

WEITwinkel

Magazin des Wohlfahrtswerks für Baden-Württemberg

Pflegeausbildung

In Konkurrenz
zum Krankenhaus
Seite 8

Televisite

Digitale Hausarzt-
versorgung erprobt
Seite 12

Freiwilligendienst

Neues Angebot
Metropolgruppen
Seite 14





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
sonja.john@wohlfahrtswerk.de

Fotos

Titel: lial88, Stock Adobe und
Kreativ plus, Seite 4: freepik.
Alle weiteren Bilder:
© Wohlfahrtswerk für
Baden-Württemberg

Grafische Gestaltung

Kreativ plus GmbH
www.kreativplus.com

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

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

Klimaneutral gedruckt auf
FSC-zertifiziertem Recyclingpapier

Liebe Leserin, lieber Leser,

sicher haben auch Sie in letzter Zeit die eine oder andere Meldung wahrgenommen mit der Botschaft: Es muss sich etwas ändern bei der Pflegeversicherung. Denn die Demografie führt zu einer wachsenden Anzahl an Leistungsempfängern und die Nachfrage nach Pflegeleistungen steigt, aber die Beitragssätze zur Finanzierung von all dem sind unzulänglich.

Die Bundespolitik wird im Laufe des Jahres eine Reform der Pflegeversicherung beraten. Wir wissen heute noch nicht, welche Anpassungen uns allen bevorstehen. Doch solche Änderungen bei der Ausgestaltung der Pflegeversicherung sind wir als Träger von Einrichtungen und Diensten gewohnt: Seit Einführung der Pflegeversicherung vor gut 30 Jahren galt es weit mehr als 20 Reformen umzusetzen. Viele änderten Details, doch es war auch manche umfassende, strukturelle Neuerung darunter.

Mich verwundert es daher nicht, dass auch bei uns manchmal der Satz „früher war alles besser!“ zu hören ist. Doch ist dem wirklich so? Blicken wir auf die letzten Jahrzehnte zurück, ist auf fachlicher Ebene sehr viel passiert. Vieles ist anders und manches deutlich besser geworden. Meinungen von zwei langjährigen Pflegekräften zu diesem Thema lesen Sie ab Seite 4.

Eine der großen Veränderungen der letzten Jahre war für uns die Reform der dreijährigen Pflegeausbildung im Jahr 2020. Wie es uns heute damit geht, lesen Sie ab Seite 8. Eigene Impulse für die Weiterentwicklung unserer Arbeit setzen wir mit den vielfältigen Projekten, die von uns umgesetzt oder initiiert werden. Lesen Sie dazu mehr ab Seite 10.

Viel Freude mit dieser Ausgabe wünscht Ihnen

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.

Spendenkonten

Baden-Württembergische Bank – IBAN DE85 6005 0101 0002 0264 08; BIC SOLADEST600
Bank für Sozialwirtschaft – IBAN DE90 3702 0500 0007 7395 00; BIC BFSWDE33XXX

Unser Jahresmotto 2026

„Gemeinsam erleben“

Gemeinschaft bindet den Einzelnen ein und wirkt zugleich auf das Wohlbefinden aller.

Aus diesem Grund setzt das Wohlfahrtswerk in diesem Jahr einen Akzent auf das bewusste Erleben von und in Gemeinschaft. Denn wo Menschen zusammen etwas Positives erleben, kann Lebensfreude wachsen.

Mit dem aktuellen Jahresmotto laden wir die Bewohnerinnen und Bewohner dazu ein, gemeinsam aktiv zu sein und einander zu begegnen. Vielfältige Angebote aus den Bereichen Musik, Kunst und Bewegung schaffen Räume für Austausch, Nähe und Freude. Ob Singen, kreatives Gestalten oder Bewegungsangebote – solche Aktivitäten fördern nicht nur individuelle Ressourcen, sondern stärken auch das Gefühl, Teil einer lebendigen Gemeinschaft zu sein. Erweitert werden diese Angebote durch externe Dozentinnen und Dozenten, die mit neuen Impulsen einzelne Einrichtungen unterstützen.

Auch kulturelle Ereignisse finden unter dem Jahresmotto ihren Platz. Geplant sind unter anderem Konzerte, Tanz- und Theateraufführungen, die Erlebnisse in der Gemeinschaft schaffen. Besonders wertvoll sind generationenübergreifende Begegnungen: Wenn junge Musiker musizieren oder Kinder aus dem Kindergarten zu Besuch

kommen, entstehen Momente, die verbinden und oft lange nachwirken. Solche Begegnungen fördern gegenseitiges Verständnis und machen erlebbar, dass Gemeinschaft keine Altersgrenzen kennt. Für Gesprächsstoff und frische Eindrücke sorgen darüber hinaus Ausflüge zu Festen oder Sehenswürdigkeiten, die Bewohner und Mitarbeitende zusammen unternehmen.

Digitale Möglichkeiten nutzen

Die Kultur des Miteinanders wird auf vielfältige Weise gestärkt und weiterentwickelt – auch mit digitalen Hilfsmitteln: So kommen in ausgewählten Einrichtungen Virtual-Reality-Brillen zum Einsatz. Sie eröffnen neue Erfahrungsräume und ermöglichen es den Bewohnerinnen und Bewohnern, gemeinsam „auf Reisen“ zu gehen oder vertraute Orte neu zu entdecken. Das Angebot richtet sich an alle, die Lust haben, Neues auszuprobieren.



Schwerpunkte des Jahresmottos


**Mit allen
Sinnen im Grünen**
Natur erleben
und gestalten


**Vorhang auf
fürs Miteinander**
Kultur öffnet
Welten


Virtuell erleben
Real bewegen


**Im Takt
des Lebens**
Musik und
Bewegung
verbindet


**Begegnung mit
Herz und Pfote**
Tiergestützte und gene-
rationenübergreifende
Erlebnisse


**Lebensfreude
feiern**
Gemeinschaft
spüren



Früher

war alles besser?

Olga Agafonova (links) und Andrea Blankenhorn erinnern sich für uns.

Fakten

Personalschlüssel im Pflegeheim

Wirtschaftspläne Pflegeheim Ludwigstift



1989

1993

2004

2019

2026

1:3,5

1:2,37

1:2,53

1:2,26

1:2,07

(Erläuterung: 1 : x,xx = 1 Vollzeitstelle
Pflege & Betreuung auf x,xx Bewohner)

Fachkraftquote

Heimrecht 1974 bis 2024



50%

Seit 2024 gibt das SGB XI einen
Personalmix vor, abhängig von der
Pflegegradstruktur der Bewohner.



Wirtschaftsplan
Pflegeheim Ludwigstift 2026

Fachkraftquote

43,6%

*Der Satz „früher war alles besser“ fällt (nicht nur) im
Zusammenhang mit der Pflege des Öfteren. Wir prüfen diese These
im Gespräch mit den langjährigen Pflegefachkräften
Olga Agafonova und Andrea Blankenhorn im Stuttgarter Ludwigstift.*

Seit Beginn ihres Berufslebens hat sich in der Pflege für die beiden Fachkräfte einiges geändert – besonders spürbar ist die Veränderung der Personalstruktur im Pflegeheim. Rückblickend auf 35 Jahre Tätigkeit, berichtet Andrea Blankenhorn, dass der Fachkräftemangel seit Langem ein Thema ist: „Pflegekräfte waren schon immer knapp, aber früher waren durch Zivildienstleistende und Freiwillige mehr Menschen in einem Pflegeheim anwesend.“ Zudem war die Rolle der Pflegehelfer eine andere: Da damals nicht genau festgelegt war, was ein Pflegehelfer durfte und was nicht, wurden sie in viele Aufgaben einbezogen. Heute ist der Beruf der Pflegehelfer genau definiert. „Das ist aber auch gut, weil die konkreten Vorgaben vor Überlastung oder Überforderung schützen“, meint Blankenhorn.

