

WEITwinkel

Magazin des Wohlfahrtswerks für Baden-Württemberg

Nachwuchs gesucht

Die Pflege hat
große Konkurrenz
Seite 4

Ein eingespieltes Team

Das Rezept für
zufriedene Mitarbeitende
Seite 11

Individuell gefördert

Bildungszentrum
stärkt Sprachkompetenz
Seite 16



Schlüsselfaktor
Personal

» Inhalt

Impressum

Herausgeber

Wohlfahrtswerk für
Baden-Württemberg
Schloßstr. 80, 70176 Stuttgart
www.wohlfahrtswerk.de
V.i.S.d.P.: Ingrid Hastedt
Vorsitzende des Vorstands

Redaktionsleitung

Sonja John
Tel. 0711 61926-104
Fax 0711 61926-199
sonja.john@wohlfahrtswerk.de

Redaktionelle Mitarbeit

Jan von Hochmeister

Fotos

Titel: Wohlfahrtswerk für
Baden-Württemberg.
Fotoinweise beim Bild. Alle
weiteren Fotos: Wohlfahrtswerk
für Baden-Württemberg

Grafische Gestaltung

Kreativ plus GmbH
www.kreativplus.com

Druck und Herstellung

Druckerei Raisch GmbH + Co. KG
Reutlingen

Das Wohlfahrtswerk für Baden-
Württemberg ist Mitglied im
Paritätischen Wohlfahrtsverband.
Die Stiftungszeitschrift Weitwinkel
erscheint zweimal jährlich und
kann kostenfrei bezogen werden.

Wenn Sie diese Zeitschrift nicht mehr
erhalten möchten, schreiben Sie an
weitwinkel@wohlfahrtswerk.de.
Unsere Hinweise zum Datenschutz
finden Sie auf www.wohlfahrtswerk.de/datenschutz

Quellenangaben zum Schwerpunkt „Schlüsselfaktor Personal“:

aok.de; azubi.de; bgw-online.de;
dak.de; destatis.de; deutsche-alz-
heimer.de; focus.de; statistik-bw.de;
tk.de; Trendence Institut GmbH
(Barometerstudien), sueddeutsche.de



Fokus » Schlüsselfaktor Personal

Nachwuchs gesucht _____ 4

Mehr Auszubildende sind nötig, um die Nachfrage nach Pflegedienstleistungen zu decken.

Personalstatistik im Blick _____ 7

Alter und Krankenstand der Belegschaft werden regelmäßig erfasst und Angebote zur Erhaltung der Gesundheit gemacht.

Tarifumstieg beim Wohlfahrtswerk _____ 10

Der neue PTG-Tarif kommt seit März zur Anwendung.

Der Teamgeist zählt _____ 11

Ein funktionierendes Team macht den Arbeitstag leichter und sorgt für gute Laune.

» Aus unserer Arbeit

Jahresmotto 2024 _____ 14

Die Pflegeheime des Wohlfahrtswerks stellen die Beziehungen zu anderen Menschen in den Mittelpunkt.

Barrieren abbauen _____ 15

Bewerber mit einem Sprachniveau unter B2 erhalten im FSJ besondere Unterstützung durch ein Förderprojekt.

Helfer- und Assistenzberufe stärken _____ 16

Das Bildungszentrum Wohlfahrtswerk geht verschiedene Wege, um Auszubildenden individuelle Hilfestellungen zu leisten.

» Panorama _____ 19

Kurz berichtet



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Spendenkonto

Baden-Württembergische Bank – IBAN DE85 6005 0101 0002 0264 08; BIC SOLADEST600

Bank für Sozialwirtschaft – IBAN DE90 3702 0500 0007 7395 00; BIC BFSWDE33XXX

Liebe Leserin, lieber Leser,

unser Alltag ist ohne Verständigung durch Sprache nicht vorstellbar. Wer schon einmal im Urlaub in einem Land war, ohne die dortige Umgangssprache zu beherrschen, hat vermutlich erlebt: Fehlende Sprachkenntnisse bringen Hürden für die Alltagsbewältigung mit sich. Noch herausfordernder ist es, sich in seinem Arbeitsumfeld mit unzureichenden Sprachkenntnissen zu bewegen. Dies ist für uns als Arbeitgeber ein wichtiges Thema – schließlich haben über 30 Prozent unserer Mitarbeitenden eine Staatsangehörigkeit aus 76 verschiedenen Nationen. Lesen Sie im Heft drei Beispiele zu Ansätzen, mit denen wir aktuell die Sprachkompetenz von Auszubildenden und Freiwilligen am Beginn ihres Berufslebens in Deutschland im Projektrahmen fördern.



Dass gerade bei Auszubildenden bei der Sprachförderung angesetzt wird, hat Gründe: Demografisch bedingt steigen in der gesamten Wirtschaft die Anstrengungen um die Gewinnung von Auszubildenden für die verschiedensten Berufe. Alle stehen im Wettbewerb um eine sinkende Zahl von Schulabgänger/innen. Wie wir in Baden-Württemberg eine gute Alternative zum Angebot der Industrie sein und junge Menschen von einem sozialen Beruf überzeugen können – diese Aufgabe wird uns in den kommenden Jahren viel Engagement abverlangen. Und die bereits ausgebildeten Kräfte gilt es im Beruf zu halten. Dass Mitarbeitende sich in unseren Einrichtungen wohlfühlen und bleiben, hängt von vielen Dingen ab – eine bedeutende Rolle haben die Teams, wie der Beitrag ab Seite 11 zeigt.

Daneben geben uns die demografische Entwicklung und die nun hinter uns liegenden Pandemiejahre Anlass, wieder einmal einen Blick auf die Personalstatistik zu werfen. Es zeigt sich: Auch bei uns machen sich die allgemeinen Trends bemerkbar. Lesen Sie dazu mehr ab Seite 7.

Viel Freude beim Lesen dieser Ausgabe wünscht Ihnen
Ihre Ingrid Hastedt

Nachwuchs gesucht

Seit vielen Jahren wächst die Zahl der Beschäftigten in der Pflege. Doch die Nachfrage wächst durch den demografischen Wandel schneller und die Zahl der neu geschlossenen Ausbildungsverträge schenkt wenig Hoffnung.



Die Zahl der Beschäftigten in der Pflege wächst seit Jahren. In 2022 war die Zahl der bundesweit neu geschlossenen Ausbildungsverträge jedoch um sieben Prozent auf 52.100 Auszubildende gesunken. In 2023 war eine leichte Besserung mit einem Plus von drei Prozent zu verzeichnen: Rund 53.900 Personen haben den Ausbildungsvertrag unterschrieben. Vor der Reform der Pflegeberufe im Jahr 2020 war der Trend positiver: Die Ausbildungszahlen gingen in der Altenpflege nach oben. Dies bestätigt auch ein Blick in die Statistik Baden-Württembergs.

