Seniorenheim-Magazin

Fachmagazin für Einkauf und Management

Ausgabe 01/2023





frischli 100 % PFIONZlich



NEUE PRODUKT-HIGHLIGHTS IM HAFER-SORTIMENT







Seniorenheim-Magazin

Wer hat an der Uhr gedreht – oder hat es noch vor?

Liebe Leserinnen und Leser,

vor Kurzem haben Wissenschaftler die sogenannte Weltuntergangsuhr auf 90 Sekunden vor Mitternacht gestellt. Vielleicht fragen Sie sich jetzt, wo würden die Zeiger stehen, wenn es eine Uhr für die Pflege gäbe?

Die Probleme, denen Sie als Führungskraft gegenüberstehen, waren wahrscheinlich selten so vielschichtig und herausfordernd wie heute. Gerade in dieser Situation dürfen wir jedoch nicht vergessen, was die Pflege eigentlich ausmacht und mit wessen Hilfe Sie diese Lage meistern können!

Es sind gerade die wertvollen Menschen – Mitarbeiter und Kollegen – die den Bewohnern Ihrer Einrichtung das Leben angenehmer machen und den Mehrwert bieten, der über manche Herausforderung hinweghilft. Stärken zu erkennen und auszubauen, aber auch Ihren Mitarbeitern mit echter Wertschätzung zu begegnen, macht oft den entscheidenden Unterschied. Vor allem, wenn trotz aller Herausforderungen die Menschlichkeit im Mittelpunkt bleiben soll.

Nicht umsonst haben wir in der aktuellen Ausgabe dem Thema "Mitarbeiter, Mitarbeiterführung und qualitative Verbesserung der Pflege" wieder einen besonderen Stellenwert beigemessen. Erfahren Sie "aus der Praxis, für die Praxis", wie Sie trotz herausfordernder Umstände für Ihre Bewohner und Ihre Mitarbeiter neue Maßstäbe und Impulse setzen können.

Außerdem freut es uns sehr, dass unser Magazin nun seit 20 Jahren seinen Teil dazu beiträgt, Führungskräften in der Pflege fachliche Expertise und "Best-Practice" zukommen zu lassen und wir sind auch stolz, dass wir es Ihnen nach wie vor kostenlos zur Verfügung stellen können.

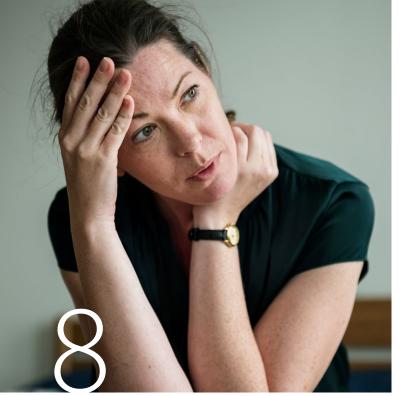
Nun wünschen wir Ihnen viel Freude beim Lesen der aktuellen Ausgabe und beim Meistern der Aufgabe, den Zeiger wieder ein paar Minuten zurück zu stellen!



Oliver Eiers, Herausgeber



Timo Vogel, Chefredakteur









Inhalt No. 01/23 (Die Titelthemen sind in rot hervorgehoben)

Expertenrat

Vorschau auf die ALTENPFLEGE Messe vom 25. bis 27. April in Nürnberg Goldene Regeln gegen zu viel Stress – mit Stress-Test zum Ausfüllen Wie die Pflegebranche von der Suche nach sinnstiftender Arbeit profitieren kann Die Wunscherfüller*innen: Wie Mitarbeitende Glücksmomente verschenken

Pflege, Pflegemittel, Wundbehandlung

Quo Vadis Altenpflege: Haben die Dänen den richtigen Weg?
Umsetzung des neuen Personalbemessungsverfahrens in vollstationären Pflegeeinrichtungen
Altenheime bluten aus: Wird die Pflege bald unbezahlbar?

19

Reinigung,	Hygiene, l	Bekleic	lung und	l W	äscl	he
------------	------------	---------	----------	-----	------	----

	Entstehung und Vermeidung von Infektionsketten	26
6	Wäschebearbeitung – Kommunikation ist alles!	28
	Entsorgung von Inkontinenzabfällen – geruchsfrei	
8	und hygienisch	32
12	Digitalisierung, Software und Kommunikationslösun	igen

- 12 Digitalisierung, Software und Kommunikationslösungen Revolutionäre Unterstützung für die
- 14 digitale Transformation in der Pflege
 Ehrenamt begeistert: Wie eine digitale Projektlösung
 das Pflegepersonal entlastet
 IT-Sicherheitslücken in der Pflege mit
 - Pentesting erkennen 42

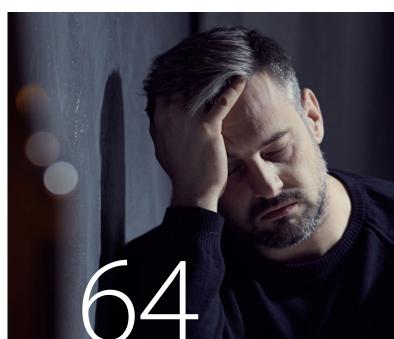
22 **Verwaltung, Organisation, Haus- und Gebäudetechnik** "Klimaretter – Lebensretter": Das Online-Tool, das beim

24 Klimaschutz hilft 46









Bau, Renovierung und Gestaltung von Räumen

Ökonomische und ökologische Gebäude: So steigt die Lebens- und Betreuungsqualität

Küche, Speisenverteilung und Ernährung

Neues Speisentransportsystem unterstützt Personal in der Küche und in der Pflege 54

Rehaprodukte, Bewegungshilfen und Dementenschutz

Neue Wege in der Sturzprophylaxe

Blinde, Sehbehinderte und Hörgeschädigte

Aktionstag "Sehbehinderung und Pflege" 60

Dienstleistungen, Recht und Personalwesen Betriebliche Gesundheitsförderung zahlt sich aus Betriebliche Suchtprävention

Impressum

51

62

64

Herausgeber: Eiers Media Verantwortlich: Oliver Eiers

Chefredakteur: Timo Vogel

Bernhard-Winter-Str. 25, 55120 Mainz

Telefon: +49 9131 9189491

info@seniorenheim-magazin.de

www.seniorenheim-magazin.de

Layout und Gestaltung:

Powerlgel – Strategie & Visuelle Kommunikation

www.getroyer.com

Titelfoto: © YuriArcursPeopleimages







ALTENPFLEGE vom 25. bis 27. April in Nürnberg

Nachdem die ALTENPFLEGE, die internationale Leitmesse der Pflegewirtschaft, 2022 erstmalig in Essen stattfand, kehrt sie nun turnusmäßig in die Frankenmetropole Nürnberg zurück. Vom 25. bis 27. April werden auf dem Nürnberger Messegelände rund 550 Aussteller mit neuesten Entwicklungen, Trends, Dienstleistungen und Produkten für die stationäre und ambulante Pflegebranche erwartet. Das diesjährige Motto: "Die Pflege gestalten. WIR. GEMEINSAM."

ie **ALTENPFLEGE** ist für Deutschland und seine Anrainerstaaten die führende Veranstaltung der Branche und umfasst folgende Themen:

Pflege & Therapie: In Halle 7 der Nürnberg Messe dreht sich alles um Pflegehilfsmittel, Pflegegeräte, Ergotherapie, pflegerische Therapie, darüber hinaus digitale Technologien und robotische Systeme.

Verpflegung & Hauswirtschaft: In Halle 7 stehen darüber hinaus Kücheneinrichtungen, Ernährung, Wirtschaftsbedarf, Desinfektion, Reinigungstechnologien, Wäschereieinrichtungen, Entsorgung sowie Geräte- und Textilreinigung im Fokus.

Das Thema **Beruf & Bildung** wird ebenfalls in Halle 7 abgebildet. Hier geht es vornehmlich um Aus- und Weiterbildung. Es stellen sich Verbände, Institutionen und Pflegeeinrichtungen den Besuchern vor, darüber hinaus gibt es ein großes Angebot an Fachliteratur. Im Vordergrund steht außerdem das Thema Personalgewinnung.

Nebenan, in Halle 7A, wird das Trendthema IT & Management präsentiert. Die Besucher finden neueste Abrechnungs- und Pflegesoftware, IT-Systeme, digitale Lösungen für Organisation und Verwaltung, unterstützende Technologien sowohl für das Management als auch für Pflegekräfte.

Die Halle 9 ist Standort des Bereichs **Raum & Technik**, in dem es sich um die Themen Einrichtungen, Architektur, Facilitymanagement, Energie, Haus- und Kommunikationstechnik, Logistik, Freiräume und Außenanlagen dreht.

Zu den diesjährigen Trendthemen zählen auch neueste Entwicklungen in der Telematik Infrastruktur (TI), die schon bald eine entscheidende Rolle in der Pflege übernehmen wird. In 2024 müssen Einrichtungen der häuslichen wie auch stationären Pflege verpflichtend Verfahren wie "Kommunikation im Medizinwesen" einführen, was viele Unternehmen vor große Herausforderungen stellt, gleichzeitig aber auch dank neuester Dienste und Anwendungen Entlastung verspricht. Auf der **ALTENPFLEGE** präsentieren zahlreiche Aussteller Lösungen aus dem TI-Bereich und stellen die Gesundheitsplattform der Zukunft vor.

Auch in diesem Jahr stehen nicht nur innovative Produkte und Dienstleistungen im Fokus der Leitmesse. Sie ist auch wichtiger Wissensvermittler für die Pflegebranche, Treffpunkt für Austausch, Fort- und Weiterbildung:

Es gibt informative Fachforen, in denen Aussteller Vorträge über aktuelle Trends und Entwicklungen halten, eine Hauptbühne für Experten-Panels sowie den dreitägigen Messekongress mit insgesamt 30 Vortragsblöcken zu aktuellen Themen. Vincentz Network, als Veranstalter der **ALTENPFLEGE** und des Kongresses, hat zusammen mit den wichtigsten Verbänden der professionellen Pflege ein umfassendes Programm zusammengestellt, welches aktuelle Herausforderungen, aber auch zukunftsweisende Lösungen abbildet.

Innovativ und zukunftsweisend – das sind die Attribute der Sonderschau **AVENEO**. Bei **AVENEO** werden außergewöhnliche Ideen vorgestellt, Netzwerke geschaffen und Forschungen ermöglicht. Drei Tage bekommen die Besucher Ausblicke in die Zukunft der Pflege und bahnbrechende Produkte vorgestellt. Im Rahmen der Sonderschau nimmt erneut die Start-Up-Challenge einen entscheidenden Raum ein. Start-Ups, Studierende und junge Unternehmen stellen innovative Ideen aus den Bereichen Technologie, Internet der Dinge, Architektur, Pflege- und Sozialwirtschaft vor. Die besten Ideen werden von einer hochkarätig besetzten Jury ausgewählt und mit hochwertigen Marketing-Paketen ausgezeichnet.

Ein weiteres Highlight ist die Sonderpräsentation **FOKUS Fuhrpark**, auf der innovative Mobilitätslösungen und effizientes Fuhrparkmanagement im Mittelpunkt stehen. Vorgestellt werden neueste Elektro- und Hybridmodelle, herkömmliche Fahrzeuge, Service- und Finanzierungskonzepte, Fuhrparksoftware, Tourenplanungs-Tools u. v. m.

FOKUS Quartier dagegen richtet sich an Träger, Betreiber, Kommunen, Stadtplaner sowie an die Immobilienwirtschaft. Die Aufmerksamkeit gilt dem Leben und Wohnen im Alter unter optimalen Bedingungen. Es wird diskutiert, welche technischen Möglichkeiten es gibt, um das Wohnen so angenehm wie möglich zu gestalten. Darüber hinaus werden in spannenden Diskussionsrunden und Produktpräsentationen Lösungen für altersgerechte und lebenswerte Quartiere der Zukunft vorgestellt.

ALTENPFLEGE 2023 – Die Leitmesse der Pflegewirtschaft. Vom 25. bis 27. April, Nürnberg Messe







Martin Ferber
Geschäftsführer und

Unternehmensgründer



"Die Inneneinrichtung muss passen: zum Haus, zu den Bewohnern, zu der Umgebung. Zugleich soll sie maximale Wohnlichkeit und Entlastung für die Pflegekräfte bieten. Diesen Balanceakt zu schaffen und dabei die Individualität jedes Projekts im Blick zu behalten, ist unsere Aufgabe. Wir hören genau zu und denken jedes Mal neu. Wir entwickeln Ideen und bleiben den ganzen Prozess hindurch offen für Änderungen, Verbesserungen und die Anforderungen unserer Kunden."

FormidabelUltraLow

FMB care ist im April auf der Messe Altenpflege in Nürnberg! Halle 9 | C42

Was macht die **Pflegebetten Formidabel** einfach einzigartig? Lernen Sie unsere innovativen Lösungen für die Pflege kennen.









Sprechen Sie uns an. Gemeinsam finden wir Ihr optimales Pflegebett. 0 52 58 / 98 09 00

FMB care GmbH - 33154 Salzkotten - www.fmb-care.de



tress ist ein lebenswichtiger Vorgang, aber zu viel Stress macht krank. Viele der kleinen täglichen Ärgernisse, die zu Stressreaktionen führen, lassen sich vermeiden, wenn Sie sie als Stressoren erkennen können.

Niemand muss immer im Stress sein und Stress ist auch nicht per se etwas Schlechtes. Zunächst ist Stress eine ganz normale und wichtige Reaktionsmöglichkeit Ihres Körpers, geerbt von den Urmenschen. Die bekamen Stress, wenn sie urplötzlich dem Säbelzahntiger begegneten (oder ihrer Frau, wenn sie wieder mal erfolglos vom Jagen in die Höhle zurückkamen...).

Unsere Vorfahren hatten also auch Stress, aber sie waren ihm gewachsen, sonst hätten sie nicht überlebt. Sie können also mit Stolz von sich behaupten, der Abkömmling von äußerst stresserprobten Menschen zu sein. Allerdings wurden unsere Vorfahren nicht so alt wie wir, hatten eine andere Arbeitsumgebung und eine wesentlich langsamere soziale Umgebung. Mit einem "Shitstorm" hatten sie nicht zu rechnen und die richtigen Stürme konnten sie in ihren Höhlen abwettern.

Das menschliche Gehirn ist immer noch sehr "urmenschlich": Es ist ständig auf der Suche nach möglichen Bedrohungen und genau das verursacht in der modernen Welt letztlich ständig Stress. Unser Problem ist weniger die normale, von der Natur "vorgegebene" Stressreaktion als vielmehr unsere Unfähigkeit, entstehende Energien erfolgreich zur Überwindung der Stressursachen einzusetzen.

Wir können in der Regel weder zum Kampf antreten noch fliehen. Stattdessen zwingen wir uns zur Ruhe, wobei die Energien bestehen bleiben und negativ wirken.

Unser Körper findet sich in einem Dauer-Alarm-Zustand wieder. Erholungsphasen sind zu kurz oder fehlen ganz. Die

Anpassungsfähigkeit unseres Körpers wird überfordert und je nach Konstitution entstehen Herz- und Gefäßerkrankungen (Gefäßverhärtung, Thrombosen, Bluthochdruck, Herzinfarkt, Kollapsneigung), Magen- und Darmgeschwüre, Infektionsanfälligkeit, Impotenz und Nierenerkrankungen.

Wie gestresst sind Sie?

Bevor Sie Ihrem ganz persönlichen Stress gelassen gegenübertreten können, müssen Sie erkennen, was eigentlich für Sie ganz persönlich stressauslösend ist. Machen Sie den kleinen Stresstest (siehe Tabelle auf der rechten Seite).

Auswertung:

1. Tragen Sie hier unter die Nummer der jeweiligen Aussagen den Wert ein, bei dem Sie Ihr Kreuz gesetzt haben.

Blo	ck A: 4	8	10	13	18	22	24	
Blo 6	ck B: 5	9	12	14	16	17	21	
Bloe 2	ck C: 6	7	11	15	19	20	23	

Stress-Test

Beantworten Sie die Fragen mithilfe der vier Auswahlmöglichkeiten. Notieren Sie hinter jeder Frage den für Sie zuftreffenden Wert:

oft: 6		häufiger: 4	ab und zu: 2	nie: 0			
1.	Ich bin ir	nnerlich unruhig	g und nervös.				
2.	Morgens wache ich völlig zerschlagen auf.						
3.	Ich leide unter Appetitlosigkeit.						
4.	Mich quälen düstere Gedanken und ich bin ängstlich gestimmt.						
5.	Ich leide	unter Kurzatmi	gkeit.				
6.	Mich plagen Nacken- und Schulterschmerzen (bzw. Kreuz- und Rückenschmerzen).						
7.	Ich bin p	hysisch schnell	erschöpft.				
8.	Ich ertappe mich dabei, unaufmerksam und vergesslich zu sein.						
9.	_	bzw. Verdauung n bei mir vor.	gsbeschwerden				
10.		nir schwer, mich entrieren.	auf eine Sache				
11.	Ich spüre in der Br	e ein Ziehen ode ust.	er Schmerzen				
12.	Ich schla	fe schlecht.					
13.	Ich habe zu verlie	das Gefühl, ein ren.	fach die Übersi	cht			
14.	Herzklop unvermi	ofen oder Herzst ttelt auf.	techen treten				
15.	Es fällt m	ı					
16.	Ich leide unter kalten Händen oder Füßen.						
17.	Ich habe	Sodbrennen.					
18.		d der Arbeit hän Wunschträume	-	<u></u>			
19.	Ich fühle	mich körperlich	n verspannt.				
20.		n etwas Schwer e oder Beine.	es hebe, zittern				
21.	Ich schw	vitze übermäßig					
22.		age, an denen i nem Gedächtnis	9	ten 			
23.		nt vor, dass Mus n verkrampfen.	keln einfach zud	cken ———			
24.	_	age, an denen i een oder Einfäll		<u> </u>			



Die Pflege gestalten. WIR. GEMEINSAM.

www.altenpflege-messe.de #altenpflege2023

25. - 27. April | Messe Nürnberg

Entdecken Sie die vielfältige Ausstellung mit Trends, Innovationen und Produktneuheiten aus der Pflege. Außerdem bietet das umfassende Programm der Foren und des begleitenden ALTENPFLEGE Messekongress Expertenwissen zu Themen, wie Digitalisierung, Quartier und Nachhaltigkeit.



Die Leitmesse 2023





2. Bilden Sie für jeden Block die Summe der eingetragenen Werte.

Summe A:

Summe B:

Summe C:

- 3. Die drei Summenwerte geben Ihnen Hinweise auf Ihre persönliche Bereitschaft, bei Stresssituationen die eine oder andere Ebene zu bevorzugen:
- Summe in Block A: kognitiv-emotionale Ebene
- Summe in Block B: vegetative Ebene
- Summe in Block C: motorische Ebene

Kurz erklärt:

Der Block mit dem höchsten Summenwert weist auf die Reaktionsebene hin, auf der Ihre persönliche Stressanfälligkeit am höchsten ist.

Die Werte stellen natürlich keine objektive Messung dar, • sondern Ihre (bewusst gewünschte) persönliche Einschätzung.

Sie können zwar die Differenzen oder die Gleichheit der Werte auf den verschiedenen Ebenen interpretieren, aber diese Werte können Sie nur sehr begrenzt direkt mit den Werten anderer Menschen vergleichen, weil diese vielleicht von einem subjektiv verschiedenen Niveau der Einschätzung ausgehen. Sie können diese subjektive Messung immer wieder für einen Selbstcheck verwenden. Wiederholen Sie einfach den Test zu verschiedenen Zeitpunkten.

Stress lass nach - auf allen Ebenen

Stress wirkt auf Geist, Seele und Körper. Damit haben Sie zugleich die drei Ebenen, auf denen Sie etwas gegen den Stress tun können.

Die Ebene des Geistes

Probleme gehören zum normalen Alltag und Probleme brauchen vor allem eines: Zeit, um zu einer Lösung zu finden. Nehmen Sie sich also die Zeit, Ihre Probleme möglichst genau zu beschreiben, in welcher Situation sie auftreten und wie Sie darauf reagieren. Sammeln Sie nun alle Lösungen, die Ihnen dazu einfallen und überlegen Sie, welche Konsequenzen die einzelnen Lösungen haben (könnten). Wählen Sie eine oder mehrere Lösungen aus und planen Sie konkrete Schritte zur Umsetzung. Probieren Sie die Lösung(en) aus und bewerten Sie das Ergebnis. Manchmal müssen Sie neue Wege gehen, um erfolgreich zu sein.

• Betrachten Sie Probleme als Chance, als Herausforderung.

- Suchen Sie nach richtigen Lösungen.
- Üben Sie nicht zu früh Kritik.
- Treffen Sie Entscheidungen nach Ihrer Überzeugung.
- Gehen Sie auf Distanz zu den Dingen.
- Durchbrechen Sie eingefahrene Tages- und Wochenroutinen.

Ihre Gedanken, Ihre bewussten oder unbewussten Erwartungen und Bewertungen machen zusammen mit den akuten Stimmungen und Ihrem Lebensgrundgefühl Ihre Einstellungen aus. Beim sog. Einstellungsmanagement überprüfen Sie stressbestimmende und stressverstärkende innere Überzeugungen und unterziehen diese gegebenenfalls einer Revision:

- Analysieren Sie Ihre eigenen bewussten, halbbewussten und unbewussten Gedanken- und Gefühlswelten, die Ihre Lebenseinstellungen und Tagesaktivitäten bestimmen.
- Beißen Sie sich nicht an Kleinigkeiten fest. Lernen Sie, Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden. Setzen Sie Prioritäten ist das, was Sie gerade tun, wirklich wichtig und dringend?
- Ändern Sie, was Sie nicht akzeptieren können und akzeptieren Sie, was Sie nicht ändern können.
- Lernen Sie "Nein" zu sagen ohne zu verletzen. Gestehen Sie dieses "Nein" auch anderen zu.
- Vergeben und verzeihen Sie. Entlasten Sie sich konsequent von den kräftezehrenden Gefühlen des Gekränkt-Seins, des Grolls, des Hasses und des Nachtragens.

Mehr darüber, wie Sie auf der Ebene der Seele und des Körpers entstressen können, erfahren Sie in Teil 2 dieses Artikels, der in der Ausgabe 2/2023 des Seniorenheim-Magazins erscheinen wird.

Über den Autor

Thomas Eckardt, der Autor, der nicht nur theoretische, sondern auch praktische Erfahrungen in seinen Büchern verarbeitet. Als Psychologe und Coach weiß er, welche Informationen die Leser brauchen. 30 Jahre Erfahrung und aktu-



elles Wissen machen seine Ratgeber zu einem regelmäßigen Begleiter von Fach- und Führungskräften.

Kontakt: Dipl.-Psych. Thomas Eckardt

Am Oberfeld 12, 35606 Solms Tel. 06441 – 960 74 info@eckardt.online www.eckardt.online Foto: privat











Seit 2012 auf Basis von recyceltem Kunststoff

www.ttsystem.com | TTS DE GmbH - E-mail: vertrieb@ttsystem.com

Der Teambaukasten für Profis

- 1. grandioses Preis-Leistungs-Verhältnis
- 2. zehntausende zufriedene Kunden
- **3.** attraktive Konditionen für Teamausstattungen





Ihr portofrei-Code*:

CORE23SEN

JETZT PORTOFREI TESTEN
– OHNE RISIKO.







Wie die Branche von der Suche nach sinnstiftender Arbeit profitieren kann

von Silke Blumenröder

eder Vierte vermisst Sinnhaftigkeit im Job. Das zeigt eine Forsa-Umfrage aus dem vergangenen Jahr. Als Kriterium für einen attraktiven Arbeitgeber gaben 52 % der Befragten "persönliche Sinnerfüllung" an. Seniorenheime sollten diese Ergebnisse bei der Personalsuche mehr nutzen.

Laut einer aktuellen Studie des Meinungsforschungsinstituts Forsa denken etwa vier von zehn Erwerbstätigen über einen Jobwechsel nach. In der Altersgruppe von 30 bis 39 Jahren ist die Wechselbereitschaft am höchsten, jeder Zweite wäre hier zu einem Jobwechsel bereit. Etwas mehr als ein Viertel, genau 26 %, treibt laut der Umfrage "das Vermissen von Sinnhaftigkeit im Job" zu einem Wechsel an.

So ging es auch Frank Schneider (Name geändert): Der ausgebildete Kaufmann arbeitete viele Jahre im Einzelhandel. "Die Arbeit hat mir Spaß gemacht, doch ganz ausgefüllt hat sie mich nie", blickt der heute 38-Jährige zurück. Als Schneider während des ersten Corona-Lockdowns von Kurzarbeit betroffen ist, macht er freiwillig ein Praktikum in einem nahegelegenen Altenheim. "Schon immer hatte ich über einen Wechsel in die Pflegebranche nachgedacht, jetzt kam die Gelegenheit, das mal auszuprobieren." Schneider stellt fest, dass

ihm besonders die von Demenz betroffenen Bewohnerinnen und Bewohner sehr am Herzen liegen. Direkt nach Ende seines Praktikums entscheidet er sich deshalb für eine Ausbildung zum Altenpfleger. Heute arbeitet er fest angestellt in einer Wohngruppe für Menschen mit Demenz in dem Altenheim, in dem er damals Praktikant war. "Obwohl die Altenpflege auch sehr herausfordernd sein kann, mit Schichtarbeiten, körperlich anstrengenden Tätigkeiten und einem immer wieder von Tod und Trauer begleiteten Alltag, habe ich jetzt jeden Tag das Gefühl, etwas wirklich Sinnvolles zu tun. Und im Gegensatz zu meinem früheren Job im Einzelhandel, arbeite ich heute in einer krisensicheren Branche", resümiert der Quereinsteiger.

Jobwechselwillige als neue Zielgruppe

"Mit Berufswechselwilligen, die auf der Suche nach einem sinnstiftenden Job sind, können Pflegeeinrichtungen neue § Bewerber-Zielgruppen erschließen", findet Simone Stargardt, Fachfrau für modernes Personalmanagement. Sie empfiehlt Seniorenheimbetreibern über soziale Netzwerke wie Xing oder LinkedIn mit entsprechenden "Kennenlern-Angeboten" auf sich aufmerksam machen. Auch eine Anzeige auf digitalen Foto rechts: Simone Stargardt unterrichtet in ihrer Akademie unter anderem Berufsumsteiger, die auf der Suche nach einem krisensicheren Job mit Sinn in die Pflege gewechselt sind.

Kanälen wie Instagram oder Facebook könne Interesse wecken. "Das aktive Anbieten von Praktika oder Hospitationen ermöglicht Menschen, die über einen Jobwechsel nachdenken, den Pflegeberuf unverbindlich kennenzulernen und zu prüfen, ob sie den Arbeitsbedingungen gewachsen sind." Auch ein kurzes Video, in dem z. B. eine engagierte Altenpflegerin glaubhaft erzählt, was sie an ihrer Arbeit erfüllt, könne online viele Jobwechselwillige erreichen, gibt die diplomierte Betriebswirtin ein weiteres Beispiel.

Die Inhaberin der privaten Weiterbildungsakademie carriere & more Südwest weiß aus Erfahrung: "Wer sich nach einigen Jahren in einer anderen Branche ganz bewusst für einen Pflegeberuf entscheidet, ist meist besonders motiviert und kann fachliche Defizite schnell aufholen." Mit ihrem Trainerteam unterrichtet Stargardt u. a. angehende Fachwirte im Gesundheits- und Sozialwesen. "Unter unseren Teilnehmern sind auch ehemalige Bürokaufleute, Ingenieure oder Handwerker, die sich auf der Suche nach einem Job mit Sinn für die Pflege entschieden haben und nun die nächsten Karriereschritte gehen wollen." Fast immer stecke eine emotionale Motivation hinter dem Jobwechsel. Stargardt: "Manche Männer und Frauen arbeiteten zunächst ehrenamtlich in der Altenhilfe und wollten diese Arbeit dann zu ihrem Hauptberuf machen. Andere haben selbst Angehörige gepflegt oder sind über pflegebedürftige Angehörige in Kontakt mit einer Einrichtung gekommen, was schließlich den Wunsch nach einem Berufswechsel ausgelöst hat."

Gute Erfahrungen mit Berufsumsteigern

Die Diakonie Deutschland hat Menschen, die ihren Beruf wechseln möchten und mehr Sinn in ihrer Arbeit suchen, bereits als Zielgruppe für sich entdeckt: Für potenzielle Quereinsteiger gibt es im Karriereportal eine eigene Rubrik mit Eignungstest. Interessierte erfahren, wie der Einstieg in einen



Pflegeberuf gelingen kann. In kurzen Filmen berichten ehemalige Tischler oder Bibliothekarinnen von ihrem gelungenen Wechsel in die Pflege.

Dass Einrichtungen mit Berufsumsteigern gute Erfahrungen machen, zeigt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie. Zwar brächte nicht jeder Berufswechselwillige die Voraussetzungen mit für die fachlich, physisch und psychisch anspruchsvolle Arbeit. Doch diejenigen, die sich im Laufe ihres Berufslebens entschließen, mit einer Ausbildung in der Pflege noch einmal neu anzufangen, seien für Arbeitgeber meist eine große Bereicherung. Erkennbar sei außerdem, "dass Quereinstiege gerade auch Männern die Möglichkeit eröffnen, geschlechtstypische Berufswahlentscheidungen hinter sich zu lassen." Allerdings müssten sich Seniorenheimbetreiber organisatorisch weiterentwickeln, um Quereinsteigende erfolgreich ausbilden und einsetzen zu können. Zuweilen kommt es zu Überforderungen, weil in Vergessenheit gerät, dass es sich bei Quereinsteigern – trotz oft reichlicher Lebenserfahrung - um Neulinge in der Pflege handelt. Gelegentlich tun sich jüngere Vorgesetzte schwer im Umgang mit älteren Berufswechslern. Gelungene Quereinstiege setzen daher "neue Personalkonzepte und eine gezielte Teamentwicklung voraus", konstatieren die Autorinnen der Studie.







Die Wunscherfüller*innen

Naturgemäß ist der Übergang von der eigenen Häuslichkeit in eine Seniorenresidenz nicht leicht. Geliebte Kleinigkeiten werden schmerzlich vermisst. Jedoch nicht in der Belia Seniorenresidenz in Wattenscheid, denn hier schenken die Mitarbeiter*innen "Glücksmomente".

as Los hat die beiden einander zugeteilt: Küchenhilfe Frau Südbrack und Bewohnerin Frau Brakopp. Die Aufgabe lautet, der demenziell erkrankten Dame eine Freude zu machen – einen "Glücksmoment" zu bescheren. Leichter gesagt als getan: Was könnte sich die alte Dame wünschen? Die Wohnbereichsleitung weiß Rat: Frau Brakopp knabbert für ihr Leben gerne Salziges. Als Frau Südbrack der Bewohnerin Zwiebelringe und Jumpys von Chipsfrisch überreicht, fällt sie ihr um den Hals und fragt, woher sie wisse, dass sie diese so liebt!?

"Zugehört", lautet die Antwort. In der Belia Seniorenresidenz in Wattenscheid setzte das Team den Unternehmensnamen Belia – besser leben im Alter – wortwörtlich um. Jenseits des hektischen Tagesgeschehens machten die Mitarbeiter*innen den Bewohnern mit der Aktion "Glücksmomente" eine kleine (große!) Freude. "Ach, dass ihr daran gedacht habt", war die häufigste Reaktion der Bescherten. "Oft ist die Wertschätzung des Wunsches genauso wichtig wie seine Erfüllung", sagt

Einrichtungsleiterin Gabriele Schmidt. "Allein das Zuhören und Wahrnehmen der Herzenswünsche setzt Zugewandtheit und Interesse an der Person voraus. Das leben wir in unserem Haus täglich."

Die Kolleg*innen aus Wattenscheid beließen es aber nicht beim Zuhören – sie gingen in die Umsetzung. Die Herzenswunsch-Tandems wurden vorab ausgelost. Die Tandem-Partner*innen der Residenz kamen aus allen Funktionsbereichen: von der Küche über die Reinigung bis zur Haustechnik waren alle mit dabei. Im nächsten Schritt galt es, die Herzenswünsche zu erfahren und umzusetzen. Viele kleine Aktionen kamen so zustande. Aber mehr: "Durch die Kommunikation und das Zusammenrücken zwischen Bewohner und Mitarbeiter entstand plötzlich eine engere Bindung und neue Freundschaft", resümiert Einrichtungsleiterin Gabriele Schmidt. "Zudem waren die Mitarbeiter unglaublich bewegt über die tollen Reaktionen der Bewohner. Wir haben erlebt, dass auch "einfach nur" Kleinigkeiten wichtig sind."

In der Belia Seniorenresidenz werden regelmäßig Glücksmomente verschenkt, die allen Beteiligten sichtlich guttun.







Die Wattenscheider Glücksmomente

Pflegedienstleiterin (PDL) Frau Mommer-Glowa und die stellvertretende PDL Frau Braunsteiner haben gemeinsam in der Küche für Frau Filohn und Frau Quink Reibekuchen gebraten. Für Frau Filohn ein besonderer Moment, weil sie wegen ihres Sauerstoffgerätes ihr Zimmer nur noch ungern verlässt. Doch die frischen Reibekuchen lockten sie heraus.

Küchenleiter Herr Romaker erfuhr von Bewohnerin Frau Grebe, dass sie schon lange in keinem Geschäft mehr war. Also ging Herr Romaker mit Frau Grebe spazieren und besuchte in Wattenscheid einen REWE-Supermarkt. Dort konnte sie sich ihren lang ersehnten Ziegenkäse und Milch kaufen.

Bewohnerin Frau Keinhörster aus dem Demenzbereich genoss bei strahlendem Sonnenschein ein Eis mit Einrichtungsleitung Gabriele Schmidt. Frau Schmidt erfragte im Vorfeld von der Tochter, welche Sorte ihre Mutter am liebsten isst.

Bewohnerin Frau Ruhrus hatte den Wunsch, nach langer Zeit das Grab des verstorbenen Ehemannes zu besuchen. Auszubildende Frau Yilmaz erfüllte ihr diesen Wunsch.

Bewohner Herr Senger liebt es, "Mensch ärgere Dich nicht" zu spielen. Diesen Wunsch erfüllt ihm Herr Neumann aus der Reinigung sehr gern.

Frau Scheffler-Pelkner wünschte sich, nach Jahren wieder an einem Gottesdienst in der Kirche teilzunehmen. Pflegehelferin Frau Moritz begleitete sie dabei.

Bewohnerin Frau Schneider wünschte sich sehnlichst eine richtige Pizza mit einem kühlen Bier. Die langjährige Pflegehelferin Frau Fimiani ließ sich das nicht zweimal sagen.

Frau Dambrowske, Teamleiterin Reinigung/Wäscherei und Herr Hanxleden, Haustechniker, erfüllten den Bewohnerinnen Frau Hoschke (101 Jahre) und Frau Langner den Wunsch, den Baldeneysee in Essen zu besuchen. Zur Erfrischung gab es für alle ein Eis.

Auch mit Frau Aniol aß Frau Dambrowske ein Eis. Nach einigen "Überredungsanläufen" genoss sie den gemeinsamen Eisbecher umso mehr.

Und auch Bewohnerin Frau Petersen und Pflegehelferin Frau Benkhal gönnten sich gemeinsam ein Eis.

Sichtbarkeit und Wertschätzung

Vermeintliche Kleinigkeiten zu bemerken, bei den Bewohner*innen sowie bei den Mitarbeitenden, ist Kern der Belia-Philosophie. "Familiär, regional, leidenschaftlich" lautet das Selbstverständnis des Unternehmens. Und familiäre, persönliche Strukturen werden von den Führungskräften vorgelebt. Von Zeit zu Zeit erleben die Menschen in den Residenzen den Geschäftsführer Andreas Anspach im Kasack in der Pflege – denn um zu wissen, wo es die Belianer*innen drückt, erfährt er die Pflege vor Ort am besten selbst.

Die Bewohner*innen stehen bei Belia an erster Stelle. Das ist nicht nur ein Lippenbekenntnis, sondern wird in den Häusern mit vielen kreativen Aktionen gelebt. Sei es der Schalke 04-Fanclub in der Gelsenkirchener Einrichtung, der wöchentliche Besuch eines kleinen REWE-Marktes in der Mönchengladbacher Residenz oder der Wittener Chor "Belia Golden" – alles dreht sich darum, was die Senior*innen in den Belia-Residenzen wünschen und brauchen.

Dementsprechend sind die Führungskräfte der Häuser angehalten, "sichtbarmachende" Aktionen durchzuführen, für die Senior*innen wie auch für die Teams. Die Wattenscheider "Glücksmomente" sind nur ein Beispiel für kreative Ideen, die bei Belia schon in der Konzeptphase auf fruchtbaren Boden fallen.

Das große Unternehmen mit seinen 1300 Mitarbeitenden wie eine Familie zu führen, ist eine Herausforderung. Belia ist kein kleiner Betreiber mehr:

18 Seniorenresidenzen, Hausgemeinschaften und Tagespflege-Einrichtungen sind in Betrieb, weitere vier werden folgen. Trotz der Größe herrscht ein Arbeiten auf Augenhöhe, mit den Führungskräften und Mitarbeiter*innen

untereinander sowie den Bewohner*innen und Angehörigen. Nahbarkeit, Wertschätzung und Sichtbarkeit aller Belianer ist ausgegebenes Ziel der Geschäftsführung.



Über Belia Seniorenresidenzen

Belia betreibt Seniorenresidenzen, Hausgemeinschaftsund Tagespflegeeinrichtungen im Ruhrgebiet und am Niederrhein. Alle Einrichtungen verfügen über eine gute Anbindung, eine lebendige Infrastruktur und eine moderne Architektur.

Belia Seniorenresidenzen GmbH Schmalhorn 13 29308 Winsen (Aller) www.belia.de kontakt@belia.de bewerbung@belia.de

Geschäftsführung: Michael Burmester und Andreas Anspach



Dorfner Catering:

Wir kochen leidenschaftlich gerne

Und das seit fast 30 Jahren – vor allem für ältere und kranke Menschen. In rund 80 Einrichtungen in Deutschland und Österreich sorgen wir Tag für Tag für über 30.000 Gäste. Das verlangt ganz besonders in Senioren- und Gesundheitseinrichtungen ein spezielles Know-how. Pflegebedürftige Menschen haben besondere Bedürfnisse. Das Essen ist nicht nur der Höhepunkt des Tages, es ist ein wesentlicher Bestandteil ihres Genesungsprozesses. Gutes und gesundes Essen ist Ausdruck der Wertschätzung. Und deshalb arbeiten wir ständig an neuen Konzepten, die den Menschen, die uns anvertraut sind, helfen. Ein Beispiel: Unser Ernährungskonzept Dorfner menüVital ist explizit auf die Bedürfnisse von älteren Menschen abgestimmt. Mit unseren Empfehlungen möchten wir den Senioren ein Stück Lebensqualität schenken und einen möglichst hohen Lebensstandard erhalten.– Mehr Infos? Gerne, besuchen Sie uns!

Dorfner menü Catering-Service+ Organisations GmbH & Co. KG Alexander Predovic | Vertrieb: Telefon 0911-6802-252 E-Mail APredovic@dorfner-gruppe.de | www.dorfner-gruppe.de



Serie 477/801:

Emotional ansprechende Farbkonzepte für Gesundheitsbauten

nspirierende Planungsideen für die Ausstattung von Gesundheitsbauten: Hewi hat für seine Designikone – die barrierefreie Sanitärserie 477/801 – emotional ansprechende Farbkonzepte entwickelt.

Es ist nicht leicht, eine Designikone zu schaffen. Mit Serie 477/801 ist Hewi vor mehr als 35 Jahren ein echter Klassiker gelungen: die erste und bis heute umfassendste Systemlösung für normgerechte, barrierefreie Sanitärausstattungen. Es sind Produkte, die Bewegungsabläufe unterstützen und Einschränkungen kompensieren: Haltegriffe, Stützklappgriffe, Brausehalterstangen, Duschhandläufe, Klappsitze sowie Accessoires und vieles mehr. Mit drei neuen Farbkonzepten verleiht Hewi der Serie eine andere, die Sinne ansprechende Anmutung: Serie 477/801 bringt Emotion und Farbe in die Architektur.

Farbe berührt – eine Hommage an den Klassiker

Farbe berührt auf einer emotionalen Ebene, schafft Atmosphäre, bringt Authentizität und Individualität in Innenräume. Für Hewi ist Farbe elementar, um eine in Design und Funktion nahezu perfekte Designikone an aktuelle Trends anzupassen und in der Planung den Gestaltungsspielraum zu vergrößern. Ikonenpflege hat bei Hewi einen hohen Stellenwert. So gibt es neue Farbeditionen für Serie 477/801. Aus den vitalisierenden

Tönen Koralle, Aquablau und Reinweiß besteht der neue Tricolor Farbkanon für die Gesundheitsbauten im Bereich Care.

Mit dem gezielten Einsatz von Farbe wird es möglich, auf das Wohlbefinden in einem Raum Einfluss zu nehmen. In Gesundheitseinrichtungen spielt Farbe daher eine besondere Rolle, um Genesungsprozesse zu fördern, ein Gefühl von Geborgenheit zu vermitteln oder eine entspannende und stressfreie Umgebung zu schaffen. In den vergangenen Jahren ist dazu eine Diskussion unter dem Konzeptbegriff "Healing Architecture" in Gang gekommen, die für Hewi als einer der international führenden Experten auf dem Gebiet barrierefreier Sanitärausstattungen höchste Relevanz hat. So sind die Wechselwirkung von Mensch und Umgebung sowie die heilenden und regenerierenden Aspekte von Gestaltung in die Farbkonzepte der Serie 477/801 eingeflossen.

Hewi Farbkonzepte regen die Sinne an und geben Orientierung

Im Zusammenspiel der unterschiedlichen Komponenten und deren Akzentuierung durch die neue Farbedition Koralle, Aquablau und Reinweiß entsteht im Raum eine Atmosphäre, die anregend und vitalisierend wirkt. Gleichzeitig hat Farbe eine Signalwirkung. Wird ein Produkt durch eine Farbe hervorgehoben, signalisiert der Farbakzent die Nutzung und unterstützt den intuitiven Gebrauch. Das ist ein wichtiger Aspekt, wenn Menschen etwa nicht mehr uneingeschränkt sehfähig sind und beispielsweise durch farblich akzentuierte Produkte eine bessere Orientierung bekommen sollen. Aus all diesen Gründen ist die Tricolor Edition für den Bereich Care, insbesondere Gesundheitsbauten, besonders geeignet.

HEWI Heinrich Wilke GmbH

Prof.-Bier-Straße 1-5, D-34454 Bad Arolsen Telefon: +49 5691 82-0, Telefax: +49 5691 82-319 info@hewi.de, www.hewi.com



STÜHLE TISCHE FUNKTIONS- POLSTER-

wohnliche möbel

Seit mehr als 30 Jahren produziert Remi Möbel, von denen Senioren und Menschen mit Behinderung profitieren können. Eine Vielzahl an funktionellen Details sorgt für Unterstützung im Alltag. Für den Gründer Steffen Seidel steht vor allem eine ansprechende, spürbare Ästhetik mit ergonomischen und technischen Qualitäten im Mittelpunkt. Er und sein Team gestalten und produzieren in der Nähe der erzgebirgischen Stadt Freiberg Sessel, die leicht zu bedienen sind, intelligente Technologie nutzen und aus echtem Holz bestehen.



Levabo entwickelt Druckentlastung in enger Abstimmung mit der Pflege





Das Halv Charlie Lagerungskissen sorgt für ein stabiles und neutrales Lagerungsmuster, so dass der Patient lange Zeit bequem im Bett liegen kann. Mit Halv Charlie werden die Beine leicht angewinkelt und nach außen gedreht, wodurch sich die Hüft- und Kniegelenke in einer Ruheposition befinden.

Gleichzeitig sorgt die Länge des Kissens für eine Druckentlastung der Fersen. Es kann auch für eine neutrale Position verwendet werden.





Automatisierte 30° Seitenpositionierung

Turn All ist ein automatisches Lagerungssystem, das zur Vorbeugung und Behandlung von Dekubitus beiträgt, indem es eine Person automatisch in eine 30-Grad-Seitenlage positioniert. Dies erfolgt abwechselnd auf der rechten und linken Seite. Ein leichtes Anheben von 5 Grad auf der gegenüberliegenden Seite wirkt einer Scherung entgegen. Das Halv-Charlie-Lagerungskissen kann zusammen mit dem Turn All System verwendet werden. Durch die Kombination einer leichten Beugung der Knie und der Erhöhung des Kopfteiles um 20-30° wird eine optimale druckentlastende Positionierung erreicht. Da das Halv Charlie auf Luft basiert, folgt es der Bewegung des Kippsystems von einer Seite zur anderen Seite.







Fersenfreilagerung: Druckverteilung entlang der Wade, Kein Druck auf Achillessehne und Kniekehlvene.

> HMV nr.: 11.11.05.0035







Besuch einer Delegation der Dänisch-Deutschen Pflegeallianz (DDPA) bei einer dänischen Schule für Pflegekräfte (SoSu: Social- og Sundhedsskolen; Sozial- und Gesundheitsschule)

Quo Vadis Altenpflege:

Haben **die** Dänen den richtigen Weg?

von Ina Wasilkowski (Greiner Senioren- und Pflegeheim gGmbH)

ie Dänische Botschaft hatte mit der Krankenhausallianz bereits ein Kooperationsbündnis gegründet und dieses nun seit März 2022 auf die Pflegeallianz ausgeweitet.

Ziel ist es, in Zeiten stetig wachsender Herausforderungen in der Pflege einen länderübergreifenden Dialog entstehen zu lassen, von den jeweiligen Erfahrungen zu profitieren und gemeinsam Lösungen für die anstehenden Aufgaben zu finden.

Geplant sind, neben einem regelmäßigen Austausch über die jeweiligen Erfahrungen, gegenseitige Besuche, insbesondere Besuche deutscher Einrichtungen von dänischen Akteuren und eine Stärkung der wirtschaftlichen Beziehungen, da die technologische Unterstützung eine wichtige und viel größere Rolle in der dänischen Pflege spielt.

Besonderheiten der Pflege in Dänemark

Weshalb sind Begriffe wie Pflegenotstand und Fachkräftemangel keine solchen Brennpunktthemen wie hierzulande? Nach meinem Eindruck ist das Verständnis von Pflege bereits vom Ansatz her ein anderes. Es setzt bei vergleichbarer demografischer Entwicklung wesentlich früher und präventiver an, noch bevor Pflegebedürftigkeit im eigentlichen Sinne entsteht, stellt die Wahrung der Lebensqualität und Eigenständigkeit durch weniger Formalisierung noch mehr in den Mittelpunkt, lässt Pflege für die Betroffenen bezahlbar bleiben und lebt den Grundsatz "Menschlichkeit vor Bürokratie".

Die dänische Pflege basiert auf 5 Grundwerten, die auch im Rahmen des Forums der Dänisch-Deutschen Pflegeallianz vermittelt wurden und die natürlich auch bei uns keine Fremdwörter sind:

- Einflussnahme auf das eigene Leben
- Respekt vor der Vielfalt
- Fokus auf die Menschlichkeit
- Täglich gute Erfahrungen
- Würdiges Ende des Lebens

Aber während bei uns erst aufwändige Antragsverfahren erforderlich sind und ein Pflegegrad vom Medizinischen Dienst festgestellt sein muss, der den Pflegebedürftigen ein Stück weit zum Hilfeempfänger degradiert, hat in Dänemark grundsätzlich jeder betagte Mensch Anspruch auf Unterstützung. Der Bedarf wird individuell festgelegt und kann vielfältig gestaltet sein, egal ob es sich um Haus- und Gartenarbeit, Einkäufe oder Begleitung zu Behörden oder Ärzten handelt.

Wie sieht die stationäre Pflege aus?

Natürlich bin ich als Vertreterin eines kommunalen Trägers, dessen Schwerpunkt im Bereich der stationären

Langzeitpflege liegt, auch mit den Vorzügen von Pflegeeinrichtungen bestens vertraut und weiß, dass diese Vollversorgung für viele Menschen besser geeignet ist und beinen absolut berechtigten Platz in der Pflegelandschaft hat. Manche körperlichen oder psychischen Einschränkungen überschreiten einfach die Grenzen einer ambulanten Unterstützung oder lassen diese gar verantwortungslos erscheinen, weil eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung erforderlich ist.

Schwerpunkt ist ebenso im stationären Bereich die Förderung von Lebensqualität und allgemeinem Wohlbefinden, hinter welcher sich die medizinische Pflege und Betreuung sekundär anschließt oder bei Notwendigkeit parallel stattfindet. Insoweit haben Pflegeeinrichtungen weniger Klinikcharakter, als dies häufig noch in Deutschland der Fall ist, wo selbst verbal oft noch von Stationen gesprochen wird und nicht von Wohnbereichen und sie sind scheinbar weniger institutionalisiert.

Die Einführung von sogenannten Wohlfahrtstechnologien und künstlicher Intelligenz zur Unterstützung von Bewohnern und Pflegekräften erfährt eine hohe Nachfrage und spielt eine zentrale Rolle, weshalb auch die Zusammenarbeit mit technologischen Unternehmen und Dienstleistern stark gefördert wird und einen wichtigen Beitrag zur Qualität in der Pflege leistet. Ich habe mir mit Interesse die Vorstellung eines digitalisierten Lagerungssystems angesehen, das die Pflegekräfte entlasten und einem Dekubitus vorbeugen soll, Pflegeroboter mit vielfältigen Funktionalitäten, voll automatisierte Schaukelstühle zur Beruhigung demenziell Erkrankter, etc.

Finanzierung ist für jeden möglich - wie?

Wie schaffen es die Dänen, das alles auch noch mit weniger finanzieller Belastung für die Pflegebedürftigen bezahlbar umzusetzen? Weil Pflege überwiegend über Steuergelder finanziert wird und im Wesentlichen Aufgabe der Kommunen ist. Das gilt, wie gesagt, auch für die Seniorenheime, die fast ausschließlich kommunal betrieben und staatlich finanziert werden. Während die ambulante Pflege kostenfrei ist, kommt die stationäre Pflege mit einem geringen Eigenanteil aus. Die meisten Dänen können mit ihrer Grundrente einen Platz im Pflegeheim bezahlen und bei wem diese nicht ausreicht, zahlt der Staat den fehlenden Betrag.

Was muss sich ändern?

Natürlich möchte ich nicht als Fazit stehenlassen, das deutsche Pflegesystem sei hinterwäldlerisch oder uns seien eine personenzentrierte Pflege oder der Grundsatz ambulant vor stationär fremd. Keineswegs.

Unsere Pflegekräfte leisten eine bewundernswerte Arbeit, aber gerade sie sind es, die zu einer selbstbestimmteren und vor allem unbürokratischeren Pflege zurückkehren möchten. Gerade die Mitarbeiter unserer Einrichtungen schildern mir häufig, dass sie ihren Beruf immer wieder ergreifen würden und mit Herzblut pflegen, wenn man sie denn ihre eigentliche

Arbeit machen lassen würde. "Wir dokumentieren, planen und verwalten uns noch zu Tode und für die Pflege am Bewohner bleibt immer weniger Zeit", so erst neulich die Aussage einer Mitarbeiterin.