Insgesamt ist die Pflege durch die veränderte Bewohnerstruktur anspruchsvoller geworden: „Die Menschen kommen heute später ins Pflegeheim – und meist erst dann, wenn es mit ambulanten Maßnahmen nicht mehr geht.“ Der Personalschlüssel insgesamt hat sich verändert – heute sind mehr Pflegehilfskräfte eingesetzt als früher, d.h. es wird in Summe mehr Personal über den Pflegesatz finanziert, auch wenn die Anzahl der Pflegefachkräfte im Verhältnis geringer ist. Diese sollen sich auf ihre Vorbehaltsaufgaben konzentrieren, für die eine dreijährige Ausbildung zur Fachkraft erforderlich ist. Was alle spüren: Die Bewerberlage ist dürrtig und es dauert

immer länger, vakante Stellen zu besetzen. Das gilt schon für die Auszubildenden – im Ludwigstift bleibt daher im April ein Ausbildungsplatz frei, weil kein geeigneter Kandidat dabei war.

Grundsätzlich hat sich die Arbeit im Team gewandelt, empfindet Blankenhorn. „Durch die hohe Arbeitsbelastung gibt es kaum Zeit für ein privates Wort – man sieht sich auch weniger.“ „Früher gab es in den Pausen ja keine Handys, da haben sich alle mehr unterhalten. Private Themen haben automatisch eine Rolle gespielt“, ergänzt die stellvertretende Pflegedienstleitung Olga Agafonova, die in diesem Jahr ihr 20-jähriges Berufsjubiläum in der Pflege feiert. Maßnahmen für die Teambildung gewinnen daher heute an Wichtigkeit, um die Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu steigern.

Pflegealltag im Wandel

Die Pflege selbst ist heute stärker von Regeln geprägt. Die Pflegekräfte erinnern die Zeit Anfang der 2000er Jahre, in der Organisationshandbücher erstellt wurden, als „besonders anstrengend“. Zusätzlich zu den Trägerstandards, die das Wohlfahrtswerk für alle Pflegeheime definiert, wurden im Ludwigstift hausinterne Regelungen entwickelt. Entsprechend neuer Erkenntnisse und Anforderungen mussten über die Jahre weitere Prozesse erarbeitet oder bestehende aktualisiert und vom Personal gelernt werden.

Personalschlüssel Soziale Betreuung



1979 bis 1996
Sozialdienst
im Pflegeheim

1:49

Seit 2003

Sozialpädagogen sind (sofern vorhanden) aus dem Pflegepersonalschlüssel zu finanzieren.

Betreuungsassistenz

Neu ab 2009

Vergütungszuschlag der Pflegeheime wird voll von den Pflegekassen getragen.

1:25

Ab 2017

Für alle Pflegeheimbewohner

1:20

Vakanzen Wiederbesetzungsdauern Pflegefachkräfte



„Engpassanalyse“ Bundesagentur für Arbeit – bundesweite Durchschnittswerte

2015
Altenpflegefachkräfte

123 Tage

2017
Altenpflegefachkräfte

171 Tage

2024
Krankenpflege, Altenpflege,
generalistische Pflege

187 Tage

Blankenhorn sind insbesondere die Fortbildungen dazu im Gedächtnis geblieben: „Wir haben das früher häufig nach der Frühschicht gemacht. Danach den ganzen Tag in einer Fortbildung konzentriert zu bleiben, kostet ganz schön Kraft.“ Sie bevorzugt die Online-Schulungen, die sie heute zeitlich flexibel und bequem von zuhause aus machen kann. „Aber einen Tag ins Bildungszentrum zu gehen und ein Thema ganz intensiv zu lernen, finde ich auch sehr hilfreich.“ Durch die Regulierung wurde im Arbeitsalltag an vielen Stellen Klarheit geschaffen. Früher gab es mehr Meinungsverschiedenheiten, wie etwas erledigt werden sollte, erinnern sich die beiden Pflegefachkräfte. „Es ist gut, dass heute jeder weiß, wie etwas gemacht werden soll. Aber manchmal ist es echt umständlich“, fügt Blankenhorn verschmitzt hinzu.

Ob das Wissen überall richtig zum Einsatz kommt, prüft neben der Heimaufsicht der Medizinische Dienst der Krankenkassen – seit 2009 jährlich. Die Qualitätsprüfungen haben unter anderem das Thema „Dokumentation“ der erbrachten Leistungen stärker in den Fokus gerückt. Blankenhorns Fazit dazu: „Entweder die Akten stimmen oder der Bewohner – beides geht kaum, auch wenn es verlangt wird.“ Ihr Eindruck ist, dass in letzter Zeit die Gepflegten stärker körperlich untersucht werden, zum Teil bis in die Intimsphäre. „Ich finde, man sollte den Menschen lieber darauf ansprechen, ob er sich wohlfühlt und gut aufgehoben.“

Die Dokumentation der Pflegeleistungen ist durch die digitale Erfassung seit 2022 schneller geworden. Auch eine strukturelle Vereinheitlichung der Dokumentation innerhalb des Wohlfahrtswerks ging damit einher. „Hier ist viel Arbeit rein geflossen“, weiß Blankenhorn. „Früher hat man auf das Dokumentationsblatt einfach noch

zusätzlich darauf geschrieben, was einem wichtig war. Das muss man jetzt geordnet tun.“

Die Digitalisierung hielt Einzug

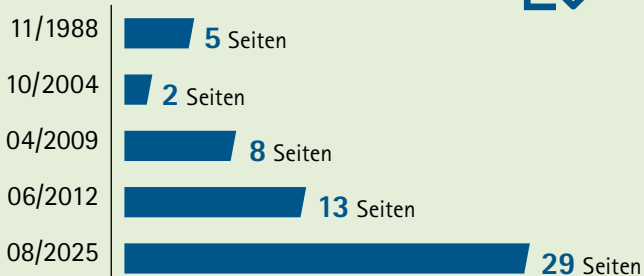
Eine der größten Veränderungen im Arbeitsalltag in der Pflege kam mit der Einführung des Computers. Insbesondere für ältere Pflegekräfte war das häufig ein schwieriger Schritt. „Für Schüler und Jüngere war das weniger ein Problem“, berichtet Agafonova. „Allerdings wendet sich das Blatt wieder, denn die Jüngeren sind häufig sehr geübt im Umgang mit Anwendungen auf Smartphones, haben aber wenig Erfahrung mit einem PC am Schreibtisch.“

Die Verwendung von E-Mails hat für die Pflegefachkräfte bis heute keine große Relevanz. „Für die interne Abstimmung nutzen wir das schon, aber unsere Ärzte und Apotheken wünschen auch heute noch ein Fax.“ Die aktuell in den Pflegeeinrichtungen eingeführte Telematik-Infrastruktur, die genau an dieser Stelle für sichere Kommunikation zwischen Pflegeeinrichtung, Arztpraxis und Apotheke sorgen soll, hat die gewohnten Wege noch nicht (ganz) abgelöst.