Die Wahl fällt auf andere Berufe

Die Ausbildung von Nachwuchs ist ein Weg, um den Personalbedarf zu decken. Das Wohlfahrtswerk gründete 2013 eine eigene Altenpflegeschule, die von Anfang an eine modulare Ausbildungsstruktur umsetzte. In den zurückliegenden zehn Jahren hat die Schule eine Veränderung der Zusammensetzung der Jahrgänge festgestellt: Zunehmend stammen die Auszubildenden aus Drittstaaten und bauen sich mit dem Mangelberuf eine Existenz in Deutschland auf. „Die Anzahl der Auszubildenden insgesamt ist aber in den letzten vier Jahren auch bei uns zurückgegangen“, stellt Ute Schienmann, Gesamtleitung des Bildungszentrums Wohlfahrtswerk, fest.

Die guten Ausbildungsmöglichkeiten in der wirtschaftlich starken Region spielen dabei eine Rolle. Denn viele Betriebe konkurrieren um die gesunkene Zahl der Schulabgänger: Handwerk, Technik, Elektronik und Mechatronik sind bei den männlichen Schulabgängern noch immer die beliebtesten Ausbildungsbereiche. Sie werden bevorzugt Kraftfahrzeugmechatroniker, Kaufmann, Elektroniker, Industriemechaniker oder Fachinformatiker. Schulabgängerinnen werden am häufigsten Kauffrau oder Verkäuferin sowie Medizinische oder Zahnmedizinische Fachangestellte. Dabei gilt als belegt, dass das soziale Ansehen und die Berichterstattung in den (sozialen) Medien die Berufswahl beeinflussen. Hier hat die Gesellschaft bei den Pflegeberufen noch deutlichen Nachbesserungsbedarf.

Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf

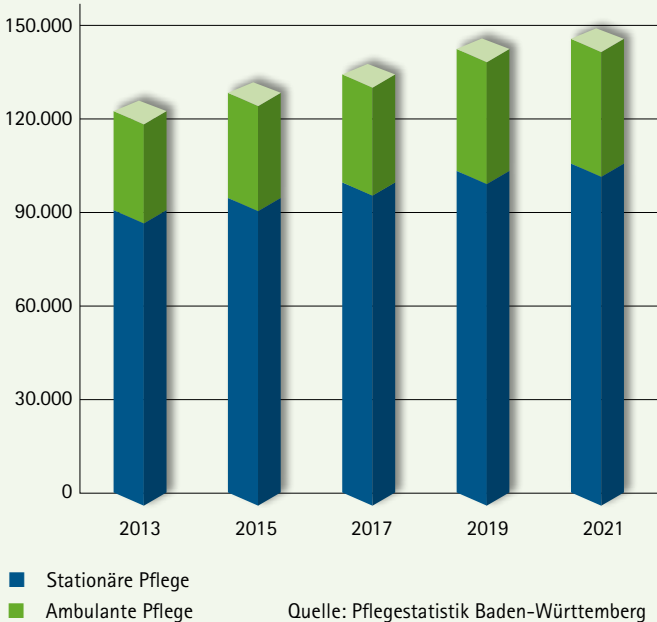
Ein weiterer Faktor, der die Berufswahl beeinflusst, sind für viele (junge) Menschen ihre Wünsche an die Vereinbarkeit ihrer Tätigkeit mit Frei- und Familienzeit. Für 2019 erfasste das Statistische Bundesamt: 79 Prozent der Altenpflegerinnen und Altenpfleger arbeiteten regelmäßig samstags und sonntags. Dies traf in der Bevölkerung sonst nur auf gut jede dritte erwerbstätige Person zu. Neben der Arbeit am Wochenende ist aber auch der Schichtdienst und vor allem die kurzfristige Übernahme von Diensten für manche ein Problem. Wenn in der Belegschaft jemand krank wird, muss die Schicht trotzdem abgedeckt sein.



Nie langweilig: Die Tätigkeiten in der Pflege sind vielseitig und mit viel Verantwortung verbunden.

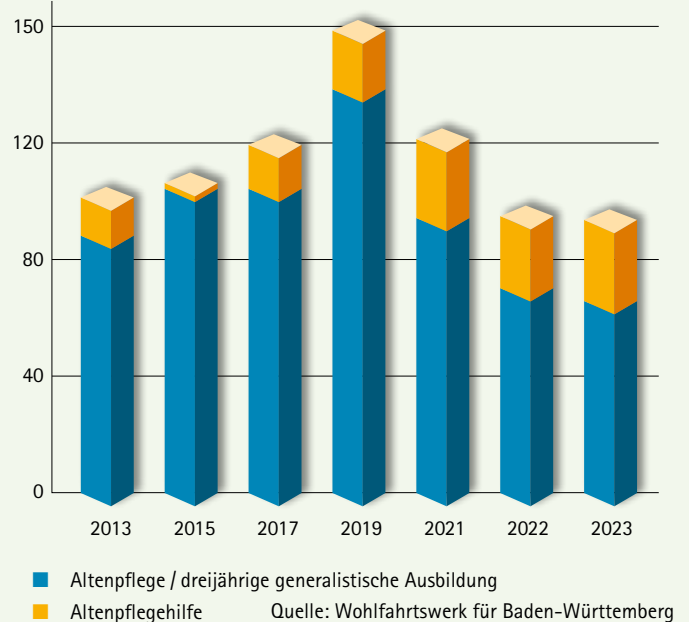
Steigende Beschäftigungszahlen in der Pflege zeigen: Der Beruf ist attraktiv.

Pflegeeinrichtungen und Personal im Pflegedienst in Baden-Württemberg



Auszubildendenzahlen beim Wohlfahrtswerk: Seit 2021 ist ein Rückgang zu spüren.

Auszubildende und Praktikanten im Wohlfahrtswerk (inkl. Tochtergesellschaften)



Das nach den Grenzen der Refinanzierbarkeit geplante Personal ist knapp, d.h. viel Spielraum steht den Einrichtungsleitungen nicht zur Verfügung, Ausfälle über das Bestandspersonal abzudecken. So waren bisher Standby-Dienste über den regulären Personalschlüssel für Pflegeheime hinaus nicht mit finanziert. Dies hat die jüngste Reform der Pflegeversicherung geändert: Einrichtungen mit Springerpools können künftig die direkten Personalkosten der Einspringenden in die Pflegesatzkalkulation einbringen. In Baden-Württemberg verhandelt man auf Landesebene allerdings noch über die konkreten Bedingungen, die im Landesrahmenvertrag festgezurr werden sollen. Ambulante Dienste können die Kosten bisher nur dann refinanzieren, wenn sie Einzelverhandlungen mit den Pflegekassen führen.

Das Wohlfahrtswerk verfügt schon seit 2012 über einen internen Springerpool für Einrichtungen im Großraum Stuttgart. „Für unseren Springerpool müssen unsere Disponentinnen Personal gewinnen und deren Einsätze in den verschiedenen Einrichtungen und Diensten planen. Die Finanzierbarkeit dieser Disponententätigkeit hat der Gesetzgeber allerdings ausgeschlossen“, bemängelt Vorstandsvorsitzende Ingrid Hastedt.

