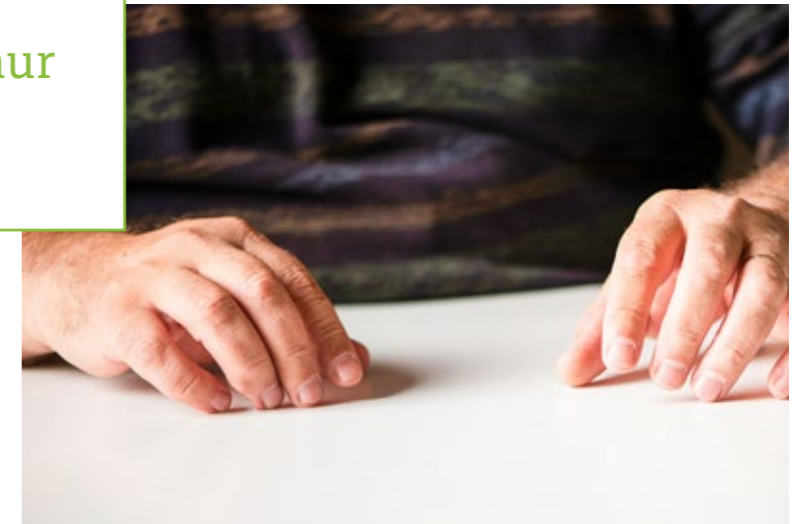
Maximilian Ivens, Hausleiter Wedekindhaus und Hartmannhaus

## BEWOHNERGESCHICHTE

# „Die größte Veränderung meines Lebens habe ich in Wahrendorff erfahren“

Lieven Klein erzählt, warum das Wort „Veränderung“ für ihn eine ganz besondere Bedeutung hat: Drogen hätten fast sein Leben zerstört. In Wahrendorff hat der 35-Jährige jedoch die Kehrtwende geschafft.

„Hier habe ich mich zum ersten Mal als Mensch und nicht nur als Patient gefühlt.“



Das Wort ‚Veränderung‘ hat für mich tatsächlich eine besondere Bedeutung. Denn ich verbinde damit meine persönliche Erfolgsgeschichte. Drogen haben darin eine große Rolle gespielt. Ich war polytox, also mehrfachabhängig. Ich habe genommen, was ich in die Finger kriegen konnte: Kokain, Amphetamin, Speed, Ecstasy, Schmerzmittel – eigentlich alles außer Heroin. Ganz extrem war es mit Crystal. Und Alkohol war eigentlich immer dabei. Mit Alkohol und Nikotin fing mit 15 Jahren alles an. Später kam Cannabis dazu, ich habe damals viel experimentiert. Das funktionierte so lange, bis ich mit Anfang 20 aufhören wollte. Da ging das Zittern los, und ich bin in die Alkoholabhängigkeit gerutscht. Ich habe ursprünglich als Hotelkaufmann gearbeitet, aber Arbeiten ging dann nicht mehr. Mein Körper machte nicht mehr mit. Ich stand zweimal kurz vor der Leberzirrhose und war quietschgelb im Gesicht.

## Erfolgreiche Entgiftungen

Es folgten mehrere Entgiftungen in unterschiedlichen Einrichtungen. Wie viele es genau waren, weiß ich schon gar nicht mehr, das lag irgendwo im hohen zweistelligen Bereich. Aber danach bin ich immer wieder rückfällig geworden. Mit 26 Jahren habe ich die erste Langzeittherapie gemacht. Aber auch nach den sechs Monaten wurde ich zu Hause wieder rückfällig. Mit 27 Jahren kam ich in einem Wohnheim einer psychiatrischen Einrichtung unter. Nach einem halben Jahr habe ich dort abgebrochen.

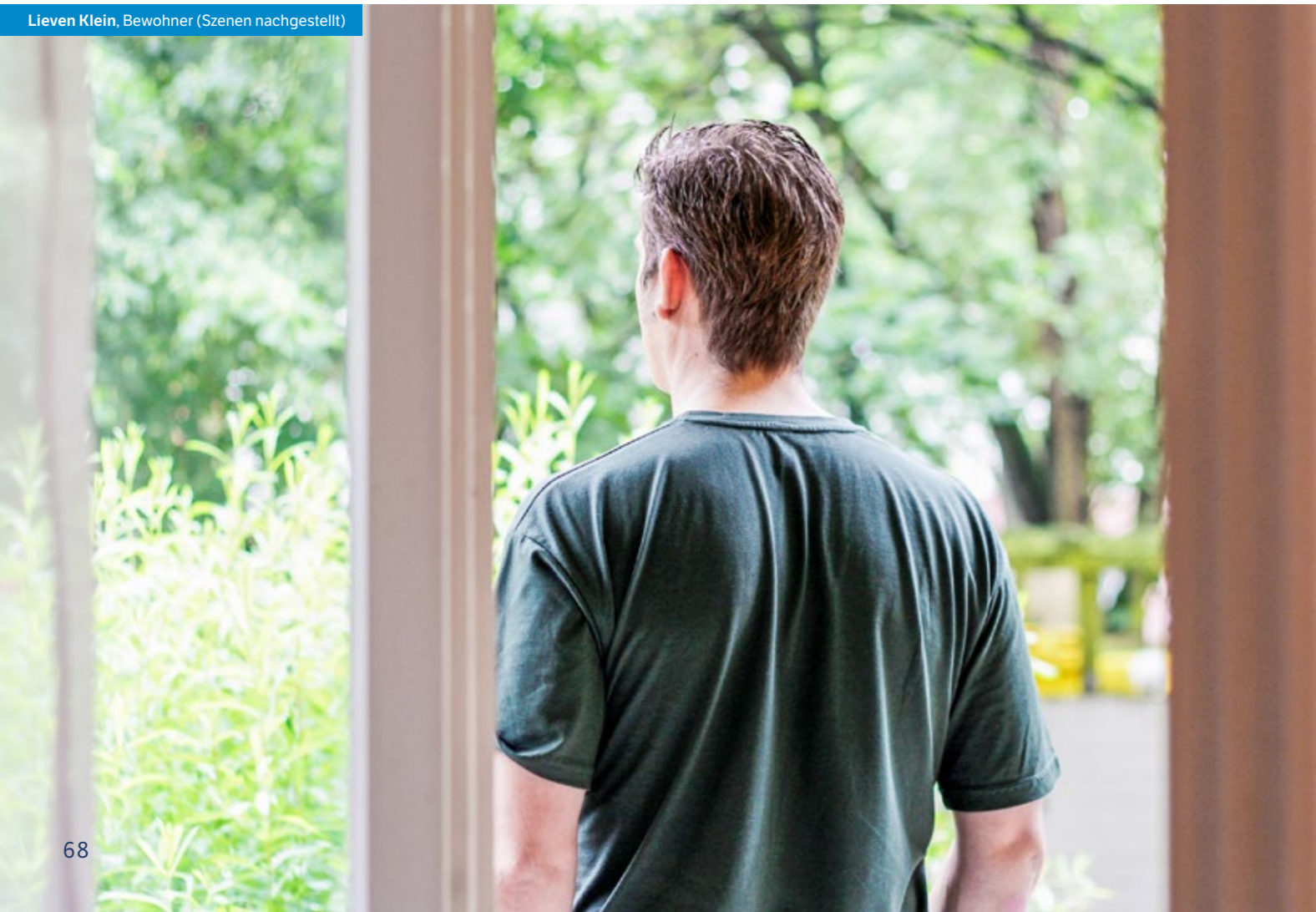
Ich bin dann nach Erfurt gezogen und habe allein gelebt. Da kam für mich der richtige Hammer. Denn Erfurt ist eine Hochburg für Crystal. Diese Droge hat mich sofort gecatcht, und es war auch die erste, die ich gespritzt habe. Mein ganzes Geld ging dafür drauf. Um was zu essen zu bekommen, habe ich Lebensmittel in Supermärkten geklaut. Zwischenzeitlich hat meine Familie den Kontakt zu mir abgebrochen. Trost habe ich in den Drogen gesucht. Ich hätte bei einer Überdosis Crystal damals meinen Tod in Kauf genommen. Weil der Suchtdruck so groß war, habe ich sogar mal Desinfektionsmittel mit Ethanol getrunken. Da hatte ich vor mir selber Angst.

## Mit richterlichem Beschluss in den geschützten Bereich

Das alles mündete in meinem ersten richterlichen Beschluss. Ich wurde ein Jahr geschlossen untergebracht. Die meiste Zeit habe ich im Krankenhaus abgesessen. Dann ging es zurück nach Erfurt. Nach kurzer Zeit war ich wieder drauf. Mit einem zweiten Jahresbeschluss wurde ich erneut aus dem Verkehr gezogen. Und dann passierte mir das Beste, was mir hätte passieren können: Ich kam nach Wahrendorff und habe dort die größte Veränderung meines Lebens erfahren. Ich habe zum ersten Mal bewusst gespürt, dass ich keinen Bock mehr auf den ganzen Kram habe.

Aussteigen wollte ich zwar auch vorher schon oft, aber ich wusste nie wie. In Wahrendorff hat sich mein Wunsch gefestigt. Mit einem Beschluss kam

Lieven Klein, Bewohner (Szenen nachgestellt)



ich zunächst in einem geschützten Wohnbereich in der Parkstraße in Köthenwald unter. Nach zwei Monaten durfte ich in den offenen Bereich wechseln. Dort bin ich jetzt seit viereinhalb Jahren. Und dort rief mich nach drei Jahren auch zum ersten Mal wieder meine Mutti an. Das hat mich riesig gefreut!

### Substitution als letzte Chance

In Wahrendorff bin ich dann auch endlich in die Substitution gekommen. In anderen Einrichtungen hatten die Ärzte immer gesagt, dass so eine Drogenersatztherapie für mich nicht infrage kommt, weil ich polytox und nicht heroinabhängig bin. Ich habe die Substitution aber immer als meine letzte Chance gesehen. In Wahrendorff bekam ich Subutex\*, und damit läuft es so gut, wie ich es mir niemals erträumt hätte. Seit mehr als vier Jahren bin ich dank der Ersatzdroge jetzt beikonsumfrei. Mit Subutex kann ich nun einem geregelten Alltag nachgehen. Ich nehme das Mittel sogar mit in den Urlaub.

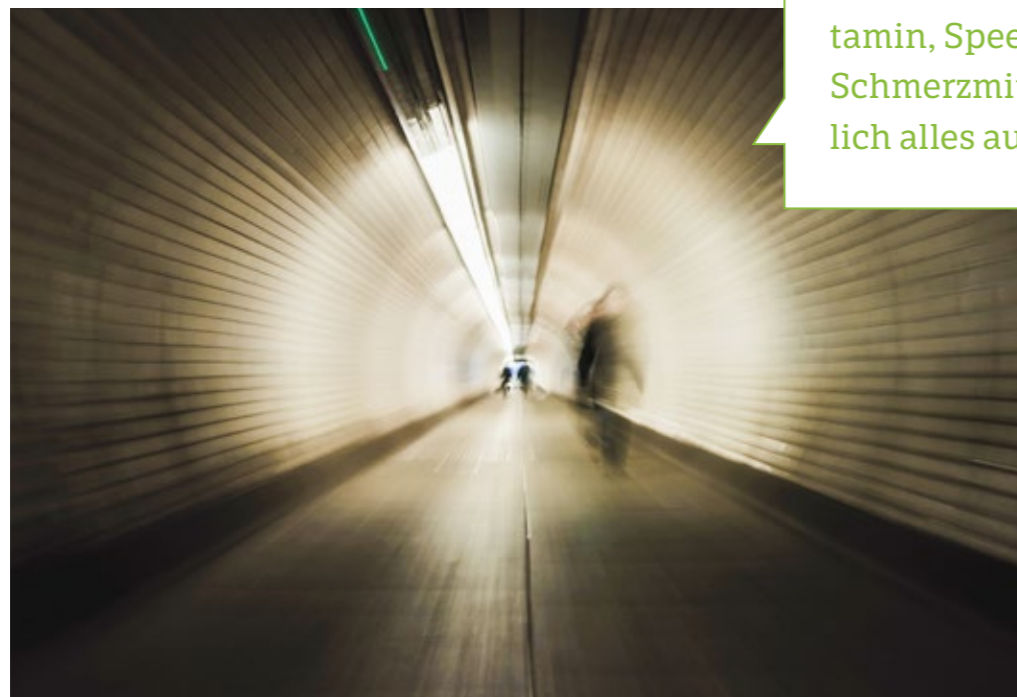
Ich habe auch keine Angst, dass ich wieder rückfällig werden könnte. Manchmal werde ich zwar durch Dokus im Fernsehen getriggert, aber da hilft Spaziergehen. Und wenn es hart auf hart kommt, ist im Wohnbereich immer jemand für mich da, um mit mir zu reden. Zudem bin ich regelmäßig in der Psychiatrischen Institutsambulanz bei Frau Buchweitz-Klingsöhr, vorher war ich bei Frau Dr. Lukojanova. Beide sind tolle Ärztinnen, denen ich viel zu verdanken habe.