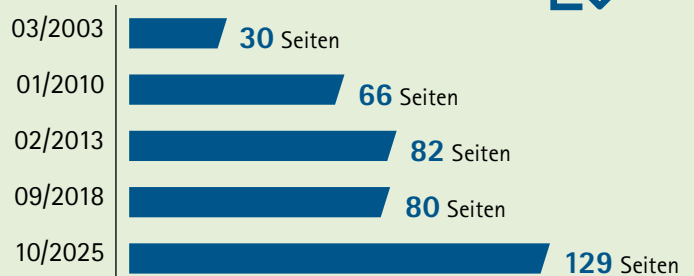
Die Eigenständigkeit der Betreuung

Ursprünglich war die Aktivierung der Bewohner Aufgabe des Sozialdienstes. Der Personalschlüssel dafür war eine bundesweite Besonderheit. Sie gehörte aber auch zu den Aufgaben der Pflegefachkräfte. „Das kam im Alltag aber meist zu kurz, weil wir so viel mit der Pflege selbst beschäftigt waren. Unregelmäßige Angebote wie z. B. einen Lieder-Nachmittag gab es schon, aber nicht so systematisch wie heute.“ Durch gesetzliche Änderungen wurde ab 2009 die Möglichkeit geschaffen,

Heimaufsicht Begehungsberichte Routineprüfungen Pflegeheim Ludwigstift



MDK-Prüfberichte Pflegeheim Ludwigstift



Betreuungsassistenten in den Pflegeheimen einzusetzen. „Das ist für die Bewohner viel besser geworden. Auch die Angehörigen finden es gut, dass sie einen Wochenplan mit Aktivitäten einsehen können oder dass jemand nur dafür da ist, mit einer Bewohnerin spazieren zu gehen, am Bett ein Gespräch zu führen oder vorzulesen.“ Die Bewohner profitieren von dieser intensiven Zuwendung sehr. „Die Betreuungsassistenten sind auch sehr beliebt bei ihnen“, beobachten die Pflegefachkräfte.

Mehr Aufmerksamkeit für Auszubildende

Heute steht den Pflegekräften viel mehr Fachwissen zur Verfügung als früher. Damit ist auch das Lernpaket in der Ausbildung größer geworden. Was vormals in der Praxis häufig von der Wohnbereichsleitung zwischen Tür und Angel beigebracht wurde, wird inzwischen systematisch vermittelt. Agafonova und Blankenhorn loben besonders die Praxisanleitung, die es im Pflegeheim gibt: Ein fester Ansprechpartner für den Auszubildenden, der die Inhalte der Ausbildung im Blick hat und für Fragen zur Verfügung steht. Damit wird nicht nur der Lernstoff besser vermittelt, sondern auch die Zufriedenheit mit der Ausbildung gesteigert. Das Konzept eines Mentors für Auszubildende gibt es in Baden-Württemberg bereits seit 2006, allerdings mussten die Mentoren ihre Aufgabe „nebenbei“ erfüllen. Die Weiterbildung zum Praxisanleiter ist mittlerweile umfangreich und verlangt eine jährliche Fortbildung. Blankenhorn bewertet die Auszubildenden als sehr pflichtbewusst: „Sie bringen aus der Pflege-Schule ein klares Bewusstsein für ihre Aufgaben mit und ich empfinde sie als sehr interessiert.“



➤ *Früher waren die Sprachkenntnisse oft nicht so gut, beispielsweise als wir Krankenschwestern aus China im Team hatten, die 2014 mit einer Personalgewinnungsmaßnahme nach Deutschland kamen. Sie konnten nicht viel sprechen und das war schon sehr schwierig. Auch die Pflegekräfte, die während der Jugoslawienkriege in den 1990er Jahren kamen, mussten Deutsch oft ganz neu lernen.* ◀◀

Andrea Blankenhorn

Unser Fazit

„Früher war alles besser“ – das lässt sich so nicht halten. Die Pflege ist professioneller geworden und obwohl Standards und Regulierungen als Last erscheinen können, tragen sie doch dazu bei, dass mehr Fachwissen zur Anwendung gebracht wird. Auch die Sprachförderung und der Einsatz von digitalen Hilfsmitteln können den Arbeitsalltag verbessern. Zeit für das Wesentliche zu finden – das Wohl des Bewohners, die Begleitung der Auszubildenden, ein freundliches Wort zwischen Kollegen – das darf dabei nicht verloren gehen. Denn es zeigt sich am Ende: Manches Gute darf bleiben.

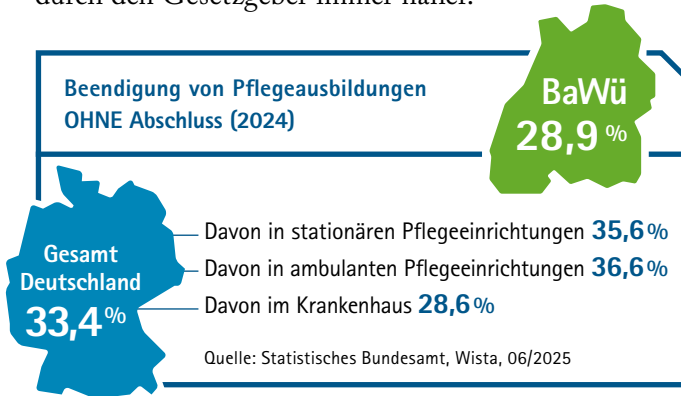
Praxisanleitung für die dreijährige Pflegeausbildung

- ➔ **Vorgabe**
Landespflegegesetz ab 1995
Fachliche Anleitung mindestens 25 h/ Schulhalbjahr je Schüler/in durch berufspädagogisch fortgebildete Pflegefachkraft
- ➔ **2004**
Start der ersten Weiterbildung für Mentoren beim Bildungszentrum Wohlfahrtswerk
- ➔ **Keine**
Finanzierung für Praxisanleitung; die „Ausbildungsumlage“ in BaWü (2006 – 2020) – landesweit einheitlicher Satz – finanzierte nur die Gehälter der Azubis
- ➔ **Seit 2020**
Umfang der Praxisanleitung mindestens 10 % der Einsatzzeit (Pflegeberufereformgesetz)
- ➔ **Finanzierung für Praxisanleitung**
Ermittlung landeseinheitlicher Sätze durch AFBW BaWü = finanziert durch Bewohner
- ➔ **Ausbildungsgehälter UND Personalkosten**
Praxisanleitung werden finanziert durch landesweit einheitlichen „Ausbildungszuschlag“ (seit 2020)

Zwischenbilanz Reform der Pflegeberufe

Im Jahr 2020 wurde in Deutschland durch das Pflegeberufegesetz (PflBG) die generalistische Pflegeausbildung eingeführt – mit dem erklärten Ziel, den Pflegeberuf attraktiver zu machen sowie die Ausbildung zu modernisieren und zu vereinheitlichen. Die zuvor getrennten Ausbildungen in der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege wurden zu einer gemeinsamen Ausbildung zusammengefasst. Auszubildende können im dritten Ausbildungsjahr eine Spezialisierung wählen und statt dem generalistischen Abschluss einen Abschluss als Kinderkrankenpfleger/-in oder Altenpfleger/-in erhalten.

Aktuell spricht die Fachwelt von „Rekordzahlen in der Pflegeausbildung“: 64.300 neue Ausbildungsverträge wurden in 2025 geschlossen – acht Prozent mehr als im Jahr davor. Insgesamt befinden sich zurzeit 158.000 Personen in der Ausbildung.¹ Vor allem in den Krankenhäusern ist der Zulauf zu spüren. Die Einführung der generalistischen Pflegeausbildung wird daher insgesamt als Erfolg bewertet. Düster sieht es hingegen für den Abschluss „Altenpfleger/-in“ aus: Weniger als ein Prozent der Auszubildenden haben sich in den vergangenen Jahren für diese Spezialisierung entschieden. Inzwischen bieten die meisten Pflegeschulen den Abschluss nicht mehr an. Damit rückt dessen Abschaffung durch den Gesetzgeber immer näher.

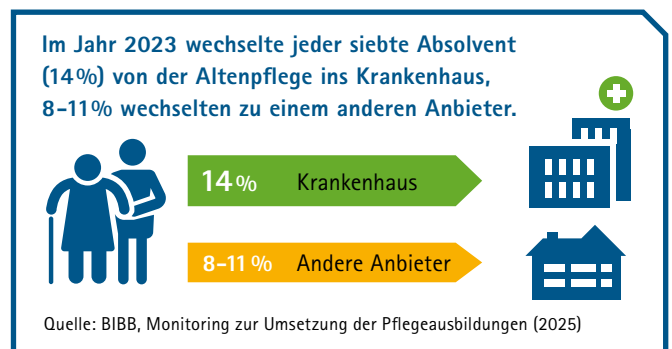


Stärkere Konkurrenz durch Krankenhäuser

Der Vorteil der generalistischen Pflegeausbildung ist die höhere Flexibilität in Bezug auf die spätere Tätigkeit – die Türen stehen für alle Versorgungsbereiche, also Krankenhaus, Kinderkrankenpflege, Pflegeheime oder ambulante Pflegedienste, offen. Damit verbunden sind zahlreiche berufliche Optionen und Wechselmöglichkeiten – auch innerhalb der EU. Die Karrierewege sind vielfältig und spätere Anpassungen bei Ortswechseln oder veränderter familiärer Situation möglich. Krankenhäuser bieten Auszubildenden zudem verschiedene Fachbereiche und entsprechende Weiterbildungen im Anschluss – für viele

ein motivierender Faktor, dort einzusteigen. Denn wie eine Studie zeigt, sind es vor allem die Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten in der praktischen Pflegeausbildung, die sich positiv auf die Bleibebereitschaft auswirken²: Können Auszubildende ihre beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen am Arbeitsplatz einsetzen und weiterentwickeln, fühlen sie sich wohl und brechen die Ausbildung seltener ab.

Das gilt auch, wenn sie sich im Team der Einrichtung gut aufgehoben fühlen: „Eine gute Einbindung ins Team ist entscheidend, damit Auszubildende nach ihrem Abschluss in einer Pflegeeinrichtung bleiben möchten. Wer sich nicht wertgeschätzt fühlt, wandert schnell ab“, erklärt Friedemann Schweizer, Leiter Personal beim Wohlfahrtswerk. Das Tarifreuegesetz hat Gehaltsnachteile in Pflegeheimen und -diensten gegenüber Krankenhäusern weitgehend ausgeglichen. Das Gehalt hat als Motivation für den Wechsel dorthin weniger Bedeutung als früher.



Sozialpflegerische Aspekte entfallen

Die generalistische Pflegeausbildung sieht einen umfassenden Kompetenzerwerb vor. Der größte Unterschied zur vormaligen Altenpflegeausbildung ist der Fokus auf „akute“ und „dauerhafte“ Pflegesituationen über alle Altersstufen hinweg. Daraus ergibt sich, dass im unveränderten Ausbildungszeitraum von drei Jahren spezifische Themen der Altenpflege kürzer behandelt werden. „Bei

der Altenpflegeausbildung wurden die Möglichkeiten zur Aktivierung und Lebensgestaltung stärker gelehrt“, erklärt Leonie Baumann, Leitung schulische Ausbildung Pflege und Altenpflegehilfe beim Bildungszentrum Wohlfahrtswerk. „Heute nimmt das Wissen über Pflegeprozesse, Vorbehaltsaufgaben und intra-/interprofessionelles Handeln sowie das medizinische Wissen mehr Raum ein. Das wirkt sich positiv auf die Versorgungsqualität in Pflegeheimen aus, in denen meist Menschen mit mehreren Erkrankungen oder komplexen Krankheitsbildern wohnen.“

Frühere Altenpflegesschulen profitieren von der Generalistik: „Seit der Einführung sind die Schülerzahlen bei uns gestiegen“, berichtet Ute Schienmann, Gesamtleitung des Bildungszentrum Wohlfahrtswerk. „Der Großteil der Schüler kommt aus dem Ausland zu uns. Für diese Auszubildenden ist der Beruf der generalistischen Pflegefachkraft durch ihren stärker medizinischen Charakter ein attraktiverer Beruf als die spezialisierte Altenpflege. Das leitet sich daraus ab, dass im Ausland die Pflege von Angehörigen meist Familiensache ist und nicht als Beruf gesehen wird.“

Praktische Ausbildungsstelle ist gefordert

Pflegeheime und -dienste als praktische Ausbildungsorte müssen heute mehr leisten, um spezifisches Wissen zur Altenpflege zu vermitteln. Dazu gehören beispielsweise umfassende Kenntnisse der individuellen Pflegeprobleme und zugehörigen Maßnahmen, spezifische Bedürfnisse der Pflegeempfänger und das Erfassen des gesamten Pflegeprozesses. Aus diesem Bereich kommt daher oftmals Kritik, dass die Auszubildenden aus dem theoretischen Unterricht zu wenig Fachwissen mitbringen. Zudem verbringen sie weniger Zeit in der Altenpflegeeinrichtung, da sie auch Praxiseinsätze im Krankenhaus und der Kinderkrankenpflege absolvieren müssen. Als umständlich wird darüber hinaus die Koordination mit den weiteren praktischen Ausbildungsstellen empfunden. „Es wird noch ein paar Jahre dauern, bis die Vorteile der generalistischen Ausbildung auch in allen Einrichtungen akzeptiert sind“, schätzt Baumann.

Bewerbermangel als größte Herausforderung

Trotz der Reform des Pflegeberufs bleiben viele Ausbildungsplätze unbesetzt. Die Zahl passender Bewerber ist insgesamt zu gering. Krankenhäuser haben etwas

mehr Interessenten als Pflegeheime und -dienste. Die Auszubildenden in den Pflegeeinrichtungen sind in der Regel älter und haben häufig eine Ausbildung im Bereich der Pflegehilfe abgeschlossen. Bereits Berufstätige können sich im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes weiterqualifizieren. „Die Möglichkeit, sich von der Hilfskraft zur Fachkraft weiterzuentwickeln, wird gut angenommen. Wir können diesen Trend auch bei unseren Ausbildungszahlen sehen“, erläutert Schweizer. „Aber nach wie vor sind bürokratische Hürden und der Mangel an Wohnraum bei der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Ausland ein großes Problem bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen.“

Bilanz und Ausblick



Für die Auszubildenden eröffnet die generalistische Pflegeausbildung vielfältige berufliche Perspektiven und hat die Attraktivität des Berufs gesteigert. Die praktischen Ausbildungsstellen sehen sie dennoch häufig als nachteilig an. „Eine wichtige Aufgabe, die sich uns stellt, ist, den Auszubildenden die Langzeitpflege mit den Aspekten Lebensqualität trotz Pflegebedürftigkeit, Beziehungsgestaltung mit Bewohnern und deren Angehörigen, Begleitung in der letzten Lebensphase nahe zu bringen“, kommentiert Schienmann. „Altenpflege ist umfassender und auf einen längeren Zeitraum ausgerichtet und nicht nur eine kurzfristige, punktuelle Unterstützung.“ Zudem ist anzumerken, dass es nicht nur im Krankenhaus Möglichkeiten zur Weiterentwicklung von Pflegefachpersonen gibt. Hier sind z. B. Weiterbildungen zur gerontopsychiatrischen Fachkraft oder eine Palliativ-Care-Ausbildung zu nennen. Die Altenpflege kann sich also durchaus mit dem Krankenhaus messen – an ihrem Image zu arbeiten, bleibt daher eine Herausforderung für die Branche.