Krankenhäuser als Konkurrenz

Wer sich für eine Berufslaufbahn in der Pflege entscheidet, wird nicht nur in der Altenhilfe gebraucht. Auch Krankenhäuser suchen laufend Personal, um ihre Personaluntergrenzen einzuhalten, und werben mit höheren Gehältern. Für viele junge Menschen wirkt daher die Tätigkeit im Krankenhaus attraktiver als in einem Pflegeheim. „Wer sich die Einstiegsgehälter im Wohlfahrtswerk anschaut, stellt fest, dass die Differenz zum Krankenhaus nicht groß ist. Wir bemühen uns schon lange, den Nachwuchs mit guter Bezahlung für die Altenhilfe zu gewinnen“, weiß Personalvorstand Manuel Arnold. Durch die vorgeschriebenen Praxiseinsätze der neuen generalistischen Pflegeausbildung lernen sich Krankenhäuser und Auszubildende der Altenpflege kennen. Der Weg ins Krankenhaus ist damit geebnet und für die Altenhilfe ist es zu einer Herausforderung der gesamten Branche geworden, junge Menschen für die Arbeit in ihren Einrichtungen zu gewinnen.

Personalstatistik im Blick

Seit Anfang der 1980er Jahre ist die Zahl der Mitarbeitenden im Wohlfahrtswerk im Alter über 50 um rund fünf Prozent gestiegen. Die Gruppe der über 60-Jährigen stieg sogar um rund zehn Prozent. In der Regel weist eine ältere Belegschaft mehr Krankheitstage auf. Stress ist dagegen in allen Altersgruppen ein kritischer Faktor.

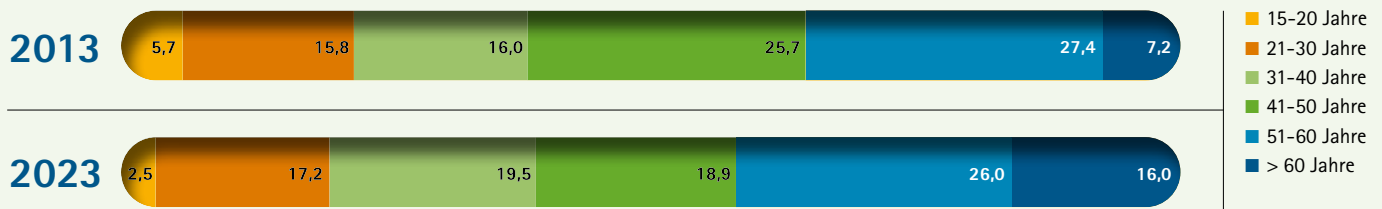
Es ist vor allem die Gruppe der älteren Mitarbeitenden, die sehr lange den typischen Belastungen ihres Berufs ausgesetzt ist. In der Pflege entsteht durch das gebeugte Arbeiten, z. B. am Bett von Bewohnerinnen und Bewohnern, ein höheres Risiko für einen Bandscheibenvorfall. Auch die Schultergelenke sind häufig stärker beansprucht. Ein anderes Phänomen ist ein höheres Risiko für Hautekzeme durch das ständige Tragen von Handschuhen. Bandscheibenvorfälle gehören auch zu den typischen Risiken aller Verwaltungstätigkeiten, die durch langes Sitzen geprägt sind. „Durch Prävention, gesundheitsfördernde Maßnahmen und technische Hilfsmittel unterstützen wir die Mitarbeitenden dabei, möglichst schonend zu arbeiten. Aber 100 Prozent ausschließen kann man die Risiken nicht“, plädiert Personalleiter Friedemann Schweizer für einen realistischen Blick auf die Situation. Die Mitarbeitenden müssen auch selbst für ihre Gesundheit Sorge tragen, z. B. durch gezielten Muskelaufbau und gesunde Ernährung.



Team-Work: Gute Organisation erleichtert die täglichen Aufgaben.

Altersstruktur im Wohlfahrtswerk nach Altersgruppen

(in Prozent)



Die Belegschaft im Wohlfahrtswerk (Zahlen ohne Tochtergesellschaften) ist in den letzten zehn Jahren in den höheren Altersgruppen prozentual gewachsen.

Altersstruktur Berufstätige in Deutschland nach Altersgruppen

(in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt

Stressfaktoren beachten

Doch auch eine junge Belegschaft ist kein Garant für eine zuverlässige Abdeckung des Dienstplans. Der DAK Psychreport 2024 vermerkt einen starken Anstieg psychischer Erkrankungen bei den unter 30-Jährigen. Der Report zeigt auf, dass insbesondere Berufsgruppen, die sich um das Wohlbefinden anderer kümmern, häufiger erkranken, so sind Altenpflegekräfte neben Erziehern, Sozialpädagogen und Theologen besonders betroffen.

Ein Grund dafür ist, dass Pfegende hohen Stressbelastungen ausgesetzt sind – sie tragen viel Verantwortung, haben knappe Zeitvorgaben und werden nicht selten mit herausforderndem Verhalten der Gepflegten konfrontiert. Der Umgang mit Belastungen und der Aufbau von Resilienz sind daher unabhängig vom Alter ein wichtiges Thema. „In allen Berufsgruppen gibt es belastende Situation am Arbeitsplatz oder auch in der Familie. Als Arbeitgeber haben wir eine Sorgfaltspflicht und bieten entsprechend Unterstützung an“, erklärt Schweizer.

Krankenstand in der Pflege in Deutschland

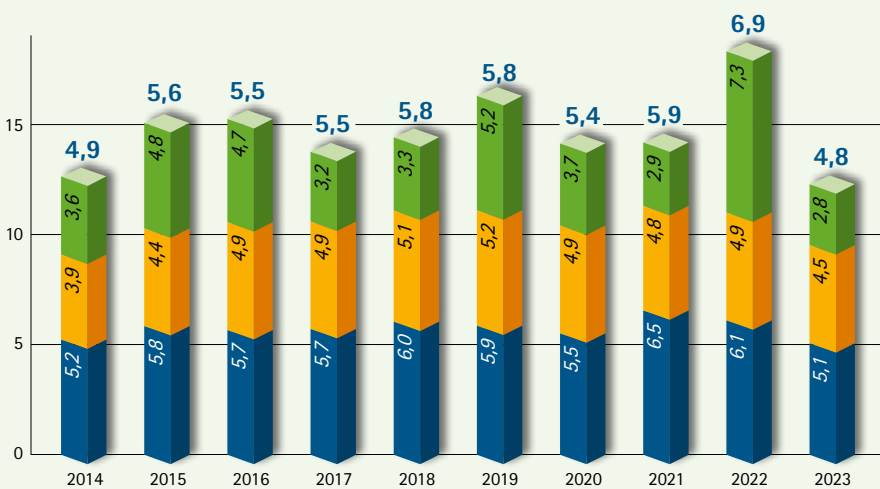
(Anzahl der Fehltag pro Jahr)



Eine Auswertung der Techniker Krankenkasse zeigt: In der Altenpflege liegt der Krankenstand über dem im Krankenhaus. Beide Gruppen liegen deutlich über dem Durchschnitt aller Berufstätigen.

Krankenstand im Wohlfahrtswerk nach Funktionsbereich

(in Prozent; blau: Krankheitsquote gesamt)



Der Krankenstand der Pflegemitarbeitenden liegt meist leicht über den anderen Funktionsbereichen.

- Leitung/Verwaltung
- Wirtschaftsdienst
- Pflegedienst/Betreuung

Krankenstand im Wohlfahrtswerk nach Altersgruppe

(in Prozent)



Im Wohlfahrtswerk gab es beim Krankenstand 2023 zwischen den Altersgruppen wenig Unterschiede.

- 15-20 Jahre
- 21-30 Jahre
- 31-40 Jahre
- 41-50 Jahre
- 51-60 Jahre
- > 60 Jahre

Als Arbeitgeber aktiv unterstützen

Laut dem WIdO Fehlzeiten-Report 2023 benennen die psychisch Erkrankten am häufigsten Erschöpfung, Wut und Verärgerung sowie Lustlosigkeit. „Das Gefühl, selbst nicht genug bewegen zu können, also fehlende Selbstwirksamkeit, kann ein Faktor sein, der diese Reaktionen hervorruft“, beschreibt Schweizer weiter. Das Wohlfahrtswerk bietet Mitarbeitenden verschiedene Optionen an, um besser mit Belastungen umzugehen, unter anderem

Seminare bei der Berufsgenossenschaft oder auch die Unterstützung über den PME Familienservice wie das Lebenslagencoaching und eine 24-Stunden-Hotline für Notlagen. Auch für Teams gibt es Unterstützungsmöglichkeiten. So nimmt beispielsweise das Haus im Park in Bisingen am Projekt „Starke Pflege“ der Techniker Krankenkasse teil. Durch externe Begleitung soll das Team sich besser selbst organisieren und die Kooperation intensiviert werden. Eine gezielte Fortbildung ist unter anderem im Bildungszentrum Wohlfahrtswerk möglich.

Fortbildungen im Bildungszentrum Wohlfahrtswerk

Dem Stress gelassener entgegenreten!

28.06.2024

Mit Witz und Wertschätzung entwaffnen

02.07.2024

Praxisorientierte Büroorganisation

23.09.2024

Flow in den beruflichen Alltag bringen

27.09.2024

Wege aus der „Ja-Falle“

22.11.2024

Durchatmen – Luft holen

Anmeldung über

www.bildungszentrum-wohlfahrtswerk.de

Tarifumstieg beim Wohlfahrtswerk

Tarifeinigung

vom 21. Februar 2024

Paritätische Tarifgemeinschaft e.V. - Arbeitgeberverband - (PTG),
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),

andererseits

1. Die Tarifvertragsparteien einigen sich auf einen Bundesmanteltarifvertrag (M-TV Parität Bund) gemäß Anlage zu dieser Tarifeinigung.

Die Regulierung durch die Pflegeversicherung steigt von Jahr zu Jahr. Zunehmend richtet sie sich auf die Bezahlung des Personals.

Den Anfang machte das Bundesarbeitsministerium 2010 mit der Einführung eines Pflege Mindestlohns. 2019 zielte die Bundesregierung dann mit dem „Pflegelöhneverbesserungsgesetz“ auf die Einführung branchenweiter Tarifverträge. 2021 folgte eine Reform der Pflegeversicherung, wodurch die Abrechnungszulassung für Pflegedienste und Pflegeheime mit den Pflegekassen an neue Regeln geknüpft wurde: Seit 1. September 2022 gilt eine Tarifvertragsanwendung, Anlehnung an einen Tarifvertrag oder Bezahlung in Höhe des Durchschnitts der in der Region angewendeten Tarifverträge der Pflegeanbieter als Voraussetzung zur Abrechnung mit Pflegekassen.

Für das Wohlfahrtswerk bestand damit Entscheidungsbedarf: Als 2006 der BAT (Bundesangestelltentarif) durch den TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) abgelöst wurde, hat das Wohlfahrtswerk als BAT-Anwender lediglich eine Anlehnung an den TVöD umgesetzt. Ziel war damals, etwas mehr Flexibilität zu haben, die Besonderheiten der Pflegebranche berücksichtigen zu können.

2019 stand dann die Frage im Raum, wie man mit der bevorstehenden Regulierung umgehen sollte. Die Entscheidung fiel für das Beschreiten eines neuen Weges: Den Beitritt zu einem Arbeitgeberverband, dessen Mitglieder im selben Dachverband wie das Wohlfahrtswerk, dem Paritätischen Wohlfahrtsverband, organisiert sind.

Die „Paritätische Tarifgemeinschaft e.V.“, kurz PTG genannt, ist dieser Arbeitgeberverband, dem das Wohl-

fahrtswerk beigetreten ist. Da im Paritätischen Wohlfahrtsverband alle Bereiche der Sozialen Arbeit vertreten sind, verhandelt die PTG Tarifverträge für alle sozialen Arbeitsfelder. Dies erfüllt Anforderungen des Wohlfahrtswerks: Denn nicht nur für die Einrichtungen der Pflege, auch für die Berufsfachschulen und die sozialpädagogische Begleitung in den Freiwilligendiensten werden passende tarifliche Bedingungen benötigt.

Die PTG hatte allerdings bisher nur Tarifverträge in anderen Bundesländern verhandelt. Für Baden-Württemberg mit teilweise anderen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen als beispielsweise in den neuen Bundesländern sollte ein eigener Flächentarifvertrag entstehen.

Die Pandemie verzögerte einiges und letztlich konnte der Arbeitgeberverband PTG erst im Frühjahr 2023 für Baden-Württemberg in konkrete Verhandlungen mit der Gewerkschaft Ver.di treten. Eine weitere Besonderheit war, dass Ver.di einige Rahmenbedingungen mit der PTG bundesweit übergreifend regeln wollte – dies wird als „Mantel-Tarifvertrag“ bezeichnet. So liefen 2023 parallel Verhandlungen zu einem baden-württembergischen Entgelttarifvertrag der PTG und einem bundesweiten Manteltarifvertrag. Letzterer wurde dann im Februar 2024 geeint – gerade rechtzeitig zum vorgesehenen Inkrafttreten des Entgelttarifvertrags ab 1. März 2024. Das Wohlfahrtswerk hat den neuen Tarifvertrag zum 1. März umgesetzt. In der Kalkulation der Pflegeentgelte kann die tarifliche Bezahlung jetzt berücksichtigt werden.

