

# advita Journal

JANUAR 2020

**GUTE  
AUSSICHTEN!**



**ADVITA TARIFRICHTLINIE 2020:  
ZUM 6. MAL IN FOLGE  
MEHR LEISTUNGEN  
FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER**

## INHALT

- 3 **Editorial** *Peter Fischer*
- 4 **advita Tarifrchtlinie 2020** *Uli Schuppach*
- 6 **Quo vadis Fachbereich außerklinische Intensivpflege**  
*Mike Grund*
- 8 **Vom Raachmannl steign de Nabschwodn auf** *Janine Uliczny*
- 10 **Freitags kultureller Weihnachtskalender** *Julia Lange*
- 12 **»Einmal im Jahr«** *Christin Bauer*
- 13 **Grundsteinlegung in Weimar** *Matthias Faensen*
- 14 **Neues aus dem Arbeitsschutz** *Marie-Luise Mangelsdorf*
- 18 **Zum Anbeißen** *Catharina Schewe*
- 22 **Neues Jahr - neues Glück!** *Petra Bott*
- 24 **advita in der Presse**
- 32 **Stellen bei advita**
- 35 **Interne Termine advita**
- 35 **Seminare und Fortbildungen der advita akademie  
im Januar 2020**
- 36 **Seminare und Fortbildungen der advita akademie  
im Februar 2020**

### Weil's einfacher ist

Für eine bessere Lesbarkeit wird für alle Personengruppen nachfolgend die männliche Form ausdrücklich als geschlechtsneutrale Formulierung genutzt.



### Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

nun ist das Jahr 2020 schon einige Tage alt.  
Haben Sie sich etwas vorgenommen? Es ist ja die Zeit der guten Vorsätze.

Ich habe für uns einen gutgemeinten Vorschlag: Positives Denken. Lassen Sie uns häufiger das Glas halb voll als halb leer sehen. Denn Zuversicht und positives Denken sind nicht nur konstruktiv, es macht uns schlichtweg das Leben angenehmer und uns allen mehr Freude. Sowohl uns persönlich als auch unseren Mitmenschen, mit denen wir täglich zu tun haben.

Tatsächlich neigen wir Menschen ja zum Jammern und Klagen und natürlich tut es jedem gut, sich hin und wieder so richtig zu ärgern. Es kann sehr befreiend wirken, dem angestauten Frust einmal richtig nachzugeben und es ist sehr passend, wenn dabei jemand zuhört und Trost spendet. Das ist auch gut so, aber das meine ich nicht.

Gerade »in der Pflege« scheint uns die Zuversicht und Freude immer mehr verloren zu gehen. Da wird geklagt und bedauert, geschimpft und gehadert. Auch über Kleinigkeiten. Es fängt beim Wetter an und hört bei der »nervigen Kollegin oder Kollegen« nicht auf. Die Medien und Fachzeitschriften tun ihr Übriges dazu. Tagtäglich wird uns eingeredet, wie schwer der Pflegeberuf ist, wieviel Personal fehlt, wie viele Überstunden gemacht werden müssen, wie schlecht die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung sind etc.pp.

Verstehen Sie mich nicht falsch: Ich habe hohen Respekt vor Ihrem täglichen Engagement sowie Ihrer Einsatzbereitschaft und die Schwierigkeiten, die der Pflege- und Betreuungsberuf mit sich bringt, sind mir sehr gut bekannt. Ich kenne auch Ihre diversen Probleme vor Ort sehr gut.

Wenn wir allerdings etwas verändern wollen, sind Zuversicht und positives Denken die Faktoren, die auch etwas bewirken können. Viel mehr als Jammern und Klagen. Werfen wir doch einmal einen gemeinsamen Blick auf die positiven Dinge des Pflegeberufs:

Wussten Sie, dass der Pflege- und Betreuungsberuf im Ranking der geachtetsten Berufe in Deutschland auf Platz zwei - noch vor den Ärzten - rangiert? Ist Ihnen der Dank und die Zuneigung Ihrer Kundinnen und Kunden sowie deren Angehörigen richtig bewusst? Wann haben Sie sich dem positiven Gedanken »... etwas Sinnvolles und Wertvolles zu tun ...« das letzte Mal ernsthaft gestellt?