Mein Ziel ist, dass ich irgendwann auch kein Subutex mehr benötige. Aber noch gibt mir das Mittel Sicherheit und Stabilität. Ich freue mich, dass ich so große Fortschritte gemacht habe. Hier in Wahrendorff hat einfach alles gestimmt: Es war der richtige Zeitpunkt, der richtige Ort und das richtige Personal. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wussten genau, wie sie mit mir umgehen sollten und wann auch mal härtere Worte nötig waren. Es gab klare Grenzen, aber trotzdem war es irgendwie anders.

### Begegnungen auf Augenhöhe

Mit Blick auf zehn Jahre Psychiatrieerfahrung kann ich sagen, dass sich Wahrendorff von allen anderen Einrichtungen, in denen ich war, deutlich unterscheidet. Hier habe ich mich zum ersten Mal als Mensch und nicht nur als Patient gefühlt. Sonst gab es in den Einrichtungen immer eine sehr ausgeprägte Hierarchie. In Wahrendorff ist man mir auf Augenhöhe begegnet. Ich hatte das Gefühl, dass man sich hier wirklich für mich interessiert. Alle waren sehr einfühlsam und sind mit mir durch Höhen und Tiefen gegangen.

„Ich habe genommen, was ich in die Finger kriegen konnte: Kokain, Amphetamin, Speed, Ecstasy, Schmerzmittel – eigentlich alles außer Heroin.“

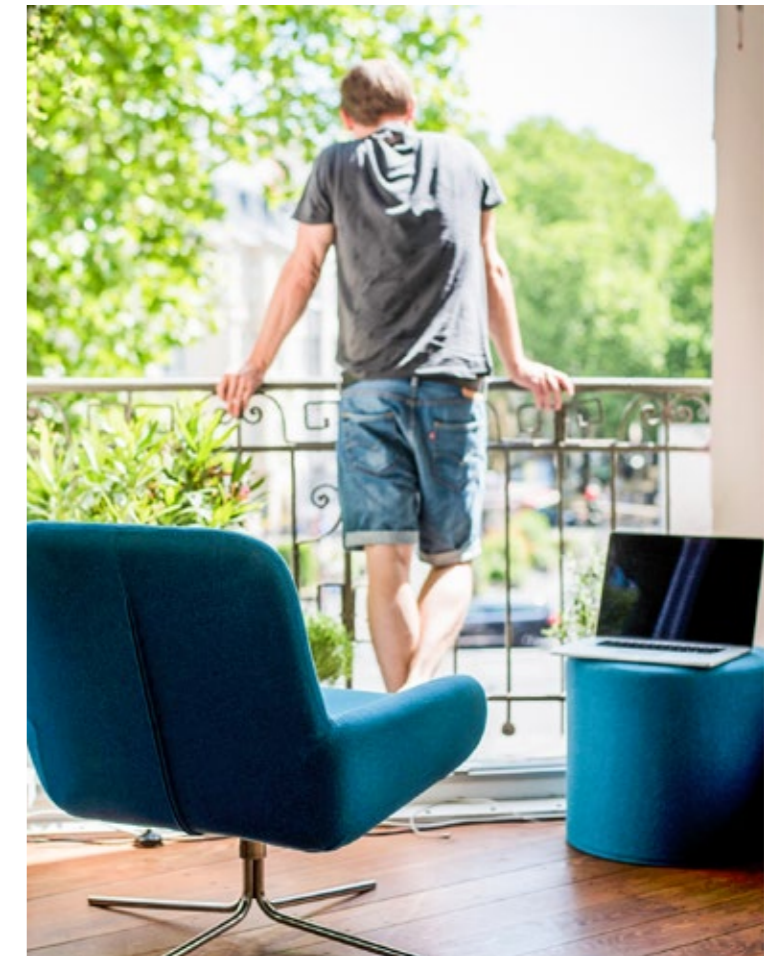


„Meine Pläne für die Zukunft? Also, ich würde gern in eine Trainingswohnung in die Brandestraße in Hannover ziehen und in der Stadt arbeiten.“

Hier ist auch alles schön sauber und modern – das ist in psychiatrischen Einrichtungen keineswegs die Norm. Während ich anderswo in Doppel- oder sogar Vierbettzimmern untergebracht war, habe ich hier ein Einzelzimmer. Und Wahrendorff ist auch die erste Einrichtung, in der für die Bewohnerinnen und Bewohner Internet angeboten wird. Ich habe hier zudem viel mehr Therapieangebote und Möglichkeiten, meinen Tag zu gestalten. In anderen Einrichtungen durften wir abends höchstens mal fernsehen, es gab keine Brettspiele und keine Psychologengespräche. Man hat einfach seine Zeit abgesehen. In Wahrendorff hat mir die Dorff Agentur für Arbeit eine Tätigkeit im hauseigenen Café Kuckucksnest in Köthenwald vorgeschlagen. Da hatte ich viel Kontakt zu Menschen, das hat mir richtig Spaß gemacht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben mir sogar die Abrechnung zugetraut.

### Viel Unterstützung durch die Familie

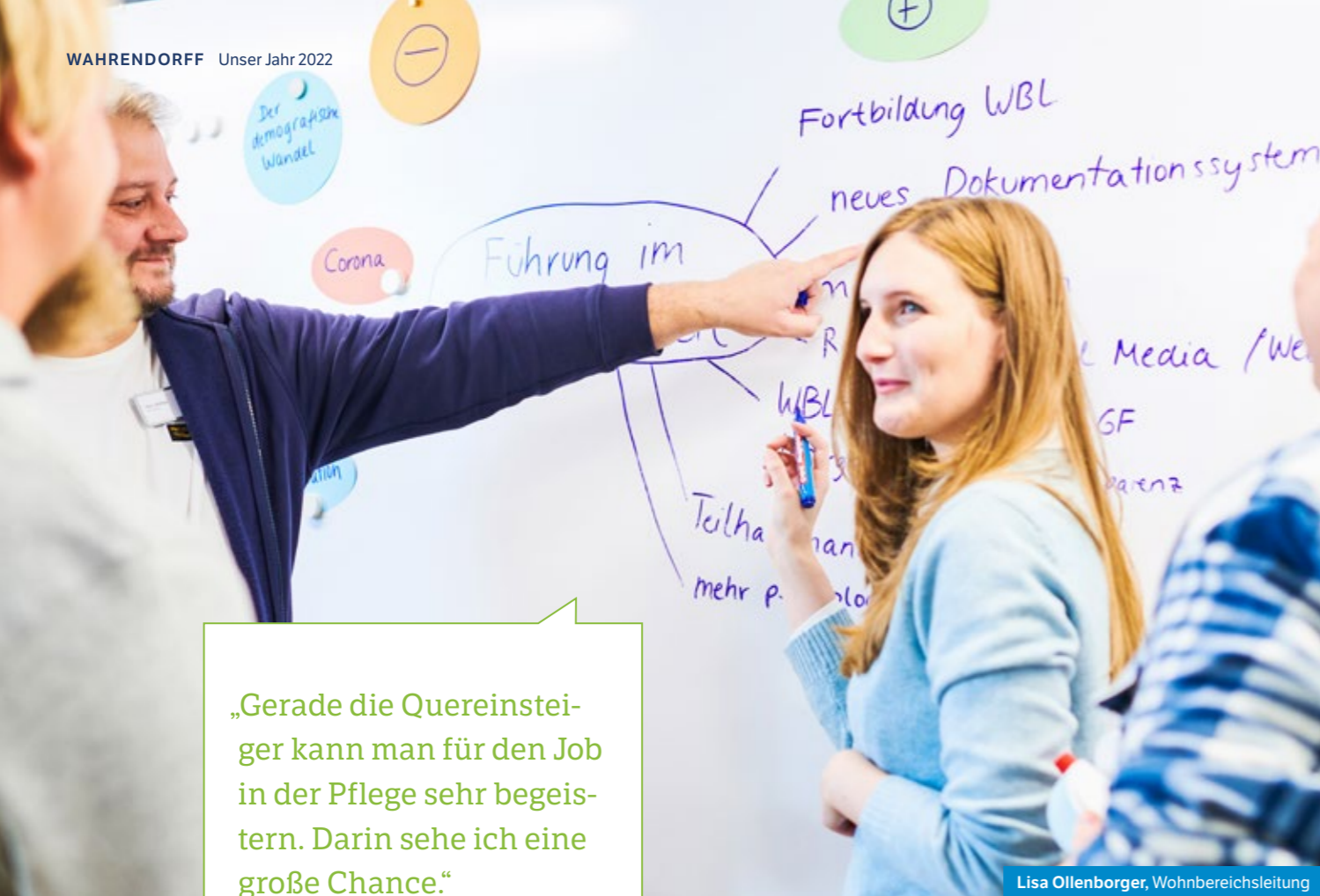
Meine Pläne für die Zukunft? Also, ich würde gern in eine Trainingswohnung in die Brandestraße in Hannover ziehen und in der Stadt arbeiten. Vielleicht besteht die Möglichkeit, sich ehrenamtlich bei der Tafel zu engagieren oder in einem Lotsenprojekt der Suchthilfe mitzuwirken. Und natürlich wäre es schön, irgendwann eine Familie und Kinder zu haben. Aber jetzt fahre ich erstmal alle zwei bis drei Monate nach Rügen zu meiner Familie. Ich bin sehr glücklich, dass wir wieder Kontakt haben. Meiner Familie habe ich viel zu verdanken – sie hat mich sehr unterstützt, ohne sie würde ich hier heute nicht sitzen!



### Drogenersatztherapie

In der Behandlung Drogenabhängiger ist die Substitution z. B. von Heroin mit anderen Opioiden ein gängiges Suchthilfeangebot. Der häufigste Ersatzstoff ist Methadon, gelegentlich wird auch Codein oder Buprenorphin als Substitut von Ärztinnen und Ärzten verschrieben.

\*Unter dem Handelsnamen Subutex® wird Buprenorphin seit den 1990er Jahren neben Methadon im Rahmen der Substitution als Ersatzstoff für Heroin verwendet. Buprenorphin ist in unterschiedlichen Darreichungsformen erhältlich, wird meist als Tablette eingenommen und kann unter klinischer Aufsicht auch bei Abhängigkeiten von anderen oder mehreren Substanzen eingesetzt werden.



„Gerade die Quereinsteiger kann man für den Job in der Pflege sehr begeistern. Darin sehe ich eine große Chance.“

Lisa Ollenborger, Wohnbereichsleitung

#### HERAUSFORDERUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

# Die Zukunft aktiv mitgestalten

In der Eingliederungshilfe stellen sich unsere Führungskräfte derzeit vielen Herausforderungen. Gerade daraus ergeben sich aber Chancen, die Zukunft bei Wahrendorff aktiv mitzugestalten. Ein Gespräch mit Hausleiter Frank Böhm und den Wohnbereichsleitungen Lisa Ollenborger, Stefanie Dotzler und Mathias Klemm.

„Positiv finde ich, dass wir in Krisensituationen vor Ort auch selber die Hilfe von Psychologinnen in Anspruch nehmen können.“

Stefanie Dotzler, Wohnbereichsleitung

**Böhm:** Die Aufgabe für Führungskräfte im Wohnen ist spannend und fordernd zugleich. Die Anforderungen haben sich erhöht. Weil Fachkräfte fehlen und Stellen zusammengelegt werden, verteilt sich aktuell mehr Arbeit auf weniger Köpfe. Früher war ich näher an den Bewohnerinnen und Bewohnern und direkt auf dem Wohnbereich eingebunden. Heute muss ich meine Arbeit sehr gut strukturieren und planen, um alles schaffen zu können.

**Klemm:** Ja, wir haben jetzt viel Mehraufwand in einer ohnehin schon schnellebigen Zeit. Es geht nicht nur darum, den Dienstplan zu erstellen, sondern auch darum, den Dienst aufrechtzuerhalten. Wir müssen vor allem flexibel sein, denn man weiß nie, was der Tag bringt. Darüber hinaus sind wir als Führungskräfte immer auch „Kummerkasten“ für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**Dotzler:** Und wir verbringen zunehmend Zeit mit Dokumentation am Schreibtisch ...

**Klemm:** Richtig, die Dokumentation macht bestimmt 30 bis 40 Prozent unserer Arbeit aus. Verteilt auf mehrere Schichten müssen täglich etliche Bewohnerinnen und Bewohner dokumentiert werden. Da ist man gefühlt immerzu am PC. Umso mehr freue ich mich, dass Wahrendorff darauf mit der Einführung der mobilen Dokumentation reagiert hat. Das sehe ich als eine große Hilfe, die uns viel Arbeit abnehmen wird.

#### Motivation in herausfordernden Zeiten

**Ollenborger:** Leider ist die Bereitschaft, Führungskraft zu werden, heute aber viel geringer als früher. Weil die Aufgabe mehr Verantwortung bedeutet, ist es schwieriger geworden, dafür jemanden zu motivieren – auch wenn Leute eigentlich das Zeug

dazu haben. In Zeiten des Fachkräftemangels fehlen natürlich auch bei uns examinierte Fachkräfte. Als Führungskräfte müssen wir unsere Teams immer wieder stärken und motivieren.

**Dotzler:** Umgekehrt hat mein Team aber auch viel Verständnis für meine Aufgaben als Wohnbereichsleitung und übernimmt Arbeiten, um mich zu entlasten und damit ich meinen Aufgaben nachgehen kann. Auch die Rückmeldungen der Bewohnerinnen und Bewohner motivieren mich. Man wird immer herzlich empfangen. All das lässt mich meinen Beruf immer noch gern ausüben.