**Die nächste Berufereform steht schon bevor:
Weiterentwicklung der Pflegeberufe ab 2027**

Aus 27 verschiedenen Assistenz-
Ausbildungen in Deutschland wird die

„Generalistische Pflegeassistenz“

(Pflegefachassistenzgesetz)

1 Statistisches Bundesamt (März 2026)
2 Katrin Arianta (2024)

Pflege braucht Sprachkompetenz

Pflegefachkräfte müssen komplexe berufliche Fachsprache beherrschen, um ihre Aufgaben gut erfüllen zu können. Für das Bildungszentrum Wohlfahrtswerk war dies Anlass, mit dem Projekt „FiVo – Fit für Vorbehaltsaufgaben“ die Sprachförderung mit den Unterrichtsinhalten der generalistischen Pflegeausbildung zu verschmelzen.

Im Großraum Stuttgart verfügt ein Großteil der angehenden Pflegefachkräfte über einen Migrationshintergrund und Deutsch ist oftmals eine Fremdsprache. Ein gutes sprachliches Ausdrucksvermögen ist jedoch insbesondere bei den Vorbehaltsaufgaben gemäß § 4 des Pflegeberufgesetzes erforderlich. Dazu zählen die Erhebung des individuellen Pflegebedarfs, die Planung und Steuerung des Pflegeprozesses sowie die Bewertung der Pflegequalität. Diese Aufgaben erfordern fundiertes Fachwissen, reflektiertes Urteilsvermögen und die Fähigkeit, komplexe fachliche Zusammenhänge sprachlich präzise darzustellen. Sprachliche Kompetenz ist damit eine grundlegende Voraussetzung für Qualität und Sicherheit in der Pflege – sie wirkt sich unmittelbar auf das Wohl pflegebedürftiger Menschen aus.

Das von Dezember 2024 bis Dezember 2025 umgesetzte Projekt „FiVo“ hatte zum Ziel, Sprachbildung fest in den theoretischen und fachpraktischen Unterricht der Berufsfachschule für Pflege am Bildungszentrum Wohlfahrtswerk einzubetten: Die Verwendung der (Fach-)Sprache ist kein separates Unterrichtsfach, sondern wird in den Fachunterricht eingebettet. Für die Auszubildenden gewinnt Sprache damit an Bedeutung und das Verständnis für komplexe fachliche Inhalte verbessert sich. Das Projekt knüpft an die positiven Erfahrungen an, die bereits mit dem Projekt „AiS – Ausbildungsintegriertes Sprachlernen“ im Bereich der Helfer- und Assistenzberufe gesammelt wurden (vgl. Weitwinkel, Ausgabe 2025/01).

Sprachförderung umfassend gestalten

Die Lehrkräfte der Berufsfachschule für Pflege nahmen an sechs Workshops teil, die sie darauf vorbereiteten, Sprachlernprozesse ihrer Auszubildenden bewusst zu begleiten. Sie erhielten Anregungen aus Sprachdidaktik

und Berufspädagogik, um ihren Unterricht zu reflektieren. Gemeinsam analysierten sie Unterrichtsinhalte hinsichtlich sprachlicher Anforderungen und entwickelten Methoden, mit denen Fach- und Sprachlernen ineinandergreifen. Durch die Vertiefung dieser Kompetenz erhöhten die Lehrenden ihre Sensibilität für sprachliche Hürden und Entwicklungschancen und damit die Qualität ihres Unterrichts. Sie überprüften die Wirksamkeit der erlernten Maßnahmen durch begleitende Beobachtung und Abgleich mit den zuvor definierten sprachlichen Anforderungen.


Darüber hinaus entwickelten Lehrende sprachbezogene Selbsteinschätzungsbögen, die den Auszubildenden zu Beginn, im Verlauf und am Ende einer Unterrichtseinheit vorgelegt wurden. Damit wurden sie dabei unterstützt, ihr eigenes Lernen besser einzuschätzen und zu steuern (Selbstlernkompetenz). Insgesamt erhielten die Auszubildenden mehr Gelegenheit, sich sprachlich auszuprobieren, eigenständig Lernwege zu gestalten und ihre individuellen Bedarfe einzubringen.

Die Lehrkräfte gaben ihr Wissen im Rahmen des Projekts an die Einsatzstellen weiter, bei denen die Auszubildenden den praktischen Teil ihrer Ausbildung absolvieren. Denn auch der Lernort Praxis kann und sollte zu erfolgreichem ausbildungsintegriertem Sprachlernen beitragen.

Fit für die Zukunft

FiVo hat gezeigt, dass es möglich ist, Sprachbildung dauerhaft in Ausbildungsprozesse einzubetten und damit sowohl die Unterrichtsqualität als auch die Handlungssicherheit der Auszubildenden in der Praxis zu stärken. Im Nachgang des Projekts ist vorgesehen, dass die Lehrkräfte ihre Erkenntnisse innerhalb des Kollegiums weitergeben. Damit wird die Pflegeschule des Bildungszentrums der wachsenden Zahl von Auszubildenden mit Sprachförderbedarf besonders gerecht.



 **Baden-Württemberg
Ministerium für Soziales,
Gesundheit und Integration**

Das Projekt wurde durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg als Teil der „Modellprojekte der Sprachförderung“ aus Landesmitteln gefördert, die der Landtag von Baden-Württemberg beschlossen hat.

Lange gesund bleiben

Digitale Hilfsmittel und persönliche Ansprache kombinieren

Prävention ist eines der großen Themen, wenn es um die alternde Bevölkerung geht: Jeder sollte Verantwortung für sich und seine Gesundheit übernehmen, um seine Selbstständigkeit zu erhalten und möglichst spät oder weniger Hilfeleistungen in Anspruch nehmen zu müssen.

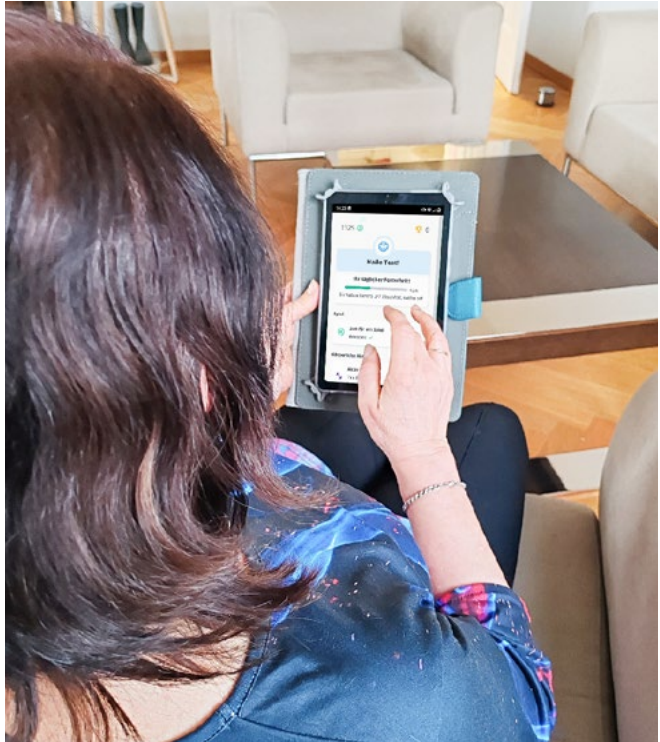
Doch auch, wer hilfsbedürftig ist, kann von passenden Impulsen im Alltag profitieren.

Es gilt als belegt, dass mit kleinen Aktivitäten wie Gedächtnistraining, täglichem Lernen, anregenden Gesprächen, einem Spaziergang und ausreichend Schlaf eine gute Grundlage dafür geschaffen wird, dass unser Gehirn bis ins hohe Alter leistungsfähig bleibt. Das gilt insbesondere, wenn entsprechende Übungen regelmäßig durchgeführt werden. Um Anregungen für fördernde Aktivitäten zu geben, eignen sich digitale Hilfsmittel gut: Im internationalen Projekt „PROCAREFUL“ wurde hierzu eine digitale Anwendung für Smartphone, Tablet und Computer entwickelt. Diese stellte verschiedene Spiele und Bewegungsaufgaben zur Verfügung.

Pflegekräfte aus dem ambulanten Bereich waren eng in die Erstellung der Anwendung eingebunden, denn das Projekt sah eine Verknüpfung von persönlicher und ergänzender digitaler Unterstützung vor: Pflegefachkräfte oder pflegende Angehörige konnten individuelle Trainingspläne erstellen und den Fortschritt kontrollieren. Dabei ging es insbesondere darum, Kontinuität bei der Durchführung von Übungen zu erreichen.

„Eine App kann die persönliche Unterstützung nicht ersetzen, aber sie kann eine zusätzliche Erinnerung sein, Übungen durchzuführen und verschiedene Impulse für Aktivitäten geben“, erklärt Projektleitung Sarah Meidlinger.

Im Rahmen des Projekts wurden Senioren zu einer Reihe verschiedener Workshops eingeladen. Diese wurden gezielt entwickelt, um durch soziale Interaktion der Einsamkeit entgegen zu wirken. Gemeinsames Bewegungstraining oder Aufgaben zu verschiedenen Themen sorgten für den Austausch innerhalb der Gruppe. So wurden beispielsweise Dankbarkeits-Tagebücher erstellt, um emotionalen Verstimmungen entgegen zu wirken oder Strategien zur Verbesserung der Merkfähigkeit und Logik ausprobiert.



Belegbare Effekte des Trainings

Durchgeführt und überprüft wurden die Maßnahmen des Projekts in Deutschland, Italien, Kroatien, Polen und Slowenien. Zur Bewertung der Wirkung absolvierten die teilnehmenden Personen verschiedene Tests, um die geistige Fitness zu prüfen. Es zeigte sich, dass mit dem regelmäßigen Training mit der App oder in den Workshops deutliche Verbesserungen beim Abschneiden der Tests erzielt werden konnten. Ein Hinweis darauf, dass kognitive Funktionen auch im höheren Alter erhalten bleiben und trainiert werden sollten. Die teilnehmenden älteren Menschen bewerteten sowohl die App als auch die Workshops als Bereicherung für ihren Alltag.

interreg
CENTRAL EUROPE



Co-funded by
the European Union

PROCAREFUL

Dr. Telvi

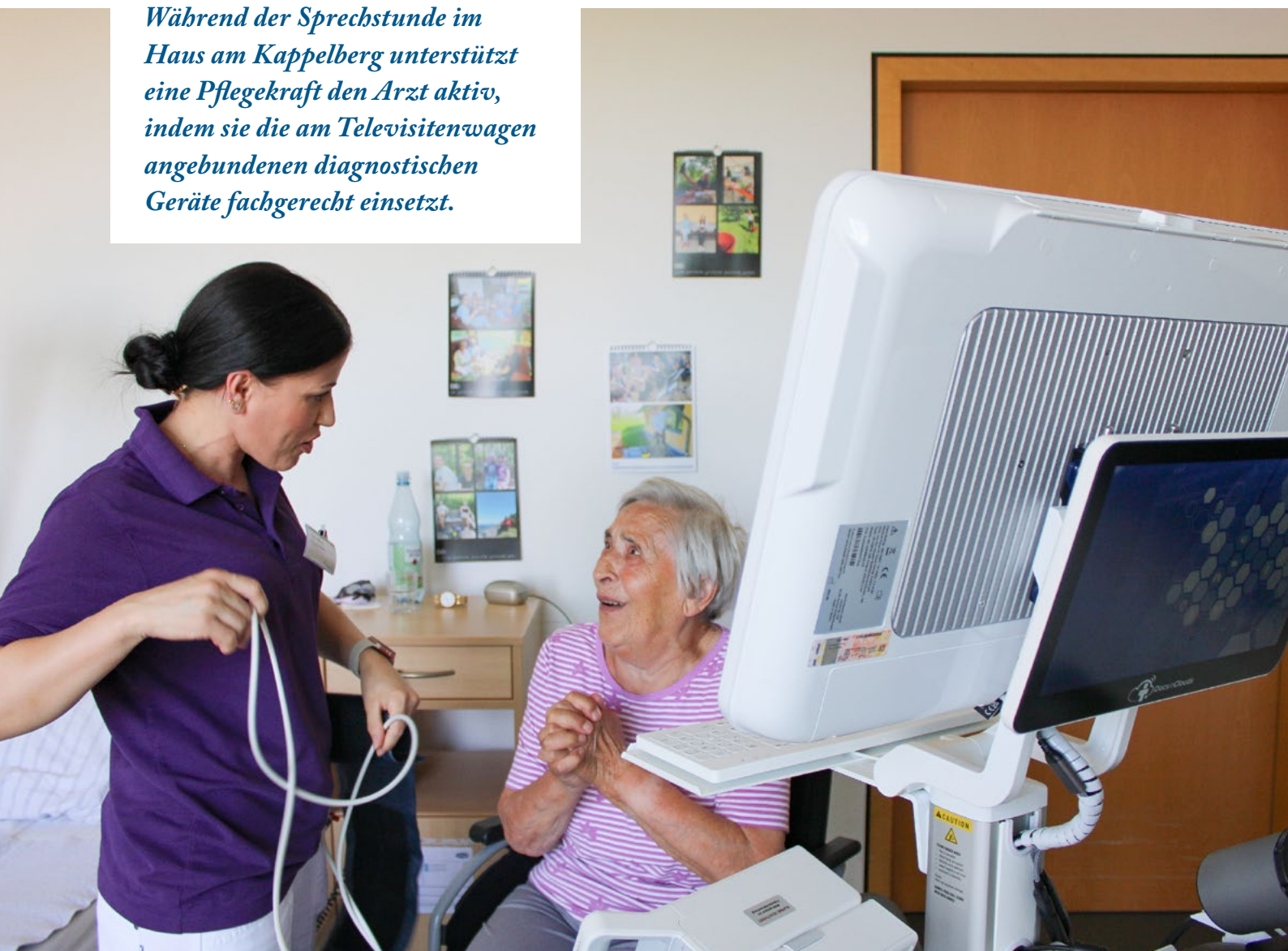
Arztbesuch per Bildschirm

Im Projekt „Dr. Telvi – Hausarztversorgung in einer Komplexeinrichtung via Televisite“ sammelten das Haus am Kappelberg und eine Hausarztpraxis aus Fellbach gemeinsam Erfahrungen: In rund 80 Televisiten wurden die Vorteile erkannt und an den Tücken auf dem Weg in die Telemedizin gearbeitet.