Freuen wir uns doch zunächst einmal über das, was wir täglich erreichen. Ändern wir die Dinge, die wir ändern können, gemeinsam und konstruktiv. Akzeptieren wir aber auch die nicht änderbaren Verhältnisse und starten voller guter Gedanken ins neue Jahr - ich bin fest davon überzeugt, dass sich eine positive Grundhaltung förderlich auf unser aller tägliches Wohlbefinden und unsere langfristige Zufriedenheit auswirkt.

Nicht nur in diesem Sinne wünsche ich Ihnen für das Jahr 2020 alles Gute, Gesundheit, Erfolg und Freude.

*Peter Fischer, Geschäftsführer*

## IMPRESSUM

**Herausgeber**  
advita Pflegedienst GmbH  
Kantstraße 151  
10623 Berlin  
Tel 030 437273126  
pr@advita.de

**Redaktion**  
Peter Fischer  
Uli Schuppach  
Alina Broddack

**Fotos**  
advita Pflegedienst GmbH  
Adobe Stock;  
Titelbild  
Seite 14

**Gestaltung**  
Petra Bott  
Catharina Schewe

**V. i. S. d. P.**  
Peter Fischer

# advita Tarifrichtlinie 2020

ZUM 6. MAL IN FOLGE  
MEHR LEISTUNGEN  
FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

*Uli Schuppach*  
Leiter Marketing

GUTE  
AUSSICHTEN!

Mit dem 01.01.2020 ist die neue Tarifrichtlinie 2020 in Kraft getreten. Diese Richtlinie ist ein verbindliches Instrument zur Festschreibung

der Arbeitsbedingungen bei advita und stellt transparente Gehaltsregelungen auf. Schon allein das ist eine positive Nachricht, denn bei vielen Mitbewerbern sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allein vom individuellen Anspruch und den Vorstellungen des

Arbeitgebers abhängig. Bei advita haben wir ein transparentes Bild aller Bedingungen, die Ihr Anspruch sind und die Sie nachlesen können.

Eine weitere positive Nachricht ist, dass diese Richtlinie nach ihrer Einführung 2014 kontinuierlich und systematisch weiterentwickelt wurde. Und zwar jährlich. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die schon fünf oder mehr Jahre im Unternehmen beschäftigt sind, werden bestätigen, dass dadurch die dort

geregelten Rahmenbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich verbessert wurden.

Die dritte positive Nachricht ist: Neben einigen redaktionellen Änderungen im Text der Richtlinie bedeuten die Veränderungen für 2020 zum wiederholten Mal vor allem Gehaltserhöhungen und Leistungsausweitungen für advita Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Tarifrichtlinie sieht ab 01.01.2020 erneut Gehaltssteigerungen von bis zu 10 % (je nach Lohnart und Eingruppierung) in allen Berufsgruppen vor. Insbesondere Betriebszugehörigkeit wird belohnt. Loyalität

und Unternehmensverbundenheit sollen besonders honoriert werden. Fasst man einmal alle Steigerungen der vergangenen Jahre zusammen, sind die Gehälter bei advita um bis zu 36 % gestiegen. Im Vergleichszeitraum sprechen wir beispielsweise im öffentlichen Dienst von Gehaltssteigerungen von nur ca. 10-15 %. Damit hat advita in den letzten Jahren über 10 Millionen Euro zusätzlich für die Gehälter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgebracht.

Auch das ist eine ganz positive Nachricht und verdeutlicht, dass Sie und Ihr Engagement höchste Wertschätzung im Unternehmen erfahren und Diskussionen zu »Null-Runden« gar nicht erst stattfinden.

Mit der neuen Tarifrichtlinie 2020 investiert unser Arbeitgeber advita 1,8 Millionen Euro zusätzlich in die

Gehälter von uns Mitarbeitern. Und das im sechsten Jahr in Folge. Neben den Vergütungssteigerungen betrifft die Anpassung allerdings auch weitere Arbeitgebernebenleistungen, wie die oben erwähnte finanzielle Belohnung der Betriebszugehörigkeit oder die Vergütung für unsere Auszubildenden und geringfügig Beschäftigten.