**Klemm:** Ja, auch ich bin gern Wohnbereichsleiter. Weil mir die Planung und Organisation des Wohnbereichs sehr viel Spaß bereitet und ich täglich immer wieder Punkte finde, die mich motivieren mein Bestes zu geben und mit gutem Vorbild voranzugehen.

#### Benefits, Quereinsteiger und Pflegekräfte aus dem Ausland

**Böhm:** Motivierend finde ich auch, dass Wahrendorff so viele Benefits wie zum Beispiel kostenlose Sportangebote, Mitarbeiter-Feste, E-Bike-Leasing, „Einspring-Prämien“, Kinderbetreuung in den Ferien und einen steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss bis zu 150 Euro anbietet.

**Ollenborger:** Aber Wahrendorff geht natürlich auch neue Wege, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Viele Aufgaben werden mittlerweile zum Beispiel von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern übernommen.



Frank Böhm, Hausleitung

„Eine gute Möglichkeit zum Austausch bieten auch die in diesem Jahr neu eingeführten Runden für Wohnbereichsleitungen und ihre Stellvertretungen. In den Gesprächen habe ich erlebt, dass ich mit bestimmten Problemen nicht allein bin.“

**Böhm:** Auch die Zahl der Quereinsteiger hat zugenommen. Das bereichert sehr, aber die neuen Kollegen müssen natürlich intensiv eingearbeitet werden.

**Ollenborger:** Gerade die Quereinsteiger kann man für den Job in der Pflege sehr begeistern. Darin sehe ich eine große Chance. Das gilt ebenso für die Kräfte, die vermehrt aus dem Ausland zu uns kommen. Auch da ist der Aufwand des Anlernens am Anfang groß. Aber die neuen Kollegen bringen neue Eindrücke aus ihrer Kultur zu uns, und davon profitieren auch unsere Bewohner.

### Neue Wege beim Recruiting

**Klemm:** Sehr positiv finde ich, dass Wahrendorff neue Wege geht, um Fachkräfte anzuwerben, und für das Recruiting auch soziale Medien wie Facebook, LinkedIn und Instagram nutzt. Auch TikTok ist im Gespräch. Die Außendarstellung hat sich dadurch sehr verändert.

**Böhm:** Ja, das stimmt. Um das Arbeiten in der Pflege attraktiver zu machen, müssten aber auch Arbeitszeitmodelle überarbeitet werden. Viele Unternehmen denken über eine 5-Tage-Woche nach. Gerade junge Bewerber möchten heute oft nur 30 Stunden die Woche und am liebsten von 8 bis 15 Uhr arbeiten, darauf müssen Unternehmen reagieren. Denn junge Leute sind die Zukunft und müssen entsprechend abgeholt werden. Wir haben bei Wahrendorff ja die beliebte Veranstaltungsreihe Jazz im Park, die aber vielleicht eher älteres Publikum anspricht. Für Jüngere könnte man stattdessen Techno- oder Rock-Konzerte anbieten. Dass Wahrendorff mit dem „Oakhill Festival“ in Ilten kooperiert und dort in diesem Jahr mit Bannern und Fotobox vertreten war, finde ich daher Klasse!

### Fortbildung und Gesprächsrunden für Wohnbereichsleitungen

**Dotzler:** Was ich auch super fand, war die Fortbildung für Wohnbereichsleitungen, die in diesem Jahr erstmals an der Akademie für Pflege und Soziales angeboten und eigens für uns ins Leben gerufen wurde. Gut gefallen hat mir daran zudem die Möglichkeit des gegenseitigen Austauschs. Es wurden viele Sorgen und Bedenken thematisiert. In Kleingruppen haben wir aufgeschrieben und besprochen, was Wohnbereichsleitungen für Aufgaben in ihrer alltäglichen Arbeit haben – das waren einige Plakate voll (lacht).

**Klemm:** Und es ging auch um Gesprächsführung. Kommunikation ist ja das Wichtigste im sozialen Bereich. Die erlernten Strategien und Gesprächstechniken erleichtern mir jetzt den Umgang mit psychisch kranken Menschen und auch mit Mitarbeitern. In der Vergangenheit gab es lediglich allgemeine Fortbildungen, die der Auffrischung von schon Gelerntem dienten.

**Böhm:** Stimmt, ich kann mich nicht an speziell auf Wohnbereichsleitungen ausgelegte Fortbildungen erinnern. Der direkte Austausch unter den Lei-

tungskräften erfolgte heimbereichsintern und nicht übergreifend. Eine gute Möglichkeit zum Austausch bieten aber auch die in diesem Jahr neu eingeführten Runden für Wohnbereichsleitungen und ihre Stellvertretungen. In den Gesprächen habe ich erlebt, dass ich mit bestimmten Problemen nicht allein bin. Die Treffen bringen alle auf den neuesten Stand und helfen, über den eigenen Tellerrand zu schauen. Es hat sonst oft jeder sein eigenes Süppchen gekocht.

**Dotzler:** An den Runden gefällt mir auch, dass wir selber Themen anregen können, die uns wichtig sind. Wir können bei der Pflegedirektion und der kaufmännischen Leitung ohne Umwege zum Beispiel Verbesserungsmöglichkeiten und Wünsche ansprechen. Das ist anders, als wenn man dafür einen persönlichen Termin vereinbaren muss – da ist die Hemmschwelle oft größer. Man hat das Gefühl, als Führungskraft bei den Treffen mit seinen Anliegen ernst genommen zu werden und dass sich danach auch wirklich etwas tut. Alle Themen werden aufgegriffen, keins wird abgeschmettert.

**Böhm:** Ja, und da habe ich wirklich das Gefühl, dass unsere Anliegen bei Wahrendorff ernst genommen werden. Ich denke da zum Beispiel an unsere Idee, eine Schlafbereitschaft einzuführen. Ich sehe darin eine Möglichkeit, Nachtschichten attraktiver zu gestalten. Schlafbereitschaften hätten dann ähnlich wie Ärzte im Krankenhaus die Möglichkeit, sich während der nächtlichen Dienstzeit schlafen zu legen, wenn die Situation es zulässt.

### Psychologische Unterstützung und Arbeitsgruppen

**Klemm:** Trotz der vielen Herausforderungen hat sich die Psychiatrie aber auch positiv verändert. Wir sind in der Krise mehr zusammengedrückt. Die Vernetzung im Wohnen ist viel besser als früher. Wir arbeiten nicht nur in unserem Wohnbereich, sondern übergreifend. Häuser und Bereiche unterstützen sich gegenseitig.

**Ollenborger:** Ja, das hat den großen Vorteil, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in ihren Bereichen vielleicht nicht mehr so wohl fühlen

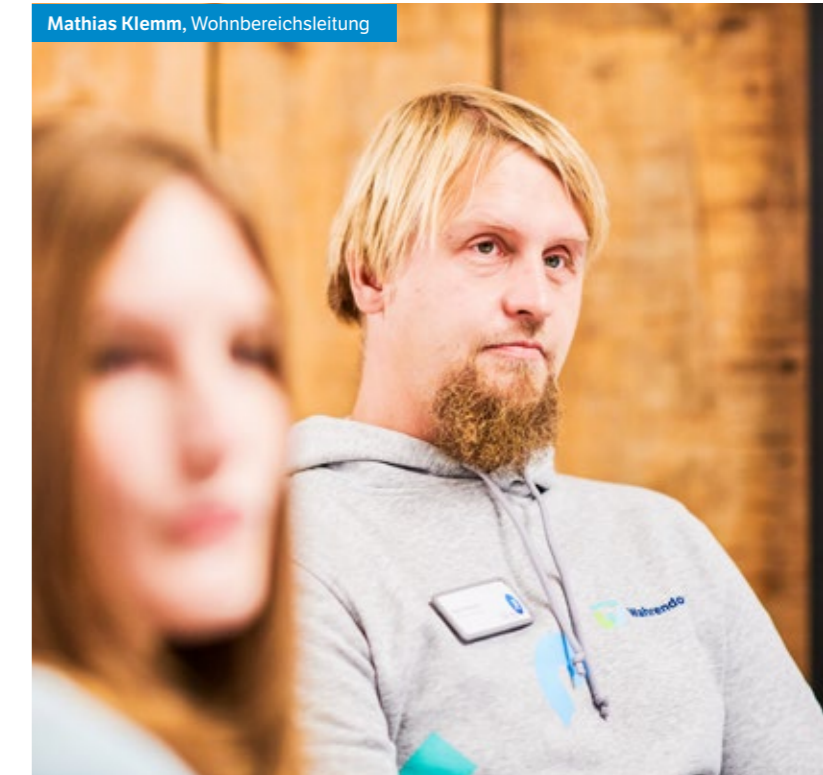
oder Veränderung suchen, jederzeit wechseln können und das Unternehmen nicht verlassen.

**Dotzler:** Ebenfalls positiv finde ich, dass wir in Krisensituationen vor Ort auch selber die Hilfe von Psychologinnen in Anspruch nehmen können.

**Ollenborger:** Stimmt! Wahrendorff hat insgesamt viele Veränderungen angeschoben. Es gibt jetzt auch mehr Arbeitsgruppen, die sich intensiv mit neuen, für uns relevanten Themen wie Arbeitszeitmodellen, mobiler Dokumentation und Gewaltschutzmodellen beschäftigen. Bei Wahrendorff haben wir so die Chance, die Zukunft aktiv mitzugestalten!

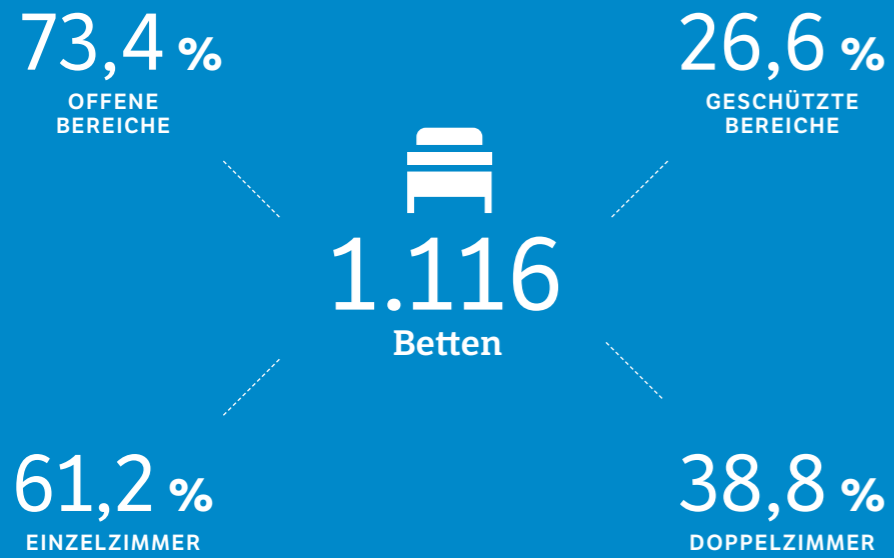
„Wir sind in der Krise mehr zusammengedrückt. Die Vernetzung im Wohnen ist viel besser als früher. Wir arbeiten nicht nur in unserem Wohnbereich, sondern übergreifend. Häuser und Bereiche unterstützen sich gegenseitig.“

Mathias Klemm, Wohnbereichsleitung

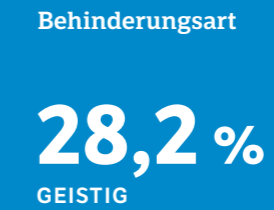


# Wohnen in Zahlen

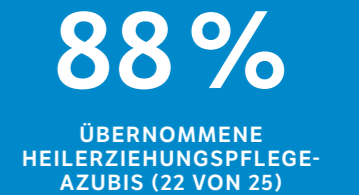
## Überblick



## Bewohnerdaten



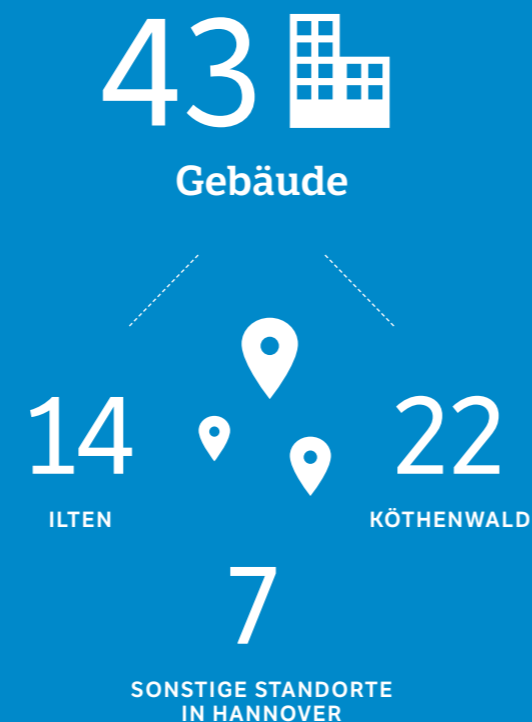
## Personal



## Aufnahmemanagement



## Gebäude



## Bewohner mit Pflegegraden



BEWOHNER IN DIESEM JAHR  
DURCH INTERNES EINSTUFUNGS-  
INSTRUMENT GEPRÜFT



BEWOHNER DADURCH BISHER  
ALS PFLEGEBEDÜRFTIG  
EINGESTUFT



ALLER BEWOHNER  
MIT BESTÄTIGTEM  
PFLEGEGRAD

Alle hochgestellten Zahlen sind Werte des Vorjahres 2021.