Teamgeist

Warum er für die Mitarbeitenden entscheidend ist

„Wenn ich morgens die Kollegen sehe, dann geht es mir direkt gut“, erklärt eine Pflegehelferin im Haus am Kappelberg in Fellbach. Die Arbeit fällt einfach leichter, wenn sie mit anderen geteilt wird. Probleme können zusammen besprochen, Lösungen für Herausforderungen gefunden werden. Für viele Mitarbeitende entscheidet daher die Integration in ihr Team, ob sie lange für eine Einrichtung tätig sind oder den Arbeitsplatz wechseln möchten.



Die Last der anspruchsvollen pflegerischen Aufgaben möchte niemand alleine tragen – Teamgeist gibt Kraft, die für die tägliche Arbeit notwendig ist. Wie wichtig Mitarbeitende die Teamarbeit bewerten, zeigte ein vom Sozialministerium Baden-Württemberg gefördertes Projekt, das 2023 und 2024 im Wohlfahrtswerk durchgeführt wurde. Es beschäftigte sich mit dem Wiedereinstieg und Verbleib im Pflegeberuf und umfasste Gesprächsrunden mit den Mitarbeitenden einer großen Einrichtung. Dabei ergaben wissenschaftlich begleitete Befragungen, dass Teamarbeit für alle ein wesentlicher Aspekt für ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz darstellte.

Erfolgreiche Teamstrukturen bilden

„Ich muss im Team so sein können, wie ich bin“, betont eine Alltagsbegleiterin. Damit spricht sie einen wichtigen Aspekt an: Jeder muss sich mit seinen Stärken einbringen können, ohne sich verstellen zu müssen. Dass ein gutes Team zusammen eine bessere Leistung erbringt als jeder Einzelne für sich, ist wissenschaftlich gut untersucht.



Doch wie kommt man zum funktionierenden Team? „Man muss seine Mitarbeitenden wie Kunden behandeln, sie mit ihren Sorgen und Nöten ernst nehmen. Im täglichen Miteinander findet man heraus, welche Stärken und Schwächen da sind. Dann kann man sie wie zu einem Blumenstrauß als Team zusammenführen, damit jede Blume mit ihrer Schönheit zur Geltung kommt“, sagt Karin Frieß, Hausleitung im Haus an der Steinlach. Zeit für Gespräche und ein offenes Ohr für Entwicklungswünsche müssen daher im eng getakteten Alltag der Einrichtungen verankert werden.

Teambuilding ist für Führungskräfte in der Pflege zunehmend wichtig geworden, denn die Mitarbeitenden sollen sich wohl fühlen. So kann es sich beispielsweise lohnen, Teams umzustellen und Mitarbeitende in anderen Wohnbereichen zu beschäftigen, wenn ihre Stärken dort besser zur Entfaltung kommen können. Das Bildungszentrum Wohlfahrtswerk bietet Führungskräften regelmäßig Fortbildungen an, um beim Thema Teambuilding zu wachsen.

Respekt als Basis

Die Vielfalt der Charaktere wird in der Pflege häufig um den kulturellen Aspekt erweitert: In den multinationalen Teams treffen verschiedene Wertvorstellungen und kulturelle Prägungen aufeinander. Ein weiterer Grundwert kommt hier zum Tragen: Respekt vor dem Anderen. Der gegenseitige Respekt sorgt unter anderem dafür, dass erst zugehört und dann geurteilt wird.

Zu wissen, wie ein anderes Teammitglied mit Stress oder Emotionen umgeht, kann helfen, harmonischer miteinander zu arbeiten. Achtsame Kommunikation war den im Projekt befragten Mitarbeitenden ein Anliegen, denn der Ton, der die Zusammenarbeit prägt, wirkt direkt auf das Wohlbefinden des einzelnen. Dabei schadet es einem Team nicht, ab und an zu diskutieren, denn dadurch können neue Ideen für den Arbeitsalltag entstehen. Wichtig ist, dass die Hilfsbereitschaft stets gegeben ist und sich die Teammitglieder aufeinander verlassen können.

Gelungene Kommunikation als Schlüsselfaktor

Bei wechselnden Schichten, aber auch zwischen den einzelnen Berufsgruppen gibt es laufend den Bedarf zum



Wenn man bei Entscheidungen das Team einbezieht, wird es gestärkt. Alle wollen gleich behandelt und wahrgenommen werden. Jeder Teil des Hauses ist wichtig, damit es funktioniert.

Katja Lehmann, PDL Wohn- und Pflegezentrum Flugfeld

Informationsaustausch. Im Zentrum steht dabei das Wohlbefinden der Bewohner. Wie geht es einer Person heute? Gibt es Auffälligkeiten? Zusätzlich zur Pflegedokumentation, in der alles den Vorgaben entsprechend festgehalten wird, besteht der Wunsch, über Besonderes zu sprechen. Das gilt gleichermaßen für den Informationsfluss im Team: Wer ist krank oder hat Urlaub, was gibt es Neues und was ist zu beachten? Ablaufrelevante Informationen müssen schnell und zuverlässig bereit stehen, damit Mitarbeitende sich gut eingebunden fühlen und effizient arbeiten können. Teamrunden sind in den Einrichtungen unerlässliche Institutionen, um begleitend zu aller schriftlichen Information die Mitarbeitenden auf den aktuellen Stand zu bringen. Lösungen für Herausforderungen können hier gemeinsam gesucht werden.

Gemeinsame Aktivitäten verbinden

Im Wohlfahrtswerk wird für den Teamgeist einiges getan. Die Einrichtungsleitungen haben Spielraum, welche Aktivitäten sie zur Stärkung ihrer Teams durchführen wollen. Besonders beliebt sind Ausflüge der Mitarbeitenden. „Die Mitarbeitenden wünschen sich, zusammen Spaß zu haben, deshalb ist beispielsweise Go-Kart-Fahren oder essen gehen beliebt“, erklärt Einrichtungsleitung Marianne Haug vom Haus im Park in Bisingen. „Auch ein Ausflug in einen Escape-Room kam sehr gut an.“

Bei Maßnahmen zur Teambuilding geht es vor allem um die Beziehungsebene. Ziel ist es, die anderen Teammitglieder besser kennenzulernen. Das fällt häufig in einem anderen Umfeld leichter. Für die Grundstimmung im Team ist das sehr hilfreich, denn auch Spannungen sind hier leichter zu lösen. Bei Aktivitäten für die Mitarbeitenden muss darauf geachtet werden, dass nach Möglichkeit alle teilnehmen können. So bietet das Haus im Park immer zwei Termine für identische Ausflüge an. Durch den Schichtdienst ist das in der Pflege nicht immer leicht und es muss bei Teamaktivitäten abgewechselt werden. Von der guten Stimmung eines Teams profitieren dann alle in einer Einrichtung.

Pflege der Beziehungen

Das Jahr 2024 steht unter dem Motto „BeziehungsWeise – weil wir uns wichtig sind!“ Dabei geht es um die positiven Einflüsse von Beziehungen im Alter speziell in Pflegeheimen. Mit vielen Angeboten und Aktivitäten wird in den Einrichtungen des Wohlfahrtswerks Raum für neue Beziehungen und Begegnungen geschaffen.