Die Frage, wie die hausärztliche Versorgung in Deutschland in den kommenden Jahren verbessert werden kann, beschäftigt viele Köpfe in der Politik und der Gesundheitsbranche. Insbesondere ländliche Regionen klagen über Ärztemangel. Auch für Pflegeheime kann das ein Problem werden, denn viele Bewohner haben Krankheitsbilder oder akute Symptome, die von einem Arzt untersucht und behandelt werden müssen. Telemedizin gilt hier als ein Weg, um Ärzte zu entlasten und somit mehr Zeit für Sprechstunden zu gewinnen.

Im Projekt „Dr. Telvi“ erprobte das Wohlfahrtswerk zusammen mit der Hausarztpraxis Dr. Thudium, wie die Televisite im Pflegeheim „Haus am Kappelberg“ durchgeführt werden kann. Dazu wurde ein Televisitenwagen angeschafft, der über diagnostische Geräte und zwei Bildschirme verfügt. Über eine geschützte Internetverbindung ist der Hausarzt im Bewohnerzimmer auf dem Monitor zu sehen und kann mit seinem Patienten ins Gespräch kommen. Dieser Termin muss von einer Pflegefachkraft begleitet werden. Sie übernimmt dabei eine Reihe von

Während der Sprechstunde im Haus am Kappelberg unterstützt eine Pflegekraft den Arzt aktiv, indem sie die am Televisitenwagen angebundenen diagnostischen Geräte fachgerecht einsetzt.



Aufgaben: Zunächst muss sie den Patienten auf den virtuellen Arztbesuch vorbereiten und den Televisitenwagen im Zimmer anschließen. Sie aktiviert die Software, damit die Verbindung zur Praxis aufgebaut wird.

Während der Sprechstunde unterstützt sie den Arzt aktiv, indem sie die am Televisitenwagen angebotenen diagnostischen Geräte fachgerecht einsetzt. So bestimmt sie beispielsweise die Körpertemperatur oder misst den Blutdruck bzw. die Sauerstoffsättigung. Darüber hinaus können Hautbefunde mithilfe einer speziellen Kamera dokumentiert werden. Auch die Aufzeichnung eines EKGs sowie der Einsatz eines digitalen Stethoskops sind möglich.

Alle erhobenen Daten werden in Echtzeit an den Arzt übermittelt und können von ihm unmittelbar auf dem Bildschirm verfolgt beziehungsweise über die Audioübertragung beurteilt werden. Auf diese Weise erhält er ein umfassendes Bild vom Gesundheitszustand des Patienten – fast so, als wäre er persönlich vor Ort.

Für alltägliche Probleme gut geeignet

„Die Kamera am Televisitenwagen liefert eine sehr gute Bildqualität und wurde im Rahmen der Televisite regelmäßig zur Beurteilung von Wunden oder Wasser- einlagerungen eingesetzt“, kommentiert Dr. Johannes Thudium den Einsatz der Geräte. Auch die Bestimmung des Blutdrucks und der Sauerstoffsättigung wurden bei der Televisite regelmäßig durchgeführt. Herausfordernder gestaltete sich der effiziente Einsatz des digitalen Stethoskops. Insgesamt fällt das Fazit von Dr. Thudium positiv aus: „Für alltägliche Fragestellungen ist der Einsatz des Televisitenwagens gut geeignet.“ Allerdings gibt es für ihn eine grundsätzliche Einschränkung der Telemedizin: „Wenn es einem Patienten schlecht geht, möchte ich ihn persönlich untersuchen.“ Bei allem, was über die eher alltäglichen Probleme hinausgeht, ist also der persönliche Arztkontakt in der Regel zu bevorzugen – sei es im Rahmen einer Sprechstunde oder durch den von der Einrichtung gerufenen Notarzt.

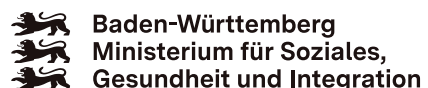
Technische Hürden überwinden

Bis eine Televisite überhaupt möglich ist, müssen Pflegeeinrichtungen einiges vorbereiten: Zunächst muss das WLAN in den Bewohnerzimmern in ausreichender



Dr. Johannes Thudium in seiner Hausarztpraxis. Startklar für die Visite per Bildschirm.

Stärke verfügbar sein – in älteren Gebäuden ist das auch heute noch keine Selbstverständlichkeit. Alternativ muss ein „Sprechzimmer“ gefunden werden. Die Anschaffung des Televisitenwagens konnte aus Projektmitteln finanziert werden – wo diese nicht zur Verfügung stehen, ist dafür die Finanzierung zu klären. Ein Problem, das sowohl die Pflegeeinrichtung als auch die Arztpraxis lösen musste, waren die Schnittstellen zwischen der Software des Televisitenwagens und den jeweils eingesetzten Programmen: „Eigentlich sollen die Daten aus der Diagnose sowohl für die Pflegedokumentation im Programm Vivendi als auch für die Patientenakte in der Praxissoftware sofort zur Verfügung stehen“, erklärt Regionalleiter Maurice Wiegel, beim Wohlfahrtswerk zuständig für das Projekt. „Das war nicht so einfach umsetzbar und bedurfte noch eines zusätzlichen manuellen Übertrags von Daten. Hier gibt es auf jeden Fall noch Raum zur Verbesserung.“ Was alle im Projekt festgestellt haben: Die Bewohnerinnen und Bewohner des Haus am Kappelberg standen der Möglichkeit, ihren Hausarzt zusätzlich zum persönlichen Hausbesuch über den Bildschirm zu sprechen, sehr aufgeschlossen gegenüber.



Das Projekt wurde durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg aus Landesmitteln gefördert, die der Landtag von Baden-Württemberg beschlossen hat.

Projektzeitraum: September 2024 bis Dezember 2025

Neues Seminarkonzept „Metropolgruppen“

Für Seminartage auswärts übernachten zu müssen, kann eine Hürde sein, die einen Freiwilligendienst verhindert. Das Wohlfahrtswerk bietet mit den Metropolgruppen eine Alternative ohne Übernachtung und erschließt damit neue Zielgruppen.

Die Seminartage sind ein fester Bestandteil des Freiwilligendienstes und für viele Freiwillige ein Highlight. Das ist die Zeit, in der es um sie selbst und ihre persönliche Entwicklung geht. Hier findet der Austausch mit anderen statt. Neben Informationen rund um das FSJ gibt es Angebote und Projekte, die fürs Leben nach der Schulzeit wegweisend sind. Und es gibt genug Raum für Spaß. Freundschaften werden geschlossen, Handynummern ausgetauscht. An insgesamt 25 Tagen kommen die Freiwilligen zusammen, davon meist viermal für jeweils eine ganze Woche. In den regulären Seminargruppen gehört dazu die Übernachtung in einem Seminarhaus oder einer Jugendherberge. Gemeinsames Kochen (und Spülen) sowie entspanntes Zusammensein am Abend inklusive.