- Haben Gesetzgeber und Politik so wenig Vertrauen in die Fachlichkeit unserer Pflegekräfte?
- Wird Qualität wirklich messbarer und vor allem besser, wenn wir möglichst viel aufschreiben, melden, prüfen und Indikatoren erheben?
- Warum kommt die viel zitierte Entbürokratisierung bei den pflegenden Menschen so nicht an?
- Würde es nicht die angespannte Personalsituation erheblich entlasten, wenn Pflegekräfte nicht erschöpft und ausgebrannt aus der Pflege getrieben würden, sondern wieder gern auf Arbeit kämen, weil mehr Zeit für Pflege bleibt?
- Weil man sich weniger mit Anträgen auf Höherstufung, MD-Prüfungen, dem Dschungel an Corona-Regelungen und Formalismus auseinandersetzen muss?

Fakt ist, dass Struktur und Finanzierung des deutschen Pflegesystems dringend einer Reform bedürfen.

Wir brauchen mehr Angebote zur Vermeidung oder Verzögerung von Pflegebedürftigkeit und ein Pflegebedürftiger sollte nicht mit aufwändigen Verfahren um dringend benötigte Hilfsmittel kämpfen müssen, die manchmal erst genehmigt werden, wenn es zu spät ist.

Fazit: Krisen als Chancen sehen!

Es gibt auf jeden Fall viel zu tun und auch wenn in Dänemark gleichermaßen nicht alles Gold ist, was glänzt und nicht alle Fragen allgemeingültig beantwortet werden, so können wir doch voneinander lernen und sollten immer offen dafür sein, über den Tellerrand zu schauen und Erfahrungen miteinander zu teilen. Innovative und nachhaltige Lösungen für die demografischen Herausforderungen der Zukunft finden wir nicht allein, denn sie erfordern gemeinsame Strategien.

Unseren Pflegekräften das gleiche hohe Ansehen und eine attraktive Vergütung wie in Dänemark zukommen zu lassen, ist sicher schon mal ein erster Schritt in die richtige Richtung, auch wenn das allein die Krise nicht bewältigt, in der die Pflege unbestritten steckt.

Aber sehen wir es mal positiv: Dass aus Krisen Chancen erwachsen, ist eine Weisheit, die sich auf jedem Kalenderblatt findet. Und tatsächlich haben wir meist erst die Kraft für echte Veränderungen und Umbrüche, wenn wir mit dem Rücken zur Wand stehen und gezwungen werden, zu handeln.

Insoweit sind die herausfordernden Zeiten günstig, Pflege neu und zukunftsfähig zu denken und auf diesem Weg geht es nach meinem Dafürhalten nicht darum, andere Modelle zu kopieren, da Lösungen immer individuell sind. Aber wir sollten offen sein für die Sichtweisen und Strategien anderer Länder und da ist die Dänisch-Deutsche Pflegeallianz ganz sicher eine begrüßenswerte Kooperation.



Seit über 25 Jahren die erste Wahl!

Hautpflegende Rückfetter. Hochwirksam innerhalb von 30 Sekunden. Hautverträglich durch geringen Alkoholgehalt.

Und das schon immer!

ASEPTOMAN® MED





Umsetzung des neuen Personalbemessungsverfahrens in vollstationären Pflegeeinrichtungen bei gleichzeitigem Fachkräftemangel

von Annemarie Fajardo (RN) M. Sc., Altenpflegerin, Diplom-Pflegewirtin (FH), Wirtschaftspsychologin, ehrenamtliche Vize-Präsidentin des Deutschen Pflegerates

er Bedarf an Pflegepersonal ist in allen Versorgungsbereichen, von der Versorgung der Menschen im Krankenhaus über die stationären Pflegeeinrichtungen bis hin zu den ambulanten Pflegediensten, in den letzten Jahren stark gestiegen. Führungspersonen des Pflegemanagements suchen immer häufiger Pflegepersonal für die freien Stellen in ihren Einrichtungen, da der Bedarf des kranken oder pflegebedürftigen Menschen an pflegefachlicher Versorgung stetig gestiegen ist.



Annemarie Fajardo

Jedoch verlassen auch immer mehr Pflegekräfte den Beruf, wechseln etwa in andere Versorgungsbereiche oder in eine andere Branche, wie den Einzelhandel oder die Logistik. Hierbei handelt es sich um Arbeitsfelder, die in der Regel bessere Arbeitsbedingungen anbieten, z. B. keine Nachtdienste oder Dienste an Sonn- und Feiertagen. In vielen Umfragen wird zumeist deutlich, dass Pflegekräfte den Beruf wegen der hohen Arbeitsdichte, der hohen psychischen Belastung oder etwa auch wegen des fehlenden Personals in den Betrieben verlassen. Demnach steigt der Druck weiter, Personal zu finden, die freien Stellen zu besetzen und schließlich noch die Arbeitsbedingungen so anzupassen, dass die Beschäftigten auch im Unternehmen bleiben wollen.

Politische Initiativen als Antwort auf den Pflegepersonalbedarf

Selbstverständlich soll die Politik auf diese seit vielen Jahrzehnten anhaltende Personalsituation reagieren. Gesetzesinitiativen wie das Pflegepersonalstärkungsgesetz (PpSG) oder das Gesetz zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege (GPVG) sind nur einzelne wenige politische Antworten auf diese anhaltenden Personalprobleme, die sich insbesondere in der stationären Langzeitpflege stark abgezeichnet haben. Der beispielhafte Versuch, 13.000 zusätzliche Stellen für Pflegefachpersonen in der stationären Langzeitpflege zu schaffen, zeigt, dass der Bedarf an pflege-

fachlichen Leistungen erheblich gestiegen ist. Diese Stellen waren insbesondere für die medizinische Behandlungspflege vorgesehen und sollten durch die Krankenversicherung finanziert werden.

Hochrechnungen für den Personalbedarf in der stationären Langzeitpflege zeigen allerdings, dass diese 13.000 Stellen nur wenig bewirken können im Verhältnis zum tatsächlich benötigten Personal. Laut dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln, 2018) wird der Personalbedarf bis 2035 auf knapp 494.000 in der Langzeitpflege ansteigen. Es fehlen jedoch heute schon ca. 400.000 Pflegekräfte, so dass

noch sehr viel tiefgreifendere Reformen auf den Weg gebracht werden müssen. Eine davon ist das Personalbemessungsverfahren für vollstationäre Pflegeeinrichtungen nach § 113c SGB XI, das ab dem 01. Juli 2023 in den Pflegesatzvereinbarungen nach § 84 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 SGB XI für vollstationäre Pflegeeinrichtungen mit den entsprechenden Personalvorgaben angewendet werden kann.

Pflegepersonalausstattung nach Vorgabe

Anhand dieser neuen Pflegepersonalbemessung für vollstationäre Pflegeeinrichtungen werden konkrete Anhaltswerte entlang des Pflegebedürftigkeitsbegriffs erstmals bundesweit vereinheitlicht. Bisher waren Vorgaben zur Personalausstattung nach Länderrecht gem. § 75 SGB XI geregelt. Bei genauerer Betrachtung der rechtlich vorgegebenen Personalausstattung nach § 113c Absatz 1 SGB XI können drei unterschiedliche Kategorien hinsichtlich des zu verhandelnden Personals identifiziert werden: 1. Hilfskraftpersonal ohne Ausbildung, 2. Hilfskraftpersonal mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr und 3. Fachkraftpersonal.

Die jeweiligen Anteile der Vollzeitäquivalente (z. B. Fachkraftpersonal: 0,3842 VÄ je Pflegebedürftiger des Pflegegrades 5) beziehen sich auf die unterschiedlichen Pflegegrade 1 bis 5 gem. § 14 SGB XI.

Unter Betrachtung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) reichen diese drei eher grob beschriebenen Kategorien allerdings nicht aus, denn es können acht unterschiedliche Qualifikationsniveaus (QNs) unterschieden werden, die sich in ihrem Ursprung auf den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und damit auch auf die Berufsanerkennungs-Richtlinie der Europäischen Union (EU-BAR) beziehen. Die generalistische Pflegefachperson (§ 1 PflBG) wird z. B. dem Niveau 4 zugeordnet. Die akademisch ausgebildete Pflegefachperson, die in der Regel über einen Bachelor-Abschluss im Fach Nursing Practice verfügt, wird hingegen dem Niveau 6 zugeordnet. Die neuen Vorbehaltsaufgaben sowie die neuen Ausbildungsziele entsprechend des neuen Pflegeberufegesetzes finden eben-

so wenig Berücksichtigung in den neuen Personalvorgaben nach § 113c SGB XI und müssen daher zukünftig in die Pflegesatzverfahren von den verhandelnden Führungspersonen eigeninitiativ einbezogen werden.

"Laut dem Institut der deutschen Wirtschaft wird der Personalbedarf bis 2035 auf knapp 494.000 in der Langzeitpflege ansteigen. Doch es fehlen heute schon 400.000."

Qualitative statt quantitative Herausforderungen

Die eingangs beschriebenen Herausforderungen der Personalgewinnung in der stationären Langzeitpflege haben deutlich gemacht, dass es vordergründig immer auf die konkrete Anzahl der zu besetzenden Stellen ankommt. Dies scheint

jedoch bei näherer Betrachtung der rechtlichen Vorgaben nicht das einzige Kriterium zu sein. Die bloße Menge an Personal erscheint vor dem Hintergrund des neuen Pflegeberufegesetzes und der Vorgaben der Europäischen Union nicht einzig und allein das finale Kriterium zu sein, um freie Stellen in den Pflegeeinrichtungen zu besetzen, besonders bei massiv steigenden Bedarfen. So mag es vielerorts in die politischen Diskussionen hineinpassen, wenn etwa 13.000 Stellen neu geschaffen werden und weitere Menschen für den Pflegeberuf gewonnen werden sollen, z. B. mithilfe von anhaltenden Rekrutierungsmaßnahmen, etwa durch Auslandsrekrutierung, durch Umschulungsmaßnahmen oder Ausbildungskampagnen.

Jedoch sind genauso die qualitativen Vorgaben hinsichtlich der Qualifizierungsniveaus und der neueren Berufsabschlüsse in die Prozesse der Personalgewinnung einzubeziehen. Diesen Herausforderungen haben sich nicht nur die Leitungspersonen in den Pflegebetrieben zu widmen, sondern vielmehr noch wäre es die Aufgabe der Politik, sich bei der Entwicklung bundesweiter Personalvorgaben in der stationären Langzeitpflege den qualitativen Anforderungen einer ganzen Berufsgruppe zuzuwenden.





Altenheime bluten aus – wird die Pflege bald unbezahlbar?

Die kürzlich in Kraft getretene Tarif-Treue-Pflicht fordert nun die tarifliche Bezahlung des Pflegepersonals. Ein Grund zur Freude also - oder? "Tatsächlich werden künftig horrende Kosten auf die Altenheime, Pflegeheime und auch auf ambulante Pflegedienste zukommen", sagt Max Grinda. Herausforderungen, die Pflegebetriebe in die Knie zwingen.

ie Altenheime versuchen schon selbst, so viele Einsparmöglichkeiten wie möglich umzusetzen. Das ist jedoch nur bis zu einem gewissen Grad möglich. Wir befinden uns in einer Abwärtsspirale, aus der viele Altenheime nur schwer wieder herauskommen", sagt Max Grinda. Er ist Unternehmensberater und Recruiting-Spezialist mit Fokus auf Pflegebetriebe. Im Folgenden hat er zusammengefasst, wie sich die Situation in Alten- und Pflegeheimen künftig entwickeln wird und was damit auf alle Beteiligten zukommt.

Tarifliche Bezahlung in Pflegeeinrichtungen: Fluch und Segen zugleich?

Die nun beschlossene Tarif-Treue-Pflicht, die Alten- und Pflegeheime dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiter tariflich zu bezahlen, sollte eigentlich ein Grund zur Freude sein. Doch ganz so einfach ist es nicht. "Tatsächlich ist es so, dass die jährlichen Pflegesatzverhandlungen in den meisten Fällen bereits geführt wurden. Das Problem dabei ist, dass diese nur einmal jährlich stattfinden. Die Folge: Alten- und Pflegeheime müssen erst einmal in die eigene Tasche greifen und Vorfinanzierungen leisten, bevor sie mit einer Refinanzierung rechnen können", sagt Experte Max Grinda.

Preistreiber Inflation immense Kosten in allen Bereichen

Neben der Vorfinanzierung der tariflichen Bezahlung, müssen Pflegebetriebe auch an anderer Stelle mit horrenden Kosten rechnen. Die Preise steigen und die Inflation betrifft nahezu jeden Lebensbereich. So machen auch die gestiegenen Energiekosten den Pflegebetrieben zu schaffen. Die Heizung beispielsweise um einige Grad nach unten zu regulieren, kommt nicht in Frage. Schließlich frieren alte und kranke Menschen schneller und benötigen damit eine gewisse Grundwärme. Einsparungen sind damit an dieser Stelle nicht möglich. Es stehen zwar auch hier feste Verhandlungen mit den Pflegekassen hinsichtlich der Refinanzierung der Energiekosten aus, doch mit großer Erleichterung ist hier nicht zu rechnen. "Wenn nämlich beispielsweise 30 Cent pro Kilowatt- § stunde refinanziert werden, die Kilowattstunde aufgrund der gestiegenen Energiekosten aber bei 35 oder 40 Cent liegt, 🖁 müssen Heimbetreiber auch hier die Mehrkosten erst einmal selbst tragen oder zumindest vorfinanzieren", so Max Grinda.

Ebenso betroffen sind Bereiche wie gestiegene Kosten für die Wäscherei, die Hausreinigung oder auch Versorgungskosten für Lebensmittel, Verbandsmaterial und dergleichen. Das Problem: Kein Heimbetreiber weiß, wie und wann er seine Kosten refinanziert bekommt. Die finanzielle Last muss damit von den Pflegebetrieben selbst getragen werden. Damit wiederum schrumpft die Wirtschaftlichkeit der Pflegebetriebe massiv. "Wer die letzten Jahre nicht gut gewirtschaftet hat, wird darum früher oder später von größeren Trägern aufgekauft werden oder gar in die Insolvenz rutschen", erklärt der Experte. Ein Warnsignal für alle Heimbetreiber.

Pflegekosten auf die Bewohner umlegen?

Die Folge der steigenden Kosten liegt auf der Hand: Pflegeund Heimkosten müssen langfristig steigen, um die Qualität und auch die Heime selbst aufrechtzuerhalten und die Verpflegung sicherstellen zu können. Doch die Kosten eins zu eins auf die Bewohner umzulegen, ist keine Lösung. So ist es nicht möglich, die Heimentgelte einfach zu steigern. Schließlich gibt es viele Pflegebedürftige, die sich einen Heimplatz unter diesen Umständen nicht mehr leisten können. Neben den offensichtlichen Nachteilen, die sich daraus für die Betroffenen ergeben, haben auch die Pflegebetriebe daran zu knabbern. Kann sich ein Pflegebedürftiger und seine Angehörigen die Versorgung nicht mehr leisten, geht er als Bewohner verloren. In der Folge muss ein neuer Bewohner nachkommen, der sich die gestiegenen Kosten leisten kann. Andernfalls gibt es hier abermals Einschnitte in die Wirtschaftlichkeit und auch den Umsatz der Pflegeeinrichtungen. Bei gemeinnützigen Unternehmen ist diese Schwierigkeit ungleich höher, da diese weder Gewinne noch Rücklagen grundlos bilden können und dürfen. Eine Abwärtsspirale also.

Recruiting als Ausweg

"Umso wichtiger ist es nun, sein Personal optimal aufzustellen und alle Energie in Sachen Recruiting zu bündeln",

mahnt Max Grinda. "Wenn an anderer Stelle keine Einsparungen möglich sind, gilt es, sich zumindest in diesem Bereich umzustellen und unnötige Kosten für erfolglose Maßnahmen und Leiharbeiten zu eliminieren." Fällt ein Mitarbeiter kurzzeitig wegen Krankheit aus, gilt es diese Stelle direkt zu besetzen. Pflegebetriebe greifen hier in den meisten Fällen auf Leiharbeiter zurück, die mit hohen Kosten verbunden sind. Doch statt in Leiharbeit zu investieren, sollten sich Pflegebetriebe einen Bewerberpool aufbauen, der es ermöglicht, Vakanzen unverzüglich zu besetzen.

Hier gilt es, in erfolgversprechende Maßnahmen zu investieren. "Kosten für Zeitungsannoncen oder Radiowerbung sollten in jedem Fall eingespart und in gewinnbringendes Recruiting im Bereich Social Media investiert werden", so der Experte. Zwar sind die Kosten für Social Recruiting für die meisten Heimbetreiber nicht greifbar, doch seien sie in Relation meist geringer als gedacht. Schließlich ist es hier möglich, das Recruiting zielgruppenspezifisch auszuspielen und so qualifizierte Bewerbungen zu generieren. Die anfangs immens erscheinenden Kosten werden langfristig und heruntergerechnet nicht nur weitaus geringer ausfallen als befürchtet, sie werden sich auch in jedem Fall lohnen.

Uber FM Recruiting:

Die Branchen-Experten Max Grinda und Felix Hahnewald sind die Geschäftsführer der Agentur FM Recruiting. Ihre Leistungen unterstützen Pflegeunternehmen dabei, dem sich zuspitzenden Fachkräftemangel zuverlässig zu trotzen und planbar mehr qualifizierte Bewerbungen aus ihrer Region zu erhalten. Hierfür nutzen die Spezialisten ihre bewährte 4S-Methode.

Weitere Informationen dazu unter: https://fm-recruiting.de/

Täglich lesen, was die Pflege bewegt.

Kostenloser Newsletter. Jetzt anmelden!



www.carevor9.de



Hauseigene- und Bewohnerwäsche geht durch viele Hände, bevor sie wieder hygienisch gereinigt an die Bewohner herausgegeben wird. Insbesondere, wenn im eigenen Haus gewaschen wird, gilt es eine Vielzahl von Schritten zu beachten, die einen tadellosen Wäschekreislauf ausmachen. Infektionsketten dabei zu vermeiden, sollte jederzeit die höchste Priorität haben.

ie akademische Expertin in der Hygiene Doris Klapf und die staatlich geprüfte hauswirtschaftliche Betriebsleiterin und Beraterin M. Christine Klöber erklären im Interview, dass neben einem durchdachten Hygienekonzept und der effizienten Nutzung der eigenen Räumlichkeiten ein gut geschultes Personal der Schlüssel zum Erfolg ist.

Der Kreislauf der Wäsche

Bereits bei der Abholung auf dem

Zimmer gibt es für das Personal viele Dinge zu beachten, die das Risiko der Verbreitung von Erregern durch den Umgang mit potenziell infektiöser Wäsche minimieren. "Oft liegt es in den Händen des Pflegepersonals, die Wäsche auf den Zimmern vorzusortieren und für den Transport fertig zu machen", erklärt Klöber. "Oftmals ist dieses überhaupt nicht für den Umgang mit Wäsche geschult - das birgt nicht nur Risiken für die Gesundheit aller Beteiligten, auch die Wäschestücke können darunter leiden", reklamiert die Klasse Wäsche Expertin. "Jeder





Die Hygiene-Expertinnen: Doris Klapf (links) und M. Christine Klöber im Interview

Wäschesack sollte richtig vorsortiert, nicht zu voll beladen und problemlos mit einem Knebelverschluss verschließbar sein", unterstreicht Klöber. "Das erleichtert dann auch den
ordnungsgemäßen Umgang beim
Aufladen für den Abtransport der
Schmutzwäsche. Die oft schweren
Säcke sollten nämlich unter keinen
Umständen aufgeworfen oder gestaucht werden, da hierbei potenzielle Infektionserreger im Raum
verteilt werden können", erklärt die

Expertin für Hauswirtschaft und verweist dabei auf die DGUV 203-084.

Danach sollte die Wäsche sofort in die Wäscherei transportiert werden. "In der oftmals feuchten Wäsche vermehren sich Erreger rasend schnell. Je kürzer die Liegezeit, desto geringer ist das Risiko einer Infektion von Bewohnern oder Personal", so der Hinweis des Expertenteams. Wagen mit unreiner und reiner Wäsche sollten sich auf ihren Transportwegen außerdem niemals kreuzen.

ıto Doris Klapf: Scheiblecker, ÖBB; Foto Christine Klöber: Klasse Wö

In der Wäscherei sollte demnach der Waschprozess so schnell wie möglich in Durchlademaschinen stattfinden. "Eine räumliche Trennung der Wäscherei in rein und unrein ist entscheidend, die Waschmaschinen sollten hierbei als einzige Schnittstelle genutzt werden", empfiehlt Klapf. Informationen zu baulichen Voraussetzungen geben bspw. die ÖGHMP und das RKI heraus. Für den Waschprozess sollte je nach Textilie immer ein desinfizierendes (bestenfalls chemo-thermisches) Programm gewählt werden. Dabei müssen die Herstellerangaben des Waschmittels berücksichtigt werden. Entsprechende Produkte finden sich beim RKI und dem VAH. Für die richtige Dosierung sollte stets eine Dosieranlage verwendet werden.

Nach dem Wasch-, Trocknungs- und Finish-Prozess ist die Wäsche unmittelbar im jeweiligen Fach einzusortieren und bis zur Ausgabe staub- und schmutzdicht zu lagern. Der Transportwagen sollte außerdem zum Schutz der Wäsche mit einer Husse abgedeckt werden.

Geschultes Personal und Händehygiene als Garant für hygienische Sicherheit

Auf die Frage nach dem entscheidenden Kriterium bei der Vermeidung von Infektionsketten ist Doris Klapf sich sicher: "Egal welcher Schritt im Wäschekreislauf betrachtet wird, der wichtigste Faktor, um auch alle Sicherheitsvorkehrungen zu beherzigen, ist eine korrekt ausgeführte Händehygiene und ein gut geschultes Personal, dem alle Mittel an die Hand gegeben werden, um einen guten Job zu machen."

Hierzu ist laut der Expertin für Risikozertifizierung mit Schwerpunkt Hygiene ein auf die Bedürfnisse der Einrichtung zugeschnittenes Hygienekonzept mit vordefinierten Standards notwendig. Dabei müsse auch unbedingt die persönliche Hygiene beachtet werden. "Handwaschplätze innerhalb der Wäscherei sind unerlässlich, genauso wie das idealerweise Vorhandensein und die Nutzung einer Schleuse für das Personal. Damit das Team für Risiken und Eigenhygiene sensibilisiert ist und immer auf dem Laufenden bleibt, sollten regelmäßig Schulungen durchgeführt werden, deren Inhalte in

Teambesprechungen im Bewusstsein aller Teammitglieder verankert werden. Der berüchtigten Betriebsblindheit kann man auf diesem Wege vorbeugen", erklärt Klapf.

Audits und Hygieneüberprüfung durch Klasse Wäsche

Trotz all der hilfreichen Theorie sind sich die beiden Hygieneexpertinnen bewusst: "Bei den wenigsten Pflegebetrieben wurde beim Bau darauf geachtet, dass die räumlichen Bedingungen den aktuellen Standards entsprechen. Wir haben es oft mit gewachsenen Betrieben zu tun, die auf die ein oder andere Art improvisieren müssen, um den hygienischen Anforderungen gerecht zu werden.

Mit Klasse Wäsche bieten wir Hygiene-Audits an, bei denen wir uns vor Ort ein Bild von den Betrieben machen und gemeinsam mit der Hausleitung Lösungen für Probleme erarbeiten. In vielen Fällen lassen sich mit Workarounds Bedingungen schaffen, die an die Goldstandards herankommen. Auch bei allen anderen Fragen rund um das Thema Wäsche und Sauberkeit steht Klasse Wäsche gern beratend zur Seite."

Die volle Kontrolle im eigenen Haus

"Verlässt man sich auf externe Dienstleister, gibt man immer auch ein Stück Kontrolle aus der Hand. Garantierte Sicherheit lässt sich nur erreichen, wenn man Einblick in jeden Arbeitsschritt hat - einer von vielen Vorteilen der Wäscherei im eigenen Haus. Wer für die Zukunft planen will, sollte sich definitiv mit dem Konzept einer Inhouse-Wäscherei auseinandersetzen.

Neben Hygiene und Wäschequalität wirkt sich die Inhouse-Wäscherei positiv auf die Nachhaltigkeit, Wirtschaftlichkeit und sogar die Umwelt aus. Generell macht sie den eigenen Betrieb - besonders in Krisenzeiten - unabhängiger und flexibler", so die Empfehlung des Experten-Duos. "Wir informieren mit Klasse Wäsche nun schon seit über 10 Jahren Betriebe im DACH-Raum rund um die Themen Hygiene und Sauberkeit mit Experten aus allen relevanten Bereichen. Das Konzept der hauseigenen Wäscherei hat sich während dieser Zeit langfristig immer als die beste Option herausgestellt."





Wäschebearbeitung – **Kommunikation** ist alles!

von Dr. Timo Hammer (Gütegemeinschaft sachgemäße Wäschepflege e. V.)

Bei der Zusammenarbeit von Einrichtungen der Altenpflege mit externen Textilservice-Dienstleistern läuft beileibe nicht immer alles rund, was auf beiden Seiten zu Frust führen kann, oder gar die Entscheidung in Frage gestellt wird, die Wäscheversorgung an einen externen Dienstleister zu vergeben. Viele solcher vermeintlicher Probleme resultieren aus mangelnder Kommunikation und sind daher vermeidbar. So gibt es viele hervorragende Beispiele, wie eine Zusammenarbeit zwischen Seniorenheim und Textilservice-Betrieb reibungslos funktionieren kann und von diesen Beispielen können wir alle lernen. Die Gütegemeinschaft sachgemäße Wäschepflege steht regelmäßig im Dialog u. a. mit dem Berufsverband Hauswirtschaft. Die im Folgenden vorgestellten Punkte wurden hierbei am intensivsten diskutiert.