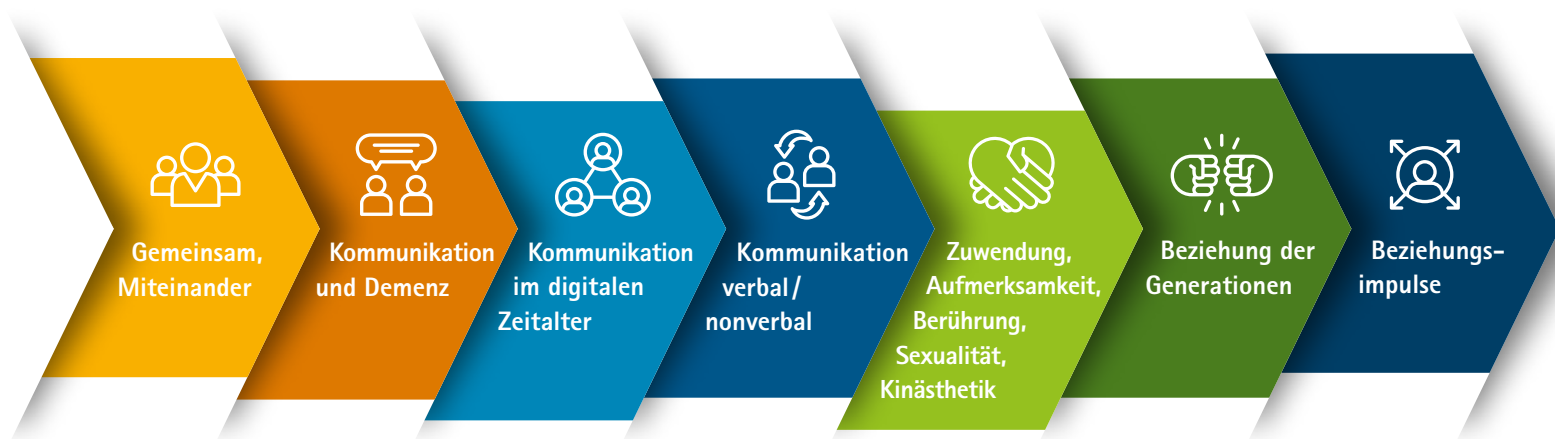
Beziehungen sind wichtig für uns Menschen, egal in welchem Alter oder Lebensabschnitt wir uns befinden. Die Pflegeheime des Wohlfahrtswerks haben deshalb beschlossen, dieses Thema stärker in den Fokus zu rücken und es zum neuen Motto für das Jahr 2024 zu machen. Es sollen neue Wege aufgezeigt werden, das soziale Miteinander in Pflegeheimen zu beleben. Vielseitige Angebote sollen die Bewohnerinnen und Bewohner ermutigen, neue Begegnungen und Beziehungen zu wagen.

So gibt es als generationenübergreifendes Projekt ein Malangebot, bei dem sich Alt und Jung beim aktiven Tun gegenseitig inspirieren können. Berührungspunkte zu anderen Kulturen gibt es im Rahmen eines internationalen Nachmittags, eine Kooperation mit einem Bauernhof sorgt für Gesprächsstoff über den Alltag auf dem Land. Gemeinsame Erlebnisse wie ein Zirkusbesuch oder das Nutzen von digitaler Kommunikation helfen dabei, Beziehungen innerhalb der Hausgemeinschaft aufzubauen. Weiterhin fördern Besuche im Streichelzoo oder bei Theater- und Tanzveranstaltungen den Kontakt und das Miteinander.



Camereone Penall/peopleimages.com · AdobeStock

Mit dem aktuellen Mottojahr soll die Teilhabe der Bewohnerinnen und Bewohner an der Gemeinschaft gefördert und unterstützt werden. Dabei werden sie auf eine spannende Reise durch verschiedene Arten von Beziehungen und Begegnungen mitgenommen. Sie können sich auf folgende Schwerpunkte freuen.



BARRIEREN ABBAUEN

Unterstützung für
Freiwillige mit geringen
Sprachkenntnissen



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Mit Fördermitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend setzte das Wohlfahrtswerk im Bereich der Freiwilligendienste ein pädagogisches Konzept zur Förderung von jungen Menschen mit besonderem Bedarf um: Es erleichterte Bewerbungen aus dem Ausland und schloss junge Menschen aus Deutschland mit Sprachkenntnissen unterhalb des Niveaus B2 ein. Mehr Bewerber aus dem Ausland zu integrieren ist wichtig, denn für nicht Wenige ist das FSJ der erste Schritt zu einem Berufsleben im sozialen Sektor, der überall mit Personalknappheit kämpft.

Viele Bewerbungen aus dem Ausland gehen täglich in den Postfächern der Mitarbeitenden des FSJ/BFD ein. Um eine Chance zu haben, müssen Bewerber ihre Motivation erkennen lassen und einen Bezug zum Freiwilligendienst haben. Die Kenntnisse der deutschen Sprache sind jedoch häufig unzureichend, um den Alltag eines Freiwilligen in Deutschland bestreiten zu können. Insbesondere mit den organisatorischen Abläufen und kulturellen Gegebenheiten sind viele überfordert. Bislang waren diese Bewerbungen daher im Nachteil. Im Jahrgang 2022/23 konnten 26 Freiwillige aus dem Ausland (Incomer und Ex-Au-Pairs) angenommen werden, im aktuellen Jahrgang sind es 62, von denen 30 Freiwillige im Projekt gefördert werden.

Das Wohlfahrtswerk passte im Rahmen des Projekts das Bewerbungsverfahren an. So konnten mit den Fördermitteln zwei zusätzliche pädagogische Fachkräfte für den im Oktober letzten Jahres gestarteten Jahrgang 2023/24 finanziert werden, die bei diesen Herausforderungen unterstützten: Sie halfen beispielsweise bei der Beantragung des Visums und der nötigen Unterlagen und kümmerten sich um die Organisation sowie Beantragung geeigneter Sprachkurse, die Teil des Projekts sind.

Mit selbst entwickelten Materialien in einfacher Sprache, Filmen, Steckbriefen, leicht verständlichen Grafiken und

Übersetzungshilfen wurde den Bewerbern der Freiwilligendienst allgemein und ihre Tätigkeit im Vorfeld erklärt. Per Video-Konferenz erfolgte der Kontakt zur jeweiligen Einsatzstelle, sodass eine genauere Vorstellung von den Aufgaben entstehen konnte. So wurde das gegenseitige Kennenlernen trotz geringer Sprachkenntnisse der Bewerber erreicht und mögliche Startschwierigkeiten aufgrund unscharfer Einschätzungen beider Seiten verhindert. Parallel wurden die Einsatzstellen selbst beraten, wie sie die Freiwilligen anleiten und begleiten konnten.

Zusätzlich zu den 25 Seminartagen, die regulär im Freiwilligendienst vorgesehen sind, wurden seit September drei Seminartage und ein Online-Stammtisch für Teilnehmende dieser Fördermaßnahme durchgeführt. Für das zweite Halbjahr sind zwei weitere Seminartage und ein Online-Stammtisch geplant. Der letzte Seminartag im Juli soll in Präsenz mit allen Freiwilligen im Regionalbüro in Stuttgart stattfinden.

Die bessere Sprachkompetenz wirkt sich nachhaltig auf das alltägliche Handeln aus: Die Freiwilligen zeigen ein größeres Verständnis für ihre Tätigkeit und kommunizieren mehr mit Mitarbeitenden oder zu betreuenden Personen. Auch werden die Inhalte der Seminare, die für alle Freiwilligen gedacht sind, besser verstanden sowie Austausch und Integration in die Gruppe gefördert.

„Der hohe Bedarf an Förderung und Unterstützung kann in der Regel von einer Einsatzstelle und der regulären pädagogischen Begleitung nicht geleistet werden. Mit dem Projekt und den zusätzlichen personellen Kapazitäten waren wir in der Lage, mehr Bewerber aus dem Ausland in den Freiwilligendienst zu holen. Aus unserer Sicht ist das ein erfolgreicher Ansatz, daher haben wir auch für den kommenden Jahrgang einen entsprechenden Förderantrag gestellt“, erklärt Corinna Mühlhausen, Gesamtleitung FSJ/BFD, den positiven Effekt des Projekts.



Helfer- und Assistenzberufe stärken

Sprachkompetenz erweitern

Eine gutes Verständnis der deutschen Sprache und die nötige Ausdrucksfähigkeit im Alltag sind wesentliche Elemente für die gelingende Ausübung von Helfer- und Assistenzberufen. Das Bildungszentrum Wohlfahrtswerk unterstützt Auszubildende durch besondere Förderprogramme dabei, zu einem erfolgreichen Abschluss zu gelangen. Der berufsbezogene Spracherwerb bildet dafür die Basis.

„Wir setzen uns im Team zusammen und überlegen, wie wir die einzelnen Personen am besten unterstützen können. Die Maßnahmen werden möglichst individuell festgelegt und setzen auf die Mitarbeit der Auszubildenden“, erklärt Ute Schienmann, Gesamtleitung Bildungszentrum.

Zusammen mit externen Förderern wurden Angebote für verschiedene Bedarfe geschaffen. Daneben wird erprobt, wie sprachförderlicher Unterricht und sprachförderliche Praxisanleitung gut gelingen können.

Das Projekt **PAsst**

Im Projekt PAsst (Praxisintegrierte Assistenz für Auszubildende zu Altenpflegehelfer*innen und Servicehelfer*innen) ist die Sprachförderung neben Lerncoachings, psychosozialer Einzelberatung oder einem „Training on the job“ zentral. Das vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg sowie dem Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt läuft im Bildungszentrum seit Januar 2022. Dabei ist ein Mix aus digitaler Unterstützung und persönlicher Begleitung durch Berufspädagogen das Erfolgsrezept.

Ein Beispiel: Mitte 2023 wurde über mehrere Wochen hinweg eine Fördermaßnahme mit einer Auszubildenden zur Servicehelferin im Sozial- und Gesundheitswesen durch eine Pädagogin durchgeführt. Die Auszubildende mit Arabisch als Muttersprache verwendete während des Unterrichts häufig eine Übersetzungs-App, um Wörter und Sätze aus Aufgabenstellungen zu verstehen. Darüber hinaus sprach sie selten im Unterricht und schien sich aufgrund ihrer Sprachkenntnisse nicht zu trauen, aktiv am Unterricht teilzunehmen.

In den 45-minütigen Einheiten mit der Pädagogin wurde die Sprachlern-App „Ein Tag Deutsch in der Pflege“ verwendet. Diese kostenlose App ermöglicht selbstständiges Sprachlernen im Pflegekontext. Die Auszubildende

konnte sich durch verschiedene praxisnahe Dialog-Situationen klicken, gestellte Fragen beantworten und Antwortmöglichkeiten auswählen. Vor allem das Wörterbuch der App wurde genutzt: Die Auszubildende las ein Wort vor, versuchte es zu erklären und ein eigenes Beispiel zu finden.

Die Auszubildende konnte zu Beginn der Intervention nur rund ein Fünftel der Wörter, die in der Lern-App zur Verfügung standen. Für sie war es deshalb sehr wichtig, sich weitere Begriffe für den Berufsalltag und zum Verstehen des Lernstoffs anzueignen. Um die Selbstlernkompetenz zu steigern, arbeitete die Auszubildende selbstständig mit der App und wiederholte die besprochenen Wörter in ihrer Freizeit. Die Maßnahme zeigt Wirkung, denn die Auszubildende traut sich heute häufiger, sich im Unterricht zu melden und einen Beitrag zum Unterricht zu leisten. Für sie ein wichtiger Schritt auf dem Weg in den Beruf. Für das Projekt „PAsst“ eine von vielen Erfolgsmeldungen, die zeigen, dass vielseitige und individuelle Maßnahmen den Schülerinnen und Schülern weiterhelfen.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Kofinanziert vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg

Beispielhafte Unterstützung im Projekt

Lernbegleiterin: Können Sie mir bitte dieses Wort vorlesen?

Auszubildende: Ja, hier steht „appetilos“.

Lernbegleiterin: Versuchen Sie es nochmal langsam vorzulesen und auf die Silbentrennung und das Lesen aller Buchstaben zu achten.

Auszubildende: „Appetitlos.“

Lernbegleiterin: Super, wissen Sie was dieses Wort bedeutet?

Auszubildende: Ich weiß nicht, etwas mit Essen?

Lernbegleitung: Ja, das ist richtig. Haben Menschen denn immer Lust zu essen?

Auszubildende: Nein, nicht immer.

Lernbegleiterin: Genau, und das bedeutet dann, dass jemand appetitlos ist. Wenn jemand appetitlos ist, kann das ein Zeichen sein, dass jemand krank ist. Können Sie mir einen Beispielsatz mit dem Wort appetitlos nennen?

Auszubildende: Frau Huber sagt, dass Sie heute appetitlos ist.

Lernbegleiterin: Super, dann zum nächsten Wort.

Das Projekt Ausbildungsintegriertes Sprachlernen (AiS)

Auch nach neuen Wegen zum Spracherwerb wird gesucht: Im Pilotprojekt „Ausbildungsintegriertes Sprachlernen“ (AiS) geht es um die Förderung sprachlicher Kompetenz innerhalb des täglichen Lehrplans. Die Initiative für dieses Projekt ging vom Verein Caro Ass und der Eberhard-Schöck-Stiftung aus. Projektpartner sind die GAB München (Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung eG) und die FaberiS (Fachstelle für berufsintegriertes Sprachlernen), die das Konzept in der Ausbildung „Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen“ erproben. Projektergebnisse werden Ende 2024 erwartet. Das Vorhaben wird von der Eberhard-Schöck-Stiftung maßgeblich finanziell unterstützt.

Statt auf klassische Sprachkurse zu setzen, macht diese neue Form der Sprachförderung die praktische Ausbildungsstätte und die Berufsfachschule zu Lernorten. Eingebunden in die Anleitung der Auszubildenden in der Praxis oder in den Berufsschulunterricht stehen fachliche Begriffe und Themen im Vordergrund. Damit wird eine direkte Verbindung zum Berufsalltag hergestellt. Dozenten und Praxisanleitende lernen, wie die Auszubildenden in die Lage versetzt werden können, sich einerseits in ihrem Arbeitsalltag angemessen auszudrücken und andererseits die an sie herangetragenen Botschaften zu verstehen. Insgesamt wird so die Kommunikationsfähigkeit im Alltag deutlich verbessert.

In sechs Workshops erarbeiten Praxisanleitende und Dozenten der Servicehelfer-Ausbildung unter Leitung von FaberiS und GAB maßgeschneiderte Ansätze für das ausbildungsintegrierte Sprachlernen. Im Anschluss an die jeweilige Praxiserprobung reflektieren und werten alle



Beteiligten die Erfahrungen aus. Am Ende der Workshop-Reihe steht dann die Frage, ob und wie das ausbildungsintegrierte Sprachlernen in das Curriculum der Servicehelfer-Ausbildung aufgenommen werden kann. Ein Zwischenfazit gibt es bereits: Die Begeisterung für sprachsensibles Arbeiten und Unterrichten ist bei den Workshop-Teilnehmenden geweckt und zahlt nachhaltig auf den Ausbildungserfolg ein.



Weitere Infos zur Ausbildung zum/zur Servicehelfer*in im Sozial- und Gesundheitswesen finden Sie auf www.wohlfahrtswerk.de/bildungszentrum. Die zweijährige Ausbildung ist staatlich anerkannt und eignet sich für Schülerinnen und Schüler mit Hauptschulabschluss, die gerne mit alten, kranken oder behinderten Menschen arbeiten. Servicehelfer*innen übernehmen unterstützende Tätigkeiten in Hauswirtschaft, Begleitung und Betreuung. Es ist auch möglich, die Ausbildung im Bereich Haustechnik zu absolvieren.

Europäisches Projekt für ein selbstständiges Leben im Alter

Vom 6. bis zum 8. März trafen sich die Teilnehmer des von der EU geförderten Projektes „PROCAREFUL – PROactive CARE For Users Life“ in Stuttgart. Die Projektpartner entwickeln gemeinsam eine Webanwendung, die beim selbstständigen Leben unterstützen und zugleich die ambulanten Pflegedienste entlasten soll. Von verschiedenen Geräten wie Desktop-PC oder Handy aus können Spiele, Übungsvideos und Trainingspläne abgerufen werden. Diese haben das Ziel, den Benutzer in guter geistiger und körperlicher Verfassung zu halten. Eine Chat-Funktion kann für die Kommunikation von Betreuer, Pflegepersonal und Senioren genutzt werden. Das Wohlfahrtswerk testet das entwickelte Modell in Deutschland. Außerdem finden Praxistests in Ungarn, Kroatien, Italien, Polen und Slowenien statt. Das Modell soll jeweils auf die unterschiedlichen Gegebenheiten der Länder angepasst werden.

Interreg
CENTRAL EUROPE



Co-funded by
the European Union

PROCAREFUL



Neues Projekt

Seit Ende 2023 beteiligt sich das Wohlfahrtswerk zusammen mit den Projektpartnern DHBW Stuttgart, den griechischen

Instituten Challedu und Frodizo, dem italienischen ISRAA Istituto per servizi di ricovero e assistenza agli anziani, der finnischen Turku University of Applied Sciences sowie der irischen Universität Galway an einem weiteren EU-geförderten Projekt. In „Simply4emotions“ geht es um die Stärkung der Fähigkeiten zur emotionalen Selbstregulation sowie zum Umgang mit Belastungssituationen in Pflege und Betreuung. Geplant ist, ein physisches und digitales Simulationsspiel mit entsprechendem Spielmaterial, Anleitungen und Handouts in verschiedenen Sprachen zu entwickeln. Mit dem Ziel, das eigene Burnout-Risiko zu senken, soll damit der Umgang mit arbeitsbedingtem Stress trainiert werden. Das Projekt läuft bis Februar 2026.



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Neuer Baustein in der Digitalisierung

Bewohnerinnen und Bewohner der Pflegeheime des Wohlfahrtswerks können ab sofort ihre Rechnungen digital beziehen. Bereits 30 Prozent haben das Angebot angenommen und helfen damit, CO₂ für Papier und Postversand einzusparen.



NEU



Sie lesen lieber digital?

Wenn Sie den Weitwinkel künftig als PDF-Ausgabe in Ihr Postfach erhalten möchten, schreiben Sie uns an weitwinkel@wohlfahrtswerk.de und wir nehmen Sie in unseren Verteiler auf.

Bildungszentrum Wohlfahrtswerk



Aus unserem Programm

• Qualitätsmanagementbeauftragte in der Altenhilfe	17.06. – 18.10.2024
• Weiterbildung zur verantwortlichen Pflegefachkraft/PDL gem. § 71 SGB XI	24.06.2024 – 11.07.2025
• Hygienebeauftragte*r in Pflegeeinrichtungen nach VHD	24.06. – 28.06.2024
• Betreuung und Pflege: Aromapflegerische Begleitung bei Angst und Unruhe	09.07.2024
• Behandlungspflege für Pflegehilfskräfte (ambulant und stationär)	11.07. – 19.07.2024
• PDL ambulant: Leistungerschließende Beratung in der ambulanten Pflege	16.07.2024
• Alltagsbegleitung und Hauswirtschaft: Nachhaltig, schnell und einfach – die kleine Küche für den Alltag	17.07.2024
• Qualifizierung von zusätzlichen Betreuungskräften gem. den Richtlinien nach § 53b SGB XI	16.09. – 13.12.2024

Die Fortbildungstage beginnen um 9:00 Uhr und enden um 16:15 Uhr.

Weitere Angebote und Online-Anmeldung unter
www.bildungszentrum-wohlfahrtswerk.de

Bildungszentrum Wohlfahrtswerk
Silberburgstr. 93, 70176 Stuttgart



WOHLFAHRTSWERK
FÜR BADEN-WÜRTTEMBERG

Erfahren. Praxisnah.
Zukunftsorientiert.



Lernen Sie unser breites Angebot an Aus-, Fort- und Weiterbildungen in Pflegepraxis und Pflegetheorie kennen. Unsere Seminare richten sich an Führungskräfte, Pflege- und Betreuungskräfte.

Zusätzlich bieten wir zahlreiche berufsbegleitende Veranstaltungen aus den Bereichen Management & Führung, Pflegepraxis & Pflegetheorie, Alltagsgestaltung & Betreuung, Soziale Arbeit & Beratung sowie EDV & Verwaltung an.