November 2013/2

WEITwinkel

MAGAZIN des Wohlfahrtswerks für Baden-Württemberg

Personal
Wie das Wohlfahrtswerk Fachkräfte findet und entwickelt
Seite 4

Wissen weitergeben
Was Kollegen von Kollegen lernen können
Seite 10

Altenpflege aus Leidenschaft
Mitarbeitende berichten: Darum sind wir Altenpfleger!
Seite 16

Inhalt

Fokus Personal in der Pflege

„Es gibt keine einfachen Rezepte“
Interview mit Ingrid Hastedt zur Personalgewinnung 4

Am Arbeitsplatz lernt es sich am besten
Die Fachtagung des Wohlfahrtswerks diskutierte die „Herausforderung Personalentwicklung“ 8

Kollegen helfen Kollegen
Das Haus Heckengäu hat ein informelles Fortbildungssystem aufgebaut 10

Der Bauch weiß oft mehr
Dr. Andreas Zeuch erklärt im Interview, warum Pflegekräfte auf ihre Intuition hören sollten 11

Stille Revolution
Das Wohlfahrtswerk war an der Entwicklung des sektoralen Qualifikationsrahmens für Pflege und Assistenz beteiligt 12

Pflegeschule mit besonderem Konzept
Die neue Altenpflegeschule des Wohlfahrtswerks startet mit innovativer Ausrichtung 14

Altenpflege aus Leidenschaft
Mitarbeitende berichten, warum sie Altenpfleger geworden sind und wie sie ihren Beruf heute sehen 16

Sprungbrett für einen sozialen Beruf
Die Freiwilligendienste beeinflussen viele junge Menschen in ihrer Berufswahl 19

Aus unserer Arbeit

Barometer für Qualität
Die wichtigsten Ergebnisse der Bewohner- und Angehörigenbefragung 2013 im Überblick 20

Auszeichnung als Fortschritt-Macher
Wohlfahrtswerk wird mit dem Innovationspreis „Top 100“ prämiert 22

Im Blick

Wohngemeinschaft Schozacher Straße: Familiäres Leben in der Senioren-WG 23

Panorama

Kurz berichtet 24

Menschen

Rabea Grund 26

Spendenkonten

Baden-Württembergische Bank · BLZ 600 501 01 · Konto 2 026 408
Postbank Stuttgart · BLZ 600 100 70 · Konto 2 825 703
Bank für Sozialwirtschaft Stuttgart · BLZ 601 205 00 · Konto 7 739 500

Impressum

Herausgeber
Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg
Falkertstraße 29 · 70176 Stuttgart
www.wohlfahrtswerk.de
V.i.S.d.P.: Ingrid Hastedt,
Vorsitzende des Vorstands
Redaktion: Katja Kubietziel (kk)
Tel. 07 11 / 6 19 26-104 · Fax 07 11 / 6 19 26-199
katja.kubietziel@wohlfahrtswerk.de
Redaktionelle Mitarbeit: Frank Bantle (fb),
Natalia Cichos-Terrero (nct)

Fotos
© Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg
Titelfoto: Haus am Kappelberg, Fellbach

Satz und grafische Gestaltung
Kreativ Plus GmbH
Haußmannstraße 6 · 70188 Stuttgart

Druck und Herstellung
BruderhausDiakonie – Grafische Werkstätte
Gustav-Werner-Straße 24 · 72762 Reutlingen

Das Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband. Die Stiftungszeitschrift WEITwinkel erscheint zweimal jährlich und kann kostenlos bezogen werden. Auflage dieser Ausgabe: 6.500.

Liebe Leserin, lieber Leser,

eine Woge der Entrüstung hat vor kurzem ein Versicherungsunternehmen ausgelöst, das auf einem Werbeplakat fragte: „Soll Ihre Tochter Altenpflegerin werden oder freie Berufswahl haben?“ Die Versicherung selbst sprach von einem Missverständnis: Man habe nur darauf hinweisen wollen, wie wichtig eine private Pflegeversicherung sei – damit am Ende nicht die Kinder ihre Eltern pflegen müssten. Bei den Menschen, die in der Pflege arbeiten, kam eine empörende andere Botschaft an: Altenpflege als Job, den keine Eltern ihren Kindern wünschen.

Viel Wirbel um nichts? Fakt ist, dass wir in Baden-Württemberg bis 2030 voraussichtlich 50.000 zusätzliche Pflegefach- und Pflegehilfskräfte benötigen werden – so eine Erkenntnis aus dem aktuellen Landes-Qualitäts-Bericht Gesundheit. Fakt ist auch, dass die Zahl der Schulabgänger kontinuierlich sinkt und viele Branchen sich um diese bemühen werden. Auf den folgenden Seiten lesen Sie, was wir als Träger tun, um Fachkräfte zu gewinnen und zu entwickeln. Dazu gehört, dass wir eine eigene Altenpflegeschule mit innovativem Ausbildungskonzept gegründet haben, die am 1. Oktober mit 28 Auszubildenden gestartet ist (Seite 14). Mindestens genauso wichtig wie das Thema Ausbildung ist die Frage, wie Mitarbeitende im Laufe ihres Berufslebens weiter qualifiziert werden können. Bei unserer diesjährigen Fachtagung wurden erfolgreiche Beispiele der betrieblichen Bildung vorgestellt und erörtert, wie Arbeitgeber ein gutes Umfeld für das lebenslange Lernen schaffen können (Seite 8).

Die Altenpflege kann ein sehr erfüllender Beruf sein. Im Artikel ab Seite 16 berichten Mitarbeitende, warum sie Altenpfleger geworden sind und was sie an ihrem Beruf lieben. Auf die Frage allerdings, was sie ändern würden, verweisen sie recht einmütig auf die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit – besonders auf zunehmende Arbeitsverdichtung und die Bezahlung, die im Vergleich zu anderen Berufen Fragen aufwirft. Wussten Sie zum Beispiel, dass der Mindestlohn für Putzkräfte höher liegt als der für Pflegekräfte?

Ein wirklich attraktiver Beruf wird die Altenpflege erst dann sein, wenn sich die gesellschaftliche Anerkennung nicht nur in warmen Worten, sondern auch in Fakten ausdrückt. Wenn die Arbeitsbedingungen – zum Beispiel durch mehr Personal – verbessert werden und die Gesellschaft und damit jeder Einzelne bereit ist, mehr als heute zu zahlen. Eine Utopie? Im Bundestagswahlkampf wurde manches versprochen, viele Ideen zur Reform der Pflegeversicherung liegen auf dem Tisch. Ich bin gespannt – und hoffe, dass den Worten die richtigen Taten folgen werden.

Es grüßt Sie herzlich,
Ihre

Ingrid Hastedt

„Es gibt keine einfachen Rezepte"

Gutes Personal zu finden, zu halten und weiter zu qualifizieren, ist für Träger der Altenhilfe die wichtigste Herausforderung überhaupt. Wir sprachen mit der Vorstandsvorsitzenden Ingrid Hastedt, welche Wege das Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg geht und was sich aus ihrer Sicht ändern muss.

Aktuell wird viel über einen Mangel an Pflegefachkräften berichtet. Hat man in der Vergangenheit zu wenig ausgebildet?

Man hat in den letzten Jahren und Jahrzehnten sogar sehr viel ausgebildet, aber dem stark steigenden Bedarf kommt man damit nicht hinterher. Für das Wohlfahrtswerk als Einrichtungsträger ist die Gewinnung und Ausbildung von examinierten Altenpflegern eine Daueraufgabe, wie ein Blick in die Akten der 1970er bis 90er Jahre zeigt: Schon damals fand man es offenbar so schwierig wie heute, genügend Pflegepersonal zu finden. Anders waren dagegen die Rahmenbedingungen: Es gab Wartelisten für einen Pflegeheimplatz und in die Häuslichkeit gehende Pflegedienste waren wenig verbreitet. Und trotz geringerer Kapazitäten war das Personal knapp. Seitdem gab es einen gewaltigen Ausbau der Pflegeangebote und stetig steigende Ausbildungszahlen.

Für wie erfolgreich halten Sie die Bemühungen um Gewinnung von Auszubildenden für den Altenpflegeberuf?

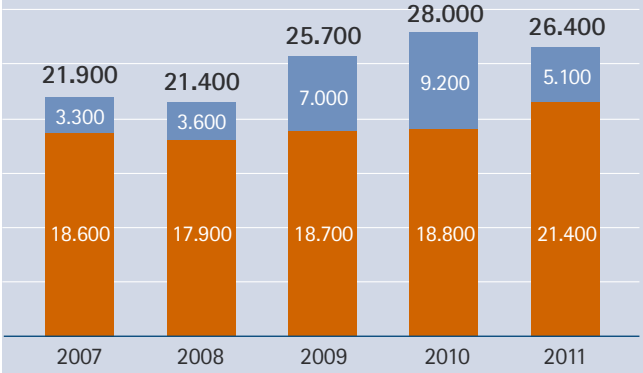
Die Zahlen sind in Baden-Württemberg gar nicht so schlecht. Mit Einführung der bundesweit einheitlichen Altenpflegeausbildung 2003 änderte sich die Rechtsgrundlage für die zuvor im Land praktizierte Finanzierung von Ausbildungskosten der Pflegeheime. Aber alle zogen damals an einem Strang: Eine freiwillige Umlage wurde eingeführt, die 2006 in eine Landesverordnung mündete und so gab es keinen Einbruch bei den Altenpflegeschülerzahlen. Sie sind seitdem kontinuierlich gestiegen, und auch ambulante Dienste bilden zunehmend aus. Als Wohlfahrtswerk haben wir schulische Ausbildungskapazitäten durch unsere neu gegründete Altenpflegeschule gesteigert. Doch die Besetzung unserer praktischen Ausbildungsplätze ist nicht optimal. Wir haben zwar mit aktuell 92 Pflegeschülern in unseren Einrichtungen die Ausbildungszahl im Vergleich zum Vorjahr leicht steigern können. Aber 20 Prozent unserer Ausbildungskapazitäten blieben zum 1. Oktober mangels geeigneter Bewerber unbesetzt.

Wo sehen Sie Handlungsbedarf?

Der aktuelle Landes-Qualitäts-Bericht „Gesundheit" prognostiziert, dass wir in Baden-Württemberg bis 2030 voraussichtlich 50.000 zusätzliche Pflegefach- und Pflegehilfskräfte benötigen werden. Gleichzeitig konkurrieren alle Branchen um eine sinkende Zahl von Schulabgängern. Im Juli 2013 kamen in zehn von 19 Arbeitsagenturbezirken Baden-Württembergs nur 70 bis 90 Bewerber auf 100 betriebliche Ausbildungsplätze.

Bundesagentur trägt zur Steigerung der Ausbildungszahlen von Altenpflegekräften bei

Entwicklung der Zahl der Altenpflege-Schüler im 1. Schuljahr und Maßnahmeeintritte BA (ohne zkT) Deutschland

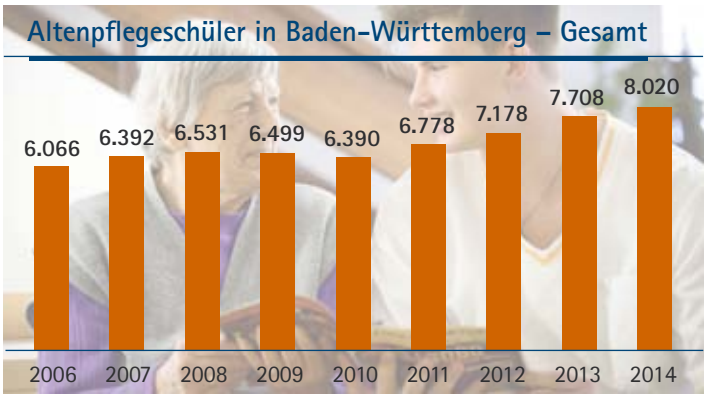


BA-Maßnahmen

Altenpflegeschüler ohne BA-Maßnahmen

Bundesweit ist die Zahl der Altenpflegeschüler nach mehreren Jahren Stagnation in jüngster Zeit gestiegen. Maßnahmen der Agentur für Arbeit, die sich auf ältere Arbeitslose oder Beschäftigte beziehen, waren unterschiedlich intensiv.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Gesamtzahl aller gemeldeten Altenpflegeschüler 2006 bis 2014.
Quelle: Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg

Mit einem Handlungskatalog „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege" haben Politik und Verbände auf Bundesebene Ende 2012 den Ernst der Lage erkannt. Das 51-seitige Papier zeigt eine Menge Handlungsbedarfe auf. Eine erste Änderung ist, dass angelernte Pflegekräfte mit Berufserfahrung jetzt eine auf zwei Jahre verkürzte Ausbildung zum Altenpfleger absolvieren können. Leider mangelt es noch an vielen weiteren konkreten Umsetzungsschritten, vor allem zur Finanzierung. Dazu brauchen wir in der Praxis die Mitwirkung anderer Stellen.

Was ist nötig?

Auf einen Nenner gebracht ist mehr Personal und dessen Finanzierung nötig – und zwar nicht erst dann, wenn die nächste Pflegereform eventuell bessere Leistungen für die Betroffenen bringt. Kurz gesagt geht es um vier Dinge: *Erstens* muss die Zahl der **Anleiter für die Pflegeschüler** in den Einrichtungen mit der Zahl der Auszubildenden steigen – das beugt Überforderung und frühem Berufsausstieg vor. Die Finanzierung der Praxisanleiter müsste in die Personalschlüssel eingebaut oder über die Ausbildungsumlage mitfinanziert werden. Und die einjährige Ausbildung der Pflegehelfer muss in die Ausbildungsumlage einbezogen werden. *Zweitens* ist die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** bei Schichtarbeit besonders herausfordernd. Ein Problem sind ungeplante Einsätze, weil Kollegen krank werden. Dafür bräuchte man Mitarbeiter in Reserve, die Rufbereitschaft haben und kurzfristig einspringen können. Dann könnten die übrigen Mitarbeitenden verlässlich die geplanten Dienste absolvieren. Die heute im Landesrahmenvertrag vorhandenen Personalschlüssel sind dafür zu gering. *Drittens* fordert die Qualifizierungsoffensive, dass Pflegeeinrichtungen die Arbeitsorganisation optimieren sollen, sowie eine Selbstverpflichtung zur **Organisationsentwicklung**. Das ist richtig und wichtig, denn das Fachwissen entwickelt sich dynamisch. Und die Menge an organisatorischem Abstimmungsbedarf bei von außen herangetragenen Anforderungen ist groß. Die Umsetzung solcher Neuerungen im Arbeitsalltag wird heute „irgendwie" nebenher geleistet. Nötig ist, die personellen Ressourcen dafür strukturell abzusichern. Dies sollte die Landespflegesatzkommission leisten. *Viertens* müssen wir mit Blick auf alternde Belegschaften das **betriebliche Gesundheitsmanagement** ausbauen, wobei dies nicht ohne Bereitschaft der Mitarbeitenden funktioniert und auch Selbstdisziplin erfordert. Angebote am Arbeitsort sind dabei wichtig, hier stoßen wir manchmal an räumliche Grenzen. In unserer Altenpflegeschule berücksichtigen wir das Thema Gesundheit und Fitness bereits in der Ausbildung – schließlich wollen wir Pflegende ausbilden, die ihren Beruf über viele Jahre ausüben können.

Wird durch solche Maßnahmen die Pflege in Heimen nicht deutlich teurer?

Dass die Veränderungen Geld kosten, ist klar – nur: Im ersten Schritt müssen solche Veränderungen überhaupt möglich werden und auch Pflegekassen und Sozialhilfeträger, also Kommunen und Landkreise, müssen sie wollen. Eine Verbesserung der Personalschlüssel liegt in Händen der Verhandlungspartner im Land. Zudem sind sich alle Experten einig: Die Pflege ist unterfinanziert, es muss mehr Geld ins System der Pflegeversicherung fließen, um die Kosten für die Betroffenen tragbar zu halten. Das ist Sache der Bundespolitik.

Forderungen der Träger

Die **Arbeitsgemeinschaft Altenhilfeeinrichtungen in Baden-Württemberg**, in der das Wohlfahrtswerk Mitglied ist, hat die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive" in einer gemeinsamen Stellungnahme bewertet und einen Katalog mit diesen und weiteren Forderungen aufgestellt. Er ist veröffentlicht unter www.wohlfahrtswerk.de/stellungnahme.html.

Das klingt so, als ob sich dem Wohlfahrtswerk als Träger wenig Spielraum bietet?

Natürlich liegt auch viel in unserer Hand: Das tägliche Bemühen um ein gutes Arbeitsklima, Geschick bei der Einsatzplanung, Aufmerksamkeit auch im Kleinen sind hier zu nennen. Aber die Regulierung ist überall und treibt manchmal fragwürdige Blüten. Zum Beispiel, wenn die Heimaufsichtsbehörde Personalstrukturen nach ganz anderen Kriterien aufstellt als in Vergütungsvereinbarungen mit den Kassen festgelegt wurde.

Geht es also mehr um Strukturen als um die Personalmenge?

Es geht um beides. Man braucht nicht viel Phantasie, um sich vorstellen zu können, wie viel an neuen Aufgaben und Dokumentationspflichten über die Jahre dazugekommen ist und wie der Druck auf das Pflegepersonal dadurch steigt, was sich auch in der Personalmenge widerspiegeln muss. Leider ist der Pflegepersonalschlüssel in unseren Pflegeheimen nicht besser als vor 20 Jahren. Dabei haben wir fast überall das Maximale, das der Landesrahmenvertrag zulässt, umgesetzt.

Eine viel zitierte Studie besagt, dass Pflegekräfte im Schnitt lediglich fünf Jahre in ihrem Beruf bleiben …

Das habe ich für das Wohlfahrtswerk kaum glauben können. Wir haben deshalb in einer Bachelor-Arbeit auswerten lassen, wie lange die bei uns beschäftigten Pflegekräfte mit dreijähriger Ausbildung schon im Beruf stehen. Und siehe da: Bei 33 Prozent waren es sogar länger als zehn Jahre. Die Erhebung förderte aber auch Erstaunliches zur Wechselbereitschaft zutage: Dass Mitarbeitende in fortgeschrittenem Alter schon zehn und mehr Arbeitgeber hatten, ist ja nachvollziehbar. Aber dass es auch Mitarbeitende mit bis zu zehn Arbeitgebern gibt, deren Examen höchstens fünf Jahre zurückliegt, stimmt nachdenklich.

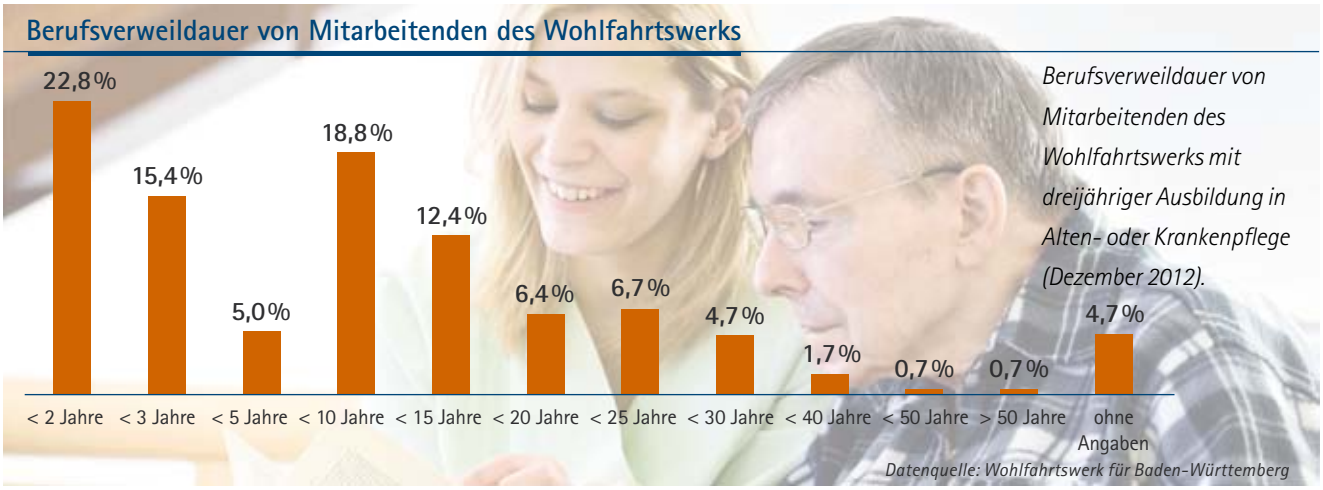
Welchen Einfluss hat denn die allgemeine Alterung der Bevölkerung auf die Personalsituation?

Ein Vergleich der Altersstruktur unserer Belegschaft 2012 gegenüber 2002 zeigt die Effekte deutlich: Die Zahl älterer Beschäftigter steigt. Gleichzeitig ist Lebenserfahrung gerade im Pflege- und Betreuungsbereich wertvoll. Wichtig ist deshalb, die Pflegekräfte auch im Beruf zu halten.

Wo setzt das Wohlfahrtswerk Schwerpunkte in der Personalrekrutierung?

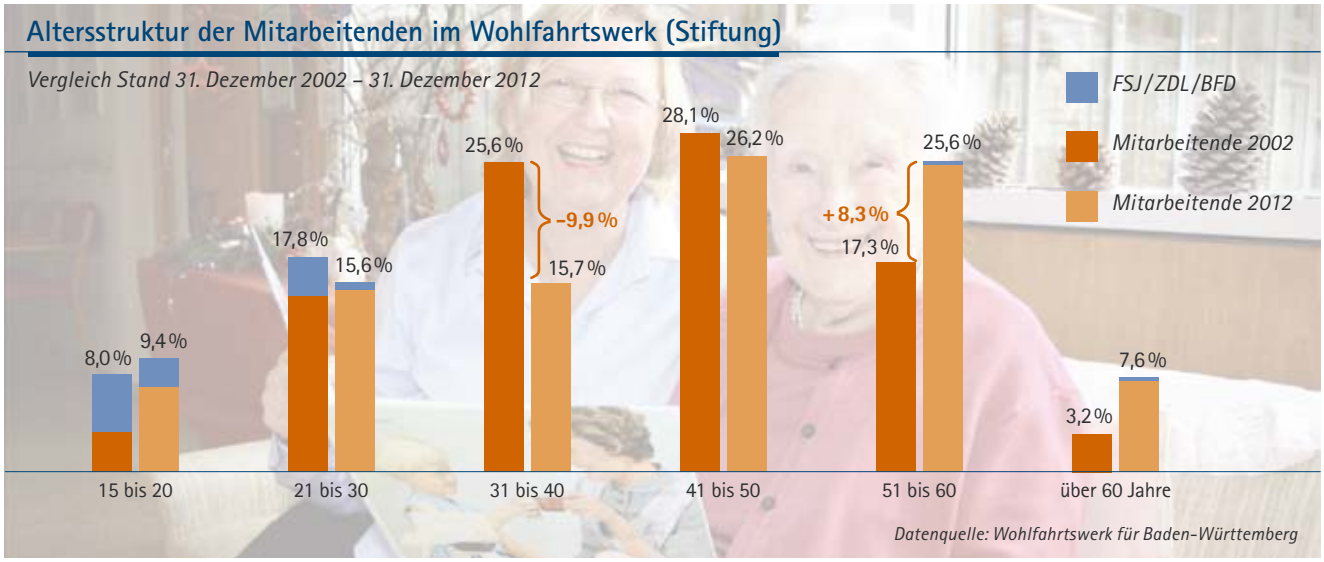
Hohe Priorität hat die eigene Ausbildung bei uns. Doch selbst wenn wir noch viel erfolgreicher werden, Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen: In absoluten Zahlen reicht das inländische Arbeitskräftepotenzial für die künftig steigende Pflegenachfrage nicht aus. Daher suchen wir im Wohlfahrtswerk nach mittel- und langfristig nachhaltigen Lösungen der Personalgewinnung auch aus dem Ausland. Da wir nicht wissen, ob es 2020 die Wirtschaftskrise in den südeuropäischen Ländern überhaupt noch gibt, engagieren wir uns aktuell nicht in der Rekrutierung von spanischen oder italienischen Pflegekräften. Unser Blick geht nach Asien –

Berufsverweildauer von Mitarbeitenden des Wohlfahrtswerks



Berufsverweildauer von Mitarbeitenden des Wohlfahrtswerks mit dreijähriger Ausbildung in Alten- oder Krankenpflege (Dezember 2012).

Datenquelle: Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg



wie bereits in den 1970er Jahren. Wir sind engagiert in einem Projekt des Bundeswirtschaftsministeriums, bei dem vietnamesische Pflegeakademiker eine auf zwei Jahre verkürzte Altenpflegeausbildung in deutschen Heimen erhalten. Und wir beteiligen uns am Projekt des Arbeitgeberverbands Pflege, in dem Chinesen, die ein Pflegestudium absolviert haben, ein bis zu einem Jahr dauerndes Integrationsprogramm in unseren Pflegeheimen durchlaufen. Die Projektevaluierungen warten wir ab und anschließend werden wir die Personalstrategie neu ausrichten. Als lediglich kurzfristig wirksamen Ansatz sehen wir die Rekrutierung von Pflegefachkräften aus Osteuropa, die wir seit gut einem Jahr etwas intensiviert haben.

Ihr abschließendes Fazit?

Wir müssen viele Bausteine bewegen, um unseren Personalbedarf in der Zukunft decken zu können. Es gibt keine einfachen Rezepte.

Blätter der Wohlfahrtspflege

Deutsche Zeitschrift für Soziale Arbeit

Mit den Blättern der Wohlfahrtspflege gibt das Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg eine der traditionsreichen Fachzeitschriften in Europa heraus. Bereits 1848 entstand die Publikation, die sich an Fachkräfte im Sozialwesen wendet und zu aktuellen Entwicklungen in allen Tätigkeitsfeldern der Sozialen Arbeit informiert.

Aktuell: Themenheft »Personal in der Sozialen Arbeit« (Heft 3/2013)

Die Personalplanung sozialer Dienste wird bestimmt vom demografischen Wandel sowie den veränderten Erwartungen von Fachkräften und Nutzern. Für viele soziale Einrichtungen ist es zu einer Überlebensfrage geworden, wie junge Mitarbeitende gewonnen und ältere Kolleginnen und Kollegen weiter motiviert und gesundheitlich leistungsfähig gehalten werden können. Das Themenheft beschäftigt sich unter anderem mit der Frage, wie Dienste und Einrichtungen für die richtige Einstellung und Qualifikation ihrer Mitarbeitenden sorgen und neue fachliche Konzepte wie „Assistenz statt Betreuung" umsetzen können.

Bestellung

Nomos Verlagsgesellschaft

76520 Baden-Baden | Telefon 07221/2104-39 | Fax 07221/2104-43

E-Mail: hohmann@nomos.de | www.bdw.nomos.de

Am Arbeitsplatz lernt es sich am besten

Wie die Personalentwicklung gelingen kann, war Thema der 58. Fachtagung des Wohlfahrtswerks in Stuttgart. Die Referenten waren sich einig: Nicht nur die formale Ausbildung zählt, sondern gerade das informelle Lernen am Arbeitsplatz ist enorm wichtig und wird noch an Bedeutung gewinnen.

Die Altenpflege darf stolz sein auf das was sie tut", betonte **Mona Frommelt**, Direktorin der Hans Weinberger-Akademie in München. Schließlich gebe es in diesem hochkomplexen Beruf per se kein richtiges oder falsches Handeln, sondern nur Erfahrungen, welches Verhalten in dieser oder jener individuellen Situation angemessen sei. Gerade dieses extrem wichtige Erfahrungswissen gelte es in der betrieblichen Bildung zu vermitteln. In der Praxis führe die Komplexität der Anforderungen jedoch häufig zu Unzufriedenheit, Fluktuation und Krankenstand. Umso wichtiger sei es, Mitarbeitende zu ermutigen und zu stärken, ihnen Freiheiten für Lernerfahrungen zu gewähren und auf diese Weise eine positive Lernkultur zu schaffen. „Arbeitgeber, die im Wettbewerb bestehen wollen, brauchen eine wertschätzende Unternehmenskultur", erklärte sich Frommelt überzeugt.

„Pflege lässt sich nicht kontrollieren, sondern nur durch Gewährung von Freiräumen bewältigen."

Mona Frommelt

Dass eine gute Ausbildung von der Haltung des Arbeitgebers abhängt, betonte auch **Tina Knoch** vom Institut für Gerontologische Forschung e.V.: „Ausbildung bedeutet, keine direktiven Anweisungen zu geben, sondern zum Nachdenken anzuregen, wie man etwas tun könnte. Das lässt sich auch in bestehende Arbeitsabläufe einbetten." Im Rahmen des vom Bundesforschungsministerium geförderten Projekts QUESAP (Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung) erarbeitete das Institut Lösungen, wie man auch bei den gegebenen Rahmenbedingungen eine gute Ausbildung in der Pflege leisten kann. In Zusammenarbeit mit rund 50 Pflegeeinrichtungen und zwölf Altenpflegeschulen wurden ausführliche Handlungsempfehlungen und Arbeitshilfen für die Praxis entwickelt, die im Internet unter *www.quesap.net* zu finden sind und für den eigenen Gebrauch genutzt werden können.

"Ausbildung ist eine Haltung."

Tina Knoch

Am Arbeitsplatz lernt es sich am besten – diese Überzeugung vertrat **Prof. Dr. Peter Dehnbostel** von der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW) in Berlin in seinem leidenschaftlichen Plädoyer für die Bedeutung des informellen Lernens. Wie internationale Studien belegten, seien nur knapp ein Drittel der erworbenen Kompetenzen auf formales Lernen – also klassische Aus- oder Weiterbildungen – zurückzuführen, mehr als zwei Drittel dagegen auf informelles Lernen am Arbeitsplatz. „Wir können mit 40 nicht immer wieder von Neuem beginnen, eine Ausbildung zu machen", begründete Dehnbostel die Bedeutung des lebenslangen Lernens, das in der Schweiz bereits seit mehr als zehn Jahren im dortigen Berufsbildungsgesetz festgeschrieben sei. Bis spätestens 2018 solle es – nach einer Empfehlung des Europäischen Rates – europaweit nationale Regelungen für die Nachweise des informell Erlernten geben.

„Lernen findet bei der täglichen Arbeit statt."

Peter Dehnbostel

Als beispielhaft für die Verzahnung von Lernen und Arbeiten wurde das Projekt AiQuA (kurz für „Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenpflege") vorgestellt, das durch die DUW wissenschaftlich begleitet wird. Die Besonderheit an diesem experimentellen Ausbildungsweg: Pflegehilfskräfte absolvieren eine berufsbegleitende Ausbildung, ohne eine Berufsschule zu besuchen. Das Lernen findet ausschließlich in der eigenen Einrichtung statt und wird durch Lehrer begleitet, die ins Haus kommen. Ein weiterer Baustein ist die private Lernzeit in der Freizeit, die dokumentiert und nachgewiesen werden muss. Die Azubis beziehen während der Ausbildung ihr volles Gehalt weiter, ihr Arbeitszeitausfall von 20 Prozent wird über die Ausbildungsumlage refinanziert. **Ute Bychowski** vom Einrichtungsträger Frankfurter Verband für Alten- und Behindertenhilfe e.V. stellte bei der Fachtagung die positive Zwischenbilanz des Projektes vor: Insgesamt 46 Mitarbeitende zwischen 24 und 59 Jahren haben innerhalb eines Jahres eine berufsbegleitende Altenpflegehelfer-Ausbildung absolviert. Immerhin 38 von ihnen schließen derzeit die verkürzte zweijährige Altenpflegeausbildung an. „Ich wusste schon immer, dass unsere Mitarbeitenden klug sind, aber ich wusste nicht, dass sie *so* klug sind", erklärte sie begeistert.

„Wir konnten Schätze heben, die bisher verborgen waren."

Ute Bychowski

Die Finanzierung der Personalentwicklung war Thema des abschließenden Vortrags von **Ingrid Hastedt**. Die Vorstandsvorsitzende des Wohlfahrtswerks lobte die in Baden-Württemberg im Vergleich mit anderen Bundesländern guten Refinanzierungsmöglichkeiten für Ausbildung über die Ausbildungsumlage. Sie forderte eine solche Umlagefinanzierung auch für Weiterbildungen mit formalem Abschluss – zum Beispiel Spezialisierungen für Gerontopsychiatrie oder Qualifizierungen zur Führungskraft in der Pflege. Ihr Fazit: „Die Pflegebranche ist bezüglich der Personalentwicklung unterfinanziert. Sie muss diese künftig besser aus sich heraus finanzieren können." *kk*

„Die Ausbildungsumlage muss zu einer Umlage für Personalentwicklung werden."

Ingrid Hastedt

Mehr zum Thema

Alle Präsentationen sind auf der Homepage des Wohlfahrtswerks veröffentlicht: www.wohlfahrtswerk.de/fachtagung.html

Kollegen helfen Kollegen

Weil sich in der Pflege das Fachwissen ständig erweitert und man nirgends so gut lernt wie am eigenen Arbeitsplatz, hat das Haus Heckengäu ein informelles Fortbildungssystem aufgebaut: Mitarbeitende agieren in dem Pflegeheim mit 67 Plätzen als „Fachberater" für ihre Kollegen.

Ältere Menschen sanft, angstfrei und mit Hilfe eigener Ressourcen zu bewegen – diese Grundprinzipien der Kinästhetik lernen im Haus Heckengäu alle Pflegekräfte im Rahmen eines Kinästhetik-Grundkurses. Wer im Alltag Fragen hat, wie sich das erlernte Wissen in die Praxis umsetzen lässt, kann jederzeit einen der beiden „Fachberater" im Haus um Hilfe bitten. Zwei Pflegefachkräfte wurden berufsbegleitend zu Tutoren für Kinästhetik ausgebildet und stehen ihren Kollegen zur Seite, die ihr Wissen vertiefen wollen oder einen konkreten Rat suchen. Doch auch für andere Pflegethemen gibt es Experten in der Belegschaft: für die Ernährung von Sterbenden, für Schmerz, Wundbehandlung, Schlafstörungen oder den Umgang mit Demenz. Schon seit mehreren Jahren setzt das Haus Heckengäu auf das System der „Kollegialen Beratung", das fester Bestandteil der Pflegekonzeption ist und schriftlich dokumentiert wird.

Gibt sein Wissen gerne weiter: Altenpfleger Klaus Boller (rechts)

„Das Wissen in der Pflege wird immer breiter, so dass eine einzige Person nicht mehr überall topfit sein kann. Mit der gegenseitigen Beratung sichern wir die Pflege- und Betreuungsqualität. Außerdem fördert die Themenfokussierung die Motivation des jeweiligen Fachberaters", fasst Einrichtungsleiterin Tina Laubengeiger die Vorteile zusammen. Bestes Beispiel ist Altenpfleger Klaus Boller. Er ist seit zwölf Jahren im Haus und einer der Kinästhetik-Mentoren. Schon mehrere Kurse hat er besucht und schätzt an der Bewegungstechnik, dass sie seinen eigenen Körper entlastet. Diesen Mehrwert will er vielen seiner Kollegen weitergeben und man glaubt ihm, wenn er freudestrahlend sagt: „Jeder kann mich um Hilfe bitten. Ich will, dass die Leute auf mich zukommen."

Erfolge auf lange Sicht

Ein Selbstläufer ist die Kollegiale Beratung aber nicht, wie Tina Laubengeiger und Klaus Boller unisono berichten. Bis ein Schwerpunkt im Ablauf verankert ist, vergehen Jahre – und es erfordert starke Mentoren und Leidenschaft beim Aufbau der Fachberatung. Manche Themen rücken in die zweite Reihe, weil der verantwortliche Berater die Einrichtung verlässt oder zu wenig Nachfrage von Bezugspflegekräften kommt. Wo das System aber funktioniere, entstehe ein ganz großer Gewinn für alle, so Klaus Boller. Er schulte jetzt auch die Alltagsbegleiter im Haus. Diese wenden kinästhetische Griffe an, wenn sich Bewohner in den Wohnküchen aufhalten. Auch wenn die Angehörigen nicht wissen, dass es sich hier um Kinästhetik handelt, sehen sie doch die positive Wirkung: „Können Sie den Kollegen nochmal zeigen, wie man meine Mutter bequem in den Rollstuhl setzen kann?" bekommt Klaus Boller dann zu hören – und freut sich, sein Wissen auch hier weitergeben zu können. *fb*

Der Bauch weiß oft mehr

Wichtige Entscheidungen gehören in der Pflege zum Alltag – häufig hängt von ihnen das Wohlbefinden oder sogar die Gesundheit der betreuten Senioren ab. Warum sich Pflegekräfte nicht nur auf ihren Verstand, sondern auch auf die Intuition verlassen sollten, erklärt Unternehmensberater und Trainer Andreas Zeuch.

Warum weiß unser Bauch mehr als unser Verstand?

Unser Gehirn muss ständig viel mehr Informationen verarbeiten, als es bewusst wahrnehmen kann. Rund elf Millionen Informationseinheiten pro Sekunde strömen auf uns ein, bewusst verarbeiten können wir nur einen winzigen Bruchteil davon, nämlich 50 Informationseinheiten. In unserem Unterbewusstsein verbergen sich also wichtige Informationen, Eindrücke und Erfahrungen, auf die wir mittels der Intuition zurückgreifen können.

Wie lässt sich das im Alltag umsetzen?

Die Intuition kann zum Beispiel herausfinden helfen, wie es einem Menschen geht. Viele Menschen haben Schwierigkeiten, ihre Gefühle auszudrücken, geschweige denn sie auszusprechen. Hier kann es sehr sinnvoll sein, als Pflegerin oder Pfleger auf die eigene Intuition in Form der Empathie zu achten.

Die Intuition verhilft demnach zu besseren Einschätzungen und Entscheidungen?

Man sollte der Intuition nicht blind folgen, aber sie ins Kalkül mit einbeziehen. Wenn Pflegekräfte es zum Beispiel mit Bewohnern zu tun haben, die schwer krank sind, kann die Intuition sogar dabei helfen, lebensbedrohliche Veränderungen zu erkennen. Häufig sind diese Auffälligkeiten so versteckt, dass sie eben nicht rational ableitbar sind, sondern dass einem irgendetwas an einer Situation bedrohlich erscheint. Verschiedene Studien aus der Pflege kommen zu dem Ergebnis, dass diejenigen Pflegekräfte, die eine Entscheidung intuitiv und nicht analytisch getroffen haben, wesentlich schneller zu einer Handlungsentscheidung gekommen sind. Im Ernstfall hätte das eine lebensrettende Maßnahme sein können.

Pflegekräfte sollten auf ihr Gefühl achten

Wie findet man einen Zugang zur eigenen Intuition?

Voraussetzung ist zunächst einmal die entsprechende Haltung – dass ich Intuition also prinzipiell für etwas Wertvolles halte. Wenn ich mit dieser Einstellung an etwas herangehe, kann ich lernen, die eigene Intuition zu erkennen. Sie zeigt sich zum Beispiel an körperlichen Symptomen wie Herzschlag oder Schweiß oder auch durch innere Stimmen oder Bilder. Wenn man hier achtsam ist, wird man die Intuition immer besser und differenzierter wahrnehmen können.

Wir danken Ihnen für das Gespräch.

Zur Person

Foto: Privat

Andreas Zeuch (45) berät Unternehmen und Institutionen, wie sie Intuition in Entscheidungsprozessen besser nutzen können. Der promovierte Erziehungswissenschaftler und Diplom-Musiktherapeut ist Autor mehrerer Bücher zum Thema.

Eine stille Revolution

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) stellt lebenslanges Lernen auf eine Ebene mit der in Deutschland als zentral angesehenen Berufsausbildung und will mittelfristig auch informelles Lernen anrechenbar machen. Damit bricht er mit tradierten Denkmustern und gibt neue Impulse für die Ausbildung und die Personalentwicklung. Das Wohlfahrtswerk war an der Praxiserprobung des branchenspezifischen Qualifikationsrahmens für Pflege und Assistenz beteiligt.

Es soll künftig einfacher werden, sich in anderen Ländern zu bewerben oder sich nach Abschluss der formalen Ausbildung beruflich weiterzuentwickeln – und sich dies anrechnen zu lassen. Diese Idee der Durchlässigkeit steckt hinter dem Europäischen Qualifikationsrahmen. Basis hierfür sind sogenannte Qualifikationsniveaus, die künftig europaweit auf Zeugnissen und Weiterbildungsbescheinigungen ausgewiesen werden sollen.

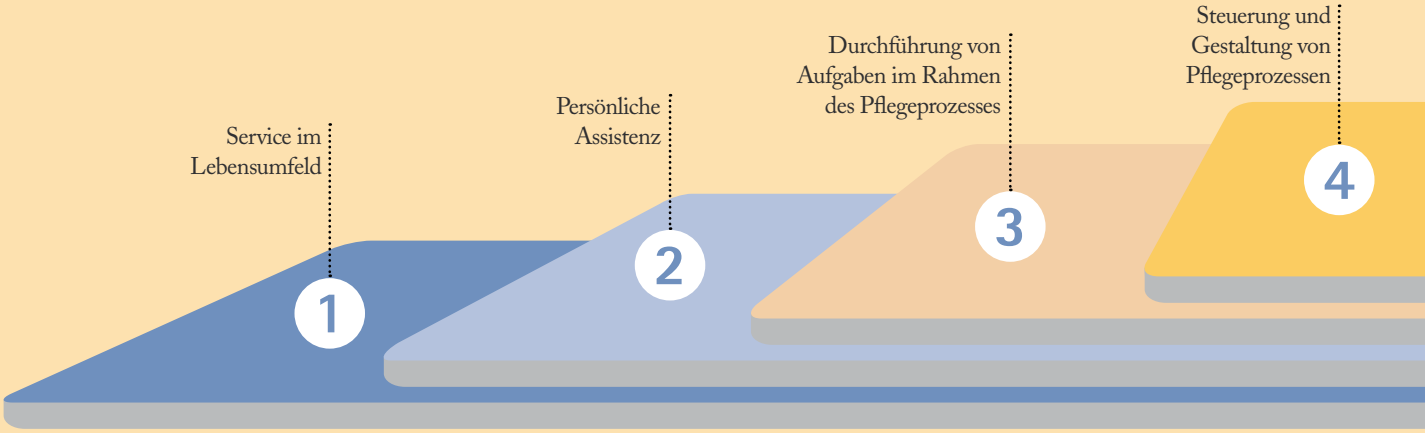
Für das Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg hat der Qualifikationsrahmen in mehrfacher Hinsicht Bedeutung: Mit den Mobilen Diensten Stuttgart-West/Süd war man 2012 als einer von bundesweit vier ambulanten Pflegediensten am Praxistest für die Zuordnung der acht Kompetenzniveaus beteiligt. Dazu wurden die Aufgaben von Pflegefachkräften, Pflegehelfern und Alltagsbegleitern betrachtet und überprüft, ob und wo sich diese im Qualifikationsrahmen finden. Auch die im Oktober 2013 neu gegründete Altenpflegeschule der Stiftung orientiert sich in ihrer Ausrichtung an EQR und DQR: Als erste Altenpflegeschule in Baden-Württemberg bietet sie einen modularen Lehrplan mit Wissensbausteinen, die in sich geschlossen und zugleich anschlussfähig sind.

Über- und Unterforderung erkennen

Schließlich lässt sich der Qualifikationsrahmen auch für die Personalentwicklung in der Pflege und Betreuung einsetzen: Im Rahmen des Projektes wurden detaillierte Fragebögen entwickelt, die zur Vorbereitung auf ein Personalgespräch dienen und eine Standortbestimmung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin ermöglichen. Im ersten Schritt werden dabei – ausgehend von den acht Qualifikationsniveaus – die jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes in Form von Verantwortungs- und Aufgabenbereichen beschrieben. Im zweiten Schritt werden diese Anforderungen dem Wissen und Können gegenübergestellt, das der Mitarbeitende in diesem spezifischen Bereich mitbringt. Auf diese Weise lassen sich Selbst- und Fremdeinschätzung abgleichen, Über- oder Unterforderungen erkennen und der Entwicklungsbedarf identifizieren. „Die Mitarbei-

Die 8 Qualifikationsniveaus in Pflege und Betreuung

Aus: Anforderungs- und Qualifikationsrahmen für den Beschäftigungsbereich der Pflege und persönlichen Assistenz älterer Menschen



„Lebenslanges Lernen ist überlebensnotwendig – und zwar nicht nur für die individuelle gesellschaftliche Teilhabe, sondern auch für nationale und übernationale Gemeinschaften."

Barbara Knigge-Demal

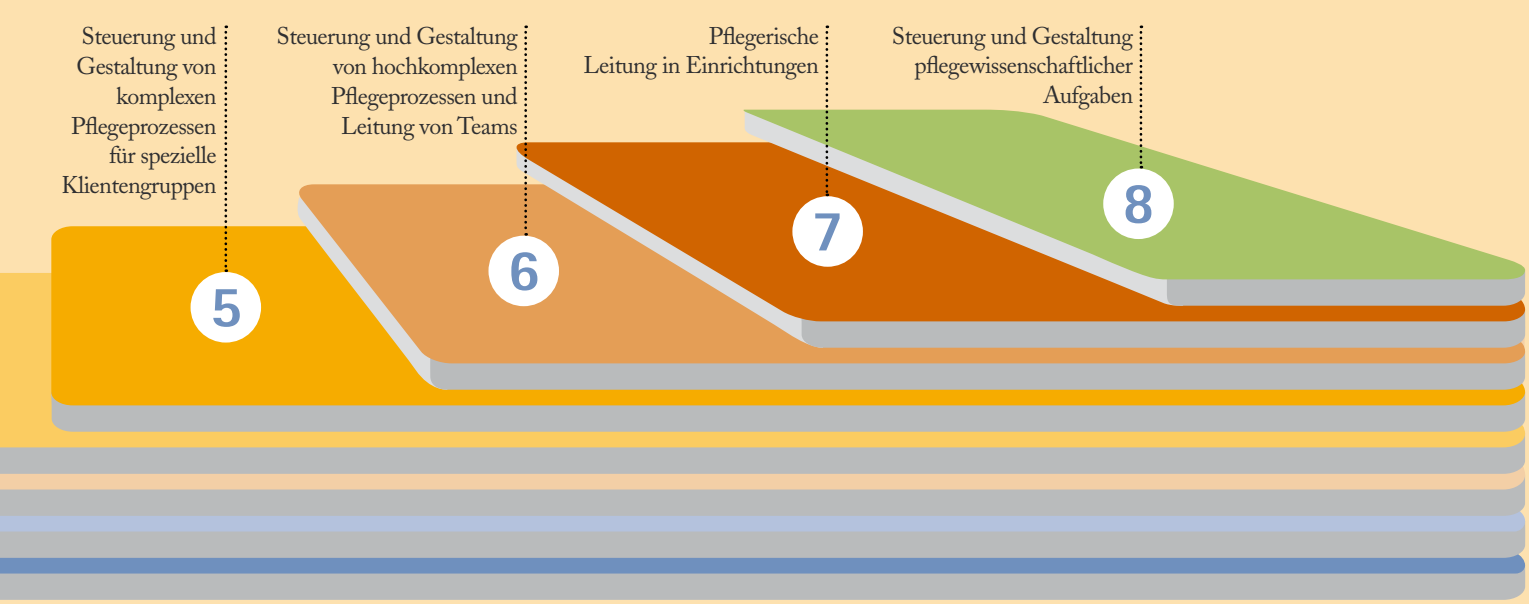
tenden haben das Gespräch für sich persönlich sehr geschätzt. Sie empfanden die Fragen hilfreich, um zu reflektieren, wo sie stehen", berichtet Ira Klas, eine der Mitarbeiterinnen des Wohlfahrtswerks, die den Fragebogen in Personalgesprächen eingesetzt haben. Auch Vorstandsvorsitzende Ingrid Hastedt findet positiv, dass man aus dem Projekt etwas Konkretes gewonnen habe: „Wir haben hier ein echtes – auf die unterschiedlichen Berufsgruppen ausgerichtetes – Instrument an die Hand bekommen." *kk*

EQR und DQR

European Qualifications Framework

DQR
DEUTSCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) wurde 2008 vom Europäischen Rat verabschiedet. Indem er einen branchenübergreifenden Katalog mit acht Kompetenzstufen festlegt, will er Qualifikationen über Ländergrenzen hinweg vergleichbar machen und auf diese Weise die Freizügigkeit innerhalb Europas erleichtern. Deutschland hat diese Empfehlung 2011 mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) in eine nationale Regelung übersetzt. Der DQR wird derzeit für verschiedene Branchen spezifiziert. Für die Pflege und Betreuung wurde im Auftrag des Bundesfamilienministeriums – unter Leitung der Professorinnen Barbara Knigge-Demal von der Fachhochschule Bielefeld und Gertrud Hundenborn vom Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung (dip) – ein „Anforderungs- und Qualifikationsrahmen für den Beschäftigungsbereich der Pflege und persönlichen Assistenz älterer Menschen" erarbeitet. Dieser soll Berufe in Pflege und Betreuung einordnen helfen und mögliche Entwicklungswege aufzeigen.



Pflegeschule mit besonderem Konzept

Mit einem modularen Ausbildungskonzept ist die neue Altenpflegeschule des Wohlfahrtswerks Vorreiter in Baden-Württemberg. Ausbildungsstart war der 1. Oktober 2013.

Gut qualifiziertes Pflegepersonal zu finden und das Wissen und Können zu entwickeln, ist schwer. Mit der Gründung einer eigenen Berufsfachschule für Altenpflege und Altenpflegehilfe möchte das Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg dem Fachkräftemangel begegnen und flexibler auf Entwicklungen des Arbeitsmarktes reagieren können. „In der Altenpflegeschule können wir nicht nur junge Menschen ausbilden, sondern auch ausländische Bewerber für die Tätigkeit in deutschen Pflegeheimen qualifizieren“, erklärt die Vorstandsvorsitzende des Wohlfahrtswerks, Ingrid Hastedt. Eine weitere wichtige Chance zur Gewinnung von Fachkräften sieht sie in der Weiterqualifizierung von Mitarbeitenden, die bereits als ungelernte Pflegehelfer in Pflegeheimen oder bei Pflegediensten arbeiten. Diese können nämlich seit 2013 – nach einer Änderung des Altenpflegegesetzes durch den Bund – eine von drei auf zwei Jahre verkürzte Ausbildung zum Altenpfleger absolvieren.

Große Nachfrage im ersten Jahrgang

Bislang war es in Stuttgart möglich, den Beruf des Altenpflegers in vier Bildungsinstitutionen zu erlernen. Durch die Altenpflegeschule des Bildungszentrums Wohlfahrtswerk wird das Angebot nun um 28 Ausbildungsplätze erweitert. „Ursprünglich waren 25 Plätze geplant, durch die immense Nachfrage der Bewerber bieten wir jetzt drei zusätzliche Ausbildungsplätze an“, sagt Ute Schienmann, Leiterin des Bildungszentrums Wohlfahrtswerk, die sich über das große Interesse am neuen Angebot freut.

Dass die Altenpflege vielseitige Arbeitsbereiche, wohnortnahe Arbeitsplätze sowie krisensichere Jobs bietet, wissen auch die 28 angehenden Altenpfleger und Altenpflegehelfer, die ihre Ausbildung am 1. Oktober begonnen haben. Die Mischung der Gruppe könnte kaum bunter sein: Das Alter der Schülerinnen und Schüler liegt zwischen 17 und 52 Jahren. Neben Haupt- und Realschulabsolventen, die direkt von der Schule kommen, finden sich unter ihnen auch erfahrene, langjährige Berufstätige, die sich neu orientieren möchten.

Fortschrittliches Konzept

Die theoretische Ausbildung findet in der Altenpflegeschule des Bildungszentrums Wohlfahrtswerk statt, in dem speziell dafür neue Räumlichkeiten mit modernster Ausstattung eingerichtet wurden. Die Praxis, auf die die Altenpflegeschule besonderes Augenmerk legt, erfolgt in Pflegeheimen oder -diensten des Wohlfahrtswerks und anderer Altenhilfeträger. Eine Besonderheit der dreijährigen Ausbildung ist ihre zukunftsorientierte Ausrichtung: Der Lehrplan gliedert sich in Wissensbausteine, die in sich geschlossen und gleichzeitig anschlussfähig sind. Mit dieser modularen Ausbildungsstruktur ist das Wohlfahrtswerk Vorreiter bei den Altenpflegeschulen Baden-Württembergs. Dieser Lehrplan erleichtert nämlich im späteren Berufsleben die Anerkennung der Kenntnisse, wenn beispielsweise Zulassungsvoraussetzungen für ein Studium oder Weiterbildungen geprüft werden. Auch für internationale Berufswege ist dieser Lehrplan hilfreich, da die Module auch im Ausland die Anerkennung des deutschen Abschlusses vereinfachen.

Bei der Ausbildung soll praxisnahes Wissen vermittelt werden

28 Azubis haben ihre Ausbildung begonnen

Langjährige Erfahrung

Das Bildungszentrum Wohlfahrtswerk blickt auf über 30 Jahre Erfahrung in der Fort- und Weiterbildung in der Altenhilfe zurück. Daneben gibt es seit 2008 die Ausbildung als „Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen". Diese war als Modellprojekt der Robert Bosch Stiftung gestartet und erfolgt seit 2010 als Regelausbildung in der „privaten Berufsfachschule für Sozialpflege" des Bildungszentrums. Die neue Altenpflegeausbildung ist damit die zweite grundständige Ausbildung, die vom Bildungszentrum angeboten wird. Die Leitung der Schule hat die studierte Gesundheits- und Pflegewissenschaftlerin Julia Fleige-Völker übernommen, die selbst eine Ausbildung zur Altenpflegerin absolviert hat. Sie weiß: „Die Sprache gut zu beherrschen, ist – neben den fachlichen Kenntnissen – das wichtigste im Pflegeberuf. Da ein großer Teil unserer Azubis einen Migrationshintergrund hat, bieten wir neben den regulären Kurseinheiten auch einen speziell auf die Altenpflege zugeschnittenen Deutschunterricht an."

Leiterin der neuen Schule: Julia Fleige-Völker

Positive Berufsaussichten

Nach erfolgreichem Abschluss der dreijährigen Ausbildung dürfen sich die Azubis über die staatliche Anerkennung als Altenpfleger freuen und können beispielsweise im Pflegeheim, in der Tagespflege, bei einem ambulanten Pflegedienst oder einer Beratungsstelle arbeiten. Außerdem bietet die Ausbildung den Zugang zu diversen Pflegestudiengängen wie Pflegemanagement, Pflegepädagogik oder Pflegewissenschaft. Daneben gibt es vielfältige Spezialisierungs- und Aufstiegschancen, zum Beispiel zur Fachkraft für Gerontopsychiatrie oder zur Wohnbereichs- oder Pflegedienstleistung.

„Ich freue mich sehr auf die Ausbildung und darauf, meinen Berufswunsch Altenpflegerin zu werden, nun endlich zu verwirklichen", sagt die 17-jährige Özlem Cicekler, die als jüngste Teilnehmerin des ersten Jahrgangs schon sehr früh ihren Traumberuf gefunden hat. *nct*

Ausbildungsumlage in Baden-Württemberg

Seit dem Januar 2006 gilt in Baden-Württemberg die „Altenpflegeausbildungsausgleichsverordnung". Mit dieser Regelung will das Land sicherstellen, dass in den Einrichtungen und Diensten der Altenhilfe ausreichend qualifiziertes Personal ausgebildet wird. Alle rund 3.000 Einrichtungen und Dienste der Altenpflege in Baden-Württemberg sind verpflichtet, an dieser Umlageverordnung teilzunehmen und sich damit an den Kosten der praktischen Ausbildung der Altenpflegeschüler zu beteiligen. Derzeit beträgt die Umlage, die jährlich neu berechnet wird, pro Tag und Pflegebedürftigem ein Euro im Pflegeheim, 1,21 Euro im teilstationären Bereich und 45 Cent bei Hausbesuchen.

„Die Ausbildungsumlage schafft in Baden-Württemberg eine solide Finanzierung für die Ausbildung – davon können andere Bundesländer träumen", lobt Ingrid Hastedt. Gleichzeitig fordert sie eine Ausweitung des Umlageverfahrens auch für Anpassungs- und Weiterqualifizierungen, die einen großen Teil der Bildungskosten ausmachen: „Es darf nicht sein, dass Träger, die viel in ihre Mitarbeitenden investieren, auf diesen Kosten alleine sitzenbleiben. Hier müssen sich alle beteiligen."

Altenpflege aus Leidenschaft

Die Altenpflege bietet abwechslungsreiche Tätigkeiten und interessante Entwicklungsmöglichkeiten. Vier Mitarbeitende des Wohlfartswerks berichten, warum sie sich für ihren Beruf entschieden haben und was er ihnen heute bedeutet.

2006–2007 Zivildienst im Altenpflegeheim St. Wunibald in Scheer

2007–2010 Ausbildung zum Altenpfleger

Cerelina Ernst (46)

Koordinatorin für Pflege im Haus am Kappelberg in Fellbach

1985–1990 Chemiestudium in Manila (Philippinen)

1993–2000 Pflegehelferin im Haus am Kappelberg

2000–2002 Ausbildung zur Altenpflegerin

2002–2003 Altenpflegerin im Haus am Kappelberg

2003–2008 Wohnbereichsleitung

2008–2013 Altenpflegerin

2012 Weiterbildung zur Praxisanleiterin in der Pflege

seit 2013 Koordinatorin für Pflege

So sieht meine Arbeit aus

In den stationären Wohngemeinschaften im Haus am Kappelberg sind Alltagsbegleiter für die Gestaltung des täglichen Lebens zuständig, während das Pflegeteam – vergleichbar mit einem ambulanten Dienst im häuslichen Umfeld – in die Wohnung kommt und anschließend wieder geht. Mit diesem neuen Konzept ist mein früherer Job als Wohnbereichsleitung weggefallen. Heute bin ich sozusagen die Schnittstelle zwischen Alltagsbegleitung und Pflege. Dazu gehört es, die Dienste für die Pflegemitarbeiter einzuteilen, sicherzustellen, dass alle vereinbarten Pflegeleistungen erbracht werden und Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu planen. Daneben bin ich für die Anleitung von Pflegeschülern und das Coaching von neuen Mitarbeitenden verantwortlich.

So kam ich zur Altenpflege

Ich bin in einer kleinen Stadt auf den Philippinen in einfachen Verhältnissen aufgewachsen. Als drittälteste von neun Geschwistern habe ich früh gelernt, Verantwortung zu übernehmen und für andere zu sorgen. Ein Stipendium hat mir ermöglicht, Chemie in Manila zu studieren. Nach dem Examen kam ich über meinen Mann nach Deutschland und habe im Haus am Kappelberg als Pflegehelferin begonnen. Anfangs hielt ich das nur für eine Übergangstätigkeit zu meinem erlernten Beruf, dann habe ich aber gemerkt, dass die Altenpflege zu meiner Leidenschaft wurde.

An meinem Job gefällt mir am meisten

Hilfe leisten zu können ist eine Bereicherung für mein eigenes Leben. Die Bewohner nehmen die Zeit und Fürsorge, die ich ihnen widme, dankbar an. Das erfüllt mich.

Die wichtigsten Eigenschaften für diesen Beruf sind…

…Verständnis, Geduld, Einfühlsamkeit und guter Wille. Sie sind Voraussetzung, um den Pflegeberuf mit Leidenschaft ausüben zu können.

Wenn ich eine Sache ändern könnte, wäre das…

… die öffentlichen Verkehrsanbindungen vorteilhafter zu gestalten, da viele Beschäftigte kein eigenes Auto haben und es oft schwierig ist, An- und Abfahrt zum Arbeitsort mit den Arbeitszeiten zu vereinbaren.

Philipp Röck (26)

Altenpfleger im Wohnzentrum Grüne Burg in Pfullendorf

- seit 2010: Altenpfleger im Wohnzentrum Grüne Burg
- 2012: Weiterbildung zum Praxisanleiter und Mentor für Auszubildende
- seit 2012: Altenpfleger und Praxisanleiter/Mentor für Auszubildende

So sieht meine Arbeit aus

Als Pflegefachkraft bin ich dafür da, die Pflege zu planen, zu organisieren und auszuführen, ihre Durchführung zu dokumentieren und den Erfolg der Pflegemaßnahmen zu beurteilen. Ich übernehme auch Verwaltungs- und Organisationsaufgaben und koordiniere Termine mit anderen Fachabteilungen. Als Mentor für Auszubildende bin ich Ansprechpartner für die Schülerinnen und Schüler und begleite sie vom Beginn ihrer Ausbildung bis zu den Lehrproben und praktischen Prüfungen.

So kam ich zur Altenpflege

Mein Zivildienst im Pflegeheim war für mich eine sehr bereichernde Zeit. Danach stand für mich fest, dass ich in der Altenpflege arbeiten wollte.

An meinem Job gefällt mir am meisten

Ich schätze sehr, dass man in diesem Beruf selbstständig und eigenverantwortlich arbeiten darf. Darüber hinaus bereitet es mir ungeheuer viel Freude, für jemanden da zu sein und gebraucht zu werden.

Die wichtigsten Eigenschaften für diesen Beruf sind…

…eine Selbst-, Fach- und Handlungskompetenz, die mit einer hilfsbereiten und geduldigen Art einhergeht. Außerdem sollte man ein gewisses Maß an Empathie und Belastbarkeit mitbringen.

Wenn ich eine Sache ändern könnte, wäre das…

… die Rahmenbedingungen für die Altenpflege zu verbessern. Hierzu müsste allerdings zunächst einmal das Gesundheitswesen optimiert werden.

Margit Herter (50)

Pflegedienstleitung im Haus an der Steinlach in Mössingen

- 1978-1982: Ausbildung zur Industriekauffrau in einer Strickwarenfabrik
- 1982-1989: Tätigkeit als Industriekauffrau
- 1989-2001: Elternzeit
- 2001-2007: Küchen- und Stationshilfe im Haus an der Steinlach
- 2003-2007: Ausbildung zur Altenpflegerin (berufsbegleitend)
- 2007-2012: Altenpflegerin im Haus an der Steinlach
- 2008-2009: Weiterbildung Palliativ Care
- 2009-2012: Weiterbildung zur Fachwirtin für Organisation und Führung (berufsbegleitend)
- seit 2012: Pflegedienstleitung

So sieht meine Arbeit aus

Zu meinen Aufgaben gehört, die individuell für die Bewohner erstellte Pflegeplanung sicherzustellen und das Pflegekonzept weiter zu entwickeln. Ich führe Mitarbeitergespräche und leite interne Besprechungen. Daneben bin ich Ansprechpartnerin beispielsweise für Mitarbeitende, Angehörige, Betreuer und Ärzte.

So kam ich zur Altenpflege

Nicht ich habe mich für die Altenpflege entschieden, die Altenpflege hat sich für mich entschieden. Ich liebe diesen Beruf, weil dort der ganze Mensch gefragt ist. So wie die Bewohner ganzheitlich versorgt werden sollen, so sind auch Altenpfleger in ihrer Ganzheit gefordert.

An meinem Job gefällt mir am meisten…

… dass er so vielseitig ist. Jeder Tag ist abwechslungsreich und bringt neue, spannende Aufgaben. Es wird nie langweilig.

Die wichtigsten Eigenschaften für diesen Beruf sind…

…Durchhaltevermögen, Flexibilität und eine hohe Frustrationsgrenze.

Wenn ich eine Sache ändern könnte, wäre das…

… eine gerechtere Bezahlung. Der verantwortungsvolle Pflegeberuf stellt hohe Anforderungen an die Qualifikation. Die Bezahlung steht oftmals kaum im Verhältnis dazu.

Beate Dornbusch (41)

Einrichtungsleiterin im Jakob-Sigle-Heim in Kornwestheim

1990 – 1993 Ausbildung zur Masseurin und medizinischen Bademeisterin

1994 – 1998 Pflegehelferin im Jakob-Sigle-Heim

1996 – 1998 berufsbegleitende Qualifizierung und Schulfremdenprüfung zur Altenpflegerin

1998 – 2000 Altenpflegerin im Jakob-Sigle-Heim

1999 – 2000 Weiterbildung zur Fachkraft für Gerontopsychiatrie

2000 – 2001 Weiterbildung zur Verantwortlichen Pflegefachkraft

2000 – 2001 Stellvertretende Wohnbereichsleitung

2001 – 2003 Wohnbereichsleitung

2003 – 2010 Verantwortliche Pflegefachkraft und stellvertretende Einrichtungsleitung

seit 2010 Einrichtungsleitung

So sieht meine Arbeit aus

Als Einrichtungsleiterin bin ich für die wirtschaftliche Führung und Organisation des Pflegeheims und des Betreuten Wohnens verantwortlich. Hinzu kommen Dienstleistungen für Senioren, die zu Hause leben – wie beispielsweise Tagespflege, ambulanter Pflegedienst, Ergotherapiepraxis und Gästemittagstisch. Neben der Personalführung bin ich für die Qualitätssicherung und die Öffentlichkeitsarbeit zuständig und vertrete die Einrichtung in verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen.

So kam ich zur Altenpflege

Nach meiner Ausbildung zur Masseurin und medizinischen Bademeisterin trat die Pflegereform in Kraft und es war – trotz eines guten Abschlusses – äußerst schwierig, eine feste Anstellung zu bekommen. In dieser Situation bot mir die Altenpflege die Möglichkeit mit Menschen zu arbeiten, was ich schon immer gewollt hatte. Und ich konnte meine erlernten Fähigkeiten bei der Arbeit einsetzen, so dass sich mir recht schnell Aufstiegsmöglichkeiten boten.

An meinem Job gefällt mir am meisten…

… dass ich Entscheidungen treffen und an Veränderungen mitwirken kann – und das, ohne dabei den Kontakt zu den Menschen zu verlieren und das Selbstverständnis aufgeben zu müssen, für andere da zu sein und zu helfen.

Die wichtigsten Eigenschaften für diesen Beruf sind…

…ein hohes Maß an Belastbarkeit und Durchhaltevermögen.

Wenn ich eine Sache ändern könnte, wäre das…

… die Rahmenbedingungen in der Altenhilfe zu verändern, um diesen wirklich schönen Beruf der Altenpflege wieder attraktiver gestalten zu können.

Sprungbrett für einen sozialen Beruf

Beim Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) und dem Bundesfreiwilligendienst für Jüngere (BFD) engagieren sich junge Menschen zwischen 16 und 27 Jahren in sozialen Einrichtungen. 60 Prozent von ihnen beginnen im Anschluss eine Ausbildung oder ein Studium im sozialen Bereich.

Die Jugendfreiwilligendienste spielen eine wichtige Rolle bei der Personalgewinnung für soziale Berufe“, erklärt Gisela Gölz, Leiterin FSJ und BFD beim Wohlfahrtswerk. Wie eine aktuelle Erhebung unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern belegt, ist nämlich für viele junge Menschen der Freiwilligendienst entscheidend für ihre anschließende Berufs- oder Studienwahl: Bei jedem Vierten hat sich der Berufswunsch erst während des Freiwilligenjahres entwickelt, bei 42 Prozent wurde der Berufswunsch gestärkt und bei lediglich 30 Prozent wurde er nicht davon beeinflusst.

Viele möchten nach dem Freiwilligendienst im sozialen Bereich arbeiten

Für fast 60 Prozent der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Jahrgang 2012/2013 waren FSJ und BFD ein Sprungbrett für einen sozialen Beruf: Je ein Viertel entschieden sich für ein Studium im sozialen Bereich oder eine Ausbildung in der Pflege, weitere neun Prozent für eine Ausbildung im pädagogischen Bereich. Bemerkenswert dabei: Jeder Fünfte, der vorher keinen sozialen Beruf ergreifen wollte, hat sich während des Freiwilligenjahres umorientiert.

Erzieherberuf wird beliebter

Über die letzten Jahre konstant blieb der Anteil derjenigen, die im Anschluss an den Freiwilligendienst eine Ausbildung im sozialen Bereich begonnen haben. Während jedoch seit 2008 immer mehr junge Menschen Erzieherin oder Erzieher werden möchten, entscheiden sich im gleichen Umfang (je sechs Prozent) immer weniger für einen Pflegeberuf. Durch den Freiwilligendienst wachsen enge Bindungen – das zeigt die Tatsache, dass im vergangenen Jahr 23 Prozent der Teilnehmenden eine Ausbildung oder ein duales Studium in ihrer eigenen Einsatzstelle begonnen haben.

Doch was fasziniert die jungen Menschen am sozialen Bereich? Auch dazu gibt die Befragung Auskunft: „Die Arbeit macht mir Spaß“ – dieser Aussage stimmten 66 Prozent der Befragten voll und 29 Prozent weitgehend zu. Neben der Freude an der Tätigkeit wird die Motivation für einen sozialen Beruf aber auch durch die Anerkennung im Team (88 Prozent Zustimmung) und ein gutes Arbeitsklima (85 Prozent Zustimmung) beeinflusst.

Gisela Gölz fasst die Erkenntnisse so zusammen: „Die jungen Menschen erfahren beim FSJ und BFD eine sinnvolle Tätigkeit und können ihre Erwartungen mit der Realität abgleichen. Für viele von ihnen ist der Freiwilligendienst Türöffner für eine zukünftige Arbeit im sozialen Bereich.“ *kk*

Daniel Kast (20), Städtische Pflegeheime Esslingen

„Nach dem Abi wollte ich nicht gleich studieren, sondern im FSJ neue Erfahrungen sammeln. Besonderen Spaß macht mir der Umgang mit Bewohnern, die sich immer sehr freuen, mich zu sehen – und es ist einfach schön, sie zum Lachen zu bringen. Mittlerweile kann ich mir ein Leben ohne die Altenhilfe gar nicht mehr vorstellen und habe mich daher für die Ausbildung zum Altenpfleger entschieden.“

Barometer für Qualität

Alle zwei Jahre befragt das Wohlfahrtswerk Bewohner und ihre Angehörigen, wie zufrieden sie mit der Qualität der Pflegeheime sind. Rund 650 Personen haben an der jüngsten Umfrage teilgenommen. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick.

77 Prozent der Angehörigen und Bezugspersonen würden das jeweilige Pflegeheim „jederzeit“ weiterempfehlen, weitere 21 Prozent würden es „vielleicht“ weiterempfehlen. Zu diesem Ergebnis kommt die aktuelle Bewohner- und Angehörigenbefragung des Wohlfahrtswerks, die alle zwei Jahre in allen Pflegeheimen der Stiftung durchgeführt wird. Die Auswertung erfolgt durch das Team von Professor Andreas Kruse vom Institut für Gerontologie an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.

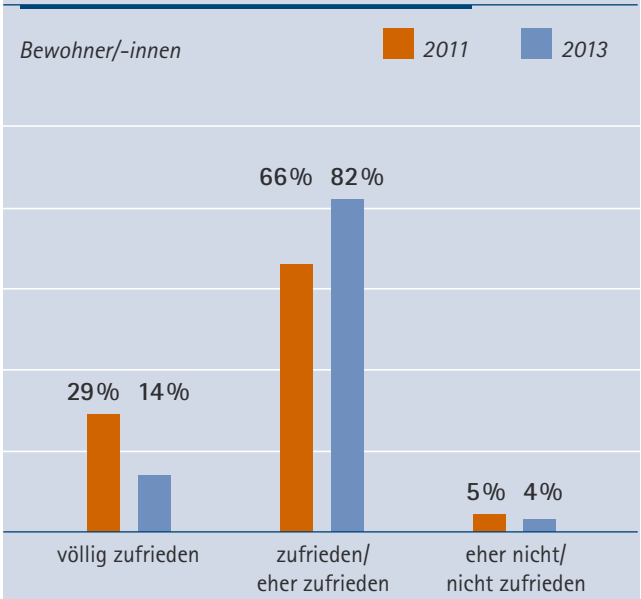
Befragung von Bewohnerinnen und Bewohnern

Bei der aktuellen Bewohnerbefragung wurden 283 Bewohner aus 14 Pflegeheimen des Wohlfahrtswerks von Studierenden des Sozialwesens und der Sozialökonomie interviewt. Die älteste Teilnehmerin war stolze 103 Jahre alt, die jüngste war 42 – das Durchschnittsalter lag bei 84 Jahren. In vertraulichen Einzelgesprächen gaben die Befragten Auskunft, wie wichtig sie bestimmte Aspekte der Versorgung finden – und wie zufrieden sie jeweils damit sind. Regelmäßig werden dabei fünf Bereiche unter die Lupe genommen:

- Mahlzeiten
- Wäsche
- Wohnbedingungen
- Angebote und Soziale Kontakte
- Personal, Organisation und Angebote im Haus

Essen und Trinken haben im Pflegeheim traditionell eine große Bedeutung. In diesem Jahr gaben 92 Prozent der befragten Bewohnerinnen und Bewohner an, dass ihnen die **Mahlzeitenversorgung** „wichtig“ oder „sehr wichtig“ sei. Erfreulicherweise erweist sich auch die Zufriedenheit mit diesem Thema bei der aktuellen Befragung als hoch: Knapp 80 Prozent der Interviewten zeigten sich „zufrieden“ oder „völlig zufrieden“ mit dem Essen in ihrer Einrichtung. Einige Verbesserungsvorschläge gehen dennoch an die Adresse der Küche: Gewünscht wurden zum Beispiel flexiblere Essenszeiten, mehr Abwechslung beim Speiseangebot oder auch die Möglichkeit, ein Glas Bier oder Wein zum Essen zu bekommen.

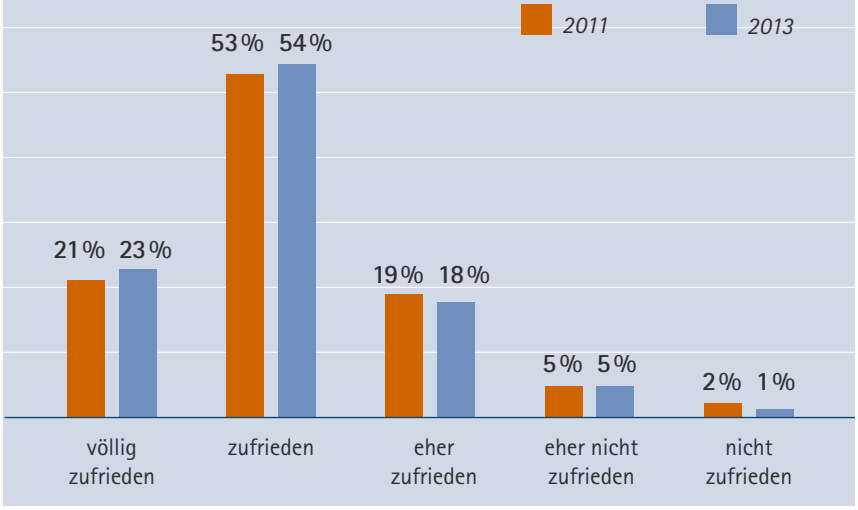
Wie zufrieden sind Sie mit Personal, Organisation und Angeboten im Haus? *Abb. 1*



Ob man sich in einem Pflegeheim wohl fühlt, hängt stark von der Atmosphäre und dem Umgang miteinander ab. Eine Einschätzung hierzu liefern die Bewertungen zum Bereich **Personal, Organisation und Angebote im Haus**. Besonders positiv äußerten sich die Befragten zu ihrem Verhältnis mit den Mitarbeitenden: 91 Prozent zeigten sich „zufrieden“ oder „völlig zufrieden“ mit deren Umgangsformen, 87 Prozent mit der Freundlichkeit und 90 Prozent mit der Unterstützung, die sie durch das Personal erfahren. Eine interessante Verschiebung ergibt sich bei der Gesamtwertung dieses Bereiches *(Abbildung 1)*. Nur noch halb so viele

Befragte äußerten sich in diesem Jahr „völlig zufrieden“, dafür stieg der Anteil derer, die sich als „zufrieden“ oder „eher zufrieden“ bezeichnen, von 66 auf 82 Prozent. Ob es sich hier um ein einmaliges Ergebnis oder einen Trend handelt, werden künftige Befragungen zeigen.

Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Versorgung Ihres/Ihrer Angehörigen? *Abb. 2*

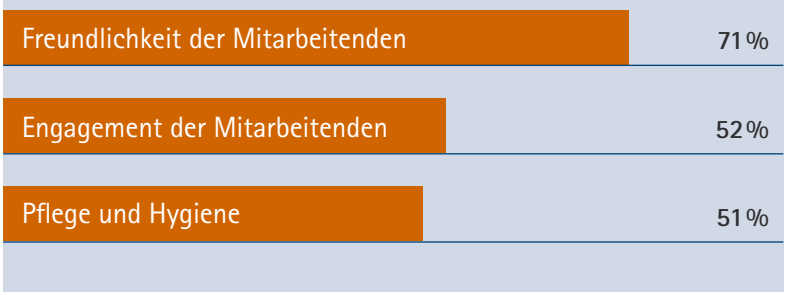


Befragung von Angehörigen und Bezugspersonen

Ergänzend zur Bewohnerbefragung wurde auch in diesem Jahr eine Befragung der Angehörigen und Bezugspersonen durchgeführt. Insgesamt beteiligten sich 363 Personen, fast 90 Prozent von ihnen kommen mindestens wöchentlich ins Haus. Die Fragen an diesen Personenkreis sind so gestaltet, dass aus einer persönlichen Perspektive eine Einschätzung zur Qualität in der Einrichtung abgegeben werden kann. Ein Ergebnis: Die Angehörigen und Bezugspersonen äußerten eine hohe Zufriedenheit mit der **Versorgung insgesamt** *(Abbildung 2)*. „Völlig zufrieden“ sind dabei 23 Prozent der Befragten. Weitere 54 Prozent gaben an, „zufrieden“ zu sein und 18 Prozent äußerten sich „eher zufrieden“. „Nicht zufrieden“ sind weniger als ein Prozent der befragten Angehörigen. Diese Ergebnisse zeigen konstant hohe Zufriedenheitswerte mit einem leicht positiven Trend.

Auf die Frage, was ihnen bei der Versorgung ihres Angehörigen **besonders wichtig** ist, betonen Angehörige und Bezugspersonen – wie bereits bei den letzten Befragungen – an erster Stelle die fachgerechte Pflege und Sauberkeit, gefolgt von Freundlichkeit und Respekt sowie dem Engagement des Personals. Auf die Frage, ob es etwas gebe, womit sie **besonders zufrieden** seien *(Abbildung 3)*, nannten 71 Prozent die Freundlichkeit der Mitarbeitenden, 52 Prozent das Engagement des Personals und 51 Prozent die pflegerische und hygienische Versorgung. Besonders zufrieden sind die Angehörigen und Bezugspersonen demnach mit dem, was ihnen besonders wichtig ist. Umgekehrt wurde ebenfalls gefragt, ob es etwas gebe, womit sie **besonders unzufrieden** seien. Ein Drittel der Befragten verneinte diese Frage, 42 Prozent nannten hier eine mangelnde Anzahl an Pflegekräften, mit 17 Prozent gefolgt vom Informationsfluss in der Einrichtung.

Womit sind Sie bei der Versorgung Ihres/Ihrer Angehörigen besonders zufrieden? *Abb. 3*



“Wir erhalten durch die Befragung durchaus differenzierte Ergebnisse und halten es für wichtig, in Abständen selbst nachzufragen“, erklärt Vorstandvorsitzende Ingrid Hastedt. „Interessant ist, dass unsere Art der Befragung zu etwas anderen Ergebnissen kommt als die Befragung durch den Medizinischen Dienst, wo die Zufriedenheit der Bewohner regelmäßig bei 1,0 liegt – aber unser Erhebungsaufwand ist auch deutlich größer.“ *kk*

Auszeichnung als Fortschritt-Macher

Das Innovationssiegel „Top 100" erhalten mittelständische Unternehmen, die sich durch eine besondere Innovationskraft auszeichnen. Im Jahr 2013 gehört das Wohlfahrtswerk zu den Preisträgern.

Verbesserungen in der sozialen Dienstleistung voranzubringen, gehört zum Stiftungsauftrag des Wohlfahrtswerks. „Innovationen haben im Sozialbereich eine andere Bewertungsgrundlage als in der freien Wirtschaft: Ihr Erfolg bemisst sich nicht in einer Steigerung des Umsatzes, sondern in mehr Qualität für die Menschen, die unsere Dienstleistungen nutzen", erklärt Vorstandsvorsitzende Ingrid Hastedt. „Wir waren deshalb gespannt, wie wir abschneiden, wenn wir mit Unternehmen anderer Branchen verglichen werden." Umso größer war die Freude beim Wohlfahrtswerk, als die Nachricht eintraf, jetzt zu den 100 innovativsten mittelständischen Firmen Deutschlands zu gehören.

Für die Auswahl und wissenschaftliche Analyse der Siegerunternehmen zeichnet der Lehrstuhl für Entrepreneurship und Innovation der Wirtschaftsuniversität Wien unter Leitung von Prof. Dr. Nikolaus Franke verantwortlich. Besonders gute Werte erzielte das Wohlfahrtswerk in den Feldern zukunftsorientierte Organisation sowie innovationsförderndes Top-Management. Da sich bei sehr unterschiedlichen Branchen methodisch der Innovationsgrad der Produkte gar nicht vergleichen lässt, werden die mit Innovation zusammenhängenden Organisationsstrukturen detailliert abgefragt und bewertet.

Preisverleihung in Berlin: Mentor Ranga Yogeshwar (Mitte) übergibt die Auszeichnung an Vorstandsvorsitzende Ingrid Hastedt und Gregor Senne, Leiter der Entwicklungsabteilung des Wohlfahrtswerks

Das Wohlfahrtswerk leistet sich – übrigens schon seit Jahrzehnten – eine eigene Entwicklungsabteilung, die sich im Laufe der Zeit ganz unterschiedlichen Themen widmet. Aktuell engagiert sich die Stiftung zum Beispiel in mehreren Projekten, um den Nutzen von Technik für ältere Menschen auszuloten. Außerdem wurde in Pflegeheimen der Stiftung im letzten Jahr die aus der Spitzengastronomie bekannte Avantgarde-Küche eingeführt, bei der Speisen so in ihrer Konsistenz verändert werden, dass sie auch von Menschen mit Schluckbeschwerden gegessen werden können.

Allerdings braucht das Wohlfahrtswerk im stark regulierten Pflegebereich oft einen langen Atem für Neuerungen, wie Ingrid Hastedt berichtet: „Innovationen umzusetzen bedeutet, im Kleinen zu erproben und dann viel geduldige Überzeugungsarbeit zu leisten. Für die benötigen wir Unterstützung in der Branche, manchmal auch einen gesellschaftlichen Lernprozess, der Jahre dauern kann." *fb*

Top 100

Der Innovationspreis „Top 100" wurde 2013 bereits zum zwanzigsten Mal verliehen. Prämiert werden mittelständische Unternehmen, die „auf dem Gebiet der Innovation Hervorragendes leisten und sich durch Experimentierfreude, Offenheit und eine mutige Veränderungsbereitschaft auszeichnen". Bei der Analyse werden die Kategorien innovationsförderndes Top-Management, Innovationsklima, Prozesse und Organisation sowie Innovationserfolg unter die Lupe genommen. Mentor des Wettbewerbs ist seit 2011 der Wissenschaftsjournalist Ranga Yogeshwar, der in dieser Aufgabe den früheren baden-württembergischen Ministerpräsidenten Lothar Späth ablöste.

Familiäres Leben in der Senioren-WG

Während in jüngster Zeit vermehrt neue Wohnformen für ältere Menschen diskutiert werden, feiert das Wohlfahrtswerk mit der „Wohngemeinschaft Schozacher Straße“ bereits das fünfjährige Bestehen – und dies, obwohl die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Baden-Württemberg und Vorgaben von kommunaler Ebene die Existenz ambulant betreuter Wohngemeinschaften bisher nicht gerade erleichtern. Basierend auf Erfahrungen seit dem Jahr 2000 mit der ambulanten Wohngemeinschaft Drosselweg in Fellbach, startete der Altenhilfeträger im Juli 2008 dieses für Baden-Württemberg wegweisende neue Wohnangebot für Senioren in Stuttgart: Neun Personen mit und ohne Pflegestufe bilden eine „WG“ und gestalten ihren Alltag gemeinsam – jedoch nicht in einer Senioreneinrichtung, sondern in einer normalen Wohnimmobilie. Dafür stehen im Stadtteil Rot rund 270 Quadratmeter im Erdgeschoss eines Mietshauses der örtlichen Baugenossenschaft zur Verfügung. Jeder Bewohner hat sein eigenes Zimmer, gemeinsam genutzt werden die offene Wohnküche, zwei Badezimmer, vier Toiletten und ein weiterer Raum mit Waschmaschinen. Alle Räume sind barrierefrei, es gibt Haltegriffe im Gang und auch Rollstuhlfahrer können sich bequem bewegen – oder auf die Terrasse fahren, die im Sommer ein beliebter Platz ist.

Alltagsbegleiter mit viel Verantwortung

„Unser Konzept hat sich voll bewährt und ist für ältere Menschen und ihre Angehörigen optimal, sofern sie sich auf die innovative Wohnform einlassen“, zieht Hildegard Bilic, die während der Aufbauphase die WG begleitete und heute für die Qualitätssicherung verantwortlich ist, nach fünf Jahren Bilanz. Zum Erfolg tragen auch die Alltagsbegleiter bei, die in drei Schichten rund um die Uhr arbeiten. Sie sind Mitbewohner auf Zeit, Motivator, Koch, Servicekraft und Gesellschaftsdame, aber auch mal Seelsorger oder Spaßmacher. Denn bei der Gruppengröße von nur neun Bewohnern entsteht eine besondere Bindung zu den älteren Menschen.

Die Bewohner sagen, wo's lang geht

Was in jungen WGs ein Muss ist – „Basisdemokratie“ –, funktioniert auch bei den Senioren: Jeder Bewohner entscheidet mit oder lässt Angehörige für sich sprechen. Was kommt auf den Speiseplan? Wie üppig fällt die Osterdekoration aus? Die Mitsprache gilt auch für Neuvermietungen von Zimmern. Dies ist sogar ausdrücklich in der 2009 verfassten Hausordnung festgehalten. Bewährt hat sich außerdem der Mediator, der ehrenamtlich – ähnlich einem Heimbeirat – Interessen der Bewohner unterstützt, was das Zusammenwirken mit den Alltagsbegleitern betrifft. Für die WG Schozacher Straße konnte hier von Anfang an Ital Schadewaldt gewonnen werden, früher Pfarrer im Stadtbezirk. Gespannt sind die derzeit sieben Bewohner (fünf Frauen und zwei Männer) und das Betreuerteam nun auf die nächsten Wochen mit dem ersten Alltagsbetreuer-Azubi. Er ist seit Oktober in der Schozacher Straße tätig. *fb*

Intelligenter Trinkbecher unterstützt ausreichende Flüssigkeitsaufnahme

Mit „TrinkTracker“ ist das Wohlfahrtswerk seit Juli an einem weiteren Projekt des Bundesforschungsministeriums zum technikgestützten Leben im Alter beteiligt. Ziel des Projektes ist es, ein mit Sensorik ausgestattetes Trinkgefäß zu entwickeln, das erfasst und dokumentiert, wie viel ein älterer Mensch am Tag getrunken hat. Der TrinkTracker soll dazu die Trinkmenge automatisch mit individuell hinterlegten Angaben wie Größe oder Gewicht der jeweiligen Person abgleichen. Außerdem ist vorgesehen, Umgebungsfaktoren wie zum Beispiel heißes Wetter oder Medikation mit zu berücksichtigen.

Durch eine spezielle Software sollen die gewonnenen Informationen in die pflegerische Dokumentation einfließen und dadurch zum Beispiel die manuell erstellten Trinkprotokolle ersetzen. Der TrinkTracker soll neben der professionellen Pflege auch im häuslichen Bereich einsetzbar sein und dort pflegende Angehörige beim Thema Flüssigkeitsversorgung unterstützen. Neben dem Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg beteiligen sich vier weitere Projektpartner aus Wissenschaft und Industrie.

Preis für Projekt mit Holzbackofen

Beim 9. beo-Wettbewerb der Baden-Württemberg Stiftung wurden in der Stuttgarter Liederhalle Berufsschulen für besonders innovative Projekte ausgezeichnet. Für ihr gemeinsames Backprojekt mit dem Jakob-Sigle-Heim in Kornwestheim wurde die Oscar-Walcker-Schule aus Ludwigsburg, Abteilung Nahrung, mit einem dritten Platz und 3.000 Euro Preisgeld belohnt. Unter dem Motto „Eingeheizt und Aufgetischt“ waren die Auszubildenden im Sommer 2012 in das Pflegeheim gekommen, um für die Bewohnerinnen und Bewohner im Holzbackofen im Garten Backwaren herzustellen. Im November 2012 kamen die Lehrlinge erneut ins Haus und gestalteten die Cafeteria. Die Freude über den Erfolg war bei allen Beteiligten groß. Auch in Zukunft wollen sie die Seniorinnen und Senioren des Jakob-Sigle-Heims besuchen und mit selbst gebackenen Leckereien verwöhnen.

Kinderkrippe im Kraichgauheim eröffnet

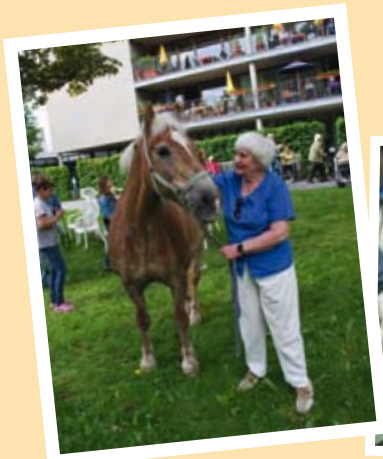
Mitte September hat im Kraichgauheim in Bad Schönborn (Landkreis Karlsruhe) die Kinderkrippe „Kraichgaumäuse“ ihre Pforten geöffnet. In den ehemaligen Räumen der Tagesbetreuung für Menschen mit Demenz sind auf 220 Quadratmetern helle und freundliche Räumlichkeiten für Kinder bis zu drei Jahren entstanden. Zum Ruhen, Spielen und Toben gibt es für die Kleinsten ein Atelier, einen Bewegungsraum, Schlafräume, einen offenen Spielbereich sowie einen großen Garten und eine Terrasse. Die Krippe ist von sieben bis 18 Uhr geöffnet – neben der Ganztagsbetreuung können sich Eltern auch für eine erweiterte Vormittagsbetreuung entscheiden. Träger der Krippe ist die Pro Liberis gGmbH, die in Karlsruhe und Umgebung sieben Kitas und Krippen betreibt. Angemietet wurden die Räumlichkeiten von der Gemeinde Bad Schönborn, die hier ein Betreuungsangebot für Familien aus dem Ort geschaffen hat. Die insgesamt 20 Plätze sollen nach und nach belegt werden – spätestens im kommenden Sommer werden voraussichtlich alle „Kraichgaumäuse“ an Bord sein.

Wohnen im Quartier: Neues Wohncafé in Freiberg

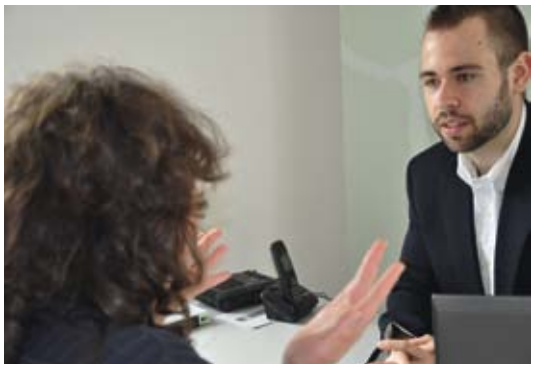
Zu einem Treffpunkt für die Nachbarschaft soll das neue Wohncafé werden, das im September in Stuttgart-Freiberg eingeweiht wurde. Verantwortlich für Programm und Dienstleistungen des im Erdgeschoss eines vierstöckigen Wohnhauses gelegenen Cafés ist die Else-Heydlauf-Stiftung, die vor Ort mit einer Quartiersmanagerin vertreten ist. Im neuen Wohncafé werden montags bis freitags ein günstiges Mittagessen sowie Kaffee und Kuchen angeboten. Darüber hinaus gibt es mit Konzerten, Diavorträgen oder Koch- und Backaktionen ein breites Programm für Jung und Alt, zu dem auch die Anwohner aus der Umgebung eingeladen sind. Das Gebäude gehört der Baugenossenschaft Bau- und Heimstättenverein, die in dem Wohnkomplex in der Wallensteinstraße insgesamt rund 300 Wohnungen vermietet. Mit dem Wohncafé möchte sie ein Angebot insbesondere für ihre älteren Mieter schaffen. Sie können sich im Wohncafé beraten lassen und bei Bedarf Betreuungs- oder Pflegeleistungen buchen.

Tierische Gäste beim Jubiläumsfest

Beim Fest zum 50-jährigen Jubiläum des Haus am Kappelberg in Fellbach standen ungewöhnliche Gäste im Mittelpunkt: Ein Jack Russel Terrier, ein Haflingerpferd, Hühner, Küken und Hasen ließen sich beobachten, füttern und streicheln und entzückten kleine und auch große Festbesucher. Der Besuch war Teil des Wohlfahrtswerk-Projektes „Einfach Tierisch – mehr (er-)Leben mit Tieren“, das durch die Eduard Pfeiffer-Stiftung und die Evangelische Kreditgenossenschaft gefördert wird. Ziel ist es, älteren Menschen Kontakt zu verschiedenen Tieren zu ermöglichen und damit für Abwechslung und Freude zu sorgen.



Vernetzung sozialer Angebote in Waghäusel



Philipp Wenz im Beratungsgespräch

Mit dem Wohlfahrtswerk Info Markt (WIM) ist auf Initiative des Lußhardtheims ein Ort der Begegnung für verschiedene Ziel- und Altersgruppen in Waghäusel-Kirrlach entstanden. Dazu wurden in direkter Nachbarschaft des Pflegeheims Räume angemietet und als Ort für Veranstaltungen und Informations- und Beratungsgespräche umgestaltet. Zu den ersten festen Angeboten des Treffpunkts zählen Kurse zur Sturzprävention sowie ein Gesprächskreis für pflegende Angehörige, bei dem sich diese austauschen und praktische Anregungen für den Pflegealltag holen können. Daneben gibt es ein Ambulant Begleitetes Wohnen für Menschen mit seelischer Behinderung oder psychischer Erkrankung. Finanziert durch den Landkreis Karlsruhe wird hier eine wohnortnahe Begleitung und Unterstützung – etwa bei der Organisation des Haushalts, bei Einkäufen, der Arbeitssuche oder Behördengängen – angeboten. An WIM sind als Kooperationspartner die Stadt Waghäusel, der Freundeskreis „Behinderte und Nichtbehinderte Kirrlach“, der VDK Kirrlach, der „Verein für Dialog, Integration und Freundschaft“ sowie ehrenamtlich Engagierte beteiligt.

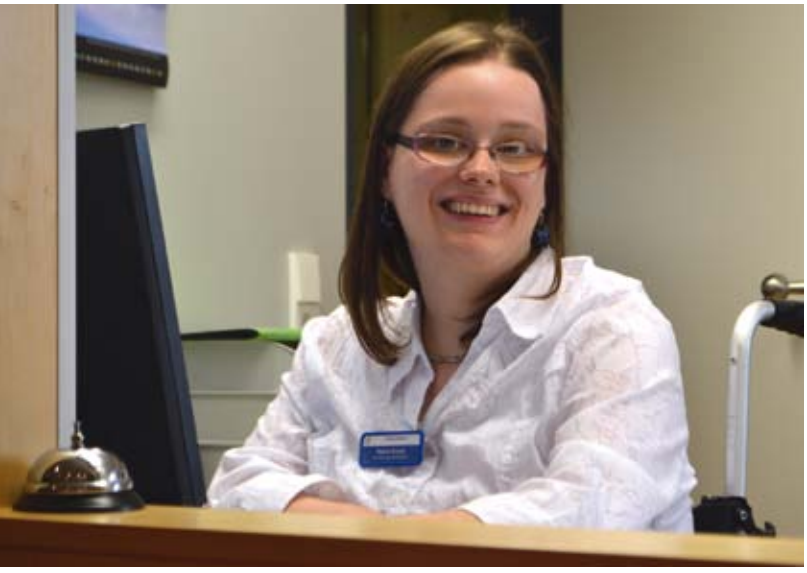
Auf dem Weg in ein selbstständiges Leben

Unabhängigkeit hat für Rabea Grund eine besondere Bedeutung: Von klein auf sitzt die 26-Jährige im Rollstuhl und lebt damit, auf Hilfe angewiesen zu sein. Mit der Festanstellung im Lußhardtheim als Verwaltungsangestellte und einer eigenen Wohnung hat sich für sie ein Traum erfüllt.

Eine Schlafcouch für Gäste – für Rabea Grund ist das erste selbst gekaufte Möbelstück Symbol für ihre neu gewonnene Freiheit. „Endlich kann ich zu mir einladen, wen ich will und wann ich will", berichtet sie strahlend. Im vorigen Jahr konnte die gebürtige Bruchsalerin ihre erste eigene Wohnung beziehen. Behindertengerecht im Erdgeschoss gelegen, mit Terrasse, kleinem Garten und Blick auf die Felder – und nur 200 Meter von ihrem Arbeitsplatz, dem Lußhardtheim in Waghäusel-Kirrlach, entfernt. „Für mich ist das ein unbeschreibliches Gefühl, dass ich selbst zur Arbeit fahren kann", erzählt Rabea Grund.

Normaler Job statt Behindertenwerkstatt

Die 26-Jährige arbeitet seit Januar 2012 im Lußhardtheim als Verwaltungskraft in Teilzeit. Sie bearbeitet Post, erledigt Schreibarbeiten, legt Akten an – und ist telefonisch und persönlich Ansprechpartnerin für Bewohner, Angehörige, Mitarbeitende und Ratsuchende. Einen ganz normalen Beruf auszuüben – was für andere selbstverständlich ist, war für Rabea Grund ein langer und oft mühsamer Weg.



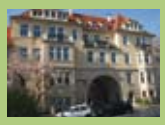
Rabea Grund genießt ihre gewonnene Freiheit

Geboren wurde die Badenerin mit einer Fehlbildung des Rückenmarks und der Wirbelsäule. Hinzu kommt noch eine Lernschwäche. Für ihren Lehrer an der Schule für Körper- und Geistigbehinderte war klar, dass für Rabea später nur eine Werkstatt für Behinderte in Frage käme. „Ich wollte aber von Anfang an etwas anderes", erklärt sie bestimmt. Auf Anregung ihrer Eltern, die beide von Beruf Lehrer sind, ließ sie sich beim Arbeitsamt testen. Das Ergebnis belegte, dass sie von ihrer Leistung her so gut sei wie jede Realschülerin. Davon beflügelt und ermutigt von den Eltern, die ihr immer vermittelten: „Du schaffst das", machte Rabea Grund ihren Hauptschulabschluss und absolvierte anschließend in der Reha-Einrichtung Karlshöhe in Ludwigsburg eine Ausbildung als Bürofachhelferin.

Es folgten verschiedene Praktika und Trainingsmaßnahmen und auch mehrere Monate Arbeitslosigkeit. Rabea Grund schrieb viele Bewerbungen und musste ebenso viele Absagen einstecken. Dass es am Ende mit einer Festanstellung im Lußhardtheim klappte, ist nicht zuletzt dem gemeinsamen Engagement der Einrichtung und der Agentur für Arbeit geschuldet. So wurde zum Beispiel der Arbeitsplatz entsprechend ihrer Bedürfnisse umgestaltet und technisch ausgestattet. Wer mit Rabea Grund heute am Telefon der Verwaltung spricht, erlebt eine freundliche und offene junge Frau – und ahnt nichts von ihren gesundheitlichen Einschränkungen.

Für Rabea Grund haben sich schon mehr Wünsche erfüllt, als sie ursprünglich zu hoffen wagte. Gibt es weitere Wünsche für die Zukunft? „Ein Führerschein und ein Auto, das wäre das Größte", schwärmt sie. Bisher scheitert die Umsetzung noch am Geld und am Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten. Vermutlich wird ihre Beharrlichkeit sie aber auch hier irgendwann ans Ziel bringen: „Wenn ich sage, ich mache etwas, dann ziehe ich das auch durch." *kk*

Hauptverwaltung



Alexander-Pflaum-Haus,
Falkertstraße 29, 70176 Stuttgart
Telefon 07 11 / 6 19 26-0, Fax 07 11 / 6 19 26-199
info@wohlfahrtswerk.de

Einrichtungen

Ludwigstift
Silberburgstraße 89 - 95, 70176 Stuttgart (West)
Telefon 07 11 / 50 53 08-450, Fax 07 11 / 50 53 08-459
ludwigstift@wohlfahrtswerk.de

Generationenhaus West – Haus der Rudolf Schmid und Hermann Schmid Stiftung
Ludwigstraße 41+43, 70176 Stuttgart, Tel. 07 11 / 2 63 55 08
generationenhaus.west@wohlfahrtswerk.de

Betreutes Wohnen Stuttgart-West
Reinsburgstraße 46/48, 70178 Stuttgart
Telefon 07 11 / 62 19 07, Fax 07 11 / 50 53 08-459
betreutes-wohnen-sw@wohlfahrtswerk.de

Eduard-Mörike-Seniorenwohnanlage
Humboldtstraße 3, 70178 Stuttgart (Süd)
Telefon 07 11 / 64 52-0, Fax 07 11 / 64 52-30
emoerike-seniorenwohnanlage@wohlfahrtswerk.de

Altenburgheim
Gleißbergstraße 2, 70376 Stuttgart (Bad Cannstatt)
Telefon 07 11 / 5 40 02-0, Fax 07 11 / 5 40 02-32
altenburgheim@wohlfahrtswerk.de

Else-Heydlauf-Stiftung
Mönchsbergstraße 111, 70435 Stuttgart (Zuffenhausen)
Telefon 07 11 / 8 70 06-0, Fax 07 11 / 8 70 06-37
else-heydlauf-stiftung@wohlfahrtswerk.de

Wohngemeinschaft Schozacher Straße
Schozacher Straße 12/14, 70437 Stuttgart (Rot)
Telefon 07 11 / 8 70 06-0, Fax 07 11 / 8 70 06-37
else-heydlauf-stiftung@wohlfahrtswerk.de

Haus am Weinberg
Augsburger Straße 555, 70329 Stuttgart (Obertürkheim)
Telefon 07 11 / 3 20 04-0, Fax 07 11 / 3 20 04-44
haus-am-weinberg@wohlfahrtswerk.de

Jakob-Sigle-Heim
Rosensteinstraße 28 + 30, 70806 Kornwestheim
Telefon 071 54 / 13 25-0, Fax 071 54 / 13 25-44
jakob-sigle-heim@wohlfahrtswerk.de

Karl-Walser-Haus
Jägerhofallee 15, 71638 Ludwigsburg
Telefon 071 41 / 92 36 14, Fax 071 41 / 92 30 13
karl-walser-haus@wohlfahrtswerk.de

Haus am Kappelberg
Stettener Straße 23 – 25, 70734 Fellbach
Telefon 07 11 / 5 75 41-0, Fax 07 11 / 5 75 41-39
haus-am-kappelberg@wohlfahrtswerk.de

Seniorenwohnanlage In den Gärtlesäckern
In den Gärtlesäckern 40 – 46, 70771 Leinf.-Echterdingen
Telefon 07 11 / 7 09 85-0, Fax 07 11 / 7 09 85-10
betreutesWohnen-SWIG@wohlfahrtswerk.de

Haus am Fleinsbach
Talstraße 33, 70794 Filderstadt (Bernhausen)
Telefon 07 11 / 7 09 85-0, Fax 07 11 / 7 09 85-10
haus-am-fleinsbach@wohlfahrtswerk.de

Haus Heckengäu
Schulstraße 17, 71296 Heimsheim
Telefon 070 33 / 53 91-0, Fax 070 33 / 53 91-99
haus-heckengaeu@wohlfahrtswerk.de

Haus an der Steinlach
Falltorstraße 70, 72116 Mössingen
Telefon 074 73 / 3 76-0, Fax 074 73 / 3 76-150
haus-an-der-steinlach@wohlfahrtswerk.de

Haus im Park
Bahnhofstraße 34, 72406 Bisingen
Telefon 074 76 / 94 39-0, Fax 074 76 / 94 39-39
haus-im-park@wohlfahrtswerk.de

Lußhardtheim
Unterdorfstraße 72, 68753 Waghäusel (Kirrlach)
Telefon 072 54 / 93 34-0, Fax 072 54 / 93 34-99
lusshardtheim@wohlfahrtswerk.de

Kraichgauheim
Kraichgaustraße 15, 76669 Bad Schönborn
Telefon 072 53 / 9 73-0, Fax 072 53 / 9 73-499
kraichgauheim@wohlfahrtswerk.de

Wohnzentrum Grüne Burg
Bergwaldstraße 5, 88630 Pfullendorf
Telefon 075 52 / 9 28 98-0, Fax 075 52 / 9 28 98-109
wohnzentrum-gruene-burg@wohlfahrtswerk.de

Freiwilliges Soziales Jahr und Bundesfreiwilligendienst

Regionalbüro Stuttgart (Region Neckar-Alb)
Breitscheidstraße 65, 70176 Stuttgart
Telefon 07 11 / 6 19 26-161, Fax 07 11 / 6 19 26-155
fsj@wohlfahrtswerk.de, bfd@wohlfahrtswerk.de

Regionalbüro Heilbronn
(Regionen Hohenlohe/Main-Tauber-Kreis)
Urbanstraße 7, 74072 Heilbronn
Telefon 071 31 / 62 88 76, Fax 071 31 / 59 88 07
fsj-heilbronn@wohlfahrtswerk.de, bfd-heilbronn@wohlfahrtswerk.de

Regionalbüro Mannheim
(Region Rhein-Neckar, Ortenau und Karlsruhe)
Spelzenstraße 10, 68167 Mannheim
Telefon 06 21 / 1 23 46 80, Fax 06 21 / 1 23 46 815
fsj-mannheim@wohlfahrtswerk.de, bfd-mannheim@wohlfahrtswerk.de

Regionalbüro Stockach
(Regionen Bodensee/Südschwarzwald/Oberschwaben)
H.-J.-Scheer-Weg 2, 78333 Stockach-Wahlwies
Telefon 077 71 / 34 28, Fax 077 71 / 92 02 84
fsj-stockach@wohlfahrtswerk.de, bfd-stockach@wohlfahrtswerk.de

Kontaktbüro Freiburg (Region Südbaden)
c/o Paritätischer Wohlfahrtsverband
Kaiser-Joseph-Straße 268, 79098 Freiburg
Telefon 01 80 / 3 79 09 00
fsj-freiburg@wohlfahrtswerk.de, bfd-freiburg@wohlfahrtswerk.de

Bildungszentrum Wohlfahrtswerk

Erfahren. Praxisnah. Zukunftsorientiert.

Lernen Sie unser breites Angebot an Aus-, Fort- und Weiterbildungen im Umfeld von Pflegepraxis und Pflegewissenschaft kennen.

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

Aus unserem Programm

Weiterbildung zum/zur Praxisanleiter/-in in der Pflege
Termin: 24. Februar 2014 bis 25. Juli 2014

Qualifizierung zur Betreuungsassistenz nach § 87b Abs. 3 SGB XI
Termin: 31. März 2014 bis 18. Juli 2014

Weiterbildung zur Pflegedienstleitung (PDL)/ verantwortlichen Pflegefachkraft nach § 71 SGB XI
Termin: 31. März 2014 bis 18. März 2015

Weiterbildung zur staatlich anerkannten Fachkraft für Gerontopsychiatrie
Termin: 13. Oktober 2014 bis 11. Februar 2016

Bildungszentrum Wohlfahrtswerk

Das Bildungszentrum des Wohlfahrtswerks bietet seit 30 Jahren Fort- und Weiterbildungen in der Altenhilfe an. Diese langjährige Erfahrung kombiniert mit einem wachen Blick für aktuelle Entwicklungen sind ein Garant dafür, dass die Kurse und Seminare nahe am beruflichen Alltag sind und echten Nutzen bringen. Gerne führen wir auch Kurse vor Ort durch.

Altenpflegeausbildung
Beginn 1. Oktober 2014

Bildungszentrum Wohlfahrtswerk
Sekretariat Christel Olleck / Christa Fischer
Silberburgstraße 93 · 70176 Stuttgart
Tel. 07 11 / 6 19 26-121/122 · Fax 07 11 / 6 19 26-149
info-bildungszentrum@wohlfahrtswerk.de

Das komplette Jahresprogramm finden Sie unter
www.bildungszentrum-wohlfahrtswerk.de

WOHLFAHRTSWERK
FÜR BADEN-WÜRTTEMBERG