Flachwäsche vs. Bewohnerwäsche

Flach- und Bewohnerwäsche sind zwei komplett verschiedene Paar Schuhe. Bei der Flachwäsche ist seitens des Textilservice vor allem auf eine durchgängige Qualitätskontrolle und auf den Kunden zugeschnittene Poolgrößen zu achten. Außerdem muss beachtet werden, dass Textilien, die

das Ende ihres Lebenszyklus erreicht haben, rechtzeitig ersetzt werden. Bei der Bewohnerwäsche hingegen sind andere Schwerpunkte zu setzen. Die persönliche Bekleidung ist oft das letzte private Eigentum, was den Bewohnern aus ihrem alten Leben bleibt, daher ist die emotionale Bindung der Bewohner und Angehörigen hier sehr hoch. Es wird daher erwartet, dass die Wäsche sauber und gebügelt, vollständig und den Bewohnern korrekt zugeordnet ist. Nicht immer wissen die Seniorenheime, welche private Wäsche die Bewohner überhaupt in den Kreislauf einbringen. An dieser Stelle empfiehlt es sich, dass die Einrichtungen die Bewohner bzw. deren Angehörige gezielt aufklären, welche Wäsche sich für den Textilservice eignet.

Entsprechende Broschüren sind kostenfrei verfügbar und können angefordert werden über: kontakt@waeschereien.de.

Personelle und wirtschaftliche Herausforderungen auf beiden Seiten

Der Personalmangel ist z. B. in der Hauswirtschaft gravierend. In vielen Häusern sind 20 % der Stellen nicht besetzt und die Situation wird zukünftig eher noch angespannter werden.

Da bleibt einfach keine Zeit, sich ausgiebig mit dem Thema Wäschebearbeitung zu beschäftigen. Auch im Textilservice herrscht ein großer Mangel an Arbeitskräften. Jedes unnötige Telefonat mit dem Textilservice-Dienstleister, z. B. wegen einer vermeidbaren Reklamation, spart somit Zeit und Nerven auf beiden Seiten.

Professioneller Textilservice ist trotz moderner ressourcenschonender Prozesse immer noch sehr energieintensiv. Zugleich sind die Endkundenpreise für die Wäschebearbeitung in den vergangenen Jahrzehnten nur unterdurchschnittlich gestiegen. Dies muss und wird sich unweigerlich ändern. Alles in allem machen die Kosten der Wäschebearbeitung nur einen Bruchteil der Gesamtkosten für einen Pflegeplatz aus. Der Preis pro Bewohner und Monat müsste nur minimal erhöht werden, um eine gute Waschqualität und zukunftssichere Serviceleistungen zu erreichen. Hier muss miteinander gesprochen werden.

Leider wird der Dienstleister oft allein auf Basis des Preises ausgewählt, die Hauswirtschaft und Pflege haben nicht immer ein Mitspracherecht. Auch eine Betriebsbesichtigung in der Wäscherei wird selten vor Beauftragung durchgeführt, dabei könnten dort schon viele Unklarheiten im Vorfeld beseitigt werden.

Kommunikation und Erwartungsmanagement

Über ein transparentes Erwartungsmanagement im Vorfeld könnten sehr viele nachgelagerte Diskussionen und Ungereimtheiten vermieden werden. Die Einrichtung sollte einen klaren Forderungskatalog aufstellen, was vom Textilservice erwartet wird. Dieser wiederum sollte seinen Preis dementsprechend kalkulieren, sodass beiden Seiten klar ist: Die geforderte Leistung kostet X. Handlungsabläufe bei der Reklamation von mangelhaften Bewohnerwäscheteilen

sollten gemeinsam im Rahmen des Qualitätsmanagements festgelegt werden. Das hilft später Arbeitszeit zu sparen. Nehmen Sie sich lieber im Vorfeld die Zeit für detaillierte Diskussionen, dann herrscht nachher im Tagesgeschäft Ruhe.

Empfehlungen:

- ✓ Besichtigen Sie den Textilservice-Betrieb vorab, lassen Sie sich Referenzen nennen und Wäsche zeigen. Achten Sie vor allem auf folgende Fragen/Aspekte:
- Ist die Hygiene des Betriebs zertifiziert, z. B. mit dem RAL-Gütezeichen 992/4 (hier werden die Prozesse für Bewohnerwäsche gezielt zertifiziert) oder nach EN 14065?
- Wie ist die generelle Sauberkeit im Betrieb? Gibt es z. B. Ecken mit viel Schmutz? Liegt Wäsche auf dem Boden?
- Gehen Sie in den Kommissionierungsbereich und schauen Sie sich die zur Auslieferung fertigen Roll-container an. Hier erkennen Sie die Qualität wie gepackt wird, den Zustand der Wäsche, etc.
- Wie wird im Betrieb mit Kundenanfragen/Beschwerden umgegangen? Haben Sie einen festen Ansprechpartner?
- ✓ Legen Sie gemeinsam mit dem Betrieb einen konkreten Kriterienkatalog Ihrer Anforderungen und Erwartungen fest, nur dann kann der Textilservice-Betrieb verlässlich den Preis kalkulieren.







Schnell, einfach und platzsparend

Erfahren Sie jetzt mehr über die automatischen Wäscheaus- und Rückgabeschränke von deister electronic.



- Anzeige -

Modemobil: 20 Jahre **Spaß mit Mode**



ode ist keine Frage des Alters. Sie muss nur leicht zugänglich sein und für jeden das Richtige bieten. Das ist die Idee, die Modemobil vor 20 Jahren vorangetrieben hat. Seitdem steht das Unternehmen für Freude an Mode und am selbstbestimmten Einkaufen. Modemobil bringt ein Stück Lebensqualität und bietet ein komfortables Einkaufserlebnis für Kunden jeden Alters.

Die Idee der mobilen Boutique.

Als eine Art mobiles Modehaus bringt das Modemobil die neuesten Kollektionen direkt zu den Kunden. Ob in Seniorenheimen, Seniorentreffs, betreuten Wohnanlagen, Kirchentreffs und Tagespflegestellen – zum vereinbarten Event fährt das Modemobil vor und präsentiert eine abwechslungsreiche Auswahl von rund 1.500 Modeartikeln aus einem Sortiment, das über 25.000 Teile umfasst. Ein besonderes Highlight dabei ist, wenn die Präsentation mit einer kleinen Modenschau

verbunden wird, bei der die Bewohnerinnen der Einrichtungen selbst zu Modellen werden. Vor begeisterten Zuschauern wird dann nicht nur die Kleidung namhafter Hersteller präsentiert, sondern seit 2010 auch eine Modemobil Eigenkollektion.

Dabei legt Modemobil zum einen Wert auf schöne Farben und sportive Schnitte und zum anderen auf einen hohen Trage- und Pflegekomfort. Ob kaschierende A-Formen bei den Oberteilen, Ärmel in ¾-Länge, Kurzgrößen und extrakurze Hosenlängen, große Knöpfe, Innentaschen bei Jacken, Bequemschuhe oder Zwei-Wege-Reißverschlüsse – in jedem modischen Kleidungsstück steckt ein großer Funktions- und Wohlfühlfaktor. Jeder Kunde soll modisch und bedarfsmäßig perfekt eingekleidet sein.

Das besondere Erlebnis.

Jeder Auftritt des Modemobils soll für die Kunden jeden Alters zu einem besonderen Event werden. Deshalb legt das



Unternehmen auch Wert darauf, dass die vielseitige Kollektion in einer entspannten und fröhlichen Atmosphäre präsentiert wird. Der persönliche Kontakt zu den Kunden und die ehrliche Beratung sind dabei die Grundlagen für ein rundum positives Einkaufserlebnis.

Die Reaktionen der Kunden in den Einrichtungen sind eindeutig: Längst hat die Freude am Entdecken und

der Spaß an der stimmungsvollen Präsentation viele Kunden zu Fans der Mode und der "Modemobiler" gemacht.

Einfach ausgezeichnet.

Den Erfolg des Unternehmens dokumentiert auch ein kurzer Blick auf die Zahlen: Während Gründerin Beate Winklewsky im Jahre 2003 mit einem Modemobil ihre Zielgruppe ansteuerte, gibt es das Unternehmen Modemobil inzwischen an über 40 Standorten in ganz Deutschland. Die Modemobil Franchisepartner haben mehr als 60.000 Modepräsentationen abgehalten und insgesamt 3.112 Einrichtungen zählen jährlich zu Modemobil Stammkunden. Und nicht nur die Kunden sind vom Modemobil Angebot angetan. Auch die Stadt Wuppertal war so überzeugt, dass sie dem neuen Unternehmen 2006 den Wirtschafts-Preis in der Kategorie "Start-Up des Jahres" verliehen hat.

Ein Blick in die Zukunft

Modemobil ist für die Zukunft bestens aufgestellt und hat dabei ein klares Ziel vor Augen: Mit weiteren Partnern soll Deutschland flächendeckend besucht werden, um in Zukunft noch mehr Menschen Freude an attraktiver Mode zu vermitteln.

Dass Modemobil jetzt schon gut für die Zukunft aufgestellt ist, zeigt auch der Einsatz moderner Technik und Serviceleistungen, wie z. B. eine Homepage mit Online-Katalog,

digitale Modeschauen, bargeldlose Bezahlmöglichkeiten bis hin zu einem Änderungsservice, der auch besondere Anforderungen und Wünsche der Kunden erfüllen kann.

Zitat einer Modemobilerin:

"Wir stellen fest, dass viele Kunden seit etlichen Jahren keine Mode mehr gekauft haben, da sie nichts finden konnten oder der Weg zu beschwerlich war. Modemobil ist für sie wie ein Licht am Ende des Tunnels, denn hier wird alles aus einer Hand geliefert. Dass ich hilfebedürftigen Menschen mit meinen Modeevents neue Lebensfreude schenken kann, ist für mich das Tüpfelchen auf dem i."

Das Modemobil – bald auch bei Ihnen?

Über die Modepräsentationen von Modemobil freuen sich die Kunden in fast ganz Deutschland. Gerne bereiten wir auch den Bewohnern Ihrer Einrichtung eine Freude. Wir kommen zu Ihnen und machen die Vorstellung unserer Kollektionen zu einem kleinen Event in Ihrem Hause. Sprechen Sie uns gerne an.

Kontakt: Modemobil GmbH

info@modemobil.de Mehr Informationen unter: modemobil.de

Entsorgung von Inkontinenzabfällen – geruchsfrei und hygienisch

von Jens Glänzel (Geschäftsführer kasu GmbH)

Die Abfallberge wachsen: mehr Schutzbekleidung, mehr Abdecktücher usw. Was tun, um dieses Problem in den Griff zu bekommen und auch Kosten zu sparen?

äkal- und Uringerüche, die aus Materialien der Inkontinenz und/oder der Wundversorgung stammen, sind seit Jahren ein Problem in der stationären Pflege, in Pflegeeinrichtungen sowie Gesundheitseinrichtungen. Dies zeigt auch eine Marktforschungsstudie unter Entscheidungsträgern im Gesundheitswesen.

Es ist bekannt, dass Inkontinenzabfälle nicht nur unangenehm riechen, sie sind auch in erheblichem Maße mit Bakterien und Keimen behaftet. Wenn diese Abfälle nun nicht nach dem Hygieneplan in gasdichten Einwegbehältnissen entsorgt werden, liegt es nahe, dass Keime und Bakterien im Pflegeheim verschleppt werden. Die Folgen sind weitreichend bekannt!

Diese speziellen Abfälle machen ca. 80 % des Müllaufkommens in Pflegeheimen aus und stellen einen beachtlichen Kostenfaktor in der Pflege dar. Welche Möglichkeiten hat ein Pflegeheim, diese alltäglichen Probleme zu lösen?

Es gibt die Technik und die notwendigen Einwegbehältnisse (Mülltüten mit Gasdämmschicht). Nicht nur für das Pflegepersonal ist es sehr unangenehm, tagtäglich mit

Inkontinenz-Gerüchen konfrontiert zu werden, auch für die Bewohner und Besucher sollte eine angenehme Raumatmosphäre in der heutigen Zeit selbstverständlich sein. Außerdem fördert dies auch das Betriebsklima und die Rahmenbedingungen in der Pflege.

Dank einer speziellen Gasdämmschicht können aus diesen Müllbeuteln keine Gerüche entweichen, wenn sie fest verschlossen sind. Ein Durchdiffundieren von Keimen und Bakterien wird gestoppt. Die Keimverschleppung wird an Ort und Stelle unterbrochen. Dies ist laut Hygieneplan gemäß § 36 Infektionsschutzgesetz klar definiert.

Durch den Einsatz von innovativer Vakuumtechnik ist es heute möglich, kontaminierte Abfälle hygienisch zu entsorgen und darüber hinaus Abfallkosten erheblich zu senken. Das System "Vacumet VD" der kasu GmbH ermöglicht es, kontaminierte Abfälle durch Vakuumieren fest einzuschließen, geruchsneutral und ohne Austreten von Flüssigkeiten der Entsorgung zuzuführen. Durch das Vakuumieren wird eine ca. 50-prozentige Volumenreduzierung erreicht. Eine Keimverschleppung wird verhindert und die abgesaugte Luft wird

Papenbrock

Müllpressen Dosenpressen Presscontaine

Entsorgungstechnik



Seit 30 Jahren:

Wir kriegen alles klein – auch Ihre Entsorgungskosten.

Wir reduzieren die Entsorgungskosten Ihrer Gewerbeabfälle um 50 % und mehr.

Deutschlandweiter 48-Stunden-Service auch für Fremdmaschinen.



-Reaktor gereinigt.

Die Wirksamkeitsprüfung wurde durch Herrn Prof. Dr. Klaus Zastrow durchgeführt und es konnte mehrfach bestätigt werden, dass keinerlei Keime in die Umluft abgegeben wurden. Selbst nosokomiale Infektionserreger, also Bakterien, die

vorrangig in Kliniken und Pflegeheimen auftreten, wurden bei der Wirksamkeitsprüfung in das System zugegeben und es konnten keinerlei Erreger in der Abluft festgestellt werden.

"Während der Phase der Vakuumierung wurde der Luftstrom über Blutagarplatten geleitet, um zu prüfen, ob die zugesetzten Erreger aus dem Gerät freigesetzt werden", schreibt Zastrow. Selbst nach über 48 Stunden Bebrüten der Platten bei 37 Grad Celsius seien keine Keime nachzuweisen.

Bis heute ist das Thema der MRSA-Keime in Pflegeheimen und Kliniken leider aktuell. Laut Ärzteblatt heißt es:

"Die jährliche Zahl der MRSA-Fälle in deutschen Krankenhäusern wird auf 132 000 geschätzt; etwa 18 bis 20 % aller aus klinischen Untersuchungsmaterialien im stationären Versorgungsbereich nachgewiesenen."

Viele dieser Fälle sind mit dem Tod zu beklagen. Dies sind alarmierende Zahlen, die so nicht hinnehmbar sind.

über einen UVC Diesen Sachstand kennt auch die von der Bundesregierung eingesetzte Beauftragte für Pflege, Frau Moll.

> In anderen europäischen Ländern gehören die angesprochenen Techniken bereits zur Grundausstattung. So ist auch die Politik in Deutschland gefragt, einiges auf diesem Gebiet zur Umsetzung zu bringen.

Die Pflege muss also handeln – aus eigenem Interesse, zum Wohle Ihrer Mitarbeiter und am Wichtigsten, um die Gesundheit der zu Pflegenden nicht unnötig zu aefährden.





Dank einer speziellen Gasdämmschicht können aus diesen Müllbeuteln keine Gerüche entweichen, wenn sie fest verschlossen sind.

Míele



Ich spüle

hygienisch. schnell. effizient. nachhaltig.

Ich bin MasterLine.

Ihre Spülmaschine für erstklassige Hygiene und optimiertes Zeitmanagement.

Die neue MasterLine Serie ist auf höchste Anforderungen des professionellen Geschirrspülens ausgelegt. Exzellente Reinigungsergebnisse, intelligente Funktionen und eine intuitive Bedienung erleichtern den Arbeitsalltag.

Entdecken Sie die Vorteile: miele.de/pro/masterline

Miele Professional, Immer Besser,

- Anzeige -

Abfallentsorgung – geruchlos, hygienisch und nahezu kostenneutral

s wird immer wichtiger, sich mit neuen Lösungsmöglichkeiten bei der Entsorgung von Inkontinenzmaterialien auseinanderzusetzen. Warum? Bakterien- und Virenbelastungen gehen weit über das hinaus, was wir aus der Vergangenheit kennen und vielerorts explodieren die Kosten in der Pflege.

Außerdem gilt es Bewohner, deren Besucher und besonders das eigene Personal zu schützen!

Die Systeme von Vital Innovations – der Abfallbehälter **Odocare** und das Vakuumiergerät **VacuOne** – bieten Lösungen. Diese beiden Geräte bieten Ihnen in Kombination die optimalen Möglichkeiten:

- IKM-Entsorgung unter Einhaltung aller notwendigen Hygienemaßnahmen
- notwendiger Schutz der Mitarbeiter vor Krankheitserregern
- geruchs-, viren- und bakteriensicherer Transport vom Bett des Bewohners/Patienten bis zur Abfalltonne
- Reduzierung des Abfallvolumens von mindestens 50 %

Bei Einsatz des Systems werden Sie innerhalb kürzester Zeit feststellen, dass sich die Geruchsbelastung in Ihrem Hause deutlich reduziert bzw. nahezu erledigt hat. Die Ihnen anvertrauten Bewohner, deren Angehörige, Besucher Ihres Hauses sowie die unmittelbare Nachbarschaft werden Ihnen diese Verbesserung freudig danken.



Durch die Reduzierung des Abfallvolumens von mindestens 50 %, benötigen Sie weniger Abfallbehälter oder weniger Abfahrten. Das dient dem Umweltschutz und führt nebenbei zu einer erheblichen Kostenersparnis. Der Einsatz des Systems bedeutet außerdem keine Mehrbelastung des Personals. Ganz im Gegenteil - unnötige Wege werden

vermieden und dadurch Zeit eingespart, welche an anderen Stellen besser genutzt werden kann.

Setzen Sie sich für weitere Informationen bzw. einen Präsentationstermin mit uns in Verbindung.

Wir bieten außerdem gern eine Testmöglichkeit in Ihrem Hause an. So können Sie und Ihr Personal sich gemeinsam überzeugen. Nur die volle Akzeptanz aller Beteiligten führt zu einer guten Lösung.

Mit freundlichen Grüßen Ihr Vital Innovations Team



Kontakt:

Vital Innovations GmbH Glanstr. 33, 66887 Rammelsbach Tel.: +49 (0) 6381 425 08 79 Mail: info@vital-innovations.de Web: www.vital-innovations.de otos: Vital Innovations Gml



Für die wichtigen Badbereiche Waschtisch inkl. Armatur, Dusche und WC in medizinischen Einrichtungen kann Geberit Produkte liefern, die den aktuellen Hygieneempfehlungen der KRINKO entsprechen.

So haben Keime schlechte Karten

Hygienegerechte Badeinrichtung mit Waschtischen, Duschen und WCs von Geberit

ine aktuelle Empfehlung der Kommission für Krankenhaushygiene und Infektionsprävention (KRINKO) beim Robert-Koch-Institut befasst sich mit den "Anforderungen der Hygiene an abwasserführende Systeme in medizinischen Einrichtungen". Sie definiert unter anderem, wie Waschbecken, WCs, Duschen und Duschabläufe in medizinischen Einrichtungen, beispielsweise in Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, aussehen sollen, um die Gefahr der Übertragung von Infektionserregern so gering wie möglich zu halten. Der Sanitärhersteller Geberit bietet in seinem Portfolio zahlreiche Produkte an, die die von der KRINKO formulierten Empfehlungen erfüllen.

Verschiedene Studien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung haben aufgezeigt, dass sich in Klinikabwässern im Vergleich zu Abwassersystemen ohne Krankenhauseinfluss weit mehr verschiedene Keime finden. Quellen für die Übertragung von Erregern aus dem Abwassersystem sind vor allem die initialen Bereiche des Abwassersystems wie Waschbecken und WCs.

Der Waschtisch: Risikofaktoren reduzieren

Bereits seit Jahrzehnten ist bekannt, dass Siphons und Waschtische Reservoire für unterschiedliche Keime und Quelle für Kreuzübertragungen sein können. In einer Laboruntersuchung wurde gezeigt, dass Waschbecken, die einen raschen Wasserabfluss gewährleisten und solche, deren Abfluss rückseitig angebracht ist, signifikant weniger Keime abgeben.

In einer unabhängigen Hygieneuntersuchung konnte gezeigt werden, dass der Geberit ONE Waschtisch den KRINKO-Anforderungen an das Rückspritzverhalten, die Aerosolbildung und die manuelle Desinfektion entspricht. Der Ablauf ist an der Rückseite des Waschtischs platziert, ein leicht entnehmbares

und gut zu reinigendes Haarsieb wirkt Verstopfungen entgegen. Der Raumsparsiphon ist, wie von der KRINKO gefordert, vor der Wand zugänglich und kann daher mit minimalem Aufwand gereinigt und ausgetauscht werden. Die Spezialglasur KeraTect besitzt einen wesentlich geringeren Oberflächenrauheitswert als herkömmliche Keramiken. Dadurch ist die Besiedelungsoberfläche für Keime um ein Vielfaches kleiner, und sie finden kaum Ansatzpunkte.

WC: keine verdeckten Keimreservoire, weniger Aerosole

Im WC-Bereich sind spülrandlose Keramiken ideal, die hydraulisch so optimiert sind, dass auf einen Spritzschutzrand verzichtet werden kann. Je kleiner die verdeckten Bereiche sind, desto weniger Reservoire gibt es, in denen sich Keime festsetzen könnten. Diese Voraussetzungen erfüllt das Geberit ONE WC. Die extrem glatte, nahezu porenfreie und hydrophile Spezialglasur KeraTect trägt zur Reinigungsfreundlichkeit und einfachen Desinfektion bei. Wesentlich verringert wird die Aerosolbildung durch einen homogenen, verwirbelungsarmen Spülstrom. Eine unabhängige Hygieneuntersuchung bestätigt der Keramik eine hohe Spüleffizienz. Sie stellt fest, dass es während des Spülvorgangs zu keiner bedeutenden Verbreitung von Keimen kommt und dass die Anforderungen an die Desinfizierbarkeit umfassend erfüllt sind. Ergänzende Informationen finden Sie unter: www.geberit.de/ medizinische-hygieneloesungen

Geberit Vertriebs GmbH

Theuerbachstr. 1, 88630 Pfullendorf Tel. +49 7552 934-4455 sales.de@geberit.com, www.geberit.de



Revolutionäre Unterstützung: Wie ein digitaler Assistent die digitale Transformation vorantreibt

von Dr. Vanessa Kubek und Dr. Frank Eierdanz (Institut für Technologie und Arbeit e. V.)

as steckt hinter der Idee eines Assistenten zur Unterstützung digitaler Transformation in der Pflege? Entscheidungen zur Anschaffung digitaler Technologien werden in Pflegeeinrichtungen tendenziell auf Leitungsebene getroffen. Gleichzeitig wird Digitalisierung in der Pflege-Praxis häufig reduziert auf eine Auswahl und Implementierung einzelner Technologien anstelle ganzheitlicher Lösungen. Die aktuelle Digitalisierungspraxis führt dazu, dass nach Aussage von Technologieanbietern die Einführung und effiziente Nutzung digitaler Technologien nicht selten u. a. an mangelnder Akzeptanz durch die Mitarbeitenden scheitert. Was muss sich ändern? Digitalisierung ist nur dann erfolgreich, wenn sie die Arbeit in der Pflege besser macht. D. h., Digitalisierung muss strategisch und bedarfsorientiert vorangetrieben werden. Dazu ist eine systematische Analyse erforderlich:

Welche Probleme treten in unserer Arbeitsorganisation immer wieder auf? Inwiefern sind pflegebedürftige Menschen in ihrer Sicherheit gefährdet und Teilhabe eingeschränkt? Inwiefern könnten digitale Technologien einen Beitrag zur Lösung dieser Probleme leisten? Mitarbeitende müssen dafür sensibilisiert werden, warum bestimmte Technologien sinnvoll sein können und in der Nutzung dieser Technologien geschult

werden. Digitalisierung sollte demnach durch einen systematischen Transformationsprozess vorangetrieben werden, der strategisch, bedarfsorientiert und partizipativ ausgerichtet ist. Aber: Woher sollen Pflegeeinrichtungen wissen, wie sie einen solchen Transformationsprozess angehen und realisieren sollen? Antworten darauf entstehen aktuell im Rahmen des Projektes "DiCo" – Digital Companion für intelligente Beratung und interaktive Erfahrung in der Pflege, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert und im Kontext der "Initiative Neue Qualität der Arbeit" (INQA) umgesetzt wird. In diesem Projekt wird ein digitaler Assistent namens "DiCo" entwickelt und prototypisch realisiert, um Pflegeeinrichtungen bei einem derartigen Prozess zu unterstützen.

Digitalisierung strategisch, bedarfsorientiert, partizipativ und "spielerisch" angehen

Im Projekt "DiCo" verfolgen wir den Ansatz, Digitalisierung in der Pflege mithilfe eines KI-gesteuerten Assistenzsystems derart voranzubringen, dass eine strategische Verankerung und konkrete Problemlagen bzw. Bedarfe fokussiert werden und unterschiedlichste Beschäftigtengruppen/Funktionen eingebunden werden. Der Prozess soll dabei zielführend,

Digitalisierung, Software und Kommunikationslösungen

aber gleichzeitig auch ansprechend und "spielerisch" durchlaufen werden. Pflegeeinrichtungen den sowohl bei dem digitalen Transformationsprozess als auch bei der Auswahl geeigneter Technologie unterstützt.

Ausgangspunkt im digitalen Assistenten ist ein Digitalisierungscheck, der eine Standortbestimmung unterstützt: Wie weit sind Sie als Pflegeeinrichtung in Sachen Digitalisierung? Nach dieser Standortbestimmung geht

es darum, Mitarbeitende in der Pflegeeinrichtung für den Prozess der digitalen Transformation zu begeistern. Im Rahmen des Projektes wurde dazu zunächst ein analoges Planspiel "Digitale Transformation in der Pflege" entwickelt, das für vier Phasen digitaler Transformation (Sensibilisierung und Orientierung; Analyse und Planung; Realisierung; Auswertung) und

Widerstände Führungskräfte haben Sorge, dass neue Technologien zu einer Entfremdung zwischen Pflegekräften und pflegebedürftigen Personen führen. Sie sind bislang nicht wirklich überzeugt. Definition Vision Sie definieren eine Vision für die digitale Transformation Ihrer Organisation. Führungskräfte

Beispielkarten im Planspiel "Digitale Transformation in der Pflege"

einen partizipativen Prozess € sensibilisieren soll. Nach aus-ছু giebigen Tests mit Pflege-မိ einrichtungen wurde dieses Spiel digitalisiert und steht auch in dem Assistenten direkt zur Verfügung.

Das Spiel lässt an digitaler Transformation interessierte Akteure aus Pflegeeinrichtungen spielerisch erfahren, wie Digitalisierung systematisch vorangetrieben und partizipativ gestaltet werden kann, wie wichtig Abstimmungen sind, welche Entscheidungen im

Kontext von Digitalisierung zu treffen sind, welche Aufgaben erledigt werden müssen und wie wichtig ein guter Einsatz der verfügbaren Ressourcen ist. Interessierte können das Spiel unter folgendem Link aufrufen: dico-planspiel.de/

Weiter auf Seite 38

Personalmangel -**Smarte Serviceroboter helfen!**

Der demografische Wandel und wachsender Personalmangel fordern und fördern innovative Ideen in der Pflege. Roboter sollen künftig Pflegekräfte im Arbeitsalltag auf vielfältige Weise unterstützen und entlasten: Durch die Übernahme von Routinetätigkeiten wie Hol- und Bringdienste bei der Versorgung der Bewohner (Speisen und Getränke, Pflegeutensilien und Medikamente) oder Reinigung und Desinfektion sorgen die Assistenzsysteme dafür, Ihrem Personal anstrengende und unwillkommene Arbeitsschritte

> zu ersparen und sich so Ihrer eigentlichen Tätigkeit zuwenden zu können – Der Pflege

am Menschen.

In einem persönlichen Gespräch zeigt Ihnen TCOrobotics auf, wie Roboter in Ihren Betrieben Unterstützung bieten können. Die Einführung der neuen Technik wird ohne hohe Anschaffungskosten über ein attraktives Mietmodell inklusive eines Komplett-

services angeboten.

Vereinbaren Sie einen persönlichen Termin!



Besuchen

Sie unseren

Messestand auf der

Altenpflege 2023 vom

25.-27.04.

in Nürnberg!

Halle: 9 | Stand: C88

TCOrobotics GmbH Planckstraße 17 D-71665 Vaihingen/Enz

07042 2886-600 info@tcorobotics.de

INTELLIGENTER SERVICEROBOTER

Vielseitiger Serviceroboter - ideal geeignet, um Speisen und Getränke zu servieren oder Gegenstände zu transportieren



REINIGUNGSROBOTER

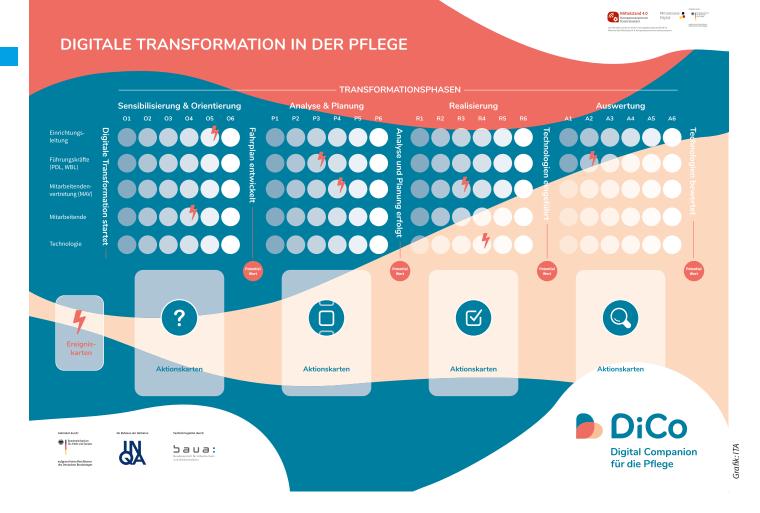
- Kehren, Saugen, Bürsten und Wischen 4 in einem
- Effiziente und hohe Reinigungsqualität mit einer Leistung von 700-1000 m² pro Stunde



DER PROFESSIONELLE "ABRÄUMER"

- Vielseitiger Sammelroboter mit viel Stauraum und hoher Tragfähigkeit
- Er sammelt Spülgut, Wäsche oder medizinische





Bedarfsorientierte Technologieauswahl

Über die Sensibilisierung der Mitarbeitenden hinausgehend ist uns besonders wichtig, dass der digitale Assistent dabei unterstützt, Probleme in Pflegeeinrichtungen zu analysieren und darauf aufbauend, geeignete Technologien vorzuschlagen.

Nutzer*innen durchlaufen dazu folgenden Prozess:

Im Dialog mit einem KI-basierten Chatbot beschreiben Nutzer*innen ein Problem in ihrer Einrichtung, bei der sie sich technologische Unterstützung wünschen. Die KI nutzt natürliche Sprachverarbeitung, um diese frei formulierten Eingaben zu analysieren. Ein KI-basierter Algorithmus extrahiert die semantischen Informationen, vergleicht sie mit der Datenbank und empfiehlt den Nutzer*innen – je nach Genauigkeit der Algorithmus-Vorhersage – passende Technologien oder Technologie-Bereiche. Falls aufgrund einer ungenauen Eingabe keine passenden Technologien oder Bereiche empfohlen werden können, haben die Nutzer*innen die Möglichkeit, die Technologie-Datenbank über eine benutzerfreundliche Schnittstelle selbst zu durchsuchen.

Im Hintergrund des "DiCo" ist eine Technologiedatenbank programmiert, die sich in drei Kernelementen skizzieren lässt, welche es erlauben, sich aus verschiedenen Richtungen der technischen Lösung zu nähern.

(I) Die aktuell 39 Technologiekategorien beschreiben Klassen von Produkten, welche demselben Ziel dienen. Ihre Anzahl wird kontinuierlich, entsprechend der Produkte in der Datenbank, erweitert.

(II) Die in der Technologiedatenbank enthaltenen Produkte bieten konkrete Lösungen für verschiedene Problemlagen.

Sie werden entlang verschiedener Dimensionen beschrieben, sodass Nutzer*innen einen ersten Einblick erhalten, um selbstständig Anforderungen gegen den Produktvorschlag zu prüfen. Die aktuell weit über 100 Produkte werden kontinuierlich erweitert. Für eine umfassende Darstellung von Produkten ist die Technologiedatenbank weiterhin mit anderen Datenbanken verbunden.

(III) Erfahrungsberichte zum Einsatz verschiedener Produkte in unterschiedlichen Nutzungskontexten und Anforderungen ergänzen die Datenbank mit dem Ziel, den Nutzer*innen Anwendungskonzepte und auch Grenzen der Nutzung verständlich aufzuzeigen.

Zusammenfassend wird mit "DiCo" ein digitaler Assistent realisiert, der zum einen spielerisch für digitale Transformation begeistern kann und zum anderen sicherstellt, dass digitale Technologien passgenau identifiziert werden, sodass Digitalisierung die Situation von Beschäftigten und Kund*innen in der Pflege konkret verbessern kann.

Ausblick

Die Entwicklungsarbeiten an "DiCo" werden bis Sommer 2023 abgeschlossen. Danach wird der Assistent als Prototyp allen Pflegeeinrichtungen zugänglich gemacht.

Auf mehreren Veranstaltungen wird der "DiCo" bzw. das Thema "Digitalisierung in der Pflege" in diesem Jahr präsentiert, so etwa bei einer digitalen Veranstaltung am 27.04. sowie in Berlin am 13.06. Bei Interesse an diesen Veranstaltungen melden Sie sich gerne bei den Autor*innen (Mail: vanessa.kubek@ita-kl.de, Tel.: 0631 20583-27)

Weitere Informationen: www.dico-pflege.de

– Anzeige –

Wenn Pflege wieder einfach wird

s ist längst kein Geheimnis mehr, unter welch schwierigen Herausforderungen die Pflege- und Gesundheitsbranche inzwischen steht: Akuter Personalmangel, Zeit- und Kostendruck sowie der weiter voranschreitende demografische Wandel. Dabei geht es um das Wichtigste, was wir in unserer Gesellschaft haben: um Menschen. Um Fürsorge. Und um die Frage, wie wir eine bestmögliche und liebevolle Versorgung im Alter mit einem ausgeglichenen Maß an Pflegeaufwand und echter Pflege vereinen können.

In den nordischen Ländern rund um Färöer und Dänemark gibt es dazu bereits eine Antwort: Nemlia. Eine ganzheitliche Technologie, die einen entspannten Pflegealltag für Pflegekräfte bei gleichzeitig mehr echter Fürsorgezeit für Betreuungspersonen ermöglicht.

Im Prinzip ist das, was Nemlia macht, ganz einfach erklärt: Unsere Lösungen setzen in den Bereichen an, in denen eine konstante Überlastung herrscht: Ständige Kontrollgänge, aufwändige Dokumentationen oder Überwachung von Demenzerkrankten. Die dadurch ermöglichte Entlastung sorgt für ein zufriedeneres Pflegepersonal, welches mehr Zeit für echte Fürsorge und einen entspannteren Arbeitsalltag gewinnt.

Mit den Lösungen von Nemlia wird dem Pflegepersonal eine Art digitaler Assistent an die Hand gegeben, der darüber aufklärt, ob beispielsweise die Pflegeperson noch im Zimmer ist oder eine Tür geöffnet wurde. Sie verschafft den nötigen Überblick und ermöglicht datenbasierte Absicherung der Pflegetätigkeit. Alle relevanten Daten zum Wohlergehen der





betreuten Personen werden gesammelt und in einem Dashboard übersichtlich dargestellt.

Entspannter durch die Nachtschicht

Besonders wertvoll ist diese Unterstützung während der Nacht in Pflegeheimen. Dort wachsen die Herausforderungen für das zuständige Pflegepersonal oft enorm, aufgrund der schwierigen Personalversorgung oder auch der Verhaltensänderung vieler Bewohner. Nemlia bietet auch hier eine intuitive Lösung, die Gefahrensituationen und Frustration vorbeugt. Folgendes kann die Technologie leisten:

- Erkennt Schlafunterbrechungen oder Veränderungen im Tag-Nacht-Rhythmus
- · Lokalisiert umherwandernde Bewohner
- Präventiert Stürze und Verletzungen
- Wertet alle Vorkommnisse in Echtzeit aus
- Erfasst Veränderungen der Temperatur und Luftqualität

Für die Arbeit von Nemlia ist es wichtig, dass wieder der Mensch und echte Fürsorge im Mittelpunkt der Pflegearbeit stehen. Dafür investiert das Team viel Zeit in die Entwicklung und Erschließung neuer Bereiche. Unter anderem wird es eine neue Lösung speziell für den Demenzbetreuungsbereich geben, die sehr diskreten Aufschluss in Echtzeit und natürlich DSGVO-konform zur Betreuungsperson geben kann.

NEMLIA

NEMLIA GmbH

Bergheimer Strasse 147, 69115 Heidelberg Telefon: +49 173 313 97 23 E-Mail: freddy@nemlia.com

nemlia.com/de





Ehrenamt begeistert: Wie eine **digitale Projektlösung** das

Pflegepersonal entlastet

von Jessica Lohmann (Nyby Deutschland)

Pflegekräfte brauchen neben dem fachlichen Können gute Fähigkeiten in Sachen Kommunikation, Problemlösung und Zeitmanagement; zugleich ein enormes Maß an Einfühlungsvermögen und positiver Ausstrahlung. Wenn sie erleben, dass trotz ihres Einsatzes bestimmte Bedürfnisse ihrer Patienten nicht erfüllt werden, können Pflegekräfte Schuldgefühle und Unzufriedenheit empfinden. Die so wichtige Freude an der Arbeit wird beeinträchtigt.

Die digitale Projektlösung

Der Caritasverband Geldern-Kevelaer e. V. wollte im "Klostergarten Kevelaer" eine innovative Lösung finden, um durch mehr ehrenamtliche Unterstützung das Leben seiner Bewohner zu verbessern und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern. Stephan von Salm-Hoogstraeten, Caritas Vorstand Geldern-Kevelaer, suchte nach einer digital gestützten Lösung und stieß auf die norwegische Firma Nyby, die gerade in Deutschland startete.

Nyby ist eine digitale Projektlösung zur Vereinfachung und Optimierung der Organisation von Freiwilligen. Sie verschafft den Pflegekräften Zeit, damit sie sich auf die medizinischen Bedürfnisse ihrer Patienten konzentrieren können und bietet den Ehrenamtlern mehr Flexibilität. Da die Struktur des Caritasverbandes Geldern-Kevelaer e. V. komplex ist, war es am

effizientesten, lokal begrenzt anzufangen. Den Anfang machte der Klostergarten Kevelaer, ein Wohnquartier mit 118 Wohnungen, in dem über 300 Menschen leben und arbeiten. Jeder engagiert sich nach seinen Möglichkeiten und Talenten für die Gemeinschaft, was gut in das Nyby-Konzept passt. Nyby ist das norwegische Wort für "neue Stadt" und bedeutet, dass das Potenzial jedes Einzelnen genutzt wird, um eine neue Art des gesellschaftlichen Miteinanders zu schaffen.

Jessica Sieben, Quartiersmanagerin/Koordinatorin des Mehrgenerationenhauses, organisiert die Arbeit mit Frei-willigen und begann das Projekt mit Nyby im Herbst 2021. Mit Flugblättern, Medienberichten und Social Media machte die Caritas in Kevelaer auf das Projekt aufmerksam und in nur wenigen Wochen wuchs die Zahl der Freiwilligen von 5 auf insgesamt 35, was einer Steigerung von 600 % entspricht!

Das Projekt

Peter Marx von Nyby Deutschland hat das Projekt von Anfang an begleitet. "Es war toll, mit einem so engagierten Pilotpartner starten zu können und wir haben selber viel gelernt", berichtet er. "Nyby ist eben mehr als eine smarte App, es ist ein ganzheitliches Verfahren, um das riesige Potenzial ehrenamtlichen Engagements zeitgemäß und für alle befriedigend zu nutzen."

Das Verfahren gliedert sich in 4 Phasen:

Zunächst werden die bestehenden Strukturen und die potentiellen Verbesserungen kartiert. Es werden typische Hilfebedarfe und ihre Häufigkeit gesammelt und nach dieser Analyse im zweiten Schritt die Helfergruppen und die Aufgabenarten aufgesetzt. Diese Strukturen können jederzeit angepasst werden. Im Klostergarten wurden Gruppen für Besuchsdienste, Arztbegleitung und praktische Hilfen eingerichtet.

Schritt 3 ist dann die Rekrutierung der Freiwilligen, d. h. die Einbindung und Schulung aktiver Helfer und die Gewinnung neuer. Die Freiwilligen werden zunächst nach den Statuten der Caritas qualifiziert und erst dann aufgenommen. Damit gewährleistet Nyby ein hohes Maß an Sicherheit. "Zum Projekt gehört unbedingt auch das 'Pflegen' der Ehrenamtler", weiß Marx. "Hier ist Kommunikation alles – ab und zu ein Gespräch, ein Chat (geht über die App), eine Einladung zu einem Dankeschön-Event – wir müssen unsere Helfer pflegen wie gute Kunden!"

Die Hilfeanfragen werden entweder von den Bewohnern selbst oder vom Pflegepersonal an Jessica Sieben herangetragen. Diese gibt die Anfragen anonymisiert in die Nyby-App ein und sendet sie als Push-Nachricht an alle Helfer. Wer Zeit und Lust hat, übernimmt per Knopfdruck und einem kurzen Chatdialog die Aufgabe – die anderen Helfer sehen dann, dass die Aufgabe nicht mehr aktuell ist.



Nyby im Einsatz: "Wer könnte helfen?"

Aktiv nein zu sagen ist schwierig

Ein Vorteil dieser digitalen Lösung ist, dass sie Schuldgefühle und Enttäuschungen vermeidet. Freiwillige wollen helfen, wollen sich aber oft nicht auf einen "Jeden Donnerstag um 17 Uhr"-Einsatz festlegen. Freiwillige brauchen und wollen Flexibilität, um ihre Hilfseinsätze in den oft vollen Alltag integrieren zu können.

Jede Anfrage wird in der Reihenfolge ihres Eingangs bearbeitet. Derjenige, der sich meldet und vom Koordinator



akzeptiert wird, darf die Aufgabe übernehmen und der Druck

Um erfolgreich zu sein, müssen die folgenden Kriterien erfüllt sein:

- 1. Hilfsangebote und Nachfrage müssen in einer guten Balance sein, es sollte idealerweise mehrere Anfragen pro Woche geben. Richtig interessant wird das Projekt, wenn Organisationen zusammenarbeiten. Der Caritasverband Geldern-Kevelaer hat begonnen, das Nyby-Projekt zusammen mit dem Caritas-Zentrum Straelen-Wachtendonk auszuweiten und weitere Akteure einzubeziehen.
- 2. Mindestens eine Person muss zum Koordinator des Projekts ernannt werden und eine weitere muss bei Bedarf koordinieren.
- 3. Wer Nyby einsetzt, sollte eine motivierte und motivierende Einstellung und Aufgeschlossenheit für Kreativität und neue Ideen haben. Die Anwender sollten ihr Projekt als kreative Chance begreifen, das Ehrenamt neu zu denken und grundlegend etwas zu verbessern.

Mehr erfahren

Wenn Sie auch die Qualität der Pflege steigern, Ihr Personal von alltäglichen nicht-medizinischen Aufgaben entlasten und mehr sowie jüngere Freiwillige gewinnen wollen, machen Sie doch diese Beispiele zu Ihren eigenen. Um herauszufinden, wie, kontaktieren Sie Peter Marx, peter@nyby.de, Telefon: 02054 938 54 0, Mobil: 0174 95 727 75 oder besuchen Sie die Nyby-Website: nyby.de



IT-Sicherheitslücken in der Pflege mit Pentesting erkennen

von Matthias Niedung (Berater für IT-Sicherheit und Datenschutz bei Althammer & Kill)

lötzlich geht nichts mehr – ein Unternehmen aus dem Diakonieumfeld mit mehr als 2.000 Mitarbeitenden muss im Sommer 2022 feststellen, dass es Opfer einer BlackCat-Erpressungssoftware-Attacke geworden ist. Hunderte von Laptops und Computern sind plötzlich verschlüsselt, Mitarbeitende können nicht mehr auf Dateien, IT-Systeme und Arbeitsmittel zugreifen, ein Weiterarbeiten ist kaum mehr möglich. Die Lösegeldforderung lässt nicht lange auf sich warten. Solche Angriffe sind der Worst Case für Pflege- und Gesundheitseinrichtungen und bei Weitem keine Einzelfälle

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik meldete zuletzt bis zu 553.000 neue Schadprogramm-Varianten pro Tag! Dem "Allianz Risk Barometer 2022" zufolge sehen 44 % der befragten Verantwortlichen Angriffe auf ihre IT-Systeme als das größte Geschäftsrisiko. Penetrationstests sind ein wirksames Mittel, um Cyberangriffe einzudämmen.

Penetrationstests sind professionelle Überprüfungen der eigenen IT-Systeme, um Sicherheitslücken zu identifizieren und zu schließen. Dabei verüben "legale Hacker*innen" Angriffe auf die IT-Landschaft und identifizieren Einfallstore für 🗧 einen Cyberangriff. Welche Systeme und Prozesse genau getestet werden sollen, legt die beauftragende Organisation selbst fest: Sollen alle IT-Systeme überprüft werden, um einen umfassenden Überblick über den Status Quo zu erhalten, oder ist ein Check eines neu implementierten Systems gewünscht?

Für wen sind Pentestings relevant?

Die vom BlackCat-Angriff betroffene Organisation wäre ein klassischer Kunde für ein Pentesting gewesen. Sie verfügt über mehrere Standorte, eine weitverzweigte IT-Landschaft, stationär und mobil agierende Mitarbeitende und eine große Menge sensibler Daten. Wobei Letzteres auf fast alle in

Digitalisierung, Software und Kommunikationslösungen

der Gesundheits- und Pflegebranche tätigen Unternehmen zutrifft. Cyberangriffe beschränken sich dabei keineswegs ausschließlich auf "große" Organisationen. Auch kleine und mittelständische Einrichtungen sind betroffen.

Wie läuft ein Penetrationstesting ab?

Ein Penetrationstesting verläuft in der Regel in vier Phasen. Zunächst verschaffen sich die Penetrationstester*innen einen Überblick über die Organisation. Eine sogenannte Open Source Intelligence (OSINT) soll dabei E-Mail-Adressen, versteckte Verzeichnisse oder verborgene Systeme ausfindig machen. So gehen auch Cyberkriminelle vor. Dabei handelt es sich heute um gut vernetzte Organisationen und ausgebildete Teams, die ihr Know-how und ihre Infrastruktur auch weiteren Angreifenden zur Verfügung stellen und anschließend am Lösegeld beteiligt werden.

Das Pentesting-Team nutzt die gewonnenen Informationen, um Angriffe auf die identifizierten Lücken zu planen. So können kompromittierte E-Mail-Adressen für sogenannte Phishing-Kampagnen genutzt werden, bei denen den Mitarbeitenden vorgegaukelt wird, eine E-Mail von einem ihnen bekannten Absender zu bekommen und sie verleitet, auf einen Link zu klicken, der Schadsoftware auf den Rechner

lädt. Aber auch versteckte IT-Systeme, sogenannte Schatten-IT, die ohne das Wissen von IT-Administrator*innen von Mitarbeitenden installiert wurde, eignet sich sehr gut für Angriffe.

Bei den gefundenen Wegen ins System spricht man von Angriffsvektoren, die je nach Art des Systems und Services stark variieren können. Pentester*innen genauso wie Hacker*innen können dabei auf automatisierte Tools zurückgreifen, die ihnen helfen, den Ist-Zustand der IT-Landschaft genau zu überprüfen. Sind Lücken identifiziert, starten tatsächliche Angreifer*innen in einer zweiten Phase erste Interaktionen und Tests mit der Infrastruktur.

Diese Tests können sich über einen langen Zeitraum hinziehen, bevor die tatsächliche Attacke erfolgt. Die Penetrations-Tester*innen werden in dieser Phase erstmals eine ausführliche Rücksprache mit den Auftraggebenden durchführen, aus denen erste Maßnahmen für die IT-Sicherheit abgeleitet werden können.

Der geplante Angriff beginnt

Sind die Lücken identifiziert und die Tests abgeschlossen, erfolgt der Angriff. D. h., die Pentester*innen machen sich

Weiter auf Seite 44



Fragen Sie Ihren Kredit direkt online an

Finanzierungen für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft.Egal, ob Sie eine Immobilie, Betriebs- und Geschäftsausstattung

oder (Nutz-) Fahrzeuge planen, bauen oder erweitern wollen – wir helfen Ihnen, damit Sie und Ihre Organisation liquide bleiben.





Informieren Sie sich direkt hier!

Möchten Sie eine Kreditanfrage stellen oder sich informieren? Folgen Sie https://www.kreditanfrage-digital.sozialbank.de oder scannen Sie den QR-Code.

Ihr Kontakt zu uns

0800 375 205 00 | support-digital@sozialbank.de





Wichtig: Nur wenn Mitarbeitende geschult und für Angriffsvektoren sensibilisiert sind, minimiert sich das generelle Risiko von Cyberattacken.

auf den Weg, von außen in die Systeme einzudringen. Welche Angriffsvektoren zum Einsatz kommen, hängt von der vorherigen Priorisierung ab. Mit dem zuvor gesammelten Wissen über Software, Prozesse, Systeme, Updates und Gepflogenheiten in der Organisation wird ein realistisches Angriffsszenario erstellt. Über kleine Lücken sind professionelle Hacker in der Lage, weitere Türen aufzumachen und immer weiter in Systeme vorzudringen. Wenn es den Penetrations-Tester*innen gelingt, Schwachstellen ausfindig zu machen, diese mit sogenannten Exploits (kleine Schadsoftware-Programme) zu erweitern und in die Systeme einzusteigen, haben sie ihr Ziel erreicht. Die Auftraggebenden können aus diesem geplanten Angriff eine tatsächliche Attacke vorwegnehmen und die Lücken schließen. Das ist das Ziel eines jeden Penetrationstests.

Analyse der Ergebnisse und Learnings

Der Weg in die Systeme wird von den Pentester*innen genau dokumentiert und analysiert. So sind die Verantwortlichen einer Organisation in der Lage, die Risiken zu erfassen und entsprechende IT-Sicherheitsstrategien zu erarbeiten (siehe Infokasten).

Mit diesen 4 Schritten können mögliche Cyberangriffe und deren Auswirkungen minimiert werden:

- 1. Überblick über kritische Systeme verschaffen
- 2. Chancen für die IT-Sicherheit aus dem Pentesting nutzen
- 3. Systeme und Prozesse optimieren und fit machen für eine digitale Zukunft
- 4. Ressourcen für stetige Cyber-Sicherheit einplanen

Neben der regelmäßigen Pflege der IT-Systeme, muss auch der zweite Weg, den Cyberkriminelle nutzen, um in ein System einzudringen, im Fokus bleiben: die Mitarbeitenden. Nur wenn sie geschult und für Angriffsvektoren sensibilisiert sind, minimiert sich das Risiko von Cyberattacken insgesamt.

Das Risiko von Cyberkriminalität ist bei den Vorständen und Geschäftsführenden angekommen, es fehlt oft lediglich die Erkenntnis, dass ein dauerhaft hoher Schutz der eigenen Systeme nur mit der Einplanung von Mitarbeitendenressourcen und Budgets erreicht werden kann. Es braucht klare Verantwortlichkeiten und Sicherheitskonzepte sowie Maßnahmen, um die eigenen Daten und die Systeme sinnvoll zu schützen.

Das oben genannte Unternehmen hatte Glück im Unglück. Nicht alle Systeme waren gleichermaßen betroffen und aufgrund funktionierender Backups ist es gelungen, Daten wiederherzustellen, während die infizierten Systeme isoliert werden konnten. Es wurde kein Lösegeld gezahlt, aber der Schaden war da – große Teile der Organisation waren über einen längeren Zeitraum nicht arbeitsfähig. Die IT-Struktur musste neu aufgebaut, neue Hardware angeschafft werden. Die IT-Sicherheit wird seither einen hohen Stellenwert haben.

- Anzeige -

Jetzt neu für mehr Zeit in Pflege und Betreuung: www.wibu.care



www.wibu.care ermöglicht schnelle, unkomplizierte Beschaffung und bietet Zugang zu umfangreichen Beratungsleistungen.

er Beschaffungsprozess bindet in medizinischen und sozialen Einrichtungen erhebliche personelle und zeitliche Ressourcen. Schließlich geht es um sämtliche Produkte, die zur Erbringung von Pflege- und Betreuungsleistungen benötigt werden. Die Spannweite reicht von der zuverlässigen Versorgung für den täglichen Bedarf – etwa mit Inkontinenzartikeln, Schutzkleidung oder Desinfektionsmitteln – bis hin zum Einkauf der Ausstattung oder Berufsbekleidung. Das Thema ist komplex, der Beratungsbedarf entsprechend groß.

Neues digitales Angebot www.wibu.care vereinfacht Bestell- und Beratungsprozesse

Die WiBU Gruppe, einer der größten Lösungsanbieter für den Pflege- und Gesundheitsmarkt, hat diese Abläufe ausführlich analysiert und gemeinsam mit Kunden eine neue Website entwickelt: www.wibu.care erleichtert Bestellungen, persönliche Beratung und Serviceanfragen und bündelt alle Online-Angebote unter einem Dach.

Im Fokus stand die Entlastung der Pflege- und Betreuungskräfte. "Gerade Arbeitende in der Pflege wollen vor allem am Menschen arbeiten, weniger Zeit am PC verbringen oder einfach schnell das Smartphone nutzen", so Dr. Christian Kleikamp, Vorstandsvorsitzender der WiBU Gruppe. "Bestellprozesse müssen heutzutage so schnell und einfach wie möglich ablaufen. Ein Anruf oder wenige Klicks müssen genügen."

Eine zentrale Komponente von www.wibu.care ist der neue Online-Shop für Pflegebedarf. WiBU vereinfacht und beschleunigt den Bestellprozess mit vielen intelligenten Funktionen, z.B. durch die Vergabe von Rollen, Berechtigungen

und Budgets für verschiedene Nutzer oder das Anlegen mehrerer Warenkörbe. Auch die Angebotsabwicklung erfolgt direkt im Shop. Unter "Mein WiBU" werden Kontakte, Bestellübersichten, Versand-Tracking und Merklisten gebündelt. Diese digitale Unterstützung schafft Transparenz, spart Zeit und erleichtert den Überblick.

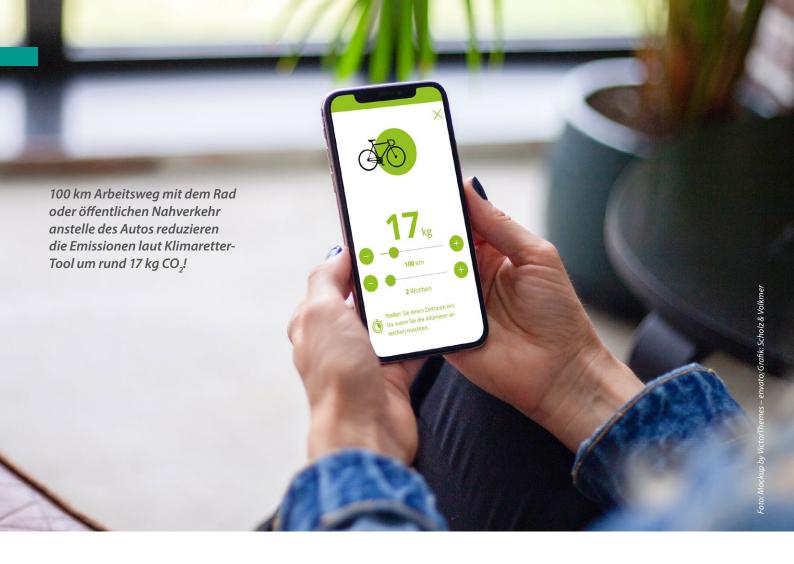
Zentraler Zugangspunkt für die komplette Beschaffung und direkten Kontakt

Als Komplettanbieter bietet die WiBU Gruppe ihren Kunden Objekteinrichtungen, Pflegebedarf, Textilien, Versorgungskonzepte sowie technischen Service und Wartung aus einer Hand. www.wibu.care bietet weiterhin für alle Bereiche den zentralen Zugang zu einem tiefgreifenden Beratungsangebot, schnellen und unkomplizierten Zugriff auf Services wie z. B. digitale Prüfdokumentation sowie die einfache Erreichbarkeit der jeweiligen Ansprechperson vor Ort. In den kommenden Monaten sollen viele weitere hilfreiche Features hinzukommen, alles mit einem Ziel: Weniger Papierkram – mehr Zeit für die Pflege.

WiBU Gruppe

WiBU Dienstleistungs GmbH An der Strusbek 26 22926 Ahrensburg Tel. 04102 483-0 info@wibu-gruppe.de







Projekt "Klimaretter - Lebensretter":

Das Online-Tool, das beim **Klimaschutz** hilft

von Amely Reddemann (Stiftung viamedica)

Die Auswirkungen des Klimawandels beeinträchtigen zunehmend Umwelt und Gesundheit. Auch in den Pflegeeinrichtungen rückt Klimaschutz verstärkt ins Bewusstsein der Pflegekräfte. Das Projekt "Klimaretter – Lebensretter" der Stiftung viamedica unterstützt Einrichtungen bei der Sensibilisierung ihrer Mitarbeitenden und gibt Tipps für umweltfreundliches Verhalten im Pflegealltag.

Hemmschwellen abbauen

Pflegeeinrichtungen haben es nicht leicht, Nachhaltigkeitsmaßnahmen umzusetzen – auch wenn die Bereitschaft dafür vorhanden ist. Die aktuellen Probleme der Pflege wie Fachkräftemangel, Finanznot und Pandemiebekämpfung bremsen häufig die Tatkraft der rund 15.000 Pflegeeinrichtungen in Deutschland, in Richtung Klimaschutz aktiv zu werden. Doch die Zeit drängt, will man das Ziel der Klimaneutralität erreichen und die Einrichtungen zukunftsfähig aufstellen: Um die gesetzten Klimaschutzziele der Bundesregierung zu erreichen, müssten die klimaschädlichen Emissionen in den Pflegeeinrichtungen bis 2045 um rund 80 % reduziert werden – eine fast unlösbare doch notwendige Aufgabe, für deren Bewältigung alle Beteiligten an einem Strang ziehen müssen. Dabei liegen die Vorteile einer nachhaltigen Wirtschaftsweise auf der Hand: Die Einsparung von Energie und Ressourcen generiert geringere Kosten und damit freiwerdende Mittel in den Einrichtungen. Neben einer grundlegenden Transformation der Rahmenbedingungen, ist die Einbindung des Themas Klimaschutz in die strategische Entwicklung der Einrichtung genauso von Bedeutung wie der Abbau von Hemmschwellen bei der Belegschaft durch eine motivierende Kommunikation, in der auch die Belange der Beschäftigten gehört und ihre Vorschläge mit eingebunden werden.

Jeder Beitrag zählt

Die Beschäftigten mitnehmen – das will auch die Stiftung viamedica mit ihrem 2017 initiierten Projekt "Klimaretter

– Lebensretter". Die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz geförderte Initiative, die sich speziell an die Beschäftigten im Gesundheitswesen richtet, motiviert mit dem Klimaretter-Tool (www.klimaretter-lebensretter.de) zu einem effizienten Umgang mit Energie und Ressourcen. Jeder Beitrag zählt – das ist die Botschaft, die das Projekt in einem spielerischen Wettbewerb um die besten Klimaretter im Gesundheitswesen vermittelt: Das Klimaretter-Tool ordnet den Handlungsfeldern Energie, Konsum, Ressourcen und Mobilität zahlreiche niederschwellige Klimaschutzaktionen zu, die konkret und sofort im Pflegealltag umgesetzt werden können. Ob umweltfreundlich zur Arbeit, regional konsumieren oder richtig heizen und lüften – die dabei eingesparte Menge an CO, wird im Tool aufsummiert und zeigt, dass durch gemeinsamen Einsatz viel bewegt werden kann. Der motivierende Ansatz erleichtert die Änderung von eingefahrenen umweltschädlichen Verhaltensweisen. Seit Projektbeginn sind ca. 8.000 Beschäftigte aus rund 150 Unternehmen des Gesundheitswesens im Klimaretter-Tool aktiv. Allein durch Verhaltensänderungen konnten fast 2.000 Tonnen CO₃ vermieden werden – ohne großen Zeitaufwand oder zusätzliche Kosten. Auch zahlreiche Pflegeeinrichtungen sind mit dabei, gehen relevante Handlungsfelder konkret an und generieren gemeinsam mit ihren Beschäftigten Einsparungen.

Energie und Ressourcen sparen mit dem Klimaretter-Tool

Niederschwellige und kostengünstige Maßnahmen, um den Pflegealltag klimafreundlicher zu gestalten, finden sich in jeder Einrichtung: Sei es das Ausschalten des Standby-Schalters, das vegetarische Mittags-Menü oder der Weg zur Arbeit mit dem Fahrrad, effizientes Heizen und Lüften oder die Vermeidung von Plastikabfällen – in fast allen Arbeitsbereichen können Pflegekräfte mithilfe des Klimaretter-Tools selbst aktiv werden, klimaschädliche Gase vermeiden sowie Energie und Ressourcen einsparen. So kann das eigene Umweltverhalten geprüft und gemeinsam mit dem Kollegium können neue Wege zu mehr Klimaschutz ausprobiert werden.

Einige Beispiele aus dem Klimaretter-Tool veranschaulichen die im Projekt "Klimaretter – Lebensretter" angestoßenen Maßnahmen:

Mobilität: In der täglichen Fahrt zur Arbeit steckt erhebliches Einsparpotenzial. 100 km Arbeitsweg mit dem Rad oder öffentlichen Nahverkehr anstelle des Autos reduzieren die Emissionen laut Klimaretter-Tool um rund 17 kg CO₂.

Ernährung: Ein großer Hebel für den Klimaschutz in den Einrichtungen ist die Verpflegung – hier können Pflegekräfte mit gutem Beispiel vorangehen und auch mal im Team Neues ausprobieren: Die Umstellung auf vegetarische oder vegane Kost kann pro Person zwischen 12 und 19 kg CO₂ pro Woche einsparen. Auch saisonale, regionale und biologisch erzeugte Lebensmittel wirken sich positiv auf die Klimabilanz, die Umwelt und die Gesundheit aus.

Energie: Wer darauf achtet, dass in Fluren und Zimmern nicht unnötig Licht brennt, kann 30 kg CO₂ pro Jahr vermeiden. Das Abschalten von Monitoren und Endgeräten und der bewusste Umgang mit digitaler Technik führt zu Einsparungen von bis zu 50 kg CO₂ pro Person und Jahr.

Ressourcen/Abfall: Hier steckt großer Handlungsbedarf, denn die Abfallmengen pro Pflegeplatz sind enorm. Zwischen 2 und 8 I Abfall pro Tag entfallen auf jeden Heimbewohner – pflegespezifische Abfälle noch nicht eingerechnet. Die Reduzierung des Verpackungsmülls um 1/3 schont Ressourcen und reduziert klimaschädliche Emissionen um rund 40 kg CO₂ pro Person und Jahr. Nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz sind inzwischen auch Pflegeeinrichtungen zur Mülltrennung verpflichtet. Immerhin ist die Trennung von Altpapier und die Nutzung von Recyclingpapier in der Verwaltung und im Hygienebereich schon in vielen Einrichtungen etabliert. Auch beim Druckerpapier kann die Einrichtung CO₂ einsparen: Pro 500 Blatt eingespartes Druckerpapier werden 2,5 kg CO₂ vermieden.

Pflegekräfte mitnehmen

Die rund 800.000 Beschäftigten der Pflegeeinrichtungen können eine wichtige Rolle bei der Verankerung von nachhaltigen Maßnahmen in der Einrichtung spielen und sie sollten bei der umweltfreundlichen Gestaltung ihrer Arbeitsstätte verstärkt miteinbezogen werden. Das Projekt rund um das Klimaretter-Tool der Stiftung viamedica kann Einrichtungen dabei unterstützen, ihre Beschäftigten mit in die Nachhaltigkeitsstrategie einzubinden und ihre Einrichtung fit zu machen für eine nachhaltige Zukunft, die klimaneutral sein wird.



- Anzeige -

SenerTec Dachs 20.0 versorgt Seniorenzentrum Sinzheim

Strom aus dem Netz? Nur bei Lastspitzen!

Alten- und Pflegeeinrichtungen benötigen viel Strom und Wärme, um ihre Bewohnerinnen und Bewohner zuverlässig zu versorgen. Das Seniorenzentrum Sinzheim vertraut dabei nicht nur auf die öffentlichen Energieversorger, sondern setzt zum großen Teil auf umweltfreundliche Eigenproduktion. Ein Dachs-Blockheizkraftwerk des Herstellers SenerTec und eine Photovoltaikanlage sorgen für über 75 % Stromautarkie, sodass nur wenig Strom zugekauft werden muss und immer ausreichend Wärme zur Verfügung steht.

este Lage am Rande des Schwarzwalds: Das Seniorenzentrum Sinzheim besteht aus zwei separaten Gebäuden, die in ihrem Betrieb unabhängig sind, aber gemeinsam geführt werden. Im älteren Haus A stehen 45 vollstationäre Pflegeplätze zur Verfügung. Das neu gebaute Haus B wurde 2020 errichtet und bietet 75 Pflegeplätze, die sich auf drei Wohnbereiche verteilen, sowie 20 Wohneinheiten für betreutes Wohnen. Der Neubau wurde zur CO₃-reduzierten Energieversorgung mit einem Dachs-Blockheizkraftwerk des Herstellers SenerTec ausgestattet, das Strom und Wärme in Eigenregie produziert. Damit hat die Curatio GmbH als Betreiberin des Seniorenzentrums das Motto, das für die Betreuung der Wohnenden gilt, auf die Energieversorgung adaptiert. Denn seit der Gründung im Jahr 1994 folgt die Einrichtung bei der Betreuung von Senioren dem Grundsatz "So viel Eigenständigkeit wie möglich - so viel Hilfe wie nötig". Übersetzt auf die Versorgung mit Strom und Wärme bedeutet das: "So viel Eigenproduktion wie möglich – so viel Zukauf wie nötig."

Sparen durch das Prinzip der Kraft-Wärme-Kopplung

"Durch den Dachs können wir unseren hohen Energiebedarf konstant gut abdecken", sagt Michael Gieseler, Heimleiter des Seniorenzentrums Sinzheim. Das Dachs-Blockheizkraftwerk erzeugt nach dem Prinzip der Kraft-Wärme-Kopplung Strom und Wärme und ist dabei hoch effizient. Um lange Laufzeiten des Dachs und damit eine hohe Stromproduktion zu ermöglichen, ist ein durchgehend hoher Wärmebedarf nötig. Dieser ist einerseits durch die Größe des Gebäudes gewährleistet, das nach den Vorgaben des KfW-Effizienzhausstandards 40 Plus errichtet wurde und daher eigentlich nur einen vergleichsweise geringen Bedarf an Heizwärme hat. Andererseits ist vor allem durch die tägliche Pflege durchgehend ein hoher Warmwasserbedarf gegeben. Das Frischwasser in den Versorgungsleitungen muss generell unabhängig vom energetischen

Standard des Gebäudes eine hohe Temperatur aufweisen, um die Bildung von Krankheitserregern wie Legionellen zu vermeiden. Ob komfortable Zimmer, Körperpflege, Verpflegung oder Wäschereinigung – die Betreuung von Senioren bedeutet vor allem eines: Konstant hohe Energiekosten, die hier jedoch durch Einsatz des Dachs erheblich gesenkt werden können.

Durch den anhaltend hohen Wärmebedarf und die damit verbundenen Laufzeiten gelingt es dem Seniorenzentrum Sinzheim, bei der Stromversorgung einen Autarkiegrad von mehr als 75 Prozent zu erzielen. Um auch in den Sommermonaten, in denen der Bedarf an Heizwärme wegfällt, die Stromversorgung möglichst weit aus Eigenerzeugung zu decken, ist auf dem Gebäude eine Photovoltaik-Anlage mit einer Leistung von 99 Kilowatt installiert. Lediglich in den Spitzenzeiten mit sehr hohem Verbrauch muss das Seniorenzentrum Strom aus dem öffentlichen Versorgungsnetz hinzukaufen. Daneben gibt es allerdings genauso Zeiten, in denen das Blockheizkraftwerk mehr Strom produziert, als in der Einrichtung benötigt wird. Überschüssiger Strom wird in einem Stromspeicher mit 36 Kilowattstunden Speicherkapazität gespeichert – und später bei Bedarf wieder zur Verfügung erstellt.

Zusätzlich dazu zog zu den Bewohnerinnen und Bewohnern auch ein Dachs 20.0 mit in das neue Gebäude ein. Er bietet eine elektrische Leistung von bis zu 20 kW und kann diese modulierend an den tatsächlichen Energiebedarf anpassen.

Sehr hohe Einspeisevergütung für Überschuss-Strom

Wird mehr Strom erzeugt, als verbraucht oder in der Batterie gespeichert werden kann, dann speisen die Betreiber den überschüssigen KWK-Strom in das öffentliche Versorgungsnetz ein. Die Einspeisevergütung, die sie dafür erhalten, ist aktuell auf Rekordniveau. Lag sie Anfang 2021 noch bei rund 5 Cent/kWh betrug sie durch die aufgeheizte Lage am Strommarkt beispielsweise im vierten Quartal 2022 bereits 19,28 Cent/kWh. Den KWK-Zuschlag hinzugerechnet erhielten die



Abbildung oben:

Das Seniorenzentrum Sinzheim setzt bei der Energieversorgung auf die Kombination aus Photovoltaikanlage und SenerTec-Dachs und erreicht damit eine 75%ige Stromautarkie.

Rechts: Stolzer Dachs-Besitzer: Geschäftsführer Michael Gieseler zeigt, wie moderne und gleichzeitig wirtschaftliche Energieversorgung von Pflegeeinrichtungen aussehen kann

Betreiber einer geförderten Dachs-Anlage in diesem Zeitraum eine Vergütung in Höhe von 35,28 Cent für jede Kilowattstunde, die sie nicht selbst verbrauchten, sondern ins Netz speisten.

Eigenproduktion in Serie

Das Seniorenzentrum Sinzheim ist eines von sechs Seniorenzentren, die die Curatio GmbH betreibt. In drei der Einrichtungen setzt sie bereits die KWK-Technologie des Herstellers SenerTec ein. "In der aktuellen Situation sind unsere Bewohnerinnen und Bewohner über das gute Gefühl froh, in einem energetisch gut aufgestellten Seniorenheim untergebracht zu sein", erzählt Michael Gieseler. "Neben dem ökonomischen Aspekt wird zukünftig allerdings auch der Blick auf die Ökologie immer interessanter." Die Betreiber freuen sich darüber, dass sie einen Beitrag zur Energiewende leisten

können, denn durch die gekoppelte Nutzung des Brennstoffs vermeidet der Dachs CO₂-Emissionen im Vergleich zur klassischen Heizung und dem Strombezug aus dem Versorgungsnetz. Auf jeden Fall zeigt er bei seinem Einsatz im Seniorenzentrum Sinzheim und auch in den weiteren Zentren der Curatio GmbH, wie eine moderne und wirtschaftliche Energieversorgung von Pflegeeinrichtungen aussehen kann.

Weitere Informationen:

www.senertec.de Herr Marcus Gläser Leiter Vertrieb Deutschland SenerTec Tel.: 0 9721 651 0 vertrieb@senertec.com

Dachs 20.0

- Anzeige -



Barrierefreier Waschtischkomfort

Viele Bewohner*innen in Pflegeeinrichtungen wünschen sich beim Waschen weitgehende Selbstständigkeit und Unabhängigkeit vom Pflegepersonal. Die Badausstattung sollte für diese Anforderung geeignet sein. Eine neue Produktlösung stellte KWC Professional in diesem Jahr auf der ISH in Frankfurt vor. Die speziell für barrierefreie Bäder konzipierten MEDCARE Waschtische berücksichtigen die Bedürfnisse von Menschen mit körperlichen und visuellen Einschränkungen.

ine weich fließende und schlanke Formgebung der neuen, unterfahrbaren MEDCARE Waschtische erzeugt Leichtigkeit im Bad. Die Waschtische bestehen aus hochwertigem Mineralguss-Material (MIRANIT), das sich aufgrund seiner hervorragenden Fließfähigkeit für nahtlose Formen aus einem Guss besonders eignet. Seine spezielle Zusammensetzung aus circa 80 % natürlichen Mineralien, wie Marmormehl, Sandstein und Quarzsand sowie circa 20 % eines hochwertigen ungesättigten Polyesterharzes sorgt außerdem für höhere Stabilität und Bruchfestigkeit im Vergleich zu Sanitärkeramik. Ihre glatte, porenfreie Gelcoatoberfläche ist schmutzabweisend, damit besonders pflegeleicht und selbstverständlich für den Einsatz von Desinfektionsmitteln geeignet.

Die angenehm warme Haptik des Materials kommt bei den seitlich oder vorn integrierten Griffmulden zum Tragen. Sie bieten den Nutzer*innen optimalen Halt zum Heranziehen und Abstützen. Zur visuellen Orientierungshilfe für die Nutzer*innen sind Ausführungen mit Farbstreifen erhältlich. Die nahtlos um die Griffkonturen eingelassenen Farbstreifen in Basaltgrau unterstützen das Erkennen des Waschtischs unter Berücksichtigung des Zwei-Sinne-Prinzips.

Das umfangreiche MEDCARE Waschtischprogramm bietet über 20 Ausführungen in verschiedenen Breiten. Die Waschtische sind mit und ohne Haltegriffe sowie als Einzel- oder maßgefertigte Reihenwaschtische lieferbar. Je nach Waschtischvariante können Stand- und Wandarmaturen installiert werden. Weitere Ausführungen mit Überlauf erlauben das Anstauen von Wasser im Becken.

Alle MEDCARE Waschtische sind ideal mit den F4LT-Med Thermostat-Einhebelmischern aus dem Armaturenprogramm von KWC Professional kombinierbar. Die ergonomisch geformte Hebelkappe der entsprechenden F4LT-Med Stand- und Wandbatterien lässt sich dank ihrer Bügelform und der leichten Wölbung im vorderen Bereich auch bei eingeschränkten manuellen Fertigkeiten gut greifen. Außerdem bietet die basaltgraue Beschichtung am Hebelende eine visuelle Orientierung für alle Nutzer*innen.

Weitere Informationen

KWC Aquarotter GmbH Parkstr. 1-5, 14974 Ludwigsfelde Deutschland Telefon +49 3378 818 0 kwc-info.de@kwc.com , www.kwc.com



Ökonomische und ökologische Gebäude bei der MÜNCHENSTIFT:

So steigt die Lebens- und

Betreuungsqualität

von Alexandra Boneff (Umweltbeauftragte/ Umweltmanagerin der MÜNCHENSTIFT GmbH)

ast jede*r dritte stationär betreute Pflegebedürftige der Stadt wird in der MÜNCHENSTIFT gepflegt und betreut. Das Unternehmen trägt damit eine große Verantwortung, zumal die Nachfrage nach modernen und nachhaltigen Pflegeangeboten in Zukunft steigen wird.

Neue Perspektiven in der Pflege eröffnen sich nicht nur durch technische Innovationen, sondern auch durch die Entwicklung der MÜNCHENSTIFT zu einem nachhaltigen Unternehmen. So werden die zwei Neubauten in der Franz-Nißl-Straße und Tauernstraße als Vorzeigemodelle mit sehr innovativen Pflegekonzepten und modernster Technik arbeiten. Geplant ist ein weiteres Haus auf dem Gelände der ehemaligen Bayernkaserne, das voraussichtlich ab 2026 errichtet werden wird. "Alles, was wir an Werten und Ideen entwickelt haben, können wir dort in Architektur gießen", so Siegfried Benker, Geschäftsführer der MÜNCHENSTIFT.

Nachhaltigkeit gehört zu den grundlegenden Werten. Mit ihrer Umweltpolitik verpflichtet sich die MÜNCHEN-STIFT, Umweltbelastungen zu vermeiden und Ressourcen zu schonen. Hierbei werden ökonomische und soziale Ziele

mitberücksichtigt – so kann eine kontinuierliche Verbesserung und nachhaltige Weiterentwicklung gelingen.

Chancen bei den Neubauten

Effizienzhaus-40-Plus-Standard wird gegenüber Standardneubauten mindestens 60 % weniger Energie verbraucht. Damit wird eine CO₂-Einsparung im Betrieb von bis zu 93 % pro Haus im Jahr erreicht. Jedes der Häuser bedient spezifische Pflegebedarfe. Mit der Öffnung ins Quartier können Bewohner*innen aus dem Viertel Kontakt erleben und die Häuser als Kompetenzzentren für alle Fragen rund um das Älterwerden nutzen.

Offene Veranstaltungsflächen und attraktive Gastrobereiche laden zur Teilhabe ein. Beratungsangebote unterstützen bei pflegerischen Fachfragen und Versorgungsdienstleistungen wie Arzt- und Physiopraxen oder Friseure erleichtern den Alltag. Das Haus in Allach schafft mit seinem modernen IT-Konzept eine Umgebung für mehr Lebensqualität: Sog. "Geofencing" erlaubt mittels GPS-/Sensortechnik Menschen mit Weglauftendenz aktiv zu orten. Innerhalb virtueller Grenzen wird so eine größere Bewegungsfreiheit möglich, ohne den Eindruck von Grenzen entstehen zu lassen.

Energie- und Wärmeerzeugung spart künftig Ressourcen

Mit Photovoltaikanlagen und einem Blockheizkraftwerk mit Ökogas kann 55 % der Wärme über erneuerbare Energieträger gewonnen werden. Die mechanische Belüftung mit Wärmetauschern zur Wärmerückgewinnung sorgt für einen sparsamen Verbrauch. In Allach ist u. a. die hinterlüftete Holzfassade. die Raum für Wärmeschutzmaßnahmen bietet, hervorzuheben. Das Dickholz im Inneren erlaubt eine extra Dämmung und ausreichend Schallschutz und fördert im Innenbereich die Behaglichkeit. Durch die zusätzliche Verwendung der

nachhaltigen Mineralfaserdämmung wird insgesamt der EH- Mehr Lebens- und Betreuungsqualität durch 40-Plus-Standard erreicht.

Ziel sind ökonomische und ökologische Gebäude mit intelligentem Energiemanagement, Fassadenbegrünung, mit einer offenen Bauweise und schönen Freianlagen. Sowohl bei Neubauten als auch Renovierungen und Sanierungen werden nachhaltige Baustoffe entsprechend den Vorgaben aus dem Ökologischen Kriterienkatalog der Landeshauptstadt München verwendet. Bei den verwendeten Materialien wird auf eine CO₃-arme Produktionstechnik, auf Recyclingfähigkeit und Rückbaumöglichkeit der verbauten Baustoffe (sortenreine Trennung) geachtet. Der Einsatz innovativer PV-Anlagen als Attikasystem ermöglicht es, freibleibende Dachflächen anderweitig zu nutzen, z. B. sie extensiv zur Verbesserung des Stadtklimas zu begrünen.

Bei der technischen Gebäudeausrüstung der Neubauten und wo möglich bei Renovierungen und Sanierungen werden im Sanitärbereich wassersparende Armaturen verwendet, bei den Neubauten wird Grauwassernutzung mittels Regenwasserzisterne Standard. LED-Beleuchtung und energiesparende Haustechnik wird nachgerüstet, veraltete Leuchtkörper werden entsprechend ausgetauscht.

Ebenfalls sind Rückhalt und Versickerung des kompletten anfallenden Dach- und Oberflächenwassers auf dem Grundstück gewährleistet. Bei allen Außenanlagen der MÜNCHEN-STIFT-Häuser sind 20 % als Artenschutzflächen ausgewiesen. Grundsätzlich ist sowohl der Erhalt und Schutz von Bestandsbäumen als auch die Reduzierung der Flächenversiegelung und der PKW-Stellflächen auf das notwendige Minimum angestrebt.

Erneuerungen im Bestand

In den Häusern in Pasing und Ramersdorf wurden terrassengroße Balkone angebaut, die den Weg ins Freie auch für weniger mobile Bewohner*innen erleichtern. Im Haus an der Rümannstraße entstehen in Kooperation mit der GEWOFAG ca. 55 Mitarbeiterwohnungen durch Parkplatzüberbauung. "Wer in Zukunft keinen Wohnraum anbieten kann, wird Schwierigkeiten haben, überhaupt noch Pflegepersonal zu motivieren, nach München zu ziehen", erklärt Siegfried Benker das Bauvorhaben. Das Klimaschutzkonzept sieht einen Stelzenbau in einer Holzhybridbauweise, den Energiestandard Effizienzhaus-40 und eine Dachbegrünung mit Photovoltaikanlage vor. So wird eine innerstädtische Nachverdichtung von Wohnraum ohne zusätzliche Bodenversiegelung realisiert. Der Bau soll 2024 begonnen werden und bis Ende 2026 fertiggestellt sein.

Als sehr große Projekte stehen Erneuerungen bzw. Sanierungen im denkmalgeschützten Seniorenheim St. Josef und im Haus Mathildenstift mit selbständigem Wohnen an. Herausfordernd sind hier vor allem die Vorschriften des Denkmalschutzes, die nachhaltige Sanierungen, ob nun Photovoltaik, Sonnenschutz oder Dämmungen, einschränken oder gar verbieten. Die Gebäudesanierungen sind sehr kostenintensiv und vom Aufwand her schwer kalkulierbar. Die Sanierung des Bestandes wird sicherlich noch Zuschüsse von Bund und Land benötigen. Im Hinblick auf modernsten Pflegestandard und Nachhaltigkeit können sich unsere "Senior*innen in dem Bewusstsein für die MÜNCHENSTIFT entscheiden, zugleich etwas für die Zukunft ihrer Enkel zu tun", versichert Siegfried Benker.

ALUMINIUM-Auffahrhilfen - Typ AOL-RK

Klappbare Breitrampe für barrierefreie Zugänge

ollstuhlfahrer, die sich mobil in der Welt bewegen, müssen mit ihrem Gefährt die unterschiedlichsten Hindernisse überwinden.

Mit der neuentwickelten Rollstuhlrampe vom Typ AOL-RK der Firma Altec aus Singen lassen sich vor allem







lässt sich in Sekundenschnelle die Treppe zu einem barrierefreien Aufgang umwandeln.

Die Stanzung der Fahrfläche sorgt für bewährt hohe Rutschsicherheit (R12). Die Rampe ist in unterschiedlichen Abmessungen erhältlich. Die AOL-RK ist eine

Weiterentwicklung der stationären Breitrampe AOL. Sonderanfertigungen dieser Rampe sind auf Anfrage möglich.

Informationen zu weiteren Altec-Produkten sind auch im Internet unter www.altec.de erhältlich.



- Anzeige -

Seracare Low:

Vorreiter in der Sturzprophylaxe

ehr als nur ein ausgezeichnetes Pflegebett: Mit dem Seracare Low präsentiert tecfor care ein modernes bodennahes Pflegebett als Antwortgeber für die praktischen Herausforderungen aus dem Pflegealltag. Mit einer Tiefststellung von 11 cm liefert das Bett einen entscheidenden und innovativen Beitrag zur Sturzprophylaxe. Durch das Seracare Low lässt sich das Risiko für Sturzverletzungen maßgeblich senken. Im Vergleich zum Sturz aus einem 25 cm hohen Bett reduziert sich die Aufprallgeschwindigkeit um ein Drittel und die Aufprallkraft um mehr als die Hälfte. In dieser bodennahen Position fühlen sich auch sturzgefährdete Bewohner wohl – das Bett bleibt sicherer Lebensmittelpunkt, ohne freiheitsentziehende Maßnahmen.

Ist trotz Tiefstlagerung eine Seitensicherung gewünscht, kann zwischen durchgehenden und geteilten Seitengittern gewählt werden. Als Innovationstreiber bietet die tecfor care als derzeit einziger Hersteller eine geteilte Seitensicherung an, die selbst in Tiefststellung von 11 cm verwendet werden kann. Werden die kompakten Aluminium-Seitengitter nur kopfseitig eingesetzt, kann es dem Bewohner ein zusätzliches Gefühl von Freiheit und Selbstbestimmung geben.

Die Gesundheit der Pflegenden ist nicht nur in Zeiten des Pflegekräftemangels ein wichtiges Anliegen für uns: Mit einer angenehmen Pflegehöhe von 80 cm kann jeder Pflegende in einer rückenschonenden Haltung arbeiten. Zusätzlich stellen



die innenliegenden Rollen keine Stolpergefahr dar und sind in der untersten Position nicht sichtbar.

Ein weiterer Vorteil des Seracare Low ist der Hubmechanismus. Dieser bietet maximale Flexibilität in der Gestaltung der Holzteile an Kopf- und Fußenden und erhöht damit die Freiheitsgrade in der ästhetischen Ausgestaltung. In Kombination mit dem Matratzenausgleich und der per Knopfdruck anfahrbaren Komfortposition, sowie einer Vielzahl von nützlichem Zubehör ist das Seracare Low der perfekte Begleiter im Pflegealltag – für den Bewohner und für den Pflegenden.









Lassen Sie sich persönlich vom Seracare Low überzeugen!

Halle 9
Stand D108
Stopp Dienstleistungen





Catering Projekt:

Neues Speisentransportsystem unterstützt Personal in der Küche und in der Pflege

von Patricia Toews (AZURIT Rohr GmbH)

'ir alle kennen den Spruch: 'Wer nicht mit der Zeit geht, der geht mit der Zeit'. Für uns als Unternehmensgruppe ist es sehr wichtig, dass wir im Bereich der Verpflegung in unseren Einrichtungen immer mit der Zeit gehen und dazu gehört das Aufbrechen alter Versorgungsmuster und die Einführung moderner Systeme und Abläufe", so Geschäftsführer Marco Linke und Ralf Heidemann, Bereichsleiter Catering, ergänzt: "Es ist bekannt, welcher Aufwand tagtäglich nötig ist, um eine gute Versorgung unserer Bewohnerinnen und Bewohner mit Mahlzeiten

sicherzustellen. Hier wird sowohl dem Catering- als auch dem Pflegeteam einiges abverlangt. Deshalb sind wir ständig auf der Suche nach Ideen und Systemen, die einen reibungslosen Ablauf optimieren."

Eine dieser innovativen Ideen befindet sich derzeit in den AZURIT HANSA Einrichtungen bereits in der Umsetzungs- & phase: Ein modernes Speisentransportsystem, bestehend aus einem Buffetwagen und einem Logistikwagen. Gemeinsam mit dem Hersteller wurde dieses Buffet-System von den kreativen Köpfen im Cateringteam entwickelt. Die Pilotphase in einigen Einrichtungen ist bereits erfolgreich abgeschlossen, so dass jetzt im nächsten Schritt dieses neue System nach und nach in allen AZURIT HANSA Einrichtungen eingeführt werden kann.

Entlastung und Mehrwerte schaffen

Vor der Einführung des Buffetwagens musste das Pflegepersonal für jede Mahlzeit der Kaltverpflegung, einen mit

Speisen und Getränken bestückten Wagen aus der Küche holen und nach der Mahlzeit direkt wieder zurückbringen. Die Pflege profitiert davon, dass weniger Laufwege erforderlich sind, da das Abendessen und das Frühstück ebenfalls auf dem Wagen sind. Dadurch gewinnt das Team mehr Zeit und Ruhe für pflegerische Tätigkeiten wie z.B. Anreichen von Essen, Morgenpflege etc. und auf dem Wohnbereich herrscht eine ruhigere Atmosphäre.

Die Bewohner profitie-

fügung steht, da der Essenswagen nicht zurück in die Küche gebracht werden muss. Außerdem werden die Speisen ansprechender präsentiert und die Auswahl bedeutet mehr Individualität für die Bewohner. Gleichzeitig gibt es mehr Möglichkeiten beim nächtlichen Angebot.

Neben den bereits genannten Vorteilen bietet das Speisentransportsystem auch wirtschaftliche und ökologische Vorteile. Durch die konstante Kühlung können Lebensmittelreste vermieden werden. Speisereste, die früher während der Mahlzeitenausgabe ungekühlt auf einem Transportwagen standen, mussten entsorgt werden. Durch die geruchssicheren Euro-Boxen wird das anfallende Geschirr in einem Schwung am nächsten Morgen gereinigt. Die Küche

> profitiert einmal von reduziertem Geschirrbruch durch sicheren Transport und bei personellem Ausfall ist eine schnellere Umstellung der Arbeits-

abläufe möglich.

Vielseitig einsetzbar

Der Buffetwagen bietet reichlich Platz für Geschirr, Besteck, Servietten, ungekühlte Trockenprodukte bis hin zur gekühlten Frischware wie Aufschnitt, Rohkost und Desserts. Es können bis zu 30 Personen mit einem vollen Wagen versorgt werden.

ren davon, dass ihnen mehr Zeit für die Mahlzeiten zur Ver- Auf der Ablagefläche ist Platz für eine Kaffeekanne, heißes Wasser für Tee, Kuchen für den Nachmittagskaffee sowie Portionsware, die nicht gekühlt werden muss (z. B. Teebeutel und Honig). Links am Wagen befinden sich Schubladen zur

Weiter auf Seite 56







Es können bis zu 30 Personen mit einem vollen Wagen versorgt werden.

Aufbewahrung von Lebensmitteln, die keiner Kühllagerung bedürfen. Die Schubladen auf der rechten Seite werden gekühlt und dienen zur Aufbewahrung aller kühlpflichtigen Lebensmittel und Speisen. Dazu gibt es eine gut sichtbare Temperaturanzeige in der Front des Buffetwagens. In der Mitte findet ein Klemmbrett mit Formular zur Dokumentation von Temperatur & Reinigung Platz.

Der zweite Teil des neuen Speisentransportsystems ist ein Logistikwagen für den Hin- und Rücktransport von Geschirr, Besteck und ggf. Abfall.

Was ändert sich durch den Einsatz des neuen Systems?

- Der Nachmittagskaffee, das Abendessen und das Frühstück (des Folgetages) werden komplett auf dem Buffetwagen bereitgestellt.
- Das Geschirr und das Besteck für diese drei Mahlzeiten werden komplett mit dem Logistikwagen bereitgestellt.
- Das Mittagessen wird weiterhin, wie gewohnt, im Wärmewagen und auf dem Servierwagen transportiert.

Aufgaben effizient aufgeteilt

Die Küche ist für die Bestückung des Buffetwagens und des Logistikwagens zuständig. Abgeholt werden der Buffet- und der Logistikwagen durch die Mitarbeitenden aus der Pflege vor dem Nachmittagskaffee. Sie bringen das Speisetransportsystem auf den Wohnbereich und schließen den Buffetwagen hier an den Strom an. Die Ausgabe des Nachmittagskaffees, Abendessens und Frühstücks erfolgt durch die in der Pflege Mitarbeitenden. Nach dem Frühstück transportieren sie den Buffetwagen und den Logistikwagen in die Küche, wo der Buffetwagen gereinigt wird.

Gibt es zum Abendessen warme Komponenten, wie z. B. eine Gemüsesuppe, so wird diese in der Küche gekocht und in einem Kochtopf im Kühlfach des Buffetwagens mit auf den Wohnbereich transportiert. Erst kurz vor dem Abendessen wird die Suppe von den Pflegemitarbeitenden auf dem Herd des Wohnbereichs aufgekocht.

Dokumentation

Dokumentiert wird die Buffetwagen-Temperatur für das Abendessen und das Frühstück durch die in der Pflege Mitarbeitenden. Dabei wird jeweils die Uhrzeit eingetragen und die Temperatur des Wagens notiert. Die maximale Temperatur liegt bei +5 °C. Der Eintrag erfolgt mit Unterschrift.

Das neue System ist ein echtes Win-win-Projekt

Neben dem Seniorenzentrum Schönefeld kommt das neue Speisentransportsystem bereits in 13 weiteren Einrichtungen der Gruppe zum Einsatz.

Die übrigen der rund 90 Einrichtungen sollen laut dem Geschäftsführer in den kommenden Monaten schrittweise ebenfalls umgestellt werden.

- Anzeige -

HOFMANNs:

Verpflegungsexperte setzt auf nachhaltige Lösungen

OFMANNs steht für hausgemachte Speisen in handwerklicher Meisterqualität. Für eine herausragende Produktfrische und Qualität aller tiefkühlfrischen Menüs legt das Team aus Köchen und Metzgern der Menü-Manufaktur aus Boxberg-Schweigern großen Wert auf Regionalität der verwendeten Rohwaren. Bio-Zertifizierung ist ebenso wichtig wie die Vermeidung von Geschmacksverstärkern und künstlichen Farb- und Aromastoffen. Durch schonendes Tiefgefrieren mit umweltverträglichen Kältemitteln werden die Menüs haltbar gemacht. Vitamine und Nährwerte bleiben dadurch optimal erhalten.

HOFMANNs setzt auf eine möglichst vollständige Vermeidung von Foodwaste. Durch die Erfassung der Speisereste und optimale Planung entwickelt HOFMANNs mit den



Einrichtungen entsprechende Konzepte. Zum Beispiel gibt es die Möglichkeit, Speisepläne individuell erstellen zu lassen. Die Menüs liefert HOFMANNs wöchentlich, die bis zur Ausgabe tiefkühlfrisch in der Einrichtung gelagert werden. Kommissionierung und Aufbereitung der Menü-Komponenten, Sonderkostformen oder Trink-Menüs fallen kurz vor der Essensausgabe an. Das spart Zeit und Personalkosten.

Lassen auch Sie sich umfassend und kompetent beraten für die optimale Verpflegung im Seniorenheim. HOFMANNs steht für Hochgenuss. Ganz persönlich.

Hofmann Menü-Manufaktur GmbH

Adelbert-Hofmann-Straße 6, 97944 Boxberg-Schweigern www.hofmanns.de



Hochgenuss. Ganz persönlich.

- Seit über 60 Jahren internationaler Premium-Experte im Bereich Verpflegungslösungen
- Exklusive Menüauswahl von bis zu 300 handgekochten Gerichten
- Umsetzungsspezialist: Von der systematischen Bedarfsanalyse bis zur Platzierung Ihrer individuellen Lösung
- Ganzheitlicher Nachhaltigkeitsansatz von der Produktbeschaffung und Herstellung bis zur Verpackung



HOFMANN^s

- Anzeige -

Neue Wege in der **Sturzprophylaxe**

Ein hocheffektives und zeitsparendes Mobilitätstraining sorgt für mehr Bewegung in Senioreneinrichtungen und in der Therapie

von Ulla Schlösser (Dipl. Sportwissenschaftlerin für Rehabilitation und Behindertensport)

as G-WEG-System steht für minimalen Aufwand und maximale Funktionalität in der Altenpflege und Therapie. Seit der Gründung, Ende 2018, ist er das einzige ganzheitliche Sturzprophylaxe-System speziell für Hochbetagte, Menschen mit Demenz, Schlaganfall-Betroffene und neurologisch sowie orthopädisch Erkrankte.

Die Gründerinnen sind Bewegungsexpertinnen mit langjähriger sportwissenschaftlicher Praxiserfahrung und haben in den letzten 10 Jahren im Rahmen des Rehasports Senioren, Menschen mit Demenz und neurologisch Betroffene in ihrer Mobilität unterstützt. Aus diesem Training heraus entstand der Wunsch, ein System für Senioreneinrichtungen, Praxen für Physio- und Ergotherapie, neurologische Zentren und Krankenhäuser zu entwickeln, das das Pflegepersonal und die Therapie in der Umsetzung des Mobilitätstrainings unterstützt und gleichzeitig das Maximum aus jedem Training für pflegebedürftige Menschen herausholt. Ihr Ziel ist es, Stürze zu vermeiden und die Folgekosten in der Pflege zu reduzieren. So entstand das ganzheitliche System zur Sturzprophylaxe, bestehend aus der 6 m langen und 1,20 m breiten therapeutischen Gangmatte und den dazugehörigen 98 Methodik-Karten.

Die therapeutische Gangmatte ist einer Wiese nachempfunden, so wie wir sie aus unserem Alltag kennen. Damit können auch demenziell veränderte Personen mit dem G-WEG trainieren. Die aufgedruckten Steinkanten sorgen dafür, dass gezielt an der Schrittlänge und der Geschwindigkeit gearbeitet werden kann. Aus den Erfahrungen der Gründerinnen im therapeutischen Praxisalltag und einer ersten Idee, entwickelte sich ein ganzheitliches System mit über 250 Standorten in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Luxemburg.

Studie beweist: Regelmäßiges Training mit dem G-WEG-System reduziert Stürze

Da es kein professionelles Trainingstool für ein effektives Anti-Sturz-Training in der Pflege gab, entwickelten sie es selbst und nannten das Therapiesystem G-WEG. Das "Sportmedizinische Institut der Universität Paderborn" hat die Wirksamkeit dieses neuen ganzheitlichen Sturzprophylaxe-Systems durch eine



wissenschaftliche Studie bestätigt. Nachgewiesen ist eine Verbesserung in Bezug auf die Gehfähigkeit. Schrittlänge und Geschwindigkeit werden durch das Training angesteuert und sind wichtige Faktoren für die Bewältigung von alltäglichen Aufgaben. Das bedeutet wieder mehr Selbstbestimmung für ein gesundes Altern mit weniger Sturzunfällen und einer Pflegeentlastung. Hervorzuheben ist ebenfalls, dass die "Deutsche Sporthochschule Köln" die Methodik im Jahr 2022 in das Standardwerk "Trainingstherapie in der Rehabilitation" von Prof. Dr. I. Froböse und Dr. C. Wilke aufgenommen hat.

Der G-WEG ist viel mehr als eine grüne Wiese mit Kopfsteinpflaster

Das Herzstück des G-WEG-Systems sind die 98 Methodikund Übungskarten, die farblich nach Schwierigkeitsgraden gegliedert und selbsterklärend sind. Der patienten-zentrierte Bewegungsansatz trainiert gleichzeitig Muskelkraft, Gleichgewicht, Gedächtnisleistungen und Sprache. Das Besondere an der G-WEG-Methodik ist, dass das Gehen immer mit weiteren Aufgaben verbunden wird und Doppelbelastungen simuliert werden, da die Fähigkeit, sich auf mehrere Dinge gleichzeitig zu konzentrieren, im Alter nachlässt. Somit werden immer körperliche und kognitive Ressourcen gleichermaßen gestärkt. Diese Fähigkeit ist im Alltag besonders wichtig, damit Stresssituationen gemeistert werden können und nicht jede visuelle oder optische Ablenkung gleich zu einem Sturz führt. Die Aufgaben für die nötige Doppelbelastung geben die 98 Methodik-Karten vor, die sich in fünf Übungskategorien unterteilen.

G-WEG macht die Dokumentation leichter...

Training mit Senior*innen und neurologisch Betroffenen bedeutet immer, dass sich ein Training von Alltagsaktivitäten abgrenzt. Training ist immer regelmäßig, strukturiert und dosiert. Die Methodik-Karten sind genauso aufgebaut. Sie sind der Trainingsplan für die Betreuungskräfte und Therapeut*innen, wenn sie das Training planen. Die verschiedenen Übungskarten orientieren sich stets an alltagsnahen Bewegungsabläufen, damit die Senior*innen im Alltag mobiler und selbstsicherer werden.

... steigert die Betreuungsqualität

Die Betreuungskräfte und Therapeut*innen werden befähigt, im Einzel- oder Gruppenangebot ein effektives Bewegungsprogramm anzubieten. Durch die 98 Methodik-Karten muss das Pflege- und Betreuungspersonal keine Vorbereitungszeit mehr vor den Bewegungsrunden investieren. Die Betreuungskräfte in den stationären und teilstationären Einrichtungen benötigen dringend Unterstützung, da sie oftmals über keinen bewegungstherapeutischen Hintergrund verfügen.

... entlastet das Pflegepersonal

Die G-WEG GmbH ist vielen Pflegeeinrichtungen bereits ein verlässlicher Partner in den Expertenstandards. Der

Medizinische Dienst der Krankenversicherung (MDK) erfasst in der ersten Säule der Qualitätsprüfung die Anzahl der Stürze und gleichermaßen Aktionen und Angebote zur Förderung der Mobilität. Die Mobilität der Senior*innen bestimmt den Grad der Selbstständigkeit und dementsprechend auch die Be- oder Entlastung des Pflegepersonals, weswegen es unumgänglich ist, diese zu trainieren.

... hilft die Wirtschaftlichkeit der Einrichtungen zu erhöhen

Das G-WEG-Training ist standardisiert und das wirkt sich sehr positiv auf die Wirtschaftlichkeit der Einrichtungen und die Servicequalität aus. Da das Training in Klein- und Großgruppen stattfinden kann, ergibt sich für die Fachkräfte eine große Zeitersparnis. Andererseits würden Stürze ein wirtschaftliches Problem darstellen, da diese für Senioreneinrichtungen und auch für die Kostenträger eine finanzielle Belastung bedeuten.

Das Referentinnen-Team von G-WEG bietet sehr flexible Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen von Präsenzund Onlineangeboten. Alle Fortbildungen sind von der "Registrierungsstelle beruflich Pflegender RbP" anerkannt.

Mehr Infos unter: www.g-weg.com



Lebensqualität ohne Stolperfallen

Barrierefreiheit dank Magnet-Nullschwellen:

- Erhöhter Wohnkomfort mit größtmöglicher Sturzprävention für alle Außentüren
- ✓ Nachhaltig dicht mit höchsten Dichtheitsklassifizierungen geprüft
- Seit 25 Jahren in der Praxis systemsicher erprobt
- 20 Jahre Garantie auf die Magnetzugkraft

ALUMAT Frey GmbH



D-87600 Kaufbeuren | Tel.: +49(0)8341/4725 | www.alumat.de

Fortbildungsveranstaltungen für Pflegefachkräfte:

Sehbehindertentag 2023 zum Thema "Sehbehinderung und Pflege"

von Volker Lenk (DBSV)

m auf die Bedürfnisse sehbehinderter Menschen aufmerksam zu machen, hat der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV) im Jahr 1998 einen eigenen Aktionstag eingeführt: den Sehbehindertentag. Er findet jährlich um den 6. Juni herum zu einem bestimmten Thema statt. Dieses Jahr heißt es "Sehbehinderung und Pflege", der **Aktionszeitraum ist 1. bis 11. Juni 2023**.

In deutschen Senioreneinrichtungen hat rund die Hälfte der Bewohnerinnen und Bewohner Sehprobleme und oft • wird eine Sehbehinderung nicht als solche erkannt. Das zeigt die Studie OVIS (Ophthalmologische Versorgungsforschung in Seniorenheimen) der Stiftung der Deutschen Ophthalmologischen Gesellschaft. Einer der Gründe: In der Aus- und Weiterbildung von Pflegefachkräften spielt das Thema "Sehen" • bisher nur eine untergeordnete Rolle.

Um diese Lücke zu schließen, bietet der DBSV gemeinsam mit seinen Mitgliedsorganisationen aus Anlass des Sehbehindertentages 2023 spezielle Veranstaltungen für Pflegefachkräfte an. Die Schulungen werden in analoger und digitaler Form angeboten und sensibilisieren für das Thema "Sehbehinderung". Die Basisschulung dauert zwei Stunden und kann auf Wunsch durch zusätzliche Inhalte ergänzt werden.

Kooperationspartner sind die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) und der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa). Der Sehbehindertentag 2023 wird von der Johann Auer-Stiftung unterstützt. Der folgende Text bietet einen Einblick in die Schulungsinhalte:

Zum Umgang mit sehbehinderten und blinden Seniorinnen und Senioren

Wenn Sie bisher nicht mit sehbehinderten und blinden Menschen zu tun hatten, sind Sie vielleicht verunsichert. Verschiedene Augenkrankheiten wirken sich unterschiedlich aus, die "Tagesform" kommt hinzu, und es gibt tatsächlich einige "Verhaltensbesonderheiten", die auf den ersten Blick irritierend sein können. Möglicherweise erkennen Betroffene bekannte Personen im Flur nicht mehr, stolpern öfter, stoßen sich, gehen ins falsche Zimmer, finden Dinge nicht wieder oder wirken

anderweitig desorientiert. Das lässt vielleicht eher an demenzielle Veränderungen denken als an Sehverlust. Manche Symptome können tatsächlich sehr ähnlich sein.

Die folgenden Tipps sollen Fachkräften in der Pflege helfen, den Umgang mit sehbehinderten und blinden Menschen positiv zu gestalten:

Ganz allgemein

- Alle bekannten Verhaltensregeln gelten auch hier, insbesondere die Wahrung der Privatsphäre.
- Ist eine zu pflegende Person sehbehindert oder blind, sollten alle, die mit ihr zu tun haben, darüber informiert sein.
- Vorhandene Sehhilfen (Brillen) und Hilfsmittel sollten immer funktionsfähig sein und benutzt werden.
- Klären Sie mit der sehbehinderten Person, wofür welche Art von Unterstützung nötig ist und wie diese erfolgen soll. Informieren Sie Ihr Team darüber.
- Schließen Sie sehbehinderte und blinde Personen nicht wegen ihrer Behinderung von Aktivitäten aus, klären Sie besser den Hilfebedarf.
- Trauen Sie sehbehinderten Menschen etwas zu.

Kommunikation

- Setzen Sie stärker auf verbale statt auf nonverbale Kommunikation. Vergewissern Sie sich, ob Sie gehört und verstanden werden.
- Lassen Sie sich nicht von fehlender bzw. "ungewöhnlicher" Mimik irritieren.
- Wenden Sie sich immer direkt an die zu pflegende Person.
 Sprechen Sie sie mit ihrem Namen an und stellen Sie sich bei jedem Kontakt mindestens mit Ihrem Namen vor.
- Kündigen Sie an, was Sie vorhaben (z. B. Berührungen, pflegerische Maßnahmen), damit sie/er sich darauf einstellen kann.
- Beschreiben Sie alles, was Sie tun. Teilen Sie auch mit, wenn Sie den Raum wieder verlassen wollen, damit Ihr Gegenüber nicht ins Leere spricht.







Abbildung 1: normale Sicht Abbildung 2: Sicht mit altersabhängiger Makuladegeneration (AMD) Abbildung 3: Sicht mit Retinitis Pigmentosa

Orientierung

- Machen Sie mehrfach gemeinsam Rundgänge durchs Zimmer bzw. die Etage.
- Beschreiben Sie so genau wie möglich, was sich wo befindet (z. B. "rechts neben der Tür" statt "da hinten").
- Lassen Sie nichts im Weg stehen.
- Türen sollten immer ganz offen oder ganz geschlossen
- Fragen Sie, was zur besseren Orientierung beitragen kann (z. B. das Abtasten der wichtigsten Gegenstände, ein farbiges Platzset unter dem Glas oder farbige Handtücher im Bad, Markierungen für Schalterstellungen).
- Lassen Sie die betreffende Person selbst entscheiden, wo persönliche Dinge ihren Platz haben und verändern Sie daran nichts, ohne sie/ihn darüber zu informieren.

Sehende Begleitung

- Ist Begleitung und Unterstützung nötig und gewünscht, bieten Sie einen Arm zum Führen an. Ist dies z.B. Ihr rechter Arm, greift die zu führende Person mit ihrer linken Hand Ihren Arm etwa in Ellenbogenhöhe. So entsteht automatisch der richtige Abstand zwischen Ihnen. Sie gehen voran, die/der Betroffene folgt Ihnen.
- Nennen Sie das Ziel des Weges und beschreiben Sie den Wegverlauf.
- Kündigen Sie Richtungsänderungen, Treppen und Absätze an, auch, ob eine Treppe auf- oder abwärts führt. Bleiben Sie vor einer Treppe kurz stehen.

- Lassen Sie die sehbehinderte Person nicht mitten im Raum stehen, sondern führen Sie sie zu einem Tisch, Stuhl oder Handlauf, wo sie sich festhalten kann.
- Vergewissern Sie sich, ob die sehbehinderte Person selbst zurückfindet. Holen Sie sie/ihn ggf. wieder ab oder organisieren Sie Unterstützung.

Mahlzeiten und Medikamente

- Sagen Sie, was Sie bringen und wo Sie es hinstellen bzw. was wo steht.
- Nutzen Sie für Erklärungen die "Zifferblattmethode" (z. B.: Die Kartoffeln liegen auf 3 Uhr, das Fleisch auf 9 ...)
- Schenken Sie bitte das Glas oder die Tasse nicht zu voll ein.
- Schaffen Sie Kontraste (z. B. weißes Geschirr auf dunkelblauem Platzset).
- Im Speiseraum sind feste Plätze und Speisepläne in Großdruck bzw. als gesprochene Information hilfreich.
- Sagen Sie, welche Medikamente sie/er für welche Indikation bekommt, wo Sie sie hinstellen und wie sie einzunehmen sind. So können Fehler vermieden werden.

Pflegeeinrichtungen, die an einer Fortbildung zum Thema "Sehbehinderung" interessiert sind, finden alle weiteren Informationen unter: www.sehbehindertentag.de







Links: gemütliche Außenbereiche bieten Erholung; oben: gemeinsame Bewegung macht Spaß und hält fit

Betriebliche

Gesundheitsförderung zahlt sich aus

von Carola Höß (Einrichtungsleiterin im Heinrich-Held-Haus)

as Heinrich-Held-Haus in Essen Überruhr ist eine Altenhilfeeinrichtung mit 80 Plätzen. Davon sind 70 Plätze für pflegebedürftige Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung und erheblichen somatischen Erkrankungen, geistiger Beeinträchtigung und Demenz, psychischen Erkrankungen und geistiger Beeinträchtigung, multimorbiden Erscheinungsbildern und Mehrfachdiagnosen vergeben. Menschen, die Pflege nach einer Sucht bedürfen, werden ebenfalls betreut. Außerdem leben in unserer Einrichtung 10 Bewohner*innen ohne vorgenannte Beeinträchtigungen.

Leitmotiv der Gesundheitsförderung

Unter dem Leitmotiv "ZusammenLeben gestalten", finden diese 80 Bewohner*innen in wohnlicher Atmosphäre ein Zuhause. Menschliche Zuwendung, sinnstiftendes Miteinander und eine hohe Lebensqualität, unter größtmöglicher Selbstbestimmung und optimaler medizinischer Versorgung, ist unser Auftrag. Mit insgesamt 103 Mitarbeiter*innen erfüllen wir diese Aufgabe. Im Jahr 2018 kam die AOK auf uns zu und bot im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ein Projekt für die Mitarbeiter*innen des Heinrich-Held-Hauses an. Handlungsfelder aus den Bereichen Ernährung, Mobilität, psychosoziale Gesundheit, Gewaltprävention, Entspannung,

Pausengestaltung und Super-/Fallsupervision standen dabei im Vordergrund.

Umsetzung der Gesundheitsförderung

Zunächst wurde eine interne Steuerungsgruppe mit Teilnehmern aus allen Bereichen der Einrichtung als Multiplikatoren in den jeweiligen Bereichen gegründet. Diese Steuerungsgruppe trifft sich alle 3 Monate um Bedarfe, Ideen und Ergebnisse aus vorangegangenen Modulen zu besprechen und anschließend in den einzelnen Bereichen zu installieren.

Zu erwähnen sei hier noch, dass alle Aktivitäten, die den Mitarbeiter*innen guttun, an unsere Bewohner*innen weitergegeben werden.

Hier eine Auflistung der gelebten Gesundheitsstruktur im Heinrich-Held-Haus:

- 12 ausgebildete Ergo-Scouts, die im Alltag darauf achten, dass ein rückenschonendes Arbeiten umgesetzt wird
- 1 Rückenbeauftragte in hausübergreifender Funktion
- 1 Deeskalationstrainerin vor Ort
- Entwicklung einer offenen Gesprächskultur, um eine zum negativen veränderte Stimmung unmittelbar bearbeiten zu können
- Hausübergreifende Seelsorge für Mitarbeiter*innen- und Bewohner*innen-Belange
- Hohe Selbstreflexion der Mitarbeiter*innen

- Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für physische und psychische Überlastung
- Lebensphasenorientierte Dienstplangestaltung
- Regelmäßige Bewegung während der Pausen
- Darreichung von Obstkörben für die Teams
- Quartalsmäßige Angebote zum geselligen Beisammensein (Brunch/Grillen) als Arbeitszeit
- Autogenes Training und Raucherentwöhnungskurse während der Arbeitszeit
- Vielfältige Möglichkeiten der Pausengestaltung (Thermo-Spa, Relax-Sessel, Kicker, Sportgeräte, Entspannungsliege, gemütliche Außenbereiche, Spaziergänge an der Ruhr)

Ergebnisse der Gesundheitsförderung

Da das gesamte Team des Heinrich-Held-Hauses an dem Projekt beteiligt war, kam es zu einer enormen Nachhaltigkeit. Es besteht ein fortwährender Prozess der Achtsamkeit untereinander. Bereits eingeführte Maßnahmen werden regelmäßig evaluiert, neue Ideen, z. B. die des Treppen-Tags, werden idealerweise von den Mitarbeiter*innen selbständig eingeführt. Die Gesundheit und das allgemeine Wohlbefinden ist ein Tagesordnungspunkt in jeder Teamsitzung.

Die Mitarbeiter*innen sind dafür sensibilisiert, nicht nur auf ihre eigene Gesundheit zu achten, sondern auch auf das Wohlergehen ihrer Kolleg*innen. Es existiert ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)-Board, an dem alle Aktivitäten/Fortbildungen bezüglich des BGM's bekannt gegeben werden. So gibt es, genau wie für unsere Bewohner*innen, auch für Mitarbeiter*innen einen Wochenplan, in dem vermerkt wird, wann in welcher Gruppe welche Aktivität durchgeführt wird.

Aufgrund der konsequenten Teilnahme, Durchführung und internen Weiterentwicklung dieses Projektes, durften die Mitarbeiter*innen im Oktober 2021 den Gesundheitspreis der AOK sehr stolz entgegennehmen. Von diesem, mit 5.000,00 EUR dotierten Preis, konnten im Jahr 2022 drei Fortbildungen finanziert werden. Außerdem konnten vor Ort und während der Arbeitszeit Hand- und Fußmassagen sowie einige der oben genannten Mitarbeiter-Events finanziert und umgesetzt werden. Des Weiteren konnte eine finanzielle Unterstützung für die jeweiligen Weihnachtsfeiern der einzelnen Bereiche im Jahr 2022 erbracht werden. Somit können wir uns, Dank des Projektes, als eine "GESUNDE PFLEGEEINRICHTUNG" bezeichnen.

- Anzeige -

Entspannung als Bonbon und Wertschätzung

Ein Charity-Projekt unterstützt Pflegekräfte durch Regenerationsmöglichkeiten

lie können Pflegekräfte wirkungsvoll in ihrer Arbeit entlastet werden? Das awardprämierte Charity-Projekt "brainLight für die Helden*innen der Nation" weist einen neuen Weg für Pflegeheime und Seniorenresidenzen. Es zahlt ein auf den Wert der Arbeit und erhält die Gesundheit der Pflegenden. Nach einem anstrengenden Arbeitstag sehnen sich Ihre Angestellten vielleicht nach einer Massage des Nackens und des Rückens. Ein brainLight-Shiatsu-Massagesessel, kombiniert mit einer audio-visuellen Entspannung, öffnet das Tor zu Regeneration und innerer Mitte. Dazu setzen Anwender*innen die Visualisierungsbrille und den Kopfhörer auf und nehmen auf dem Sessel Platz. Nach einer einführenden Massage gibt das inkludierte audio-visuelle Entspannungssystem Licht- und Audioimpulse auf die geschlossenen Augen und die Ohren ab. Die Impulse harmonisieren die Gehirnwellen – Entspannung kann so auf Knopfdruck geschehen. Im März 2020 startete



das Projekt. Inzwischen haben 540 Unternehmen daran teilgenommen oder nehmen teil.

Wie hilft die brainLight GmbH?

Die brainLight GmbH stellt den Pflegeeinrichtungen jeweils das Tiefenentspannungssystem für vier Wochen kostenfrei bereit. Es fallen lediglich Anlieferungs- und Abholkosten an. Sie möchten teilnehmen? Kontakt:

brainLight GmbH

Hauptstr. 52, 63773 Goldbach Geschäftsführung Ursula Sauer, ursula.sauer@brainlight.de





Betriebliche **Suchtprävention** – zwischen Fürsorgepflicht und Chance

von Marc Pestotnik (Suchtprävention Berlin gGmbH, pestotnik@berlin-suchtpraevention.de)

Die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen, vor denen Pflegeeinrichtungen stehen, sind enorm. Einer bevorstehenden Zunahme älterer Menschen mit stationärem Betreuungsbedarf steht ein deutlicher Mangel ausgebildeter Fachkräfte entgegen. Der Erhalt der Gesundheit der Mitarbeiter*innen sowie eine wertschätzende Betriebskultur gewinnen immer mehr an Bedeutung. Eine betriebliche Suchtprävention kann hierzu einen wichtigen Beitrag leisten.

Riskanter und abhängiger Alkohol- und Medikamentenkonsum sind in Deutschland weit verbreitet und haben Einfluss auf das betroffene Individuum und dessen soziales Umfeld, wozu auch die Arbeitswelt zählt. Durch problematischen Substanzkonsum kann es zu Veränderungen im Arbeits- und Sozialverhalten kommen, z. B. häufigeren Fehlzeiten, nachlassender Arbeitsqualität, einem erhöhten Risiko für Arbeitsunfälle und im Verlauf auch zu Störungen des Betriebsfriedens. Hier lohnt sich die Weitsicht, Suchtprävention als Instrument betrieblicher Gesundheitsförderung sowie des Arbeitsschutzes zu verstehen und zu etablieren. Denn je früher man die Mitarbeitenden erreicht und unterstützt, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich Konsummuster nicht verfestigen und sich keine negativen Auswirkungen auf den Arbeitsplatz ergeben.

Wieso Suchtprävention im Seniorenheim?

Pflegende tragen aus verschiedenen Gründen nachweislich ein erhöhtes Risiko für riskanten Suchtmittelkonsum.

Substanzen wie Alkohol oder Medikamente werden unter Pflegenden nicht selten zum schnellen Entspannen oder zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit eingesetzt, psychoaktiv wirkende Medikamente befinden sich zudem häufig in Griffnähe.

Ein Praxisblick macht die Brisanz deutlich, wie mitunter Personalentscheidungen im Pflegealltag getroffen werden müssen:

Was ist gefährlicher? Jemand nach Hause zu schicken, der vermutlich übermäßig Suchtmittel konsumiert hat und dabei einen Langzeit-Personalausfall zu riskieren? Mit der Folge, dass die Versorgung der Bewohner*innen dann noch prekärer ausfällt und zudem die Arbeitslast auf den Rest der Belegschaft steigt? Oder drücke ich ein Auge zu, wenn ich mitbekomme, dass ein Kollege nicht arbeitsfähig zum Dienst erscheint – doch er kommt und ist erstmal verfügbar? Was stört den Betriebsfrieden mehr? Was ist moralisch akzeptabel? Die unmittelbare Lösung scheint auf der Hand zu liegen, doch birgt der vermeintlich einfache Weg ebenfalls Risiken für die Mitarbeitenden und Bewohner*innengesundheit.



Wann sollte ich als Führungskraft aufmerksam werden?

- Fehlzeitenanstieg (z. B. rund ums Wochenende)
- Vernachlässigung des äußeren Erscheinungsbildes
- Unzuverlässigkeit, Abnahme der Arbeitsqualität
- Bekannte Zunahme an privaten Stressoren (Krankheit, Trennung, krankes Familienmitglied o. ä.)
- Stimmungsschwankungen
- "Gerüchteküche"
- Unstimmigkeiten beim Medikamentenmanagement (BTM oder andere Medikamente) u. a.

Mehrwert einer bewussten betrieblichen Suchtprävention

Die systemimmanente Problematik, wie Senior*innenpflege schon lange funktionieren muss, braucht grundsätzliche politische Aufmerksamkeit und zeitgemäße Lösungen. Gleichzeitig verzerrt sich in den aktuellen Strukturen eines

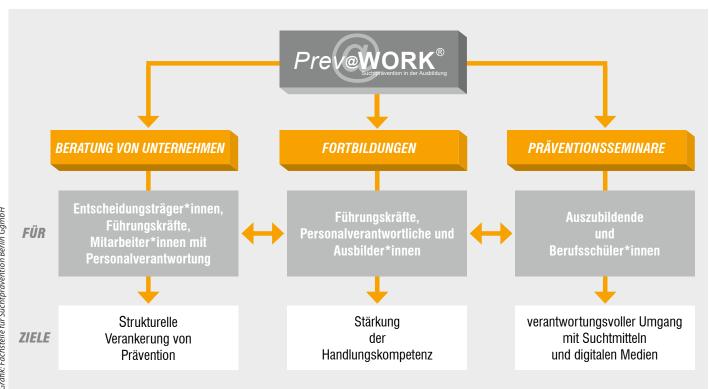
ökonomisierten Gesundheitswesens der Blick auf den Mehrwert gesundheitsfördernder Maßnahmen. Denn nur deren unmittelbare Wirksamkeit scheint den Einsatz knapper betrieblicher Ressourcen zu rechtfertigen. Doch dies greift, auch hinsichtlich des schon vorherrschenden Pflegefachkräftemangels, zu kurz, ist das Ziel, Mitarbeiter*innen möglichst langfristig gesund zu erhalten und eine hochwertige Versorgung der Bewohner*innen zu sichern.

Um noch deutlicher zu werden: Aus betriebswirtschaftlicher Sicht kann man von einem "Return on Prevention" sprechen, denn durch gute Arbeitsbedingungen und Lebensqualität am Arbeitsplatz werden Gesundheit und Motivation gefördert und damit auch Effektivität erhöht – sozusagen eine Win-win-Situation für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Zudem ziehen in einer Befragung mehr als 70 % der Unternehmen eine positive Kosten-Nutzen-Bilanz aus Präventionsprogrammen. Eine internationale Studie dazu beziffert den Gewinn von Präventionsmaßnahmen auf durchschnittlich 2,20 EUR pro eingesetzten Euro.

Suchtprävention als Führungsthema

Personalverantwortliche tragen im Sinne ihrer Fürsorgepflicht sowohl die Verantwortung für die Einhaltung des Arbeitsschutzes und angemessene Interventionen bei Mitarbeitenden mit suchtmittelbedingten Auffälligkeiten als auch für die Moderation des Themas in ihren Bereichen bzw. Teams. Ihnen kommt also eine zentrale Rolle bei der Umsetzung

Qualitativ hochwertige Suchtprävention nimmt das ganze System in den Blick





Anregungen zur Reflexion des eigenen Konsums

Hinterfragen Sie das eigene Konsummuster:

- Wieviel und in welchen Situationen konsumiere ich?
- Konsumiere ich z. B. regelmäßig, um mich zu entspannen und abzuschalten?
 Oder fit zu werden und Leistung zu zeigen?
- Konsumiere ich mehr, als ich mir vorgenommen habe?
- · Auch alleine?
- Habe ich mir schon mal Ausreden im Zusammenhang mit meinem Konsum einfallen lassen?

Je häufiger Sie mit ja antworten, desto dringlicher ist es, dass Sie Ihr Konsumverhalten überdenken.

betrieblicher Suchtprävention zu. Obwohl dies normale Führungsaufgaben sind, fehlt es Führungskräften häufig an Routine und Handlungswissen, um diese Prozesse zu begleiten und die teilweise unbequemen Personalgespräche zu führen.

Die Hausleitung wiederum ist maßgeblich gefragt, die Entwicklung suchtpräventiver Strukturen zu unterstützen und zum einen eine klare und transparente Haltung zum Thema zu signalisieren, zum anderen Mitarbeitende darin zu stärken, gemäß ihren Rollen handeln zu können (z. B. durch Führungskräfteschulungen oder Informationsangeboten für die Gesamtbelegschaft). Auch kann dem ein Diskurs im Trägerverbund vorangehen, um sich Unterstützung zu sichern oder auch Synergien zu schaffen, z. B. durch hausübergreifende Schulungen.

Wird das Thema zur "Chefsache" gemacht, verdeutlicht dies die besondere Ernsthaftigkeit des Vorhabens. Ein offener Umgang mit dem Thema Sucht, die Etablierung einer "Kultur des Hinschauens" und Förderung des "aufeinander Achtgebens", kann dann positiven Einfluss auf das Betriebsklima haben.

Hier geht es um eine dauerhafte Entwicklung samt kritischer Überprüfung der eigenen Betriebskultur, z. B.: Welche Rolle spielt Alkohol auf Betriebsfesten oder in den Wohnbereichen? Wie achten wir aufeinander? Wie nehmen wir als Arbeitgeber*in unsere Fürsorgepflicht wahr?

Und auch Führungskräfte tragen ein erhöhtes Risiko für missbräuchlichen Substanzkonsum. Denn in einem schnelllebigen Arbeitsumfeld mit Druck und hohen Erwartungshaltungen "von unten und von oben" sowie an sich selbst, wird Selbstfürsorge häufig zur Nebensache. Für Sie ist es ebenso wichtig, achtsam aufs eigene Verhalten zu schauen und alternative Strategien zum Stressmanagement und zur Entspannung zu erlernen. Bei der Vermutung, das eigene Konsumverhalten könnte entgleiten, holt man sich am besten frühzeitig eine Außenperspektive bzw. Beratung ein.

Professionelle Unterstützung bei der betrieblichen Suchtprävention

Suchtprävention wird die grundsätzlichen Arbeitsbedingungen für die Pflege leider nicht ändern – eine bewusste Entscheidung für den Aufbau suchtpräventiver betrieblicher Strukturen kann jedoch ein Zeichen der Wertschätzung und Fürsorge an die Belegschaft sein.

Zudem ist sie ein Instrument zur langfristigen Gesunderhaltung der Mitarbeitenden und somit ein Beitrag zur Fachkräftesicherung im Betrieb.



Unterstützung finden Sie u. a. hier:

1) Das **evaluierte betriebliche Sucht- präventionsprogramm "prev@WORK"**unterstützt Entscheider*innen bei der
strukturellen Verankerung von Suchtprävention in ihrer Arbeitswelt, z. B. über
Beratungen, Schulungen für Personalverantwortliche und/oder Auszubildende.
www.prevatwork.de



2) Die Fortbildung "Suchtsensible Pflege" der Fachstelle für Suchtprävention Berlin sensibilisiert Mitarbeiter*innen für das Thema "Sucht im Alter", sie reflektieren ihre eigene Haltung und lernen, wie motivierende Ansprache bei riskantem Substanzkonsum gelingen kann. Erfahrungsgemäß fördert dies auch den kritischen Blick auf den Umgang mit Substanzen im kollegialen Umfeld. https://www.kompetent-gesund.de/projekte/fuer-aeltere-menschen_suchtsensible-pflege/



3) Website der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen:

www.sucht-am-arbeitsplatz.de





Abfallentsorgung geruchlos & hygienisch

Ihre Vorteile auf einen Blick:

- ••• einfach
- ••• hygienisch
-

 geruchlos
- ••• wirtschaftlich



Für mehr Infos einfach QR-Code scannen

OdoCare

- Geruchsneutrale Entsorgung
- Extra große Offnung
- Mobil
- Geschlossenes System

VacuOne

- Beruhrungslos "touchless"
- Sensorgesteuertes Vacuumierer
- Vollautomatisier
- Verbesserte Hvaiene
- Min. 50% Volumenreduzierung

Jetzt Beratungstermin Vereinbaren! Tel. 06381-4250879

KONTAKT

Vital Innovations GmbH Glanstr. 33

66887 Rammelsbach

Tel.: +49 (0) 6381 425 08 79 Mail: info@vital-innovations.de

Web: www.vital-innovations.de