### Beständigkeit und Wandel

#### Das Colori

Das Colori wurde 1887 als privates Wohnhaus der Familie Meissner erbaut. Die Meissners waren Verwandte von Dr. Ferdinand Warendorff, dem Gründer unserer psychiatrischen Klinik. Schon in der Planungsphase wurde vereinbart, das Haus nach dem Tod des Ehepaares dem „Asyl Ilten“ zu übertragen. Seinen Namen verdankt das Gebäude Hilena Schühmann, die dort von 2000 bis 2015 beschäftigungstherapeutische Angebote bereitstellte und das Haus mit viel Farbe (ital. „colori“) gestaltete. Seit 2021 ist das Colori eine Abteilung unseres Tagwerks.



## Warendorff Tagwerk

Mit unserem Tagwerk bieten wir Menschen mit geistigen Behinderungen und/oder psychischen Erkrankungen viele Möglichkeiten, ihr Leben sinnvoll und bereichernd zu gestalten. Arbeit und Kreativität geben dem Tag Struktur und fördern Schritt für Schritt die Selbstständigkeit. Mit einer Aufgabe, die Spaß macht, können wir motivieren, fördern und emotional festigen.

Die tagesstrukturierenden Angebote sind Teil der Eingliederungshilfe. Für Menschen mit geistigen Behinderungen haben wir Angebote in unserer Tagesförderstätte.



FESTE & VERANSTALTUNGEN

# Endlich wieder feiern!

Mit Veranstaltungen und Festen öffnen wir uns für Gäste, fördern das Miteinander von Menschen mit und ohne Handicap und bieten unseren Bewohnerinnen und Bewohnern eine kleine Auszeit vom Alltag. Wegen Corona musste vieles jedoch ausfallen. In diesem Jahr ist die Normalität aber Stück für Stück zurückgekehrt.

Zu unseren Sommerfesten, Weihnachts- und Ostermärkten und unserer Reihe Jazz im Park begrüßen wir stets Hunderte von Besuchern. Aktiv mitwirken können Bewohnerinnen und Bewohner zum Beispiel bei Bingo-, Disco- und Kino-Abenden, beim Krippenspiel und beim Fußballturnier „Der Wahre-Dorff-Cup“. Pandemiebedingt konnte vieles allerdings nicht stattfinden. „Dass Veranstaltungen im Jahr 2022 größtenteils wieder möglich gewesen sind, freut uns daher umso mehr“, erklärt Sarah Berkelmann, die Leiterin unseres Tagwerks.

**Scharenweise Besucher beim Jazz**

Während der Ostermarkt wegen zu hoher Infektionszahlen in diesem Jahr erneut abgesagt werden musste, gingen die Eröffnung des Café-Gartens und die Schlagerparty in Köthenwald wie gewohnt über die Bühne. Auch Jazz im Park lockte mit erstklassiger Live-Musik an vier Sonntagen einmal mehr scharenweise Besucherinnen und Besucher in den Park in Ilten. Die beliebten Bingo-Abende sind ebenfalls wieder angelaufen. Bei unserem Fußballturnier „Der Wahre-Dorff-Cup“ durfte nach zweijähriger Corona-Unterbrechung

im September endlich wieder aufs Tor geschossen werden. Und mit unserem Fan-Club „Die Wahren-96er“ haben wir auch schon wieder Heimspiele des Fußballbundesligisten Hannover 96 besucht.

Bewohner-Disco und Kino-Abende sind hingegen immer noch nicht wieder zurück. „Gerade beim Tanzen gibt es oft engeren Kontakt und eine große Durchmischung der Bewohnerinnen und Bewohner“, sagt Sarah Berkelmann. Das Einzige, was in der Pandemie tatsächlich nie ausgefallen ist, war der Wettbewerb „Das Wahre Supertalent“, bei dem sich Bewohnerinnen und Bewohner auf der Park-Bühne unter anderem mit Gedichten, Gesang und Bauchtanz präsentierten.

**Sommerfest mit Mittelalter-Motto**

Schmerzlich vermisst wurde in der Corona-Zeit indes vor allem unser Sommerfest. „Es gehört zu den Highlights unserer Bewohnerinnen und Bewohner und musste zweimal hintereinander ins Wasser fallen. In diesem Jahr durfte jedoch endlich wieder gefeiert werden – wenn auch nur intern und ohne große Öffentlichkeit“, berichtet Veranstaltungsmanagerin Georgina Lüddecke. Für das Fest hat sich der Park in Ilten im Juni in einen mittelalterlichen Markt verwandelt. Es gab Live-Musik, Stände, Stockbrot, einen Schwertparcours und Wurfspiele. Sarah Berkelmann schätzt, dass um

„Zusammen Feste und Veranstaltungen zu besuchen, macht einfach Spaß.“

Sarah Berkelmann, Leiterin des Tagwerks

die 500 Menschen unser Sommerfest besucht haben. Viele kamen in mittelalterlichen Kostümen und waren zum Beispiel als Burgfräulein oder Ritter verkleidet. Wie immer waren Bewohnerinnen und Bewohner an den Vorbereitungen beteiligt und hatten für das Fest Kostüme und bunte Wimpel genäht. „Die Vorfreude war groß, und hinterher war das Sommerfest noch lang Gesprächsthema“, sagt die Leiterin des Tagwerks.

**Gut für die psychische Gesundheit**

Die Veranstaltungen steigern nicht nur die Lebensfreude unserer Bewohnerinnen und Bewohner. Soziale Beziehungen und gemeinschaftliches Erleben spielen auch für die psychische Gesundheit eine große Rolle. „Zusammen Feste und Veranstaltungen zu besuchen, macht einfach Spaß. So ausgelassen wie früher haben die Bewohnerinnen und Bewohner jedoch nicht gefeiert. Im Gegenteil – ich hatte eher das Gefühl, dass alle noch sehr vorsichtig und verhalten sind und sich wohl erst wieder an die neue Freiheit gewöhnen müssen“, meint Sarah Berkelmann.

Feste wie der Oster- oder der Weihnachtsmarkt geben aber auch jahreszeitliche Orientierung und sind Fixpunkte im Jahr, auf die man sich freuen kann. „Für einige Bewohner sind unsere Veranstaltungen und Feste aber auch deshalb wichtig, weil sie für sie Arbeit und Beschäftigung bedeuten“, erklärt Heilerziehungspfleger Thomas Jaunich von der Wahren-dorff-Fahrradwerkstatt, die bei Festen und Veranstaltungen mit einem kleinen Bewohner-Team für den Aufbau zuständig ist. Für Jazz im Park hat Thomas Jaunich mit den Bewohnern nicht nur die Bühne, sondern auch 50 Bierzeltgarnituren aufgebaut.

„Für einige Bewohner sind unsere Veranstaltungen und Feste aber auch deshalb wichtig, weil sie für sie Arbeit und Beschäftigung bedeuten.“

Thomas Jaunich, Heilerziehungspfleger

**Unsere Highlights im Jahr**

**☉ Sommerfest**  
Highlight unserer Bewohnerinnen und Bewohner! Viele von ihnen wirken mit großem Engagement an den Vorbereitungen mit. Das Motto wechselt jährlich.

**☉ Jazz im Park**  
Musikhighlight im September. An vier Sonntagen genießen Jazz-Fans bei uns Live-Musik unter Bäumen. Die beliebte Reihe lockt jährlich Hunderte von Gästen an.

**☉ Das Wahre Supertalent**  
Hier zeigen die Bewohnerinnen und Bewohner, was sie können, und präsentieren sich zum Beispiel mit Gedichten, Gesang und Tanz.

**☉ Der Wahre-Dorff-Cup**  
Bei unserem Fußballturnier treten Mannschaften mit Bewohnerinnen, Bewohnern und Beschäftigten gegeneinander an.



## REHACOM

## Neues Hirnleistungstraining

Das Tagwerk setzt auf innovative Angebote: In der Ergotherapie haben wir ein neues computergestütztes Hirnleistungstraining etabliert. Es heißt RehaCom, trainiert kognitive Fähigkeiten – und bereitet unseren Bewohnerinnen und Bewohnern obendrein noch ganz viel Spaß!

Ein Montag im Tagwerk des Wohnbereichs Grasdorf: Bewohner Frank Staschull und Ergotherapeutin Jana Minkmar sitzen nebeneinander vor einem Computerbildschirm. Auf dem Tisch eine Tastatur mit nur wenigen, dafür aber sehr großen runden Tasten. „Okay, los geht's“, sagt Jana Minkmar und startet das Programm. In der Mitte des Bildschirms taucht ein Quadrat auf. Immer wenn es in Gelb erscheint, drückt

Frank Staschull so schnell wie möglich die Antworttaste. Der 46-Jährige ist konzentriert bei der Sache. „Prima – und jetzt das Ganze nochmal mit Ton“, sagt Jana Minkmar. Nun kündigt ein Piep das Symbol auf dem Bildschirm an. Der Bewohner lässt sich davon nicht irritieren, er drückt weiterhin nur beim gelben Quadrat. „Sehr schön – und jetzt nochmal ein Durchgang ohne Ton, und dann haben Sie es schon geschafft“, sagt die Ergotherapeutin.

„Das System ist sehr modern, komplex und realitätsnah. Die Übungen können an die individuellen Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner angepasst werden.“

Jana Minkmar, Ergotherapeutin

Am Ende der Übung zeigt sie dem Bewohner das Ergebnis. Das System hat seine Reaktionszeit gemessen. Auf dem Bildschirm tauchen verschiedenfarbige Bereiche auf. „Ihre Reaktionsgeschwindigkeit ist im grünen Normbereich und damit unauffällig“, sagt Jana Minkmar. Auch Frank Staschull ist zufrieden: „Am Anfang war es schwer reinzukommen, aber dann ging's ganz gut.“

### Finanzierung durch „Die Wahren Dorff Freunde“

Das Therapiesystem, mit dem der Bewohner seine Aufmerksamkeit trainiert hat, heißt RehaCom und ist bei uns seit April 2022 in der Ergotherapie in Grasdorf und Köthenwald sowie in der Soziotherapie in Ilten im Einsatz. Die drei Sets bestehen jeweils aus Bildschirm, Tastatur und Mouse und wurden von unserem Förderverein „Die Wahren Dorff Freunde“ finanziert. Jana Minkmar hat die Anschaffung angeregt. Als Fachtherapeutin für kognitives Training hatte sie sich nach möglichen Therapiesystemen umgeschaut und war schließlich auf RehaCom gestoßen.

„Am Anfang war es schwer reinzukommen, aber dann ging's ganz gut.“

Frank Staschull, Bewohner

„Das System ist sehr modern, komplex und realitätsnah. Die Übungen können an die individuellen Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner angepasst werden, sodass sie weder über- noch unterfordert werden und schnell Verbesserungen spüren. Vor der eigentlichen Aufgabe gibt es eine ausführliche Erklärung und eine Übung“, berichtet Jana Minkmar. Für die Anwendung wurde sie in einer Fortbildung geschult und leitete danach die Mitarbeiterinnen an den anderen Standorten an.

### Fehlerspezifische Rückmeldungen und Vorschläge zur Weiterarbeit

Trainiert werden mit RehaCom die Bereiche Aufmerksamkeit (zum Beispiel geteilte Aufmerksamkeit und Daueraufmerksamkeit), Gedächtnis (Arbeits- und Wortgedächtnis) und Exekutivfunktionen wie logisches Denken und Rechentraining. Es gibt 35 verschiedene Therapiemodule mit unterschiedlichen



Schwierigkeitsgraden. Einige dauern lediglich fünf, andere bis zu 20 Minuten. RehaCom beobachtet zudem die Leistung der Patienten und gibt fehlerspezifische Rückmeldungen. Ausgangssituation und Endstand lassen sich im Vorfeld mit neun verschiedenen Screenings erfassen. Im Anschluss schlägt RehaCom

automatisch Therapiemodule vor, mit denen künftig weitergearbeitet werden sollte.

Das neue Hirnleistungstraining eignet sich sowohl für Bewohnerinnen und Bewohner mit leichten als auch schweren kognitiven Einschränkungen. Unter anderem

kommt es bei Menschen mit Korsakow-Syndrom zum Einsatz. „Im Tagwerk haben wir immer wieder festgestellt, dass unsere Bewohner wenig Ausdauer haben und oft unkonzentriert sind. Daran wollen wir arbeiten“, betont Jana Minkmar.

### Durchweg positive Erfahrungen

Bisher trainieren mit RehaCom ausschließlich Bewohnerinnen und Bewohner aus den jeweiligen Wohnbereichen. Es gibt feste Tage, meistens findet das Hirnleistungstraining als Einzeltherapie einmal die Woche statt. „Unser Ziel ist es aber, dass auch externe Bewohner aus anderen Wohnbereichen das Therapiesystem nutzen und dafür zu den drei Standorten kommen“, erklärt die Ergotherapeutin. Noch befindet sich RehaCom allerdings in der Testphase. Die bisherigen Erfahrungen sind jedoch durchweg positiv. „Alle kommen gern wieder“, sagt Jana Minkmar und lacht.

