

WEITwinkel

Magazin des Wohlfahrtswerks für Baden-Württemberg

Sich ganz zuhause fühlen

Was die Hauswirtschaft
dafür leistet
Seite 4

Jahresmotto 2022

Die Sinne stehen
im Mittelpunkt
Seite 14

Auszubildende stärken

Neues Förderprojekt
im Bildungszentrum
Seite 20

Hinter den *Kulissen*



» 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

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

Grafische Gestaltung

Kreativ plus GmbH
Hauptstr. 28, 70563 Stuttgart

Druck und Herstellung

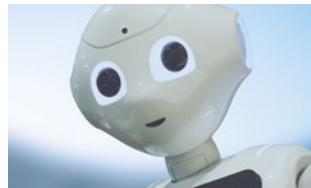
Krautheimer Werkstätten
für Menschen mit
Behinderung gGmbH
In der Au 15, 74238 Krautheim

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 info@wohlfahrtswerk.de. Unsere
Hinweise zum Datenschutz finden
Sie auf [www.wohlfahrtswerk.de/
datenschutz](http://www.wohlfahrtswerk.de/datenschutz)

Gedruckt auf FSC-zertifiziertem
Recyclingpapier.

Fokus » Hinter den Kulissen



Vielfältige Aufgaben _____ 4

Warum die Hauswirtschaft im Haus am Weinberg keine Langeweile kennt

Das Wohl der Mitarbeitenden im Blick _____ 6

Service für Einrichtungen und ihre Mitarbeitenden aus der Hauptverwaltung

Erste Schritte, viele Fragen: Die Pflegereform wird in die Tat umgesetzt — 8

Komplexe Verordnungen müssen schnell umgesetzt werden

Es geht nicht nur ums Haar _____ 11

Renate Lacour hat ihren Salon im Altenburgheim

» Menschen _____ 12

Foto-Shooting im Altenburgheim

» Aus unserer Arbeit _____ 14

Erlebnisse für die Sinne _____ 14

Das Jahresmotto des Wohlfahrtswerks

Soziale Roboter in der Pflege _____ 16

Wie lernt ein Roboter, sich angemessen zu verhalten?

Inklusionsprojekt im FSJ _____ 19

Sprachkurse sind zur Förderung besonders gefragt

Auszubildende individuell unterstützen _____ 20

Neues Förderprojekt ist im Bildungszentrum Wohlfahrtswerk gestartet

Qualifikationsmix mit 360° Pflege Coaches _____ 21

Praxisprojekt erfolgreich abgeschlossen

» Panorama _____ 22

Kurz berichtet

Spendenkonten

Baden-Württembergische Bank
Bank für Sozialwirtschaft Stuttgart
Postbank Stuttgart

IBAN DE85 6005 0101 0002 0264 08 BIC SOLADEST600
IBAN DE46 6012 0500 0007 7395 00 BIC BFSWDE33STG
IBAN DE51 6001 0070 0002 8257 03 BIC PBNKDEFFXXX



Liebe Leserin, lieber Leser,

in den zurückliegenden Monaten erlebten wir manches Unvorhersehbare, das zu Recht viel Aufmerksamkeit auf sich zieht. Allzu leicht gerät dabei aus dem Blick, dass neben allem Neuen auch die „ganz normalen“ Herausforderungen des Alltags zu bewältigen sind. Diese geraten selten ins Schlaglicht der Medien. Dieses Heft widmet sich deshalb einmal dem, was „Hinter den Kulissen“ im Wohlfahrtswerk passiert. Von den breit gefächerten Tätigkeiten unterschiedlicher Teams berichten wir beispielhaft ab Seite 4.

Während der jüngsten „Corona-Wellen“ blieb eine für Pflegeheimbewohner höchst relevante Reform der Pflegeversicherung in der Öffentlichkeit ziemlich unbemerkt: Eine mit der Wohndauer anwachsende finanzielle Entlastung. Für die Mitarbeitenden hat diese Reform auch einiges zu bieten. Lesen Sie dazu mehr ab Seite 8.

Anregend und hoffentlich auch sehr fröhlich soll es bei den Aktivitäten unter unserem Jahresmotto „SinnVoll – Erlebnisse für die Sinne!“ zugehen. Einen Vorgeschmack erhalten Sie ab Seite 14.

Viel Freude beim Entdecken, was sich im Wohlfahrtswerk bewegt.

Es grüßt Sie herzlich

Ihre
Ingrid Hastedt



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.

Vielfältige Aufgaben

Die Mitarbeitenden der Hauswirtschaft im Haus am Weinberg in Stuttgart-Obertürkheim sorgen dafür, dass sich die Bewohner richtig zuhause fühlen. Sie bereiten das Essen zu, statten die Cafeteria aus und kümmern sich um Sauberkeit und Wäsche. Zudem machen sie Haus und Garten mit unzähligen Handgriffen wohnlich und schön.

Im Haus am Weinberg ist der Bereich der Hauswirtschaft mit 41 Mitarbeitenden groß, denn es gilt eine lange Liste von Aufgaben zu erledigen. Rund 130 Menschen werden in der Altenwohnanlage täglich versorgt. Die Mehrheit von ihnen lebt im Betreuten Wohnen. „Das ist ein Haushalt wie daheim, nur in riesig“, beschreibt Elke Rosental, seit elf Jahren Leitung Hauswirtschaft und Küche, die vielfältigen Tätigkeiten, die es zu erledigen gilt. Eine ihrer wichtigsten Aufgaben ist das Restaurant, in dem die meisten Bewohner des Betreuten Wohnens und auf Wunsch auch Pflegeheimbewohner ihre Mahlzeiten einnehmen.

Gut geplant kochen

In der Großküche beginnt der Dienst um 5.30 Uhr: Das Frühstück muss vorbereitet werden. Ohne Pause geht es mit der Zubereitung des Mittagessens weiter. Um 10 Uhr müssen die Mahlzeiten fertig sein, die mit den beiden Touren des Menü Mobil das Haus verlassen. Täglich kann aus zwei warmen Gerichten gewählt werden,

eines davon vegetarisch. „Wir haben vor einiger Zeit eine Umfrage gemacht, um herauszufinden, was bei allen Bewohnerinnen und Bewohnern gut ankommt. Daraus hat sich ein Rotationssystem entwickelt, das keine Langeweile aufkommen lässt.“ Dabei fließen ernährungswissenschaftliche Kenntnisse und saisonale Angebote in den Speiseplan ein. Natürlich wird auch viel gebacken. So gibt es statt Kuchen vom Bäcker in der Cafeteria einmal in der Woche frischen Kuchen aus der eigenen Küche. Auch zu Festen und hauseigenen Märkten darf Selbstgebackenes nicht fehlen. Wer für so viele Menschen verantwortlich ist, muss umsichtig planen. „Mit Beginn der Pandemie haben wir unsere Vorratshaltung angepasst. Mir war es wichtig sicherzustellen, dass wir für 14 Tage alles im Haus haben, was benötigt wird“, erklärt Rosental.

Schöne Atmosphäre schaffen

„Wir servieren das Essen auf Porzellan und zwar auch für das Menü Mobil. Die früher zur Abdeckung eingesetzten Folien haben wir durch wiederverwendbare Deckel ersetzt. Damit können wir die Auslieferung umweltfreundlicher gestalten“, so Rosental. Es sind die Details, auf die es ankommt, damit ein gutes Gefühl entsteht. Die Tische in der Cafeteria und im Restaurant sind mit frischen Blumen und selbstgenähten Tischdecken schön hergerichtet. Alle Dekorationen im Haus bastelt das Hauswirtschaftsteam selbst. „Wenn alles Dringliche erledigt ist und wir ein bisschen Ruhe haben, nutzen wir die Zeit gerne dafür.“ Das macht auch den drei Auszubildenden viel Freude. Damit die Räume immer gepflegt sind, schaut zusätzlich ein Haustechniker nach dem Rechten. Er repariert und tauscht aus, was es zu erneuern gibt. Im Haus am Weinberg leben viele Bewohner des Betreuten Wohnens schon seit mehr als zehn Jahren – sie kennen die Mitarbeitenden der Hauswirtschaft und man fühlt sich verbunden. Für ein paar nette Worte muss immer Zeit sein.



Angerichtet wird auf Porzellan



Neue Sitzplätze beim selbst angelegten Blumenbeet

Wäsche reinigen und ausbessern

Sauberkeit ist für das Wohlbefinden unerlässlich. Das gilt nicht nur für die Reinigung der Räumlichkeiten, sondern auch für die Kleidung und Wäschestücke. Eine zertifizierte Großwäscherei hat daher den Auftrag, sich um die Wäsche der Pflegeheimbewohner zu kümmern. „Wir kontrollieren, ob die Qualität stimmt“, erklärt Rosental. „Wenn die Kleidung nicht ordentlich gebügelt ist, übernehmen wir das.“ Im Rahmen der Ausbildung werden Arbeitskleidung und Handtücher in der eigenen Maschine im Haus gewaschen und von Hand gebügelt. Gelernt wird auch, wie man Kleidung ausbessert. Das ist



Elke Rosental leitet die Hauswirtschaft.

nicht nur nachhaltig, sondern oftmals für die Bewohner ein Grund zur Freude, wenn ein Lieblingsstück noch länger getragen werden kann. Unterstützung erhält die Hauswirtschaft dabei vom ehrenamtlichen Nähkreis, der sich einmal in der Woche im Haus trifft, sofern es die Corona-Regeln erlauben.

Gartenglück für alle gestalten

Die Bewohner des Haus am Weinberg schätzen den weitläufigen Garten, um draußen zu spazieren. In den letzten beiden Jahren wurde die Anzahl der Sitzmöglichkeiten erhöht und über das Gelände verteilt – eine Spende half, zusätzliche Gartenmöbel anzuschaffen. Selbst Hand angelegt hat das ganze Team bei der Gestaltung eines großen Blumenbeets. „Wir haben eine pflegeleichtere Lösung gesucht und das Beet komplett neu gebaut. Beim Steineschleppen haben alle geholfen.“ 240 Rosenstöcke und 180 Lavendelpflanzen sorgen jetzt für einen duftenden Akzent, auf den die Bewohner von ihren Balkons herunter schauen. In einem Hochbeet werden Kräuter angesät und Zucchini gezogen, die dann von der Küche zubereitet werden. Auch das nächste Projekt ist schon geplant: Unter dem Jahresmotto „SinnVoll“ soll eine Kräuterspirale angelegt werden. Der Garten wird zudem eine zentrale Rolle spielen, wenn das Haus am Weinberg in diesem Jahr sein 30-jähriges Jubiläum feiert. Mit der Festplanung hat die Hauswirtschaft natürlich alle Hände voll zu tun.

«

Das Wohl der Mitarbeitenden im Blick

Durch die Bearbeitung eines breiten Themenspektrums bietet die Personalabteilung des Wohlfahrtswerks für Baden-Württemberg allen Mitarbeitenden Dienstleistung, Unterstützung und Orientierung. Vieles davon findet im Hintergrund statt, manches mit Sichtbarkeit nach innen und außen. Bedingt durch die Pandemie und Gesetzesänderungen fallen zusätzliche Aufgaben an, die für eine spürbare Belastung der Abteilung sorgen.

Um die Menschen, die in den Einrichtungen des Wohlfahrtswerks leben oder ambulante Angebote nutzen, gut zu versorgen, beschäftigt das Wohlfahrtswerk eine große Zahl von Fachkräften aus Pflege, Betreuung und sonstigen Berufen. Davon sind 17 (als Vollzeitkräfte umgerechnet) in der Personalabteilung der Hauptverwaltung für die beiden Leistungsbereiche Personalbetreuung und Servicecenter Personalabrechnung (SCPA) zuständig. Pro Jahr erstellen sie rund 40.000 Gehaltsabrechnungen.

Kein Monat wie der andere

Jeden Monat fallen zahlreiche Änderungen an, die in der Abteilung bearbeitet werden müssen. Dazu gehören die Ein- und Austritte der Mitarbeiterschaft oder eine Anpassung beim Beschäftigungsumfang oder Gehalt. Vieles davon sind kleinere Aufgaben, die aufgrund ihrer Anzahl viel Zeit kosten, wie beispielsweise der Wechsel einer Krankenversicherung des Mitarbeitenden. Sozialversicherungsthemen wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall kommen manchmal spontan hinzu. Weitere Zusatzaufgaben, die sich aus Gesetzesvorgaben ergeben, wie beispielsweise die Auszahlung der Corona-prämie im Sommer 2020 oder der anstehende Pflegebonus, müssen fristgerecht erledigt werden. „Corona ist natürlich eines unserer Hauptthemen – das Arbeitsschutzgesetz hält uns hier weiter in Atem“, erklärt Friedemann Schweizer, Leiter der Personalabteilung. Darüber hinaus stehen in jedem Jahr standardmäßig Änderungen an, wie zum Beispiel neue Gegebenheiten bei Steuer,

Sozialversicherung oder Tarif. Es starten bis zu 75 Auszubildende pro Jahr, deren Eintritt ins Unternehmen zeitgleich bearbeitet werden muss. Auch die rund 1.300 Teilnehmenden des Freiwilligen Sozialen Jahrs oder Bundesfreiwilligendienstes, die jährlich in Einsatzstellen anderer Träger neu beginnen, werden über die Personalabteilung abgerechnet.

Dauerthema Vergütung

Damit die Entgelte korrekt bezahlt werden und die gesetzlichen Vorgaben zur Besteuerung und Sozialversicherung eingehalten werden, kümmert sich ein Team von zehn Mitarbeitenden im SCPA darum. Jeden Monat wird ein Probelauf gefahren, um eventuell vorhandene Fehler zu korrigieren. Ist die endgültige Abrechnung fertiggestellt, werden die Daten an das Rechnungswesen übermittelt und die Überweisungen veranlasst. „Viele der Mitarbeitenden sind auf ihren Wunsch hin in Teilzeit tätig. Je nach Dienstplan arbeiten sie in einem Monat mehr und in einem anderen weniger. Für Nachtschichten, Wochenenden oder Feiertage werden Zulagen gezahlt. Daher muss alles genau dokumentiert und überprüft werden, damit der Betrag stimmt“, erklärt Schweizer. Die Personalabteilung unterstützt die Einrichtungen auch bei der Festlegung des Gehalts von neuen Mitarbeitenden: Ein standardisierter Kriterienkatalog dient als Grundlage für eine faire Bezahlung. Da fast überall zusätzliches Personal benötigt wird, ist die Gewinnung von Mitarbeitenden ein zentrales Thema. Die Personalreferenten helfen den Einrichtungen bei der Suche und Auswahl von Bewerbern.

Bürokratiefaktor Ausländerrecht

Besonders arbeitsintensiv und zeitkritisch sind Prozesse, bei denen das Ausländerrecht umgesetzt werden muss. Bei Mitarbeitenden aus Nicht-EU-Staaten ergeben sich häufig bürokratische Hemmnisse bezüglich der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. Diese müssen schnell gelöst werden, um die Arbeitsfähigkeit des betroffenen Mitarbeitenden zu erhalten. Kommen beispielsweise Personen aus Drittstaaten zur Ausbildung ins Land, kann bei einem kurzzeitigen Entzug der Arbeitserlaubnis leicht ein Verzug in den geforderten Lernbausteinen eintreten. „Die zuständigen Ämter handhaben diese Aufgaben zum Teil uneinheitlich und wir erliegen der Bürokratie in den Verlängerungsverfahren.“ Friedemann Schweizer berichtet von manch ärgerlicher Situation: Obwohl Verlängerungen von Mitarbeitenden rechtzeitig beantragt wurden, besteht für alle Unsicherheit, ob die Person bleiben kann. Die Personalabteilung hakt dann immer wieder bei den jeweiligen Ämtern nach, um den gewünschten Fortschritt zu erreichen.



Viele Ideen entstehen in Teambesprechungen.

Digitalisierung vorantreiben

Die Prozesse in der Personalabteilung verlangen häufig sehr viele Dokumente. So liegen in einer Personalakte Verträge und Vereinbarungen, Beurteilungsbögen oder Zeugnisse. Heute erfolgt die Erstellung und Pflege der Personalakte komplett digital. Von den berechtigten Mitarbeitenden kann über die bereitgestellten Laptops von überall her darauf zugegriffen werden – in Zeiten des Homeoffice ein entscheidender Vorteil. Die Gehaltsabrechnungen werden allen Mitarbeitenden nur noch in digitaler Form übermittelt und können von zuhause aus abgerufen werden. Die Digitalisierung hat auch die Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen und der Hauptverwaltung vereinfacht. Wurden Daten früher auf dem Postweg übermittelt, werden heute gemeinsame Laufwerke genutzt, die durch ein aufwändiges Berechtigungskonzept vor unbefugtem Zugriff geschützt sind. „Jede Optimierung der Verwaltung schafft uns mehr Freiraum für Zukunftsthemen. Zudem gewinnen wir notwendige Ressourcen, um die Einrichtungen des Wohlfahrtswerks besser zu unterstützen“, weiß Schweizer den Fortschritt zu schätzen.

Mitbestimmung achten

Bei vielen zentralen Themen gehört die Abstimmung mit dem Betriebsrat zu den Aufgaben der Personalabteilung. Vor allem wenn es um das Wohl der Mitarbeitenden, ihre Rechte und Pflichten geht, wird intensiv diskutiert und an Lösungen gearbeitet. Im vergangenen Jahr wurde – angestoßen durch eine großangelegte Digitalisierungsmaßnahme – eine Gesamtbetriebsvereinbarung dazu eingeführt. In diesem Jahr soll eine Vereinbarung für alle IT-Anwendungen folgen. Ein wichtiger Meilenstein wird auch die Fertigstellung einer Vereinbarung sein, die den Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing sichert. „Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden steht stets über allen Maßnahmen. Denn nur, wer sich im Unternehmen gut aufgehoben fühlt, kann gute Leistungen erbringen und ist bereit, das auch langfristig zu tun“, so Schweizer abschließend. “

Erste Schritte, viele Fragen:

Die Pflegereform wird in die Tat umgesetzt

Noch kurz vor der Bundestagswahl wurde im Sommer 2021 eine Reform der Pflegeversicherung beschlossen, die das Wohlfahrtswerk aktuell intensiv beschäftigt. Die Reform mit dem sperrigen Namen Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) regelt eine weitere finanzielle Entlastung für Pflegeheimbewohner, Tarifbindung für Arbeitgeber der Pflegebranche und bundeseinheitliche Pflegepersonalschlüssel für Pflegeheime.

1 Zuschuss zum Eigenanteil

Die erste Neuerung ist bereits seit Januar 2022 umgesetzt: Bisher zahlte die Pflegekasse nur dann mehr, wenn der Preis für einen höheren Pflegegrad (PG) anfiel. Die Pflegeversicherung sorgt so dafür, dass der pflegebedingte Eigenanteil trotz zunehmendem Pflegebedarf und steigenden monatlichen Kosten unverändert bleibt („einheitlicher Eigenanteil“). Dieses gilt weiterhin. Neu ist, dass unabhängig vom Pflegegrad dieser „einheitliche Eigenanteil“ bezuschusst wird: Je länger die Wohndauer im Heim, desto mehr Zuschuss gibt es. Ab dem Einzug werden fünf Prozent des Eigenanteils dazugelegt, ab dem dreizehnten Monat werden 25 Prozent übernommen, bei mehr als 24 Monaten 45 Prozent und bei mehr als 36 Monaten 70 Prozent (Beispiel 1). Die Prozent-Regelung hat zudem den Vorteil, dass bei gleichbleibendem Prozentsatz bei Preiserhöhungen der Geldbetrag, den die Pflegekasse leistet, höher wird (Beispiel 2).

Nutzer von ambulanten Pflegediensten werden durch die Pflegeversicherungsreform entlastet, indem die Sachleistungsbeträge um fünf Prozent erhöht werden. Diese Maßnahmen sollen vor steigender Belastung wegen Inflation bei den Pflegekosten schützen. Die Pflegeversicherung zahlt ab 1. Januar 2022 gemäß § 36 SGB XI Pflegesachleistungen bis zur Höhe von

in Pflegegrad 2	in Pflegegrad 3	in Pflegegrad 4	in Pflegegrad 5
724 €	1.363 €	1.693 €	2.095 €

Das Schaubild auf S. 10 (Beispiel 3) zeigt, wie sich die Neuerung für Pflegeheim-Bewohner auswirkt am konkreten Beispiel eines Stuttgarter Altenpflegeheims des Wohlfahrtswerks.

2 Gehälter fairer gestalten

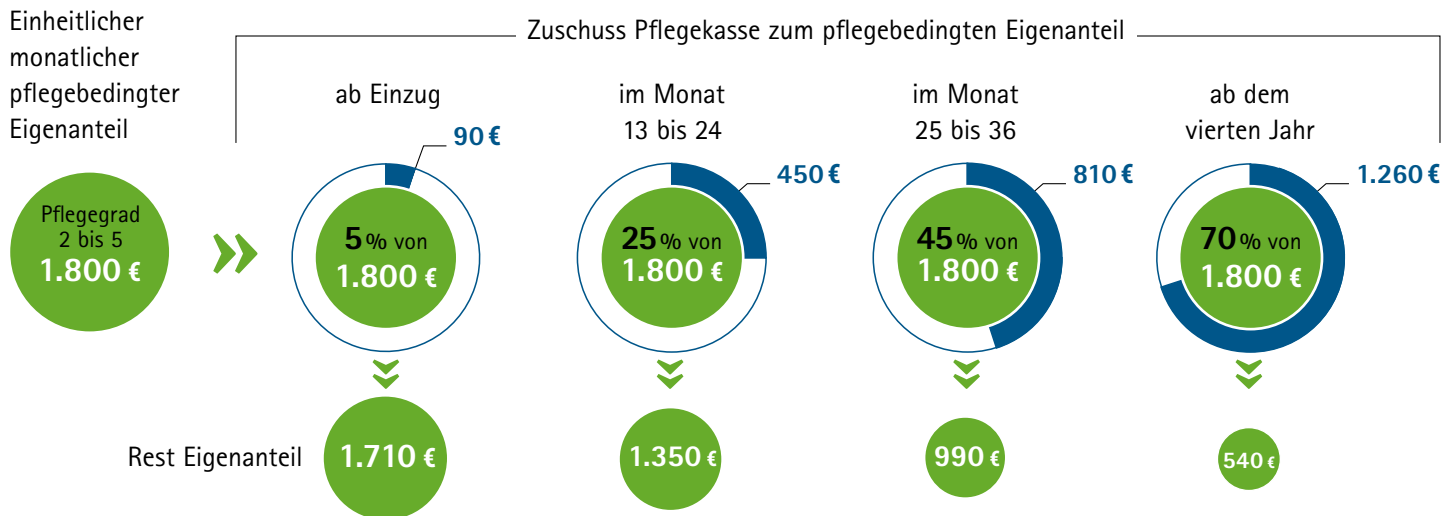
Die Corona-Pandemie hat die Arbeit in Altenpflege und Krankenhaus und deren Bedeutung für die Gesellschaft ins Rampenlicht gerückt. Die Auszahlung einer „Corona-Prämie“ im Jahr 2020 und der 2022 vorgesehene „Pflegebonus“ sind Zeichen der Wertschätzung für die besonderen Belastungen der Ausnahme-Situation Pandemie. Doch schon vor Corona war der Bundespolitik ein Dorn im Auge, dass es bei den Gehältern für in der Altenpflege eingesetzten Pflegekräften bundesweit große Unterschiede gibt. Deshalb sieht das GVWG ab 1. Oktober 2022 eine neue Zulassungsbedingung für Pflegeheime und ambulante Dienste vor: Ihren Versorgungsvertrag mit den

Pflegekassen behalten nur die Betriebe, die entweder ihre Mitarbeitenden nach einem Tarif oder einer kirchenarbeitsrechtlichen Regelung bezahlen. Oder die ihre Gehälter nachweislich in der Höhe eines dieser Tarife festlegen, ohne formal Tarifanwender zu sein.

Das Wohlfahrtswerk, das sich bisher an den TVöD „angelehnt“ hat, schlägt

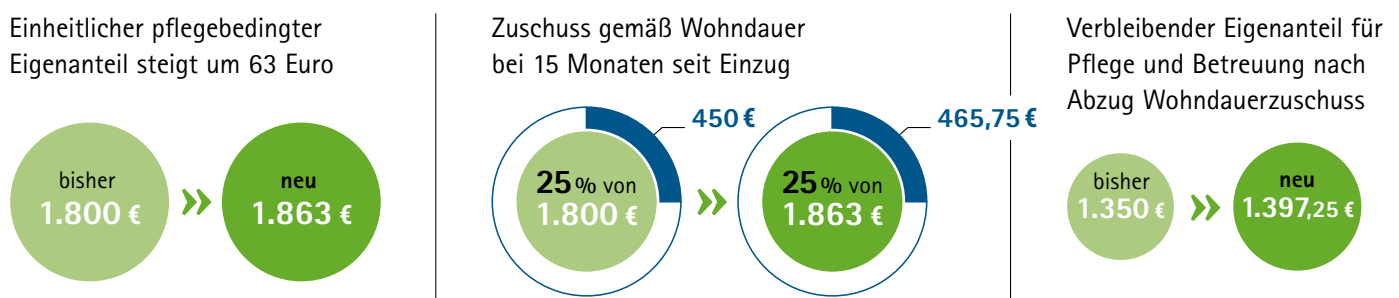
Beispiel 1

Entsprechend der Wohndauer steigender Pflegekassenzuschuss zum pflegebedingten Eigenanteil



Beispiel 2

Zuschussentwicklung der Pflegekasse bei einer Pflegesatzerhöhung



den Weg zum eigenen Tarifvertrag ein und ist dem Arbeitgeberverband „Paritätische Tarifgemeinschaft e.V.“ (PTG) beigetreten. Zusammen mit anderen Trägern, die im Paritätischen Wohlfahrtsverband Mitglied sind, will die PTG mit der Gewerkschaft ver.di einen Flächentarifvertrag für Baden-Württemberg verhandeln. Der Weg dorthin ist herausfordernd, denn es gilt, sämtliche Rahmenbedingungen zu vereinbaren. Ob das bis zum Ende der Sommerferien Anfang September mit der Gewerkschaft ver.di ausgehandelt sein wird, bleibt abzuwarten. Personalvorstand Manuel Arnold sieht in der Tarifverhandlung der PTG Vorteile: „Der TVöD ist ein Regelwerk mit bundesweiter Gültigkeit. Mit einem

PTG-Tarif können wir dagegen auf Besonderheiten in Baden-Württemberg eingehen. Wir sind auch nicht gezwungen, etwas Bestehendes zu übernehmen.“

3 Hindernisse bei der Umsetzung

Eine neue Gehaltsstruktur lässt sich jedoch nicht von heute auf morgen umsetzen. Für die Personalabteilung bedeutet der geplante Umstieg auf den PTG-Tarif viel Arbeit, sobald der Tarif ausgehandelt ist. Dem Personal sind die Arbeitsbedingungen zu erläutern, alle Arbeitsverträge müssen in die Hand genommen und bearbeitet werden und die Software wird umzustellen sein. „Es ist

ein Bestandsschutz für Mitarbeitende zu berücksichtigen, keiner darf durch die Umstellung auf den Tarif schlechter gestellt werden“, erklärt Friedemann Schweizer, Leiter Personal beim Wohlfahrtswerk.

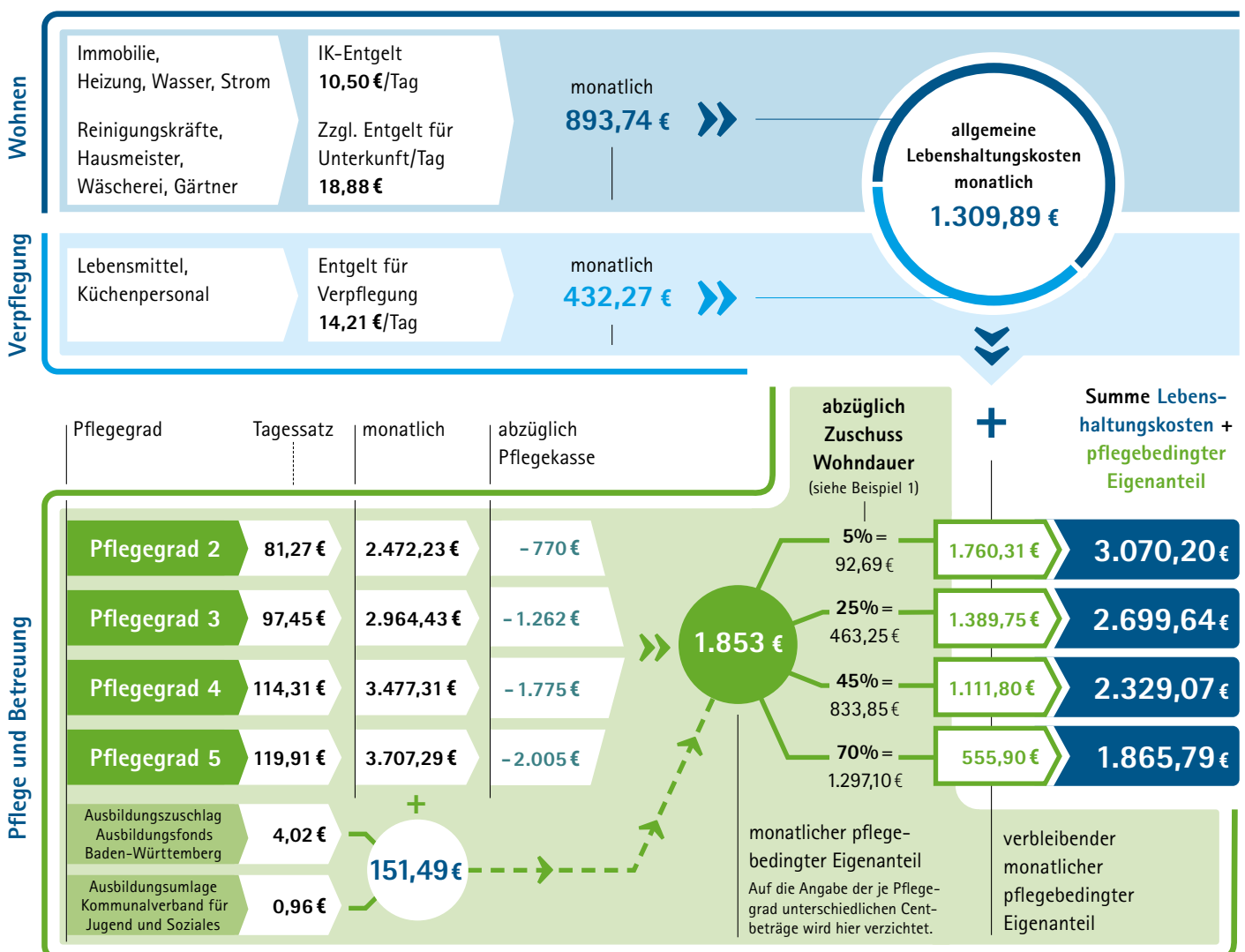
Hinzu kommt, dass die neuen Tarifbedingungen in der wirtschaftlichen Planung zu berücksichtigen sind. Damit die neuen Löhne refinanziert werden können, müssen sie in den Pflegesatz- und ambulanten Entgeltverhandlungen berücksichtigt werden. Die Mitarbeitenden im Controlling haben noch viele unbeantwortete Fragen, wie der Übergang vom einen ins andere Gehaltsgefüge bei der Kalkulation gestaltet werden soll. Und durch Entgelt-Anpassungen werden auch die Menschen, die unsere Dienste nutzen, von dieser GVWG-Reform etwas mitbekommen.

Neuer Personalschlüssel erst 2023

Bei so viel Unklarheit, was kommt, gibt es eine gewisse Erleichterung bei den Praktikern, dass die dritte zentrale Änderung des GVWG erst ab Juli kommenden Jahres eingeführt werden soll: die Umsetzung von Personalschlüsseln im Pflegeheim, die im Pflegeversicherungs-gesetz festgeschrieben sind und bundesweit einheitliche Obergrenzen bedeuten. Ob das für die Pflegeheime des Wohlfahrtswerks überhaupt eine Steigerung der Personalstellen bedeutet ist noch offen. Die Personalschlüssel beziehen sich auf die Zusammensetzung der Bewohner nach Pflegegrad und sind unterschieden nach Pflege-fachkräften, einjährig examinierten Pflegekräften und angelerntem Personal. Für die hausbezogene Berechnung war noch keine Zeit.

«

Beispiel 3 Kosten in einem Stuttgarter Pflegeheim des Wohlfahrtswerks und Eigenanteil der Bewohner



Es geht nicht nur ums Haar

Für viele ihrer Kundinnen und Kunden ist es ein wöchentliches Ritual: In Renate Lacours Salon im Altenburgheim in Bad Cannstatt werden Haare schön und Gemüter froh.

Seit rund 40 Jahren arbeitet Renate Lacour als Friseurin, 21 Jahre davon im Altenburgheim. Wenn sie donnerstags und freitags ihren Friseursalon öffnet, füllt sich der Vorraum schnell mit ihren Stammkunden. „Ich komme jede Woche, damit die Haare wieder schön frisch sind“, sagt Ingrid Otto. Ein gepflegtes Äußeres gehört für sie einfach dazu. Ihre Haare sind auch mit fast 80 Jahren nicht grau geworden und sie genießt den Duft des Schaumfestigers, den Renate Lacour in ihren Bob knetet. Alles schön glatt gekämmt, kommt der Föhn zum Einsatz und die Frisur für die nächsten Tage sitzt. Zur Pflege der Haare benutzt Lacour nur hochwertige Friseurprodukte. Ein Shampoo aus dem Supermarkt hat keinen Platz in ihrem Salon.

Die Vorlieben erkennen

Die Wünsche ihrer Kunden sind ganz verschieden – manchmal nur waschen, föhnen und frisieren, ein anderes Mal Farbe oder eine schöne Hochsteckfrisur. Für besondere Gelegenheit bietet der Salon auch Make-up, entweder klassisch oder zu Fasching gerne mal bunt. Wenn jemand zum Haarschneiden kommt, der seine Vorlieben nicht mehr ausdrücken kann, kämmt Lacour die Haare probeweise in Form und beobachtet ganz genau die Reaktionen. „Ein kurzes Strahlen oder Nicken und ich weiß, dass ich richtig liege“, erklärt die Fachfrau. Sie hat den achtsamen Umgang mit Einschränkungen in der langen Zeit in der Einrichtung gelernt.

Natürlich wird auch viel erzählt, gelacht und Erinnerungen geteilt. „Manche Kundinnen wissen noch, wie es früher war, als die Dauerwelle heiß gemacht wurde und man mit Drähten auf dem Kopf dasitzen musste. Da war die Kopfhaut nicht selten verbrannt und der Friseurbesuch wirklich kein Vergnügen“, erklärt Lacour. In den 50er Jahren hielt die Kaltwelle Einzug, bei der das Haar

nur chemisch erweicht und neu geformt wird. Auch an diesem Verfahren musste noch viel gefeilt werden, um gut verträglich zu sein. Die Friseurin sorgt jedenfalls bestens dafür, dass ein Besuch im Friseursalon des Altenburgheims für die Bewohner ein schönes Ritual ist.



Ingrid Otto kommt jede Woche in den Salon von Renate Lacour im Altenburgheim.

Familiäre Atmosphäre geschaffen

„Das ist hier wie in einer Familie“, beschreibt Renate Lacour ihren Alltag im Salon. So hatte sie 15 Jahre lang eine Bewohnerin als „rechte Hand“, die Lockenwickler aus frisch dauergewellten Strähnen löste. Ein anderer Stammkunde greift ungefragt nach dem Besen und kehrt abgeschnittenes Haar zusammen. Ganz nebenbei trägt der Friseurbesuch zur Aktivierung bei: Ihre Kunden reichen Lacour die Haarnadeln, wenn eine Frisur gesteckt werden soll oder ziehen die dünnen Spitzenpapiere für die Lockenwickler aus der kleinen Schachtel. „Manchmal habe ich hier wenig zu tun“, lacht Renate Lacour. Dafür hat sie dann Zeit für eine Mittagspause und einen gemeinsamen Kaffee, denn auch dafür kommen manche gern zu ihr. «

Fotos mit Charme

Auf großen Anklang stieß das Foto-Projekt, das Betreuungsassistentin Ewa Tyndel und Fotografin Lea Theweleit gemeinsam im Altenburgheim in Bad Cannstatt umgesetzt haben. Unter dem Jahresmotto 2021 „KreAktiv“ waren die Fotos öffentlich ausgestellt. Inzwischen hängen sie in den Privaträumen der Bewohnerinnen und Bewohner.



» Nur nicht
hudeln. «



» Das Leben ist zu kurz,
um es nicht zu genießen. «



» Das wird
schon gut
werden. «



» Jedes Alter hat
sein Vergnügen. «





Mit dem Jahresmotto 2021 „KreAktiv – fantasievoll Leben im Alter gestalten!“ brachte das Wohlfahrtswerk neue Inspirationen und Impulse in die Einrichtungen. Das Angebot rund um Kreativität und Kunst wurde so noch vielfältiger, fantasievoller und anregender für Senioren und Mitarbeitende.



„*Frechheit siegt.*“



„*Lachen ist gesund.*“



„*Ein gutes Gewissen ist ein sanftes Rubekissen.*“



Erlebnisse für die Sinne

Im diesem Jahr dreht sich im Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg alles um die Sinne. Unter dem Motto „SinnVoll – Erlebnisse für die Sinne!“ werden vielfältige und anregende Angebote in den Einrichtungen umgesetzt. Für einen lebenswerten Alltag und ein gestärktes Wohlbefinden.

Die Sinne sind unser Tor zur Welt: Wenn wir wahrnehmen, sammeln wir Erfahrungen über unsere Umwelt oder unsere Mitmenschen. Sie helfen uns, in Kontakt zu treten und unsere Lebenswelt aktiv zu gestalten. Dahinter steckt ein komplexer Prozess im Körper, der großen Einfluss auf unser Wohlbefinden hat. Funktionieren unsere Hauptsinne gut, können wir vielfältige Reize erleben. „Im Alter lassen die sinnlichen Wahrnehmungen jedoch häufig nach. Sehkraft und Hörfähigkeit gehen zurück, die Wahrnehmung der Berührungsreize verblasst. Zudem treten vermehrt Probleme mit dem Gleichgewicht auf oder der Tiefensinn, der uns über unsere Lage im Raum informiert, wird verschwommen“, weiß Katrin Temme, die gemeinsam mit Carmen Mothes-Weiher für das Jahresprogramm zuständig ist.

„Mit vielfältigen Angeboten können wir etwas dafür tun, Erlebnisse für die Sinne zu schaffen, um sie so anzuregen und zu stärken.“

Veranstaltungen und Aktivitäten in den Einrichtungen laden die Sinne zu einer Entdeckungsreise ein: Was löst der Duft von Kräutern aus? Woran erinnert eine Geschichte, ein Bild, eine Speise? Was gibt es Neues zu entdecken? Und was erfährt der Beobachter über sich selbst? Egal, ob Bewohner und Mitarbeitende sich zusammen bewegen, künstlerisch tätig werden oder die Natur erfahren, die Anregungen stärken den Körper und halten geistig fit. Dafür entwickelte ein Team des Wohlfahrtswerks mit Fachdozenten die passenden Konzepte und stellte neues Material zur Verfügung. „Bei allen geplanten Aktivitäten





Augenblicke Fotoshootings und -ausstellungen, Erinnerungskino, fantasievolle Impressionen mit dem „Space Projektor“, Besuche von Zirkusartisten und Clowns



Gerücheküche Hoch- und Gartenbeete oder Kräuterschnecken gestalten, Veranstaltungen mit Aromatherapeuten



Hörschmaus Konzerte zu den Jahreszeiten, gemeinsam Klangwelten erzeugen, Märchenstunden, Hörspiele



Spürsinn Barfußpfade, Fußreflexzonen-massagen, Fühlkisten



Geschmackvoll Besondere Mottotage bei den Mahlzeiten, gemeinsames Kochen und Backen, z. B. mit dem mobilen Brot- und Pizzaofen



In Balance Bewegungsangebote wie Tänze für ältere Menschen, Sitztanz oder Rollortanz



Mit allen Sinnen! Kunstprojekte mit Fingerfarben, Sandbildern und Gewürzen; farbenfrohes Theater; „Oase der Sinne“ für Menschen mit Demenz, z. B. Wassersäule mit Musik und Lichteffekten; mobiler „Sinnes-Wagen“; individueller „Sinnes-Parcours“ mit „Sinnes-Nischen“ wie Wandbehänge zum Tasten oder Tische mit besonderen Düften



Impulse für den Alltag Geschulte Experten besuchen unsere Einrichtungen, z. B. zum Thema Aromapflege oder Waldbaden im Pflegeheim



Weitere Informationen
www.wohlfahrtswerk.de

geht es immer um das gemeinsame Erleben und die Steigerung der Lebensfreude“, so Temme.

Filzen, kleben, schweben lassen

Eines der geplanten Projekte ist der „Sinnes-Parcours“ mit Kunstgeragogin Anke Böhm. Sie bereitet diesen Kurs mit Mitarbeitenden des Sozialen Dienstes oder der Pflege in den teilnehmenden Einrichtungen vor. Inspirierende Themen, die einen starken sinnlichen Aspekt haben, wie „Meer“ oder „Blumenwiese“, werden auf unterschiedliche Weise für die Bewohner erlebbar gemacht. Von Sandbildern zum Tasten bis zum Filzen oder Häkeln von Blüten sind verschiedenste gestalterische Tätigkeiten möglich. „Das Angebot für die Bewohner wird nach den Wünschen der jeweiligen Einrichtung angepasst“, erklärt Anke Böhm. „Für mich ist dabei zentral, dass wir mit ganz alltäglichen Materialien arbeiten. Beispielsweise können wir für ein Mobile Naturmaterialien verwenden, die wir zuvor gesammelt haben. Die sinnlichen Eindrücke von draußen verankern wir damit im Gedächtnis.“ Die kreativen Ergebnisse werden in den Häusern ausgestellt und sind für alle Bewohner und Besucher zu bestaunen.

Mit den Ohren sehen

Ein weiteres Projekt sind die Besuche von professionellen Märchenerzählerinnen des Stuttgarter Märchenkreis e.V. im Haus am Fleinsbach, Haus am Weinberg und Kraichgauheim. Zu jeweils vier Terminen bringen sie ein einstündiges Programm mit, das ihre Zuhörerinnen und Zuhörer mit auf den Weg eines Helden nimmt. Er folgt seinen Sehnsüchten, hat Prüfungen zu bestehen und findet in der Regel zu seinem Glück. Ein Akzent liegt auf dem Einsatz von Klanginstrumenten, die den Märchen zusätzliche Magie verleihen. So machen Glockenspiele und Flöten das Gehörte im Körper spürbar.

Um diesen Effekt zu verstärken, wird das Publikum auch selbst aktiv: beispielsweise durch Mitsprechen bekannter Verse oder durch gemeinsames Klatschen. Dadurch werden die Geschichten besser erinnert. „Zudem beobachten wir immer wieder, wie durch das gemeinsame Anhören von Märchen ein Zusammengehörigkeitsgefühl entsteht“, erklärt Monika Ley, Vorsitzende des Vereins. „Erzähler und Publikum erleben gemeinsam die Reise des Helden und sprechen darüber. Dabei kommt viel Eigenes an die Oberfläche, das die Zuhörenden gerne mit den anderen teilen.“

Soziale Roboter *in der Pflege*

Bei zunehmendem Fachkräftemangel in der Pflege ist die Frage nach dem Einsatz unterstützender Technik aktuell wie nie. Roboter als computerunterstützte Apparate werden für Transportaufgaben und mechanische Arbeiten bereits in vielen Branchen eingesetzt.

Doch gibt es auch sinnvolle Einsatzfelder im pflegerischen Umfeld? Wobei könnten Roboter entlasten? Wie müssen sie aussehen und reagieren im direkten Zusammenwirken mit älteren Menschen, um Akzeptanz zu finden? Das Forschungsprojekt NIKA (Nutzerzentrierte Interaktionsgestaltung für Kontextsensitive und Akzeptable Roboter) hat sich mit diesem Thema in den vergangenen drei Jahren auseinandergesetzt und dabei neue Erkenntnisse zu den Anforderungen an Robotik in der Pflege gewonnen.

Soziale Roboter sind mit „Künstlicher Intelligenz“ (KI) und einer Sensorik ausgestattet, die es ihnen ermöglicht, mit Menschen in Echtzeit zusammenzuwirken. Sie können Fragen verstehen und Antworten geben und so einen (einfachen) Dialog führen. Sie reagieren auf Sprachbefehle und können auf Wunsch eine Handlung ausführen, wie zum Beispiel einen Anruf starten – letzteres ein Phänomen, das bei Smartphones inzwischen zum Standard gehört. Geräte mit dieser Möglichkeit zur Interaktion werden als „soziale Roboter“ klassifiziert. Sogenannte „Service-Roboter“ sind dagegen nur für eine bestimmte Funktion ausgelegt. In vielen Haushalten gibt es solche inzwischen für Aufgaben wie Staubsaugen oder Rasenmähen. Soziale Roboter eröffnen die Chance zu anderer Entlastung: „Wir sehen die Vorteile vor allem bei der Aktivierung, die im Rahmen der Betreuung eine wichtige Rolle spielt“, erklärt Tibor Vetter, Projektleiter beim Wohlfahrtswerk. So können Bewohner Spiele mit dem Roboter spielen oder sich beim Umgang mit dem Internet unterstützen lassen. Neue Fotos von der Familie oder aus der eigenen Vergangenheit können auf dem Bildschirm des Roboters angeschaut werden. Auch zur Sicherheit kann ein Roboter einen Beitrag leisten: Stürzt eine Person oder stimmen bestimmte Parameter im Haus nicht, kann Alarm ausgelöst werden.

Mensch, Tier oder einfach Maschine

Um die Interaktion zwischen Mensch und Maschine zu fördern, muss der Roboter eine Gestalt haben, die positiv wirkt und keine Ängste erzeugt. Daher prüfte das Forscherteam zunächst, welcher der drei existierenden Grundtypen von sozialen Robotern bei älteren Menschen am besten ankommt: menschenähnliche, tierähnliche und solche ohne Ähnlichkeit zu Lebewesen. Dazu befragten sie Bewohnerinnen und Bewohner im Betreuten Wohnen des Böblinger Wohn- und Pflegezentrums Flugfeld. Auch wenn der Praxistest pandemiebedingt kleiner ausfallen musste, zeigte sich: Sie bevorzugten einen humanoiden Roboter als Partner für Spiele und Aktivitäten. „Zu ähnlich darf ein Roboter dem Menschen allerdings nicht sein, das wirkt eher abschreckend. Die Forschung deutet

insgesamt eher auf individuelle Präferenzen hin – manche bevorzugen den menschenähnlichen Typ, andere eher tierähnliche“, erklärt Kathrin Pollmann vom Fraunhofer Institut, Partner im Projekt NIKA. Als Konsequenz kam im weiteren Projektverlauf das humanoide Roboter-Modell „Pepper“ zum Einsatz, der durch Beiträge über Roboter in Fernsehen und Printmedien vielen bekannt ist.

„*Menschliche Zuwendung muss – bei aller Zukunftsmusik – für die Bewohner zentral bleiben. Roboter können diese aber ergänzen und damit einen Beitrag für mehr Lebensfreude leisten. Wir sind gespannt, welche Entwicklungen in den nächsten Jahren auf uns zukommen.*“

Gerd Olinger, Hausleitung
Wohn- und Pflegezentrum Flugfeld

Akzeptiertes Verhalten programmieren

Damit die Interaktion zwischen Mensch und Maschine gelingt, reichen gesprochene Worte nicht aus. Ein Roboter muss Emotionen ausdrücken und Verhalten zeigen, das vom Gegenüber als angenehm empfunden wird. Um zu validen Aussagen zu finden, wie dieses aussehen muss, entwickelte das Forscherteam ein Quiz, das auf Pepper aufgespielt wurde. Das Innovative daran: Es lässt sich personalisieren, in dem Angehörige oder nahestehende Personen Fragen eingeben oder Fotos hochladen, die einen Bezug zum Spieler haben und zum Beispiel Erinnerungen aktivieren. Der Roboter wurde in die Lage versetzt, als Quizmoderator zu handeln. Bei einer richtigen Antwort auf eine schwere Frage sollte er beispielsweise Freude äußern, bei einer falschen Antwort zum Nachdenken motivieren.

Das Projekt

Das Projekt: NIKA (Nutzerzentrierte Interaktionsgestaltung für Kontextsensitive und Akzeptanzfördernde Roboter) wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Förderschwerpunktes „Roboter für Assistenzfunktionen: Interaktionsstrategien“ von Juni 2018 bis Dezember 2021 gefördert. Das Verbundprojekt wurde vom Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg koordiniert.



Um nicht nur kognitive, sondern auch die physische Aktivierung durch den Roboter zu fördern, wurde ein Scharade-Spiel entwickelt, bei dem es darum geht, ein Wort zu erraten, das durch Körperbewegungen dargestellt wird. Pepper agierte dabei als Mitspieler und benötigte andere Verhaltensweisen als in der Moderatorenrolle.

Herausforderung für die Forscher war, die jeweils passenden Reaktionen zu definieren und einer bestimmten Interaktionssituation zuzuordnen. So entstand im Projekt für die verbalen und gebärdenhaften Ausdrucksformen ein ganzes Repertoire an Verhaltensweisen („Pattern-Wiki“). Dies steht nun als universelle Sprache für die Interaktion zwischen Mensch und Roboter zur Verfügung.

Geeignete Situationen finden

Ein Ziel des Projekts lag in der Definition von geeigneten Einsatzfeldern für soziale Roboter. Im praktischen Test hat sich dabei die Annahme der Forscher bestätigt: Die Bewohner fanden Pepper geeignet, um Einsamkeit entgegen zu wirken und um ihr Gedächtnis zu trainieren. Ein Bedürfnis nach Gesellschaft und Kommunikation wurde durch die gemeinsame Zeit mit der Maschine befriedigt. „Die teilnehmenden Bewohner führten als positiv an, dass mit dem Roboter immer jemand zum Spielen da ist“, erklärt Tibor Vetter. Apathie entgegenzuwirken und Bewohner zu körperlicher und geistiger Aktivität anzuregen könnte somit zumindest ein Stück weit auch

durch Roboter unterstützt werden. Im Rahmen des Praxistests beobachteten die Forscher auch systematisch das Verhalten der Bewohner: Sie waren konzentriert beim Spiel und zeigten positive Emotionen.

An den Grenzen arbeiten

Natürlich sind den Kommunikationsfähigkeiten eines Roboters Grenzen gesetzt – er soll und kann das Gespräch und menschliche Zuwendung nicht ersetzen. Bis es soweit ist, dass Roboter mit Menschen zum Beispiel komplexere Dialoge führen können, werden noch viele weitere Forschungsprojekte nötig sein. Weiter bearbeitet werden muss auch ein anderes Aufgabengebiet, nämlich die Bedienung des Roboters: Sehschwächen erschweren die Nutzung des eingebauten Bildschirms. Auch bei Arthrose lässt sich ein berührungsempfindliches Display nur eingeschränkt bedienen. Die alternativ vorhandene Sprachsteuerung kann bei Sprachschwierigkeiten zum Stolperstein werden. Eine Lösung dafür liegt in der Integration weiterer Sprachen und einer Übersetzungsfunktion.

Für das Team von NIKA ist das vom Bundesforschungsministerium geförderte Projekt erst einmal zu Ende. Sicher ist: Das Thema wird die beteiligten Partner auch in Zukunft intensiv weiter beschäftigen. Für das entstandene Quiz laufen derzeit die Entwicklungen beim IT-Projektpartner C&S, eine Anwendung (App) für Tablet-Computer auf den Markt zu bringen.

«

Inklusionsprojekt im FSJ

Das Wohlfahrtswerk als einer der größten Träger des FSJ in Baden-Württemberg hat am Landesprojekt „Inklusive Maßnahmen im FSJ im Rahmen des ressortübergreifenden Impulsprogramms Gesellschaftlicher Zusammenhalt“ teilgenommen.



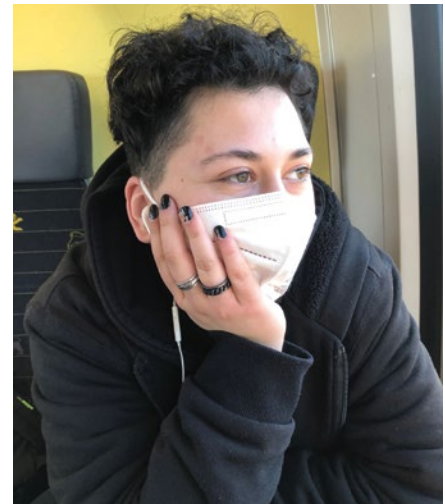
Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION

Im Zeitraum vom 1. November 2019 bis zum 31. Dezember 2021 stellte das Land Baden-Württemberg für insgesamt 208 Teilnehmende des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) je 500 Euro für Fördermaßnahmen zur Verfügung. Abrufen konnte das Wohlfahrtswerk dies für junge Menschen mit physischen oder psychischen Behinderungen, aber auch solche mit sozialen oder kommunikativen Handicaps. Weiterhin konnten Teilnehmende mit fehlenden Sprachkenntnissen oder schwierigen kulturellen Bedingungen unterstützt werden. Möglich waren gleichermaßen finanzielle Hilfen für Hochbegabte wie auch Teilnehmende ohne Schulabschluss. Somit wurden die Voraussetzungen geschaffen, das FSJ überhaupt beginnen zu können bzw. es erfolgreich abzuschließen.

„Das Programm hat uns ermöglicht, genau zu schauen, wo die Bedarfe liegen, um für die Teilnehmenden entsprechende Kurse zu finden oder Einzelcoachings zu planen. Manchmal war die Förderung auch ganz praktisch ausgelegt, zum Beispiel die Kosten für ein Rollstuhltaxi, um die Teilnahme am Seminar zu ermöglichen“, erklärt Petra Hellstern, stellvertretende Leitung des FSJ beim Wohlfahrtswerk. Die Seminare sind für die Freiwilligen des FSJ ein zentraler Baustein, um sich persönlich weiterzuentwickeln und eine Perspektive für ihren weiteren Lebensweg zu finden. Die Förderung des Landes hat bei vielen Teilnehmenden einen langfristigen Effekt – sei es, dass die Sprachkompetenz nun für eine Ausbildung reicht oder die Psyche stabilisiert wurde, um seelische Krisen zu überwinden.



Pratima hat das FSJ zur Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse genutzt.



Hat sich von allen akzeptiert gefühlt: FSJ-Teilnehmer Alec.

Eine der geförderten war Pratima (22) aus Nepal. Sie hat ihr FSJ inzwischen beendet und beginnt eine Ausbildung zur Pflegefachkraft. „Das Beste am FSJ war das Seminar. Es hat mich körperlich und geistig entspannt“, sagt sie. „Meine größte Errungenschaft ist, dass ich meine deutsche Sprache verbessert habe. Ich wollte schon immer im Bereich der Pflege arbeiten. Durch die Hilfe und finanzielle Unterstützung für Sprachkurse kann ich nun eine Ausbildung absolvieren.“

Im Rahmen des Förderprogramms konnte ein Referent vom Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg für einen Workshop gewonnen werden. Insbesondere für Alec (19), der seine Transsexualität erst seit kurzem lebt, war dies eine wichtige Erfahrung im FSJ. „Wir haben in der ersten Seminarwoche über Transmenschen diskutiert. Die anderen haben mir viele Fragen gestellt, über meine Familie, wie es mir geht, ob es schwierig ist und so. Das fand ich total nett, normalerweise fragen die Leute nicht so viel und verstehen meine Situation dann nicht so gut. Durch den Workshop habe ich mich akzeptiert gefühlt, da das Thema extra für mich aufgegriffen wurde“, beschreibt Alec.

Auszubildende individuell unterstützen

Die intensive Begleitung von Auszubildenden durch zusätzliche Lernangebote und vielseitige Förderung trägt dazu bei, dass Altenpflegehelfern und Servicehelfern der Berufseinstieg gelingt. Damit leistet das neue Projekt PASst (Praxisintegrierte Assistenz für Auszubildende zu Altenpflegehelfer*innen und Servicehelfer*innen) am Bildungszentrum Wohlfahrtswerk einen Beitrag gegen den Personalmangel in der Pflege.

Foto: pressmaster - AdobeStock



Verzahnte pädagogische Förderung

Die Unterstützung durch das pädagogische Team findet nicht nur während der Theorieblöcke statt, sondern auch in den Praxisphasen. Bei einem ersten berufspädagogischen Besuch am Praxisort wird geprüft, ob sich der oder die Auszubildende wohl fühlt und gut im Team angekommen ist. Um eine ver-

zahnte Förderung zu erreichen, ist die Zusammenarbeit von Schule und Praxisanleitung durchgehend sehr eng. Dazu dienen ein gemeinsames Ausbildungshandbuch sowie Praxisanleiter-Treffen, bei denen Fallbeispiele besprochen werden. Ein Austausch über die Auszubildenden findet regelmäßig statt, um gezielt Maßnahmen einzuleiten und damit die Quote der Ausbildungsabbrüche zu senken.

Gefördert wird das Projekt vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg und dem Europäischen Sozialfonds. „Wir sind in der glücklichen Lage, die Förderangebote für die Helferausbildung über das Projekt PASst zu finanzieren. Doch sehen wir den Bedarf auch bei den Auszubildenden zur Pflegefachkraft. Wir könnten ihnen insgesamt eine viel bessere Unterstützung bieten, wenn dazu Gelder über die Regelfinanzierung zur Verfügung stünden“, so Ute Schienmann, Leitung des Bildungszentrums Wohlfahrtswerk. Dass sich diese Investition lohnt, haben die vorausgegangenen Projekte „ALeF“ und „ALeF plus“ bereits gezeigt.

PASst



Kofinanziert von der Europäischen Union

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

„Wir sehen einen hohen Unterstützungsbedarf vor allem bei den jungen Menschen, die bei uns eine Helferausbildung beginnen. Dieser ist teilweise bedingt durch den biografischen Hintergrund und Sprachbarrieren, teilweise durch fehlende Familienstrukturen oder bisherige Erfahrungen mit dem Lernen allgemein“, erklärt Sven Unkauf, der im Bildungszentrum Wohlfahrtswerk für PASst zuständig ist. Aus diesem Grund ist nun bereits das dritte Projekt gestartet, das den Schülern der Berufsfachschule für Altenpflegehilfe sowie der Berufsfachschule für Sozialpflege ein besonders unterstützendes Lernumfeld eröffnet.

Für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss und gelingenden Berufseinstieg gilt es mehr als nur den Stoff im Lehrbuch zu beherrschen. Im Rahmen von PASst werden die Auszubildenden individuell von einem pädagogischen Team betreut und beim Lernen begleitet. Sie erfahren damit Halt in einer Zeit, in der vieles neu und damit anstrengend für sie ist. Gefördert werden unter anderem die sozialen Kompetenzen und die Selbstständigkeit. Zum ersten Mal bietet das Bildungszentrum im Projekt Module zum Sprech- und Stimmtraining für die Auszubildenden an und verbessert damit die Kommunikationsfähigkeiten der Teilnehmenden.

Praxisprojekt „Qualifikationsmix mit 360° Pflege Coaches“ erfolgreich abgeschlossen

Seit den 1990er-Jahren ist eine große Zahl an Pflegestudiengängen an deutschen Universitäten und Hochschulen entstanden. Es gibt drei Vertiefungsrichtungen: Pflegepädagogik, Pflegemanagement und Pflegewissenschaft. Die Pflegepädagogen werden aktuell händierend gesucht als Lehrkräfte an den Pflegeschulen. Und auf die vielfältigen Aufgaben von Führungskräften in der Pflege bereitet das Pflegemanagement-Studium vor. Einsatzfelder für Pflegewissenschaftler in der Praxis – also außerhalb der Forschung an Hochschulen – sind dagegen noch kaum etabliert. Am ehesten finden sie sich in Krankenhäusern. Die ambulante Pflege als Einsatzfeld für Pflegewissenschaftler ist dagegen völliges Neuland.

Das 2021 gestartete Projekt „Qualifikationsmix mit 360° Pflege Coaches“ widmete sich daher der Frage, wie ein Tätigkeitsprofil für Pflegewissenschaftler im Einsatzfeld ambulante Pflege aussehen kann. Erprobt wurde die Rolle als „360° Pflege Coach“ beim Mobilen Dienst an der Else-Heydlauf-Stiftung. Zwei Pflegeakademiker begleiteten die Mitarbeitenden bei ihren Touren, und zwar nicht nur die Pflegefachkräfte, sondern auch angelernte Pflegehilfskräfte, hauswirtschaftliches Personal, Alltagsbegleiter und Betreuungskräfte. „Übergeordnete Aufgabe der 360° Coaches war die Sicherung und Verbesserung der Qualität für die Nutzer unserer Pflegedienstleistungen“, erläutert Projektleiter Andreas Haslinger.

Die zum Projektabschluss befragten Nutzer bewerteten die Qualität durchweg als gut. Sie stellten Verbesserungen bei der Umsetzung vereinbarter Leistungen, beim Zeitmanagement und der Kommunikation mit Ärzten

fest. Ein zweites Projektziel war die Ermittlung des individuellen Qualifizierungsbedarfs der eingesetzten Mitarbeitenden mit dem Fokus auf mögliche Entwicklungschancen. Es entstand daraus ein breites Anleitungs- und Schulungsangebot: So wurde beispielsweise eine Pflegefachkraft zur Praxisanleiterin weiterqualifiziert. Mitarbeitende der Hauswirtschaft nahmen Deutschkurse wahr, um mit dem B1-Niveau weitere Qualifizierungen wie die Ausbildung zum Altenpflegehelfer beginnen zu können. Bei den Mitarbeitenden stießen die Maßnahmen auf positive Resonanz. Zudem hatten die im Projekt durchgeführten Schulungen einen nachhaltigen Einfluss auf Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden, da manche Angebote von den drei Bereichen Pflege, Soziale Dienste und Hauswirtschaft gemeinsam besucht wurden.

Ausblick

Das Projekt zeigte, wie wichtig Raum für Organisationsentwicklung, passgenaue Personalentwicklung und Wissensvermittlung im Arbeitsalltag ist. Dafür werden entsprechende Experten im Team oder im Unternehmen benötigt. Reguläre Finanzierungsmöglichkeiten für diese Personalkosten müssen erst noch etabliert werden. Dennoch wirkt das Projekt im Wohlfahrtswerk nach: Aufgrund der positiven Rückmeldungen der Mitarbeitenden werden die Führungskräfte des Mobilen Dienstes an der Else-Heydlauf-Stiftung die Schulungsangebote weiterhin zugänglich machen. Die zentrale Entwicklungsabteilung, die das Projekt begleitet hat, setzt sich für eine Ausweitung der Schulungsmaßnahmen auf alle ambulanten Pflegedienste im Wohlfahrtswerk ein. „



Die Robert Bosch Stiftung GmbH engagiert sich seit über zwei Jahrzehnten für die Weiterentwicklung der Pflegeprofession. In diesem Zusammenhang steht deren Förderprogramm „360° Pflege – Qualifikationsmix für den Patienten – in der Praxis“. Das Wohlfahrtswerk-Projekt wurde im Rahmen dieses Programms gefördert.

Weitere Informationen
www.bosch-stiftung.de/
360-grad-pflege
www.wohlfahrtswerk.de



Ausgezeichnet für Innovation



Das Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg wurde 2022 erneut für seine besondere Innovationskraft mit dem „TOP 100“-Preis prämiert. Nach 2013 und 2016 ist dies die dritte Auszeichnung für das Unternehmen im Rahmen des Innovationswettbewerbs mittelständischer Unternehmen.

Gemeinsam mit dem Wissenschaftsjournalist Ranga Yogeshwar kürzt TOP 100 (compamedia GmbH) seit über 25 Jahren die innovativsten Unternehmen

des Deutschen Mittelstands. Das Wohlfahrtswerk gehört in diesem Jahr erneut zu ihnen und darf stolz auf die geleistete Arbeit sein. Innovation auf sozialem Gebiet anzuregen und durchzusetzen, gehört zum Stiftungsauftrag des Wohlfahrtswerks. Im stark regulierten Umfeld häufig eine schwierige Aufgabe, für die es Ideen und Ausdauer braucht. Die Auszeichnung belegt einmal mehr, dass der Innovationsauftrag der Stiftung gelebt wird. «

Oana Roman-Wendland (46) ist seit Januar neue Hausleitung des Haus am Fleinsbach in Filderstadt.



Sie übernimmt ihre Aufgaben in einer herausfordernden Phase mit Baumaßnahmen zur Umsetzung der Landesheimbauverordnung und Umstellung des Wohnbereichskonzepts auf ein Wohngruppenkonzept. Zuvor war Frau

Roman-Wendland als Hausleitung und Pflegedienstleitung bei unterschiedlichen Trägern tätig.



Flächendeckender WLAN-Ausbau



Um die Digitalisierung in den Pflegeheimen des Wohlfahrtswerks zu unterstützen, wurde 2019 im Wohlfahrtswerk der Ausbau eines leistungsstarken WLAN (kabelloses lokales Netzwerk) in allen Einrichtungen geplant. Im April 2020 konnte die erste nachgerüstete Einrichtung, das Haus an der Steinlach in Mössingen, ihr WLAN in Betrieb nehmen. Da die Corona-Pandemie immer wieder für Unterbrechungen sorgte, werden die letzten Einrichtungen in Kürze vollständig ausgerüstet sein. Bei den umfangreichen Baumaßnahmen wurden etliche Kilometer neuer Netzwerkleitungen verlegt und unzählige Netzwerkdosen montiert.

Weiterhin wurde die Netzwerk-Infrastruktur angepasst, das heißt Geräte und Programme nutzerfreundlich und sicher mit den bestehenden Systemen verbunden. Gesteuert wird das WLAN zentral über eine Managementsoftware in der Hauptverwaltung. «

Neue Broschüre zu Helfer- und Assistenzberufen

Die Ausbildungslandschaft in Helfer- und Assistenzberufen des Sozialbereichs ist vielfältig. Der „Verein zur Förderung der Assistenzberufe im Sozial- und Gesundheitswesen Caro Ass e.V.“ hat nun eine Übersicht der staatlich anerkannten Berufsausbildungen vorgelegt. Die „Synopsis zweijähriger Ausbildungen für Helfer- und Assistenzberufe im Sozial- und Gesundheitswesen“ stellt bundesweit 42 zweijährige Ausbildungen vor. Dazu zählt auch die Ausbildung zum „Servicehelfer im Sozial- und Gesundheitswesen“ beim Wohlfahrtswerk an der Berufsfachschule für Sozialpflege mit Schwerpunkt Alltagsbetreuung. „

Die 90-seitige Broschüre ist gegen Unkostenbeitrag von sechs Euro zu beziehen unter servicehelfer@caroass.de



Servicehelfer unterstützen beim Jahresmotto „SinnVoll“.

Themenheft „Kommunale Seniorenpolitik“

Ausgabe 2/2022

Die „Blätter der Wohlfahrtspflege“ (BdW) sind eine der traditionsreichsten Fachzeitschriften für Soziale Arbeit in Deutschland und informieren über gesellschaftliche, soziale und rechtliche Entwicklungen sowie über fachliche Standards im Sozialwesen. Herausgeber ist das Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg. Die Zeitschrift entstand 1848 unter dem Namen „Blätter für das Armenwesen“.

Aus dem Inhalt

Dieses Themenheft zeigt, worauf es ankommt, wenn wir unsere Kommunen „altersfest“ machen und uns selbst den Rahmen schaffen wollen für ein „gutes Leben im Alter“. Die These: Statt hier und da ein innovatives Modellprojekt, braucht es durchgängig eine verlässliche Infrastruktur für gutes Älterwerden.

Cornelia Harrer

(Offene) Altenhilfe: unbekannt, unwichtig, unterschätzt?

Carolin Herrmann

Kommunale Altenpolitik jenseits von Fürsorge und Modellprojekten

Reinhard Pohlmann

Kommunale Seniorenarbeit neu gestalten

Thomas Klie

Altenhilfestrukturen gewährleisten – Berliner Gesetz „Gutes Leben“

Wilfried Reckert

Was wollen „die Alten“?

Claudia Hartmann / Andreas Müller

Weiterentwicklung der Offenen Seniorenarbeit am Beispiel der Stadt Essen

Kerstin Discher / Helmut Breitkopf

Digitalisierung im Quartier – Was heißt das für die Seniorenarbeit?



Digital lesen unter
www.nomos-elibrary.de

Bildungszentrum Wohlfahrtswerk



Aus unserem Programm

• Dienstplan: Flexible Arbeitszeiten gestalten	05.07.2022
• Was die PDL wissen muss	15.09.2022
• Praxisanleiter*in in der Pflege	19.09.2022 – 05.04.2023
• Qualitätsmanagementbeauftragte in der Altenhilfe	19.09.2022 – 09.12.2022
• Qualifizierung zur zusätzlichen Betreuungskraft gem. Richtlinien nach § 53b SGB XI	26.09.2022 – 02.12.2022
• Hygienebeauftragte in Pflegeeinrichtungen nach VHD	26.09.2022 – 30.09.2022
• GPK: Staatlich anerkannte Fachkraft für Gerontopsychiatrie	17.10.2022 – 05.03.2024
• ONLINE: Wenn die Worte fehlen: ... Mimikresonanz	19.10.2022

Die Fortbildungstage beginnen um 09:00 Uhr und enden um 16:15 Uhr.

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

Bildungszentrum Wohlfahrtswerk
Silberburgstr. 93, 70176 Stuttgart

Erfahren. Praxisnah.
Zukunftsorientiert.



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

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



WOHLFAHRTSWERK
FÜR BADEN-WÜRTTEMBERG