Was für die einen fast wie eine Ferienfreizeit klingt, ist für andere aufgrund der Übernachtung nicht machbar. Die Gründe dafür sind verschieden: Manchmal müssen sich junge Menschen um Angehörige kümmern oder als Leistungssportler einen Trainingsplan einhalten. Anderen fällt es aufgrund von psychischen Belastungen schwer, auswärts zu übernachten. Für diese Zielgruppen gibt es das Angebot der Metropolgruppen. Das Wohlfahrtswerk bietet diese in Stuttgart, Heilbronn und Mannheim an. Im Jahrgang 2024/25 wurde das Konzept erstmalig umgesetzt. „Wir können mit den Metropolgruppen auch Zielgruppen für ein FSJ gewinnen, die sich aufgrund der organisatorischen Hürde der Übernachtungen sonst dagegen entscheiden“, erklärt Corinna Mühlhausen, Gesamtleitung FSJ/BFD. Das neue Konzept ist daher in mehrfacher Hinsicht ein Gewinn und wird fortgeführt.

So urteilten die Freiwilligen aus dem Pilot-Jahrgang:

„*Ich finde toll, dass es die Möglichkeit gibt. Auch dass ich noch in die Gruppe wechseln konnte.*“

„*Richtig coole Idee für Leute, die aus verschiedenen Gründen nicht übernachten können.*“



Raum für Austausch

Das Programm der Metropolgruppen ist etwas kompakter gestaltet, da die Abendstunden für Seminarinhalte oder gemeinsame Freizeitaktivitäten entfallen. Die pädagogischen Mitarbeitenden schaffen während des Seminartags bewusst Zeitfenster, in denen der Austausch

im Vordergrund steht.

„*Ich denke, dass es mehr solche Gruppen gebe sollte, da viele sonst ein FSJ aufgrund der Seminare nicht beginnen wollen. Das wäre bei mir auch so fast gewesen!*“

Auch sie selbst haben stets ein offenes Ohr für die Anliegen der Teilnehmenden. Kooperationsspiele und Kleingruppenarbeit stärken zusätzlich das Gemeinschaftsgefühl.

„Nach dem Kennen-

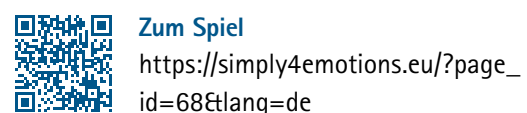
lernen planen wir die weiteren Seminare und das Projekt gemeinsam, denn die Wünsche und Interessen der Teilnehmenden sollen sich darin widerspiegeln“, beschreibt Stefanie Marhoffer, die als Pädagogische Mitarbeiterin die Metropolgruppe Mannheim leitet. Bei der Auswahl des Seminarhauses achtet sie neben einer guten Erreichbarkeit darauf, dass es den Freiwilligen eine angenehme Atmosphäre und vielfältige Möglichkeiten bietet. Das Feedback der Teilnehmenden aus dem Pilotprojekt war durchweg positiv. Auch in diesem Jahrgang sind die Metropolgruppen vollständig belegt.

Simulationsspiel für mehr Resilienz

Negative Gefühle wie Überlastung und Stress sind ein Faktor, den es ernst zu nehmen gilt. Die Fähigkeit, das eigene Wohlbefinden wiederherzustellen (Resilienz), ist für den beruflichen Alltag entscheidend. Wie diese trainiert werden kann, wurde im Projekt „Simply4emotions“, an dem das Bildungszentrum Wohlfahrtswerk von September 2023 bis Februar 2026 mitgearbeitet hat, untersucht.

Zur Förderung innovativer Lern- und Unterrichtspraktiken entstand das Spiel „Resilience Ridge“. Dabei üben die Spielenden im Rahmen einer simulierten Bergexpedition Teamarbeit, Problemlösung und Entscheidungsfähigkeit. Zentral ist dabei, dass das Spiel einen sicheren Raum bietet, um Verständnis für das Entstehen von Stress und für die Selbstregulierung im Rahmen emotional herausfordernder Szenarien zu gewinnen. Zentrale Fragestellungen – etwa welches Wissen in einer Problemsituation benötigt wird, wie die eigene Haltung zum Problem aussieht und welche Verhaltensstrategien geeignet sind – lassen sich gut auf den Berufsalltag von Pflegefachkräften übertragen.

„Resilience Ridge“ richtet sich an Auszubildende und Fachkräfte in Pflege und Betreuung. Es kann gleichermaßen in Weiterbildungsprogrammen wie auch als präventive Maßnahme innerhalb einer Pflegeeinrichtung eingesetzt werden. Die Elemente des Spiels stehen im Internet zum Herunterladen zur Verfügung.



Neue Hausleitung im Haus an der Steinlach



Seit Dezember 2025 ist Andreas Moser (42) als Leitung des Haus an der Steinlach in Mössingen für das Wohlfahrtswerk tätig. Bereits als Teenager übernahm er Jobs in einer Pflegeeinrichtung und absolvierte später seinen Zivildienst in diesem Bereich. Auf die Ausbildung zur Pflegefachkraft folgte 2010 die Weiterbildung zur Pflegedienstleitung (PDL).

In dieser Funktion sammelte er Erfahrungen im stationären und ambulanten Bereich. Seit 2015 umfasst seine Tätigkeit Positionen als Einrichtungsleitung und PDL in Personalunion bei verschiedenen Trägern.



Bildungszentrum Wohlfahrtswerk

Ab Oktober
2026



Aus unserem Programm

• BEEP & PeBeM erfolgreich umsetzen Dozent (extern) Michael Wipp	12.06.2026 10:00 – 14:00 Uhr
• Qualitätsmanagementbeauftragte in der Altenhilfe	22.06.2026 – 23.10.2026
• Hygienebeauftragte*r in Pflegeeinrichtungen nach VHD*	15.06.2026 – 19.06.2026
• Behandlungspflege für Pflegehilfskräfte (ambulant und stationär) (3,5 Tage)	02.07.2026 – 17.07.2026
• Praxisanleiter/in in der Pflege	28.09.2026 – 12.04.2027
• Weiterbildung zur verantwortlichen Pflegefachkraft/PDL gemäß § 71 SGB XI	09.11.2026 – 12.11.2027
• GPK: Staatlich anerkannte Fachkraft für Gerontopsychiatrie	19.10.2026 – 07.03.2028

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

* Vereinigung der Hygienefachkräfte der Bundesrepublik Deutschland e.V.

Jetzt kennen lernen:

Führungsakademie Wohlfahrtswerk

Sie richtet sich an Führungskräfte, die sich neue Impulse und praxistaugliche Werkzeuge für wirksame Führung und effizientes Management wünschen. Wir bieten ihnen ein zielgruppenorientiertes Seminarprogramm, das sie dabei stärkt, unter komplexen Bedingungen tragfähige Entscheidungen zu treffen.

Unser Credo: Wirksame Führung braucht fachliche Klarheit, persönliche Haltung und vorausschauendes Handeln.



www.fuehrungsakademie-wohlfahrtswerk.de



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

Bildungszentrum Wohlfahrtswerk
Silberburgstr. 93, 70176 Stuttgart



WOHLFAHRTSWERK
FÜR BADEN-WÜRTTEMBERG