Jana Minkmar, Ergotherapeutin und Frank Staschull, Bewohner



## Maik Vogt

Seit August 2021 als Heilerziehungspfleger im Tagwerk im Bereich Lager, Wertstoffhof & Logistik. Seit 2016 im Unternehmen.

„Zu meinem Beruf in der Pflege bin ich als Quereinsteiger gekommen. Ich bin eigentlich gelernte Fachkraft für Lagerwirtschaft und bringe zehn Jahre Praxiserfahrung in Industrieunternehmen mit. Dieser Job hat mich aber nie so richtig erfüllt. Ich habe dann von 2014 bis 2016 im Wahrendorff-Tochterunternehmen MTN gearbeitet, erst als Fahrer und später auch als Rettungssanitäter.

Im Dezember 2016 konnte ich als Pflegehelfer im Wohnen in Köthenwald anfangen. Die Arbeit hat mir direkt viel Freude bereitet. Den Kontakt hat meine Frau Alexandra hergestellt, die bei Wahrendorff schon

lange als Heilerziehungspflegerin arbeitet und mir immer sehr begeistert vom Stationsalltag

„Ich kann jetzt zwei Berufe kombinieren und bin zufrieden.“

erzählt hat. Heimleiter Joachim Ziert hat mir nach zwei Jahren eine Ausbildung als Heilerziehungspfleger angeboten. Die habe ich im August 2021 erfolgreich abgeschlossen, ich wurde dann direkt übernommen.

Während der Ausbildung habe ich auch das Tagwerk kennengelernt. Dieser Bereich wurde schließlich zu meinem heutigen Arbeitsplatz. Dort bin ich in der Logistik tätig. Das hat sich aufgrund meiner Vorkenntnisse natürlich angeboten! Ich kann jetzt zwei Berufe kombinieren und bin zufrieden. Unter anderem bin ich für Kommissionierungsarbeiten, das Be- und Entladen von LKWs, die Abfallentsorgung und die Aufbereitung des Fuhrparks zuständig. Mit meinen Kollegen aus der Auftragsorganisation bilde ich ein multifunktionales Team. Im Bereich der Lagerlogistik betreue ich bereits einen Bewohner und versuche, mit ihm und weiteren Bewohnern ein Logistik-Team aufzubauen.

Die Psychiatrie kannte ich vorher übrigens nur aus Filmen. Ich hatte anfangs auch Vorurteile, aber dann war alles ganz anders. Meine Entscheidung, hier zu arbeiten, habe ich nie bereut, ich fühle mich inzwischen vollkommen erfüllt!“



## Annette Lechelt

Gründerin der Kunstwerkstatt. Seit Juni 1996 im Unternehmen.

„Kunst beschränkt sich für mich nicht auf ein abgeschlossenes Werk, sondern schließt immer das kreative Denken und Handeln mit ein. Dieser ‚erweiterte Kunstbegriff‘, der von Joseph Beuys mit seiner Theorie der sozialen Plastik geprägt wurde, hat mich schon früh inspiriert – und so bewarb ich mich 1996 bei Dr. Wilkening im Klinikum Wahrendorff, um mit den Bewohnerinnen und Bewohnern kreativ zu arbeiten.

Mit meinem Zirkuswagen und einigen frisch renovierten Räumen ging es los, und nach und nach entwickelte sich die Kunstwerkstatt. Die Bewohnerinnen und Bewohner kommen einfach her, bauen sich ihre eigene Tagesstruktur auf und lassen ihrer Fantasie freien Lauf. Es geht dabei ganz bewusst nicht um Therapie. Ich bin ja schließlich auch keine Kunsttherapeutin, sondern Diplom-Künstlerin. Vor meinem Studium der freien Kunst an der Fachhochschule Hannover habe ich eine Lehre zur Steinmetzin und Steinbildhauerin in den Obernkirchener

Sandsteinbrüchen gemacht. Bei Wahrendorff habe ich die ersten 18 Jahre auf Honorarbasis gearbeitet, seit 2011 bin ich fest angestellt.

„In der Kunstwerkstatt entstehen viele tolle Arbeiten. Wir haben das gesamte Klinikum mit unseren Bildern ausgestattet.“

In der Kunstwerkstatt entstehen viele tolle Arbeiten. Wir haben das gesamte Klinikum mit unseren Bildern ausgestattet. Für den Neubau kommen wir fast nicht mehr hinterher. Die Werke waren auch schon in vielen Ausstellungen zu sehen, etwa im Sozialministerium in Berlin, in der Bahnhofsmision von Christof Schlingensiefel in Hamburg, im hannoverschen Kubus und der Alten Schlosserei in Lehrte. Mit fast 100 Arbeiten sind wir aktuell noch bis März 2023 in den hannoverschen Kassen vertreten. Durch die Ausstellungen erfahren die Bewohnerinnen und Bewohner eine große Wertschätzung ihrer Arbeiten. Ihre Werke sind sehr pur und ehrlich. Jeder Bewohner ist auf seine Weise kreativ und besonders. Viele sind eigensinnig – so wie ich (lacht).“

## FÜHRUNGSWECHSEL

# „Wir müssen neue Anreize schaffen“

Auch im Tagwerk hat es in diesem Jahr eine große Veränderung gegeben, und zwar auf personeller Ebene: Sarah Berkelmann hat Günter Pöser als Leitung abgelöst. Ein Gespräch über Kontinuität und frischen Wind – und warum beides in der Psychiatrie so wichtig ist.

Herr Pöser, wie hat sich der personelle Wechsel im Tagwerk vollzogen?

**Pöser:** Eigentlich relativ unspektakulär (lacht). Ich bin zum 1. Oktober in Rente gegangen. Meine Nachfolgerin hat die Leitung des Geschäftsbereichs Tagwerk zum 1. August übernommen. Dazwischen lagen zwei Monate Übergangs- und Einarbeitungszeit, in der wir in meinem Büro zwei Schreibtische zusammengestellt haben. Mittlerweile ist es wieder ein Einzelbüro.

Was kommt mit dem Tagwerk auf Ihre junge Kollegin zu?

**Pöser:** Nun, sie ist jetzt für 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Tagwerks zuständig. Wenn man die Praktikanten, FSJler, Bufdis und Azubis dazuzählt, sind es insgesamt 120 Köpfe. Die tagesstrukturierenden Angebote sind Teil der Eingliederungshilfe. Von den rund 1.000 Bewohnerinnen und Bewohnern nehmen etwa 650 daran teil.

Frau Berkelmann, war für Sie denn in der neuen Position alles ganz neu?

**Berkelmann:** Nein, natürlich nicht. Ich war vorher ja Bereichsleitung für arbeitsorientierte Angebote und damit auch schon im Tagwerk beschäftigt. Mit Günter Pöser habe ich daher schon sehr lange zusammengearbeitet. Im Unternehmen bin ich seit 2010. Angefangen habe ich als Ergotherapeutin. Die Bereichsleitung habe ich 2015 übernommen.

Mussten Sie sich trotzdem auf die Stelle der Tagwerk-Leitung bewerben?

**Berkelmann:** Ja, ich habe mich ganz normal auf die Stelle beworben. Es gab noch zehn weitere Bewerberinnen und Bewerber, das waren aber fast alles Externe. Es gab lediglich eine weitere interne Bewerbung. Wir wurden dann zu fünf zum Vorstellungsgespräch eingeladen, da waren hochkarätige Leute dabei!



**Pöser:** Ja, aber du hast die beste Präsentation abgeliefert. Für mich war eigentlich von Anfang an klar, dass du es am Ende werden würdest. Du bist einfach wie geschaffen für den Job!

**Berkelmann:** Ich habe mich auch wirklich sehr gefreut, als ich Ende Mai die Zusage erhalten habe.

Der diesjährige Jahresbericht steht ja unter dem Motto „Veränderung“. Bleibt denn im Tagwerk mit Ihnen als neuer Leiterin auch etwas konstant oder wird sich vor allem viel verändern?

**Berkelmann:** Also, festhalten werde ich auf jeden Fall an der offenen Tür. Dass die Tür zu meinem Büro für die Bewohnerinnen und Bewohner immer offen steht, habe ich mir bei meinem Vorgänger abgeguckt. Das soll so bleiben. Und natürlich hat Günter Pöser sehr gute Vorarbeit geleistet und viele tolle Angebote etabliert. Von der Grundstruktur ist das alles auf jeden Fall richtig und gut und wird auch nicht infrage gestellt. Vielleicht gibt es aber ein paar kleine Stellschrauben, an denen man

noch drehen könnte. Ich traue mir zu, zu sagen, dass mit mir vielleicht ein wenig frischer Wind ins Tagwerk kommt, zumindest was die Angebote angeht.

**Pöser:** Und das soll auch so sein! Das finde ich nur angemessen und erwartbar. Ich bin schließlich 64 und du erst 36, und auch unsere Klientel wird immer jünger. In den letzten Jahren herrschte bei uns ein wenig Stillstand. Das hat mit Corona und meinem Alter zu tun, aber sicher auch damit, dass sich Wahrendorff mit dem Klinikneubau komplett neu aufstellt und darauf derzeit fokussiert.

**Berkelmann:** Und da finde ich es wichtig, auch im Tagwerk am Puls der Zeit zu bleiben und neue Anreize zu schaffen.

Welche zum Beispiel?

**Berkelmann:** Soziale Medien sind ein wichtiges Stichwort. Konkrete Angebote werden wir im Team noch entwickeln. Ich denke da zum Beispiel an den kreativen Bereich. Bisher wird dort vor allem ganz klassisch viel gebastelt. Die Bewohnerinnen und Bewohner sind viel

Günter Pöser, ehemaliger Leiter Tagwerk



„Das Arbeiten mit echten Aufträgen aus der Wirtschaft war auch mir immer ein zentrales Anliegen. Ich bin halt durch und durch Arbeitstherapeut. Wir haben im Tagwerk derzeit eine gute Auftragslage. Das hat sich nachhaltig entwickelt.“

„Ich traue mir zu, zu sagen, dass mit mir vielleicht ein wenig frischer Wind ins Tagwerk kommt, zumindest was die Angebote angeht.“

handwerklich tätig. Aber warum sollen sie nicht mal kleine Imagefilme drehen, zum Beispiel für das Videoportal TikTok? Das ist derzeit vor allem bei den Jüngeren total beliebt. So etwas wäre eine gute Ergänzung, um der Zielgruppe gerecht zu werden, sollte aber die bisherigen Kreativangebote natürlich nicht ersetzen. Die Kunstwerkstatt gestaltet übrigens schon jetzt auch digital.

Ich könnte mir auch vorstellen, dass die sozialen Medien künftig im Bereich Bildung stärker einbezogen werden. Bildung ist überhaupt ein großes Thema, gerade für die jüngeren Bewohnerinnen und Bewohner. Denn sie haben vor allem psychische und weniger geistige Erkrankungen und können normal lernen. Ich würde mir wünschen, dass bei uns die Bildung künftig noch mehr in den Fokus rückt und stärker auf individuelle Bedürfnisse eingegangen wird. Wir brauchen Angebote, die zum Beispiel Schulabschlüsse vorbereiten oder mehr individuelle Betreuung während der Ausbildung möglich machen. Aber dafür braucht es Ressourcen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wie sieht es denn künftig mit personellen Veränderungen aus?

**Berkelmann:** Auch unsere Belegschaft wird sich verjüngen. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in den nächsten vier bis fünf Jahren in Rente gehen. Dadurch kommt frischer Wind ins Unternehmen. Und diese jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen wir mitnehmen, sie füllen die Aufgaben im Tagwerk künftig mit Leben. Wir müssen schauen, wer von ihnen für welche Aufgaben „brennt“ und infrage kommt. Um Leidenschaften und Potenziale herauszufiltern, habe ich letztes Jahr bereits Mitarbeitergespräche geführt.



Sarah Berkelmann, Leiterin Tagwerk

### Sarah Berkelmann

**Geboren:** 1985 in Lehrte

**Beruf:** Ergotherapeutin und Studium in Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie B. A.

**Bei Wahrendorff seit:** 2010

**Werdegang im Unternehmen:** Ergotherapeutin in der Eingliederungshilfe (2010–2015), Bereichsleitung der arbeitsorientierten Angebote (2015–2022), Leiterin Tagwerk (08/2022)

Wird es im Tagwerk künftig auch räumliche Veränderungen geben?

**Pöser:** Davon gehe ich aus. Schließlich werden durch den Klinikneubau Häuser frei. Wir haben da für das Tagwerk bereits Interesse angemeldet und ein Nutzungskonzept erstellt. Häufig stehen dem allerdings die aktuellen Brandschutzregeln entgegen. Manchmal scheitert es auch an fehlender Ausstattung. Ich hätte als neuen Leistungstyp gern eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) etabliert, da suchen wir noch nach geeigneten Räumen.



**Sind auch Veränderungen bei den Arbeitsangeboten geplant?**

**Berkelmann:** Ich würde gern unser Projekt „Liebe<sup>2</sup>“, bei dem wir mit Edeka kooperieren und reifes Obst und Gemüse zu Chutneys verarbeiten, weiter ausbauen und zudem eine Eigenmarke entwickeln, zum Beispiel die „Wahre Dorff Marmelade“.

**Pöser:** Ja, das Arbeiten mit echten Aufträgen aus der Wirtschaft war auch mir immer ein zentrales Anliegen. Ich bin halt durch und durch Arbeitstherapeut. Wir haben im Tagwerk derzeit eine gute Auftragslage. Das hat sich nachhaltig entwickelt. Firmen schätzen uns für unsere zuverlässige Zusammenarbeit. In der letzten Zeit stand aber zunehmend der Aspekt Qualitätssicherung im Vordergrund. Künftig sollte jedoch wie-

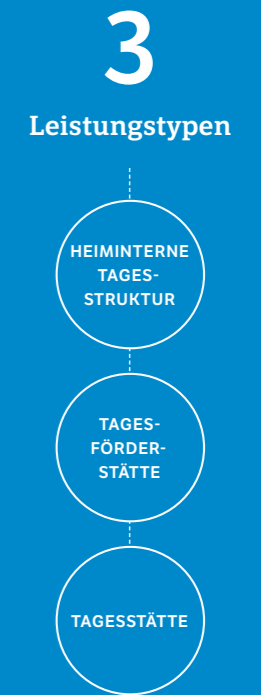
der mehr darauf geschaut werden, was unser Betreuungsauftrag und was der Hilfebedarf des Einzelnen ist. Der therapeutische Auftrag sollte wieder stärker in den Fokus rücken. Denn Arbeit gibt den Bewohnerinnen und Bewohnern Struktur, fördert ihre Selbstständigkeit, motiviert und fördert sie.

**Berkelmann:** Ja, da bin ich bei dir. Alles in allem lässt sich abschließend sagen, dass Veränderung in der Psychiatrie zwar schwierig ist, weil Betroffene eigentlich Kontinuität brauchen und Veränderung bei ihnen oftmals Angst hervorruft. Veränderung muss jedoch stattfinden – aber nicht überstürzt, sondern Schritt für Schritt, und alle müssen mitgenommen werden!

„Die Bewohnerinnen und Bewohner sind viel handwerklich tätig. Aber warum sollen sie nicht mal kleine Imagefilme drehen, zum Beispiel für das Videoportal TikTok?“

Sarah Berkelmann, Leiterin Tagwerk

**Tagwerk in Zahlen**





### Beständigkeit und Wandel

#### Das Amtshaus

Unser Amtshaus hieß früher eigentlich Amthaus. Es wurde im Jahr 1736 erbaut und war ursprünglich der Sitz einer Vereinigung von 565 Sattelhöfen des „Großen Freien in Ilten“. Als diese ihren Sitz nach Burgdorf verlegte, pachtete Dr. Ferdinand Wahrendorf, der Gründer unserer psychiatrischen Klinik, 1858 das Gebäude und nahm dort 1862 den ersten Patienten auf. Im Laufe der Jahre wurde das Amt(s)haus stetig erweitert. Heute sind dort Verwaltungsabteilungen, die Pflegedirektion und unsere Tagesklinik für Männer beheimatet.



## Personalentwicklung

Mit über 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Bereichen Klinik, Wohnen und Tagwerk beziehungsweise insgesamt rund 2.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im gesamten Unternehmen sind wir der größte Arbeitgeber in der Region. Darüber hinaus bilden wir mittlerweile mehr als 160 Menschen in Gesundheitsberufen aus und wirken dem Fachkräftemangel mit begeisterten Auszubildenden aktiv entgegen.

Unser Klinikum wurde 2021 zum dritten Mal als einer der besten Arbeitgeber Deutschlands für Frauen und als familienfreundlichstes Unternehmen ausgezeichnet. Ebenfalls zum dritten Mal in Folge zählen wir auch in diesem Jahr wieder zu den besten Ausbildungsbetrieben im Bundesgebiet.



VERABSCHIEDUNG HEIDE GRIMMELMANN-HEIMBURG

# Ein Abschied mit Torte, Tränen und Spalier

Unsere Geschäftsführerin Heide Grimmelmann-Heimburg hat uns zum 30. September verlassen. Für die Belange der Eingliederungshilfe und Pflege will sie sich künftig aber auch bei ihrem neuen Arbeitgeber einsetzen.

„Ich gehe mit dem viel zitierten weinenden und lachenden Auge“, sagt Heide Grimmelmann-Heimburg. „Lachend, weil ich weiß, dass es hier ein tolles, stabiles Team gibt, das weitermacht. Und weinend, weil bei meinem Abschied tatsächlich viele Tränen flossen und ich hier so viele schöne Momente hatte.“ Die Heimleiterinnen und Heimleiter machten ihrer ehemaligen Geschäftsführerin den Abschied aber auch nicht leicht. Sie überraschten sie mit einem Frühstück und einer riesigen Schokotorte und standen winkend Spalier, als sie mit dem Auto vom Parkplatz fuhr.

Heide Grimmelmann-Heimburg war bei Wahrendorff neun Jahre lang für die Bereiche Eingliederungshilfe und Altenpflege (Ernst-August Wilkening Pflegeheime) sowie die Öffentlichkeitsarbeit zuständig. Die gelernte Krankenschwester und Diplom-Kauffrau kam 2013 ins Unternehmen und hat zuvor als Geschäftsführerin eines privaten

Klinik Konzerns und Senior Consultant eines großen deutschen Unternehmensberaters gearbeitet. Die Geschäftsführung bei Wahrendorff hat sie stets im Team gemeistert.

### Hagelschäden, Brände und Baustellen

An ihren ersten Arbeitstag kann sich Heide Grimmelmann-Heimburg noch gut erinnern: „Das war am 1. August 2013, direkt nach dem verheerenden Hagelsturm. Die Autos hatten Dellen, Dächer und Gewächshäuser waren total kaputt. Da hießen meine Themen erstmal Wiederaufbau und Schadensbehebung.

Eine Herausforderung stellten für die neue Geschäftsführerin auch unsere Strukturen dar, denn die Eingliederungshilfe war für sie komplettes Neuland. Auch den Systemwechsel durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG), Brände im Wohnen, Corona und den Ukraine-Krieg bezeichnet die 44-Jährige rückblickend als große Herausforderungen.

### Positive Veränderungen und frische Ideen

Während ihrer Zeit bei Wahrendorff hat Heide Grimmelmann-Heimburg auch viel bewegt. Zusammen mit den Heimleiterinnen und Heimleitern schaute sie nach Zukunftsperspektiven im Wohnen und hatte stets das Ziel vor Augen, die Qualität noch zu verbessern. Sie baute Themen wie Hygiene und Hauswirtschaft aus, strukturierte die Wohnbereiche neu nach Schwerpunkten und führte ein psychologisches Konzept im Wohnen ein. Stets hörte sie dabei auf die Ideen und Anregungen, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kamen. Als gelernte Krankenschwester hatte sie zudem immer die pflegerische Versorgung im Blick und führte Expertenstandards für pflegerrelevante Themen wie etwa die Wundversorgung ein. Auch Wahrendorffs Markenwechsel und die Bürgersprechstunde als Plattform für Austausch, Anregungen und Beschwerden aus dem Ort waren ihre Ideen. Vernetzung und Kooperationen mit anderen Einrichtungen der Eingliederungshilfe, Vereinen, Politik, hannoverimpuls oder Hochschulen waren ihr ein besonderes Anliegen. „Denn Inklusion heißt auch, die Einrichtung zu öffnen“, betont Heide Grimmelmann-Heimburg.

### Mehr Zeit für Familie und Privates

Was sie vermissen wird? „Die vielen Begegnungen mit den unterschiedlichsten Menschen und die Bewohnerinnen und Bewohner, die einem hier so herrlich offen ihre Meinung gesagt haben.“

In Zukunft möchte sich Heide Grimmelmann-Heimburg mehr um ihre Familie und ihr Privatleben kümmern. Ihre neue Stelle als Landesbeauftragte beim Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa) hat sie in Teilzeit angetreten. Im bpa-Vorstand ist sie seit 2018 bereits ehrenamtlich tätig. Nun will sie sich auf Verbandsebene hauptamtlich um Themen der Eingliederungshilfe und Pflege kümmern.

„Vermissen werde ich hier die vielen Begegnungen mit den unterschiedlichsten Menschen und die Bewohnerinnen und Bewohner, die einem hier so herrlich offen ihre Meinung gesagt haben.“





Günter Pöser, ehemaliger Leiter Tagwerk

## RUHESTAND GÜNTER PÖSER

# Der „Macher“ geht...

Nach sage und schreibe 37 Jahren bei Wahrendorff hat sich Günter Pöser, Leiter Heiminterne Tagesstruktur/Tagesförderstätte/Tagesstätte, in den Ruhestand verabschiedet. Mit ihm geht ein echter „Macher“.

Seine Funktion klang immer etwas sperrig, und kaum einer konnte sich den langen Titel wirklich merken: „Leiter Heiminterne Tagesstruktur/Tagesförderstätte/Tagesstätte“ – das war die offizielle Bezeichnung von

Günter Pöser. Für die meisten war er bei Wahrendorff aber einfach ein „Macher“. Einer, der stets mit anpackte und sich nie scheute, sich auch mal die Hände schmutzig zu machen. Mittendrin statt nur dabei und trotz Führungsfunktion niemals abgehoben.

Zum 1. Oktober hat sich Günter Pöser nun in den Ruhestand verabschiedet. Seine Nachfolgerin ist Sarah Berkelmann. Ihre Bezeichnung fällt jetzt etwas schlanker aus: „Leiterin Tagwerk“. Denn das Tagwerk ist seit der Umstrukturierung vergangenen Jahres neben der Klinik und dem Wohnen die neue dritte Säule im Unternehmen. „Dass wir damit nicht mehr

nur das Anhängsel des Wohnens sind, das macht mich stolz und ist vermutlich der größte Erfolg in meiner langen Zeit bei Wahrendorff“, sagt Günter Pöser.

### Vom Kaufmann zum Ergotherapeuten

Anfangen hat der gebürtige Bremer bei Wahrendorff als Ergotherapeut. „Die Stelle habe ich damals als ABM-Stelle beim Arbeitsamt Lehrte selber beantragt. Damit war ich der erste Ergotherapeut in der Wahrendorff-

Arbeitstherapie“, erinnert sich Günter Pöser. Als Ergotherapeut rief er eine Gruppe für Menschen mit Schizophrenie ins Leben und baute mit ihnen eine Fahrradwerkstatt auf. „Zu Anfang habe ich Räder vom Sperrmüll geholt und mit den Bewohnerinnen und Bewohnern wieder aufgearbeitet.“ Früher war die Werkstatt in der Ferdinand-Wahrendorff-Klink in Ilten. Heute ist sie in der Wara-Gasse 4a in Köthenwald, und jeder, der möchte, kann die Dienstleistung in Anspruch nehmen.

Ursprünglich hat Günter Pöser eigentlich den Beruf des Kaufmanns gelernt. Am Beruf des Ergotherapeuten reizte ihn die Möglichkeit, mit Menschen zu arbeiten und gleichzeitig handwerklich tätig zu sein. Berufsbegleitend studierte Pöser später Betriebswirtschaft und machte einen Abschluss als Sozialbetriebswirt. Die Führungsposition in der Eingliederungshilfe übernahm er vor 15 Jahren. „Damit kehrte ich quasi wieder zurück zu meinen

„An den Menschen bin ich immer nah dran geblieben, das war mir wichtig.“

kaufmännischen Wurzeln.“ Günter Pöser wirkte aber auch gern im Veranstaltungsmanagement mit und übernahm viele Jahre zusammen mit Bewohnerinnen und Bewohnern im Klinikum Renovierungsarbeiten. „Die heutige Lebensschule haben wir komplett selber entkernt und renoviert“, berichtet er.

### Mehr Zeit für Kommunalpolitik und Flüchtlingsarbeit

Günter Pöser hat zudem jahrelang Wohngruppen und Bewohner-Freizeiten begleitet und zahlreiche neue Angebote wie etwa

die Tagesstätte in Lehrte ins Leben gerufen. Später kamen immer mehr administrative Tätigkeiten dazu. „Es entstand zunehmend Abstand zu den praktischen Tätigkeiten, aber an den Menschen bin ich immer nah dran geblieben, das war mir wichtig. Ich habe großen Respekt vor den Lebensleistungen des Einzelnen. Denn hier zu leben, ist nicht einfach – und es ist toll, wie die Menschen das meistern“, betont Günter Pöser.

Als Ruheständler bleibt ihm künftig mehr Zeit für die Kommunalpolitik. Der 64-Jährige ist als Grüner im

Für die meisten war er bei Wahrendorff einfach ein „Macher“. Einer, der stets mit anpackte und sich nie scheute, sich auch mal die Hände schmutzig zu machen.

Ortsrat Sehnde und im Rat der Stadt. Erst kürzlich wurde er zum Vorsitzenden des örtlichen Flüchtlingshilfevereins gewählt. Damit schließt sich der Kreis. Günter Pöser lacht: „Die Flüchtlingshilfe hat auch eine Fahrradwerkstatt – die ersten Anfragen für Fahrradspenden liefen über die Fahrradwerkstatt von Wahrendorff.“

## AKADEMIE FÜR PFLEGE UND SOZIALES

## Neue Fortbildungen für Führungskräfte

Führungskräfte nehmen eine Schlüsselrolle ein – denn „gute“ Mitarbeiterführung erhöht die Arbeitszufriedenheit. Die Akademie für Pflege und Soziales (APS) hat daher eigens für unsere Führungskräfte zwei neue, individuelle Fortbildungen entwickelt.

Ende September fand in den Räumen der APS, unserem Kooperationspartner für die Aus-, Fort- und Weiterbildung, ein zweitägiges Angebot für (zukünftige) Wohnbereichsleitungen statt. 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen daran teil – die Fortbildung wurde extra auf unseren Wunsch hin initiiert. „Ziel war es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf bestimmte Situationen vorzubereiten, sie für Herausforderungen auf Führungsebene zu stärken und ihnen mehr Sicherheit zu geben“, erklärt APS-Geschäftsführerin Katrin Assion.

Da die grundsätzlichen Aufgabenbereiche unserer Wohnbereichsleitungen variieren, wurden vorrangig überfachliche Kompetenzen trainiert. Auf der Agenda standen Themen wie Rollenreflexion, Rollenverständnis und Menschenbilder, Führungsstile und Führungskompetenzen, aber auch auf den Bereich Wohnen zugespitzte Grundlagen kaufmännischen Wissens.

### Praktische Übungen und Zeit zum Austausch

Dazu gab es praktische Übungen in Gesprächsführung, geprobt wurden zum Beispiel Feedback-Gespräche. „Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer war es zudem gut, dass sie zwei Tage Zeit hatten, um sich intensiv auszutauschen und festzustellen, dass die

Kolleginnen und Kollegen ganz ähnliche Herausforderungen meistern müssen. Das schweißt zusammen. Mit unserem Angebot wollten wir auch das Lernen voneinander fördern“, erläutert Katrin Assion.

Damit die Übertragung in die Praxis gelingt, wurden zu den zwei Trainingstagen zudem weitere Termine zur kollegialen Beratung unter Begleitung der erfahrenen APS-Dozentin Nicole Tietje angeboten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten dabei vertrauensvoll eigene Praxisfälle mit Kolleginnen und Kollegen auf gleicher Leitungsebene reflektieren und lösen.

### Angebot für ärztliche Führungskräfte

Mit ihrem zweiten Fortbildungsangebot hat sich die APS gezielt an Ärztinnen und Ärzte des Teams unserer leitenden Ärztin Maren Wilhelm gerichtet. Es nahmen acht Oberärztinnen und -ärzte sowie organisatorische Leitungen der Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie, der Klinik für Trauma-

und Psychotherapie und den Tageskliniken Welfenplatz und Gartenstraße teil. Die Impulsreihe diente dazu, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ihre Rolle als Führungskraft bewusst zu machen und sie zum aktiven Mitgestalten an Veränderungsprozessen zu bewegen. Die Reihe ist im November gestartet und soll vor dem geplanten Umzug in

den Klinikneubau, also voraussichtlich im April 2023, abgeschlossen sein.

Im ersten Modul ging es zunächst darum, für das Thema Führung zu sensibilisieren, (ärztliche) Führungsmodelle kennen zu lernen und zu reflektieren sowie Rollenkonflikte zu erkennen und den Umgang damit zu erlernen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer widmeten sich zudem Fragen wie „Was

„Wir reagieren flexibel auf Bedarfe und schaffen passgenaue Angebote – bei uns gibt es keine ‚Fortbildungen von der Stange‘.“

Katrin Assion, APS-Geschäftsführerin



sind eigentlich Führungsaufgaben?“ und „Was wird von einer ärztlichen Führungskraft in Wahrendorff erwartet?“. In weiteren Modulen soll es 2023 unter anderem um Selbstreflexion, Fallbeispiele, Führungsinstrumente, arbeitsrechtliche Grundlagen und Gesprächsführungstechniken gehen. Darüber hinaus können die ärztlichen Führungskräfte zusätzliche Angebote wie Einzel-Coachings oder Refresher-Kurse in Anspruch nehmen.

### Interne und externe Dozenten

„Auch diese Fortbildung wurde als Wunsch an uns herangetragen, um ärztliche Führungskräfte besser auf ihre Rolle vorzubereiten. Denn Ärztinnen und Ärzte sind zwar fachlich sehr gut ausgebildet – Personalführung hat allerdings im Studium wenig Raum“, erklärt Katrin Assion.

Die APS-Geschäftsführerin ist mit den neuen Angeboten sehr zufrieden. Dadurch, dass Dozenten wie etwa Wohnbereichsleiter Maximilian Ivens aus dem Unternehmen kommen und typische Herausforderungen für Wohnbereichsleitungen aus eigener Erfahrung kennen, konnten die Inhalte der Fortbildung individuell auf die Bedürfnisse dieser Führungskräfte zugeschnitten werden. „Wir reagieren flexibel auf Bedarfe und schaffen passgenaue Angebote – bei uns gibt es keine ‚Fortbildungen von der Stange‘“, betont Katrin Assion. Die Fortbildungen für Führungskräfte sollen künftig fortgesetzt werden. Es besteht zudem der Wunsch nach einem Angebot für Stationsleitungen.

„Mit unserem Angebot wollten wir auch das Lernen voneinander fördern.“

### Fortbildung für (angehende) Wohnbereichsleitungen

**Anzahl der Teilnehmer:** 15

**Dauer:** 2 Tage im September

**Dozenten:** Maximilian Ivens

(Wahrendorff-Wohnbereichsleitung),

Angelika Seger (Wahrendorff-

Controlling), Angelika Braun (extern)

**Kollegiale Beratung:** Nicole Tietje (APS)

### Ärztliche Führungsreihe

**Anzahl der Teilnehmer:** 8

**Dauer:** vier Module zweitägig,

ein Modul eintägig

**Zeitraum:** November 2022



### Beständigkeit und Wandel

#### Das Gartenhaus

Im Gartenhaus aus dem 19. Jahrhundert residierten einst die Professoren und Ärzte des Klinikums. Das Gebäude beheimatete jahrelang die Wohnungen der Mitarbeiter und steht heute unter Denkmalschutz. In den Jahren 2008 und 2009 wurde es nach langer Zeit des Leerstandes grundlegend saniert und bietet seitdem vor allem Bewohnerinnen und Bewohnern mit Suchterkrankungen eine Unterkunft.



## Weitere Unternehmungen

Klinik, Wohnen und Tagwerk bilden den Kern Warendorffs. Unsere Tochterunternehmen und Partner unterstützen uns bei der Behandlung und Betreuung von Patientinnen und Patienten sowie Bewohnerinnen und Bewohnern aber sehr und stehen auch Dritten gern zur Verfügung.

Dorffküche und Dorffgärtnerei tragen zu Versorgung und Wohlbefinden bei, MTN Krankentransporte sorgt für Mobilität und unsere Reinigungsgesellschaft MSM schafft eine saubere Wohlfühlumgebung. Unsere Akademie für Pflege und Soziales (APS) begeistert junge Menschen für eine Ausbildung in Gesundheitsberufen, und all das wird sehr aktiv vom Förderverein „Die Wahren Dorff Freunde“ unterstützt.



# Dorffküche

**Geschäftsfeld:** Großküche, Catering

**Standort:** Köthenwald

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 62

**Gründung:** 2004

**Leitung:** Anke Zeisig

Unsere Dorffküche versorgt Patientinnen und Patienten, Bewohnerinnen und Bewohner, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Gäste des Klinikums mit saisonal frischen Produkten aus der Region. Darüber hinaus beliefern wir Firmen und andere Pflegeeinrichtungen. Täglich liefern wir etwa 2.500 warme Essen aus.

Das Jahr 2022 war für uns jedoch nicht einfach. Faktoren wie die veränderte Energiepolitik, der Fachkräftemangel, die Corona-Pandemie, Inflation und Krieg in der Ukraine haben in Summe und Wechselwirkung für eine massive Verteuerung sowie Knappheit von Gütern und Dienstleistungen gesorgt. Steigende Energiekosten, Rohstoffmangel bei den Produkten und beim Verpackungsmaterial sowie Störungen der Logistikkette belasteten die tägliche Produktion enorm.

Die daraus resultierenden Lieferengpässe haben uns vor große Herausforderungen gestellt. Verpackungsbehälter erfuhren zum Beispiel eine Preissteigerung von mehr als 50 Prozent. Wasser mit Kohlensäure war mitunter gar nicht lieferbar. Bei der Bestellung von Brötchentüten gab es bis zu sechs Monate Wartezeit. Wir haben vieles daher mit sehr großem Vorlauf bestellt, auch wenn die Lager noch voll waren. Unser Ziel ist es aber immer gewesen, unsere Kundinnen und Kunden weiterhin gut zu versorgen und unser Leistungsbild auch unter schwierigen Rahmenbedingungen möglichst stabil zu halten. Dazu haben wir die Reichweiten unserer Lagerbestände erhöht und sind auf vergleichbare Alternativen ausgewichen. Statt Leberkäse vom Schwein gab es dann zum Beispiel Gefügel-Leberkäse.

**Lieferengpässe haben uns vor große Herausforderungen gestellt.**

Wir haben aber auch Positives zu berichten: In diesem Jahr konnten wir wieder die Eröffnung des Cafégartens und unsere Schlagerparty stattfinden lassen. Beide Veranstaltungen wurden wie schon vor Corona sehr gut besucht – und die Freude der Gäste beim Wiedersehen war riesig.

Dorff-Küche GmbH · Rudolf-Wahrendorff-Straße 22 · 31319 Sehnde  
www.dorffkueche.de



# Dorffgärtnerei

**Geschäftsfeld:** Gärtnerei, Floristik, Delikatessen & Dekoartikel, Garten- und Landschaftsbau

**Standort:** Ilten

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** 20

**Gründung:** 1994

**Leitung:** Ludger Goeke

In unserer Dorffgärtnerei beschäftigen wir nicht nur ausgebildete Floristen und Gärtner, sondern auch Patienten und Bewohner im Rahmen der tagesstrukturierenden Maßnahmen. Als Gartenbaubetrieb und Friedhofsgärtnerei bekommen wir Aufträge externer Kunden und kümmern uns um die Neugestaltung und Pflege von Gärten und Grundstücken.

Kundinnen und Kunden finden bei uns Pflanzen, Blumen, Wohnaccessoires und Deko-Artikel. Wir bieten Blumenschmuck für Feiern und Feste und laden zu Veranstaltungen wie Frühlingsbrunchs, Sommerfesten und Gourmet-Abenden ein. Im November fand eine große Adventsschau mit mehr als 1.000 Besucherinnen und Besuchern statt. Für 2023 plant unsere Meisterin Frau Gerstenberg erstmals Seminare für florale Dekoration, in denen Laien unter Anleitung eigene Werkstücke gestalten.

Die Seminare können wir anbieten, weil sich unsere Dorffgärtnerei für die kommenden Aufgaben wieder gut gerüstet sieht. Wie in vielen anderen

Branchen hatte sich der Personalnotstand auch bei uns bemerkbar gemacht. Mangels Personal konnten wir zeitweise die üblichen Öffnungszeiten nicht mehr einhalten. Umso mehr freuen wir uns, dass wir nach einer intensiven Suche im Jahr 2022 fünf neue Fachkräfte einstellen und auch wieder unseren Ausbildungsplatz zur Floristin neu besetzen konnten.

Darüber hinaus haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Baumpflege-Seminare besucht und die Qualifikation erworben, Arbeiten auch in den Kronen großer Bäume durchführen zu dürfen. Diese Dienstleistungen haben früher externe Firmen übernommen. Leider hat aber auch im Jahr 2022 die extreme Trockenheit zu massiven Baumschäden geführt. In unseren Parkanlagen mussten wir immer wieder Totholz und mitunter ganze Bäume entnehmen. Bei Neupflanzungen setzen wir daher auf Bäume wie Traubeneichen, Ahorn oder Robinien, welche die Trockenheit besser vertragen.

Dorffgärtnerei · Sehnder Straße 19 · 31319 Sehnde  
www.dorffgaertnerei.de

**Wir freuen uns, dass wir nach einer intensiven Suche fünf neue Fachkräfte einstellen und auch wieder unseren Ausbildungsplatz zur Floristin neu besetzen konnten.**



## MTN

**Geschäftsfeld: Patiententransfer, qualifizierter Krankentransport**

**Standort: Köthenwald**

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 55**

**Gründung: Juli 2007**

**Leitung: Eicke Rojahn**

Wir von MTN verstehen uns als Problemlöser in allen Mobilitätsfragen. Als qualifizierter Fahr- und Transportdienst machen wir Wege kurz, bequem und sicher. Unser Fuhrpark umfasst Krankentransportwagen, Miet- und Sondermietwagen. Wir übernehmen sowohl Sitzend- und Liegendtransporte als auch Trage- und Rollstuhltransporte. Unsere „Wahre Dorf-Linie“ fährt verschiedene Standorte des Klinikums mit dem Bus an.

Im Januar 2022 haben wir im Bereich Disposition eine neue, große Aufgabe übernommen. Wir disponieren jetzt nicht nur unsere eigenen Fahrzeuge und die eines anderen Krankentransportunternehmens in Hannover, sondern auch den Bereitschaftsdienst der Kassenärztlichen Vereinigung Niedersachsen. Das heißt, dass wir für ganz Niedersachsen die Einsatzdienste für die Bereitschaftsärzte koordinieren,

damit ein Arzt im Notfall möglichst zeitnah zu den Patientinnen und Patienten nach Hause kommt. Dafür haben wir sechs zusätzliche Mitarbeiter eingestellt. Unser Standort in Köthenwald ist somit an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr besetzt.

Seit März 2022 koordinieren wir zudem die Einsätze der Rettungsdienste der elf Krankenhäuser der Klinikum Region Hannover GmbH. Wir sind für die Fahrten zuständig, die außerhalb der Kernzeiten, also werktags zwischen 16 und 7 Uhr sowie an den Wochenenden und Feiertagen, anfallen.

Und schließlich können wir noch über eine personelle Veränderung berichten. Nach 14 Jahren hat uns unser Dienststellenleiter Ingo Rath verlassen und sich selbstständig gemacht. MTN-Geschäftsführer Eike Rojahn hat seine Aufgabe übernommen und eine Assistentin bekommen. Susanne

Fuhrich ist in dieser Funktion seit Anfang 2022 im Einsatz. Viele kennen sie noch als „die gute Seele“ aus dem Klinikbereich – sie war früher Stationsassistentin in der Friedrich-Wahrendorff-Klinik 2.

MTN (Medizinisches Transportmanagement Niedersachsen)  
Großer Knickweg 10 · 31319 Sehnde · [www.mtn-fahrdienste.de](http://www.mtn-fahrdienste.de)

**Wir disponieren jetzt auch den Bereitschaftsdienst der Kassenärztlichen Vereinigung Niedersachsen.**

## MSM

**Geschäftsfeld: Reinigung und Sonderdienste**

**Standort: Sehnde**

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 147**

**Gründung: 2015**

**Leitung: Mirco Hansen**

Wir sind in Wahrendorff die Experten für Reinigungs- und Servicedienstleistungen aller Art. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen sowohl im Klinikum als auch im Wohnen sauber, reinigen die Büros und übernehmen obendrein die Bettenaufbereitung, Desinfektionen sowie Glas- und Grundreinigungen. Darüber hinaus verteilen wir im Klinikum die Post, sind für die Sortierung und Kontrolle der Akten im Archiv zuständig und in der Telefonzentrale, im Medizinischen Schreibdienst und in der Sekretariatsvertretung im Einsatz.

Im Januar 2022 haben wir die sogenannte Bauabschlussreinigung des Neubaus der Dr. med. Ernst-August Wilkening Pflegeheime in Hannover erfolgreich abgeschlossen. Das Haus ist bereits belegt, wir sind dort jetzt für die Unterhaltsreinigung zuständig.

Erfolgreich ausgebaut haben wir zudem unser externes Kundengeschäft. Wir konnten bereits gewerbliche Kunden in der Region Hannover gewinnen und

haben unter anderem die Reinigung eines großen Bürokomplexes übernommen. Von unserem Qualitätsanspruch, den wir in Wahrendorff tagtäglich leben, profitieren auch diese neuen Kunden.

Nach pandemiebedingter Pause konnten wir auch endlich wieder Schulungen in Präsenz anbieten. Im August gab es eine große Serie zu Themen wie Arbeitsschutz, Hygiene, Anwendung und Produkt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dabei ihr Wissen aufgefrischt und aktuelle Informationen vermittelt bekommen.

Und wir haben auch wieder neue Reinigungsgeräte angeschafft. Besonders stolz sind wir auf

**Wir freuen uns über unseren neuen Markenauftritt – wir haben eine neue Homepage und ein neues Logo bekommen.**

unsere Scheuersaugmaschine mit kontrarotierenden Bürstenwalzen. Im Klinikneubau werden wir damit Stationen mit sehr strukturierten Böden reinigen. Darüber hinaus haben wir für den Neubau bereits Waschmaschinen, Trockner und diverse andere Reinigungsmaschinen angeschafft. Und schließlich

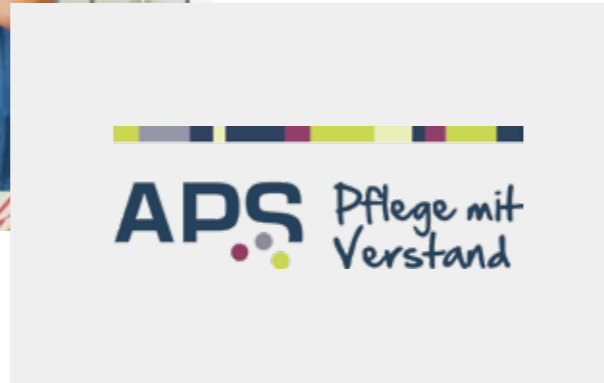
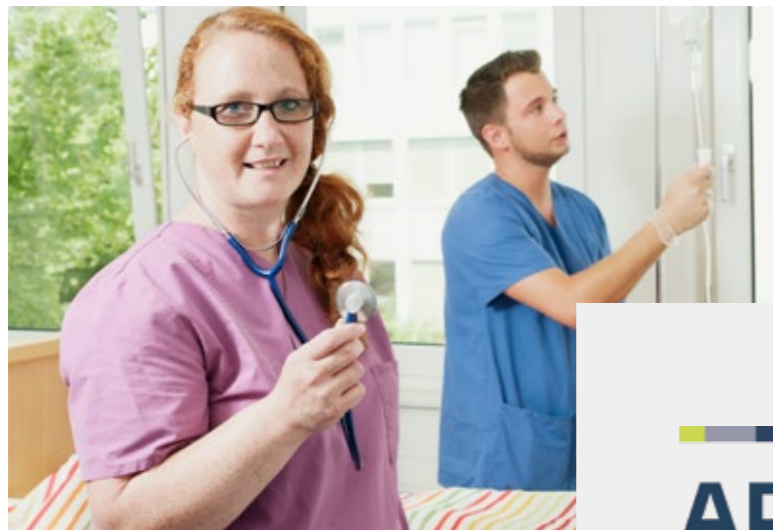
freuen wir uns sehr über unseren neuen Markenauftritt – wir haben eine neue Homepage und auch ein neues Logo bekommen.

macht sauber & mehr GmbH (MSM) · Peiner Straße 34  
31319 Sehnde · [www.msm-dienste.de](http://www.msm-dienste.de)



**MSM**

**Macht sauber und mehr**



## APS – Akademie für Pflege und Soziales

**Geschäftsfeld: Bildungsträger im Gesundheitswesen**

**Standort: Hannover**

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 25**

**Gründung: 1994 als APS – Altenpflegeschule, ab 2013 APS – Akademie für Pflege und Soziales**

**Leitung: Katrin Assion**

Als Bildungsträger kümmern wir uns um die qualifizierte Aus-, Fort- und Weiterbildung von Fachkräften im Gesundheitswesen. Für Wahrendorff bilden wir derzeit 59 Heilerziehungspfleger, zehn Gesundheits- und Krankenpfleger und 69 Pflegefachkräfte aus.

Um künftig noch mehr Azubis für die Pflege zu gewinnen, haben wir eigens einen Recruiter eingestellt. Die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber konnten wir erneut steigern, und zwar von 500 im Vorjahr auf aktuell rund 650.

Damit wir Wahrendorff künftig schnellstmöglich dringend benötigte Fachkräfte zur Verfügung stellen können, bieten wir seit August 2022 die Möglichkeit an, die Ausbildung zur Pflegefachkraft zu verkürzen. Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit ent-

sprechender Qualifikation können die dreijährige Ausbildung damit auf bis zu ein Jahr verkürzen.

Für 32 neue, bereits ausgebildete Wahrendorff-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter haben wir im August zum ersten Mal nach der Corona-Pause wieder einen „Wahrendorff-Kennenlerntag“ in Präsenz und mit neuem Konzept angeboten. Die Veranstaltung soll künftig wieder regelmäßig stattfinden. Auch die Beschäftigten der Tochterunternehmen werden eingeladen. Wir gehen dabei zudem mehr in den Austausch und laden zum aktiven Mitmachen ein. Ziel ist es, Wahrendorff als großes Ganzes erlebbar zu machen, die Werte des Unternehmens zu vermitteln und die Geschäftsführung auf Augenhöhe kennen zu lernen.

Darüber hinaus haben wir wieder eine Akupunktur-Fortbildung nach den Vorgaben des sogenannten NADA-Protokolls (National Acupuncture Detoxification Association) organisiert. Zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Klinik haben teilgenommen und am Ende das offizielle NADA-Zertifikat erhalten. Die Ohrakupunktur wird unter anderem zur Entspannung und Regulierung körperlicher und seelischer Probleme in der Suchtbehandlung eingesetzt.

APS – Akademie für Pflege und Soziales GmbH · Karlsruher Straße 2b+c  
30519 Hannover · www.aps-hannover.de

## Die Wahren Dorff Freunde

**Geschäftsfeld: Förderverein**

**Standort: Ilten**

**Mitglieder: 265**

**Gründung: 2004**

**Vorsitzender: Herbert Flecken**

Als Förderverein Wahrendorffs setzen wir uns aktiv für die gelebte Inklusion und Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen ein. Wir fördern das Miteinander von Menschen mit und ohne Handicap und versuchen, sie ins Gespräch zu bringen, um dadurch Hemmschwellen und Vorurteile abzubauen. Dafür unterstützen wir die Psychiatrieforschung, organisieren Feste und Veranstaltungen und engagieren uns für Arbeitsplätze für Menschen mit seelischer und geistiger Behinderung. All das machen wir ehrenamtlich und mit Hilfe von Beiträgen und Spenden.

Um über Themen aus der Psychiatrie zu informieren, laden wir Mitglieder und Interessierte regelmäßig zu einem Stammtisch mit Impulsreferat und Gesprächen ein. Im Mai konnten wir uns nach zweijähriger Corona-Pause erstmals wieder in Präsenz treffen. Im Juli haben wir unseren Stammtisch mit einer Führung

durch den Klinikneubau verbunden. Rund 100 Mitglieder haben daran teilgenommen.

Über unsere finanzielle Unterstützung durften sich im Jahr 2022 vor allem die Bewohnerinnen und Bewohner freuen. Mit unserem Geld wurden für die Wohnbereiche Musikinstrumente, Spielekonsolen, eine Swingolf-Ausrüstung, Equipment für therapeutisches Boxen und sogenannte Schwebeliegen, die großen Hollywood-Schaukeln ähneln, angeschafft. Bewohnerinnen und Bewohner werden dank unserer Finanzspritze nun an

einer sogenannten Tovertafel, einer Art Konsole für interaktive Spiele, gefördert. Am „Plaudertisch“ erleben sie Bewegung, Spaß, geistige Aktivierung und soziales Miteinander. Darüber hinaus haben wir Erste-Hilfe-Ausbildungen und für das Tagwerk ein Therapiesystem für neurologische Reha finanziert. Und schließlich gab es für die Bewohner-Band auch noch Musikinstrumente, Mikrofone und Boxen. Und im Klinikneubau können sich Patientinnen und Patienten künftig an einer Kletterwand ausprobieren.

**Über unsere finanzielle Unterstützung durften sich im Jahr 2022 vor allem die Bewohnerinnen und Bewohner freuen.**

Die Wahren Dorff Freunde e. V. · Rudolf-Wahrendorff-Straße 22  
31319 Sehnde · www.die-wahren-dorff-freunde.de



## DAS SIND WIR

Die Wahren Dorff Freunde e. V.

Herbert Flecken, 1. Vorsitzender

## Beständigkeit und Wandel

### Die Klinik im Park

Die Klinik im Park hat sich in der Vergangenheit als „Parkhaus“ für Pensionäre einen Namen gemacht. Im Jahr 1878 wurde das weitläufige Gebäude in Ilten als Pflegehaus für „unruhige Kranke“ erbaut und über Jahrzehnte erweitert. Seit 1997 befinden sich dort zwei Stationen für Menschen mit Suchterkrankungen.



# Kontakt

## Klinikum Wahrendorff GmbH

Geschäftsführung  
Rudolf-Wahrendorff-Str. 22  
31319 Sehnde-Ilten

Fon 05132 90-2201  
Fax 05132 90-2266  
Mail [info@wahrendorff.de](mailto:info@wahrendorff.de)

## Aufnahme Klinikum

Fon 05132 90-2929  
Fax 05132 90-2115

## Aufnahme Psychiatrisch- Psychosomatische Klinik Celle

Fon 05141 5935-0  
Fax 05141 5935-4141

## Aufnahme- und Bewohnerservice Besondere Wohnformen (Eingliederungshilfe) und Tagwerk

Fon 05132 90-2263  
Fax 05132 90-2594



Besuchen Sie auch  
unsere Webseite  
[www.wahrendorff.de](http://www.wahrendorff.de)

## Impressum

### Herausgeber

Klinikum Wahrendorff GmbH

### Redaktion

Katja Eggers und Team  
Wahrendorff

### Gestaltung

Steeeg Hannover GmbH –  
Agentur für Kommunikation  
und Design

### Fotografie

Martin Bargiel  
Renke Detering  
Lennart Helal  
Eigenproduktion

### Stockfotos

S. 68–71 Photocase  
S. 25, 50, 66, 99 Adobestock



Unsere kostenlose Soforthilfe  
**0800 8459390**