Wie jedes Jahr wird die Tarifrichtlinie auch dieses Jahr wieder einige Kolleginnen und Kollegen sehr zufrieden stimmen. Andere werden vielleicht enttäuscht sein, weil ihre Einstufung nicht in der Höhe berücksichtigt wurde, wie sie es sich vielleicht erhofft hätten. Diese Kolleginnen und Kollegen möchte ich bitten, auch die vielen Nebenleistungen wie Kita-Zuschuss, Höchstzuschläge, betriebliche Zusatzkrankenversicherung und vieles mehr zu berücksichtigen, die wir alle zusätzlich erhalten. Und daran erinnern, dass sicherlich auch im nächsten Jahr wieder mit einer Überarbeitung der Tarifrichtlinie zu rechnen sein wird.

Die neue Fassung der Tarifrichtlinie, nebst Vergütungstabellen steht Ihnen in Kürze in den Niederlassungen zur Verfügung. ■

# Quo Vadis Fachbereich außerklinische Intensivpflege

Mike Grund  
Fachbereichsleiter außerklinische Intensivpflege

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im letzten Journal haben wir das neu formierte Team des Fachbereichs außerklinische Intensivpflege vorgestellt. Wir haben uns sehr über die vielen positiven Rückmeldungen und guten Wünsche gefreut. Danke dafür. Gleichzeitig sind aber auch Fragen aufgetaucht: Wer im neuen Team ist eigentlich wofür verantwortlich, wen kann man zu welchen aufkommenden Fragen ansprechen, wer hilft, wenn Unterstützung bei der Intensivpflege oder darüber hinaus nötig ist?

Deshalb möchten wir an dieser Stelle die Kerntruppe des Fachbereichs und ihre Aufgabenbereiche einmal vorstellen, sowohl in Form unseres Organigramms als auch mit einer kleinen persönlichen Note.

### Die folgenden fünf Fragen galt es zu beantworten:

1. Seit wann sind Sie bei advita?
2. Wie lange engagieren Sie sich schon im Fachbereich?
3. Beschreiben Sie in einem Satz Ihre täglichen Herausforderungen.
4. Was machen Sie in Ihrer Freizeit am liebsten?
5. Welche Musik hören Sie gerade?

**Cornelia Patzwald**



1. Seit 2010
2. Ich bin Gründungsmitglied.
3. Arbeit, Arbeit, Arbeit!
4. Gartenarbeit, Kirchengeschichte, Malen
5. Jazz, Blues, Swing und klassische Musik

**Anja Langner**



1. Seit Februar 2014
2. Schon mehr als drei Jahre
3. Ich freue mich täglich auf mein gut funktionierendes Springerteam.
4. Am liebsten verbringe ich Zeit mit meinen drei Kindern und unterstütze sie bei ihren Hobbys, Fußball und Handball.
5. Was so im Radio läuft.

**Martin Berkes**



1. Seit September 2010
2. Seit einem Jahr
3. Man lernt nie aus, denn Stillstand ist Rückschritt.
4. Meine freie Zeit nutze ich am liebsten für Familie, Freunde und meinen Hund.
5. Hip Hop

**André Kaps**



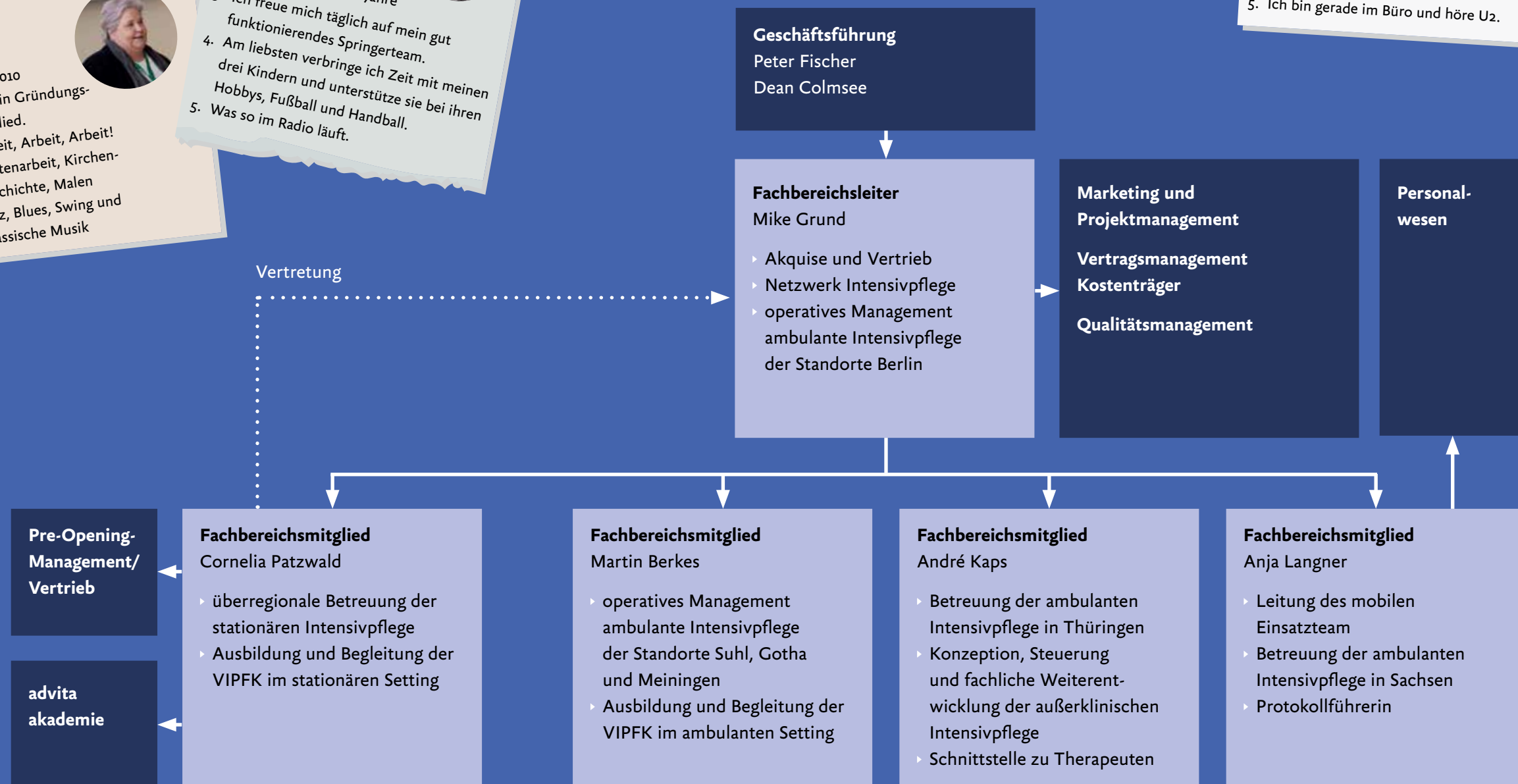
1. Seit August 2012
2. Auch schon seit 2012
3. Zurück zur Normalität.
4. Ich genieße das Familienleben.
5. Wu Tang & guten Hip Hop

**Mike Grund**



1. Seit November 2019
2. Gerade zwei Monate
3. Mittendrin statt nur dabei.
4. Zeit mit meinen zwei Töchtern verbringen und mit meiner Frau »Pastewka« schauen
5. Ich bin gerade im Büro und höre U2.

### Organigramm und Funktionsmatrix des Fachbereichs außerklinische Intensivpflege





# Vom Raachrmannl steign de Nablschwodn auf

Janine Uliczny  
Niederlassungsleiterin Großenhain



V. l. n. r.: Rene Lattner, Kerstin Buckan, Janine Uliczny, Nadja Fritsche, Maik Cyrol, Dorit Birke, Anja Maiwald

In der Schauwerkstatt haben wir eigenhändig Räucherkerzen produziert. Bei der Herstellung von Räucherkegeln bedarf es natürlich viel handwerklichem Geschick.

Wir hatten viel Freude miteinander und dies trug besonders zur Teambuilding bei.

Am 28. November besuchte die AG Mittelsachsen die Schauwerkstatt Huss in Neudorf im Erzgebirge.

Hier gibt es noch mehr Informationen rund um die »Weirichkarzle«: <https://huss-weirichkarzle.de>





# Freitals kultureller Weihnachtskalender

Julia Lange  
Stellv. Pflegedienstleitung Freital



Im nunmehr 3. Jahr fand in Freital der FreiKuWeiKa statt, Freital's Kultureller Weihnachtskalender. Ziel ist es, Kultur an ungewöhnlichen Orten zu erleben. Aus diesem Grund haben wir uns dafür beworben, denn unsere Tagespflege im advita Haus Zur Panschau schien uns perfekt geeignet dafür.

Nach der Zusage vom Initiator Willi Papperitz alias »Whysker« starte-

ten die Vorbereitungen. Das Team der Tagespflege studierte ein Kabarett ein, Glühwein und weihnachtliche Naschereien wurden eingekauft und für die herzhaften Geschmäcker bereiteten wir zwei verschiedene Arten Schmalz zu.

Nach einer kleinen, stimmungsvollen Gesangseinlage führten die Mitarbeiter der Tagespflege ihr Kabarett »Ein Tag in der Tagespflege« auf. Die Zuschauer wurden gut unterhalten und die Mitarbeiter

hatten sichtlich ihren Spaß. Abgerundet wurde der Abend mit einer Lesung weihnachtlicher Kurzgeschichten. Glücklicherweise ging es zu später Stunde nach Hause.

Ein großer Dank geht an die Mitarbeiter der Tagespflege vom advita Haus Zur Panschau, die sehr engagiert waren und die Räumlichkeiten wunderschön geschmückt haben. ■





# »Einmal im Jahr«

VON STEFFAN LUKAS UND DEM THOMANERNACHWUCHSCHOR

Christin Bauer  
Betreuungskraft



Lieber Steffen Lukas,  
liebes Team von Radio PSR,

ich hatte heute einen wahren Gänsehautmoment. Euer Weihnachtssong mit dem Thomanerchor spielte dabei eine große Rolle. Ich bin in einer Tagespflege als Betreuerin tätig. Gerade jetzt zur Weihnachtszeit sind unseren Tagesgästen Musik und Besinnlichkeit sehr wichtig. Wir haben heute in Vorbereitung auf unsere morgige Weihnachtsfeier viele Lieder gesungen. Am Ende war die Stimmung sehr besinnlich und unsere Tagesgäste – viele über 90 Jahre alt – fingen an sich zu erinnern. In dem Moment fiel mir Euer Lied ein. Ich schnell unsere Bluetoothbox geschnappt und über YouTube euer Lied gesucht. Ich habe gedacht: »Naja, wer weiß, wie es ankommt?« Aber was soll ich sagen? Ich schaute in die Runde und erblickte mit Tränen gefüllte Augen, lächelnde Gesichter und dankbare Blicke. Ich hab das Lied bis zum Ende abspielen lassen. Jeder – auch der härteste Mann in der Runde – war für diesen Moment definitiv mit seinen Gedanken in der Kindheit. Wir unterhielten uns danach sehr ausgiebig. Ein schwer an Demenz erkrankter Mann hatte das Wort »Eisenbahn« vernommen und meinte: »Ich hatte auch eine als Kind!« Einige Tagesgäste konnten ihre Tränen nicht zurückhalten, mich inbegriffen. Eine Dame meinte: »Ja noch einmal Kind sein.« Wir waren uns alle einig, dass wir einen Moment in die Vergangenheit gereist waren und dafür sind wir sehr dankbar. Ich hatte selten in meinem Beruf so einen emotionalen Moment. Ich möchte mich für dieses tolle Lied bei Euch von Herzen bedanken. Liebe Grüße aus dem sächsischen Borna und macht bitte weiter so. Ihr seid toll! 😊

Am 11. Dezember spielte das Team vom Radio PSR das Lied »Einmal im Jahr« und rührte damit die Tagespflegegäste und Mitarbeiter in Borna zutiefst. Die Betreuungskraft Christin Bauer bedankte sich dafür bei dem Sender, bekam prompt eine Antwort und die Geschichte wurde sogar im Radio erzählt. Falls Sie das Lied auch hören wollen, hier der QR-Code:



Liebe Christin,

jetzt hast DU uns die Tränen in die Augen getrieben! Wir freuen uns sehr, dass wir alle gemeinsam zu einem schönen Nachmittag beigetragen haben. Danke, dass Du an unser Lied gedacht hast. Deine Nachricht hat uns alle ganz doll berührt und wir hatten WIRKLICH Tränen in den Augen. Wir wünschen Dir, Deiner Familie, den Kollegen und natürlich allen lieben Menschen in der Tagespflege ein schönes Weihnachtsfest. Ihr macht einen wunderbaren Job!!

Danke, dass es Euch gibt! ❤️

# Grundsteinlegung in Weimar

Matthias Faensen  
Geschäftsführer Senioren-Wohnen Holding GmbH



V. l. n. r.: Johann Bierkandt (motorplan Architekt), Peter Kleine (Oberbürgermeister der Stadt Weimar), Matthias Faensen (Senioren-Wohnen Holding GmbH), Carsten Kühnemund (Köster Bau), Sigrid Hebestreit (Konsumchefin), Joachim Grabalowski (Köster Bau), Gunter Falkner (Köster Bau Polier)

Frau Hebestreit, die Chefin vom Konsum Weimar, behauptet, dass sie immer Glück mit dem Wetter hätten. Und so war es auch am 5. Dezember bei der Grundsteinlegung für das advita Haus Panoramablick in Weimar, das vom Konsum Weimar für advita errichtet wird. Die Sonne strahlte vom blauen Himmel und wärmte uns, als wir im Freien um die Schatulle standen, die erst mit Münzen, aktueller Zeitung und Konsum-Prospekten gefüllt und

dann im Fundament versenkt wurde. Das advita Haus Panoramablick wird ein besonderes Haus werden, da im breit angelegten Erdgeschoss Einzelhandelsmärkte einziehen werden und obendrauf fast in Form eines S dann das

advita Haus stehen wird. Dadurch stehen den Bewohnern des Hauses und den Gästen der Tagespflege großzügige und begrünte Terrassen zur Verfügung. Unter den Gästen war auch der Oberbürgermeister von Weimar, Peter Kleine, der sich das advita Haus interessiert erläutern ließ. Wir wünschen den Bauleuten und Handwerkern einen erfolgreichen und unfallfreien Bau unseres Hauses. ■

# Neues aus dem Arbeitsschutz

Marie-Luise Mangelsdorf  
Leiterin Qualitätsmanagement



Ab sofort berichten wir im advita Journal in regelmäßigen Abständen über Themen aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Und wir beginnen mit zwei oft diskutierten Themen: Gelnägel in der Praxis - ja oder nein? Die Nutzung von E-Zigaretten in den Räumen der advita Pflegedienst GmbH - erlaubt oder verboten?

## Gelnägel oder künstliche Nägel in der Pflege und Betreuung

Immer wieder erreichen uns Anfragen aus der Praxis, inwieweit das Tragen künstlicher Fingernägel oder sogenannter Gelnägel in der Pflege erlaubt sind. Die Frage ist leicht mit einem deutlichen »Nein« zu beantworten. Kürzlich hat das Arbeitsgericht Aachen in einem Urteil entschieden, dass Pflegenden im sozialen Dienst eines Altenheims das Tragen von langen, künstlichen, lackierten Finger- oder Gelnägeln im Dienst untersagt werden kann (Urt. v. 21.02.2019, Az. 1 Ca 1909/18).

Das Arbeitsgericht entschied, dass das Interesse des Mitarbeiters an der freien Gestaltung seines äußeren Erscheinungsbildes hinter dem Interesse des Arbeitgebers, die Gesundheit und das körperliche Wohlbefinden der ihm anvertrauten Bewohner bestmöglich zu schützen, zurücktreten müsse.

Das Urteil lässt sich auch auf die ambulante Pflege oder die Tagespflege übertragen. Grundsätzlich sind alle Formen von künstlichen Nägeln, Gelnägeln oder auch das Lackieren von Nägeln für alle Mitarbeiter in der Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft bei advita verboten.

Nicht nur unter dem Aspekt des äußeren Erscheinungsbildes gegenüber unseren Kunden, sondern vor allem aus hygienischen Gründen ist dieses Verbot zwingend zu beachten. Die nachfolgende Auflistung verdeutlicht die Risiken, die von zu langen oder auch lackierten Nägeln ausgehen. ■

### Natürliche Nägel zu lang

- Höhere Keimzahl unter Nagel
- Schlechter zu desinfizieren

### Natürliche Nägel lackiert

- Höhere Keimzahl bei rissigem Nagellack
- Schlechter zu desinfizieren

### Künstliche Nägel lackiert

- Höhere Keimzahl bei rissigem Nagellack
- Schlechter zu desinfizieren
- Höhere Keimzahl unter Nagel und am Nagelbett
- Schlechter zu desinfizieren

### Gelnägel

- Höhere Keimzahl unter Nagel und am Nagelbett
- Schlechter zu desinfizieren

Quelle: Dr. Christiane Reichardt  
5. Erfahrungsaustausch »AKTION Saubere Hände« März/April 2013





### E-Zigaretten am Arbeitsplatz

Laut Schätzungen sind in Deutschland über 3 Millionen Menschen auf eine E-Zigarette umgestiegen.

Eine E-Zigarette verfügt in der Regel über ein spezielles Heizelement, das von einem aufladbaren Akku betrieben wird. Nach dem Drücken eines Schalters wird eine Flüssigkeit («Liquid») verdampft. Die Rede ist daher nicht mehr vom Rauchen, sondern vielmehr von »Dampfen«.

Wie verhält es sich nun aber zum »Dampfen« am Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten der advita Pflegedienst GmbH. Der § 5 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) widmet sich seit 2002 dem Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz.

Demnach ist der Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet, seinen Mitarbeitern einen rauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Daher gilt bei advita ein allgemeines Rauchverbot innerhalb von Räumlichkeiten der advita Pflegedienst GmbH sowie der Räumlichkeiten, in denen wir das Hausrecht haben. Dieses Rauchverbot bezieht sich auch auf das »Dampfen«.

Dokument	Rev./Datum	Quelle
Schmerzmanagement bei akuten Schmerzen	7/01.01.2020	QM/2. Qualitätsmanagement/ 2. Verfahrensanweisungen/ 2.1 Verfahrensanweisungen/ 2.1.1. Expertenstandards
Schmerzmanagement bei chronischen Schmerzen	3/01.01.2020	2.1.1. Expertenstandards
Hygienestandard Umgang mit MRE	2/01.01.2020	QM/2. Qualitätsmanagement/ 5. Hygienemanagement/ 5.3. Hygienestandards

### Revision von Dokumenten

Ver mehrt versorgen wir auch in der ambulanten Tourenpflege Patienten mit Multiresistenten Erregern. Aus hygienischer Sicht sind die Patienten möglichst am Ende der Pfl egetour zu versorgen, um Kreuzkontaminationen zu vermeiden. Dies haben wir in dem vorhanden advita Hygienestandard »Umgang mit MRE« ergänzt und bitten Sie die aktuelle Version im Hygienehandbuch

auszutauschen und die Kenntnisnahme der Mitarbeiter einzuholen. Zudem haben wir die beiden Nationalen Expertenstandards zum Thema Schmerz angepasst. Es handelt es aber lediglich um eine

redaktionelle Anpassung. So war die sogenannte ECPA Skala noch als Einschätzungshilfe von Schmerzen bei Nicht-kommunikativen Patienten aufgeführt. Bereits vor einiger Zeit haben wir Ihnen dafür aber einen eigens für advita entwickelten Verlaufsbogen zur Verfügung gestellt. Somit mussten wir hier eine Anpassung vornehmen.



### Die kleinen Freuden

Winter und gutes, reichhaltiges Essen - das mögen nicht nur viele von uns, auch den Vögelchen in unserer Nachbarschaft können wir damit eine kleine Freude bereiten. Das vorgestellte Vogel-futter ist schnell und einfach hergestellt und lädt im Handumdrehen ein paar flinke Besucher ein. Dabei wird nicht nur auf die verschiedenen Vogel-geschmäcker geachtet, auch bei der Gestaltung ergibt sich viel Freiraum. Ob klassische Kugel, Donut, Muffin oder andere Formen - alles ist möglich!

Die vorgestellte Variante ist nur für kalte Temperaturen und dementsprechend den Winter geeignet. Bei steigenden Temperaturen beginnt das Kokos-fett zu schmelzen. Warum dies kein Problem darstellt, erfahren Sie auf den Folgeseiten . ▶

# Zum Anbeißen!

## TÖRTCHEN FÜR VOGELFREUNDE

*Catharina Schewe  
Marketingabteilung*



### Zutaten für 4-6 Muffinformen

- ▶ 250 g Kokosfett
- ▶ 50 g Haselnüsse
- ▶ 50 g Walnüsse
- ▶ 100 g Sonnenblumenkerne
- ▶ 3 EL Haferflocken
- ▶ 6 EL Amaranth
- ▶ 3 EL Rosinen
  
- ▶ Backform
- ▶ Bindfaden



## Gut zu wissen

**1.** Die Sinnhaftigkeit der Fütterung ist unter Umweltschützern umstritten. Zumindest im Winter gilt es aber als nicht schädlich.

Die Fütterung macht am meisten Sinn, wenn sich bereits eine dicke Schneeschicht gebildet hat und die Vögel zunehmend Probleme bekommen Futter zu finden.

**2.** Optimal ist es, die Fütterung nicht abrupt, sondern langsam zum Frühjahr ausklingen zu lassen.

**3.** Das Vogelfutter sollte so angebracht sein, dass es auch auf Dauer trocken bleibt, um Schimmelbildung zu vermeiden.

## Anleitung



**1.** Kokosöl aufwärmen bis es flüssig ist. Vom Herd nehmen und auf Handwärme abkühlen lassen.



**2.** Restliche Zutaten hinzufügen und verrühren.



**3.** In eine Form Ihrer Wahl gießen und einen Bindfaden in die noch flüssige Masse legen.



**4.** Alternativ ist es auch im Nachhinein noch möglich, vorsichtig ein Loch durch die gekühlte Masse zu stechen und anschließend einen Bindfaden durchzuziehen.



**5.** Schon sind die kleinen Vogel-Küchlein fertig! Nun können sie vor das Fenster oder in den Garten gehängt werden. Achten Sie darauf, dass das Futter einigermaßen regengeschützt ist.

## Unsere Winter-Gäste

Im Winter finden sich eine ganze Reihe von Kurz- und Langzeitgästen in unseren deutschen Gefilden. Zu ihnen zählen unter anderem Amsel, Rotkehlchen, Buntspecht, Kohlmeise, Sperber, Buchfink, Star, Blaumeise oder Grünfink.



## Wem's schmeckt

Auch unter Vögeln lässt sich über Geschmack streiten. Körnerfresser wie Spatzen und Finken mögen beispielweise Nüsse sowie Sonnenblumenkerne. Weich- und Allesfresser freuen sich mit ihrem süßen Zahn eher über Äpfel und Rosinen. Daher bietet es sich bei der Erstellung von Futterquellen an, für jeden etwas bereit zu halten. ■

# Neues Jahr – neues Glück!

Petra Bott  
Marketingabteilung

Auf der linken Seite ist ein Silbenrätsel mit winterlichen Begriffen zu lösen und auf der rechten Seite gilt es, die feinen Unterschiede zu finden: Bei den unteren Schneekristallen sind nämlich sieben ein wenig anders als bei den oberen. Viel Spaß dabei – und falls Sie das eine oder andere alleine nicht rausbekommen, können Sie auch gerne miteinander überlegen und suchen. Die Lösungen gibt es wie immer in der nächsten Ausgabe.

ar - bahn - blu - bru - de - del - del - drei - eis -eis - fe - fen - ge - hen - jahrs - kar - knö - kö - kro - kus - lau  
mei - men - näch - ne - nen - neu - nigs - pe - prin - pul - ra - rauh - ren - ren - ro - se - sen - sin - schlaf  
schlitt - schnee - schuh - son - spa - tag - tag - te - tem - ter - ter - tu - val - ver - wen - win - win - zes - zie

\_\_\_\_\_

Eine winterliche Adelige

\_\_\_\_\_

Hebt die Stimmung in der dunklen Jahreszeit

\_\_\_\_\_

Ab dem Tag ist es wieder länger hell

\_\_\_\_\_

Die Zeit vom 25. Dezember bis 6. Januar

\_\_\_\_\_

Das machen manche Tiere in dieser Jahreszeit

\_\_\_\_\_

Die blühen schon früh im Jahr

\_\_\_\_\_

Da geht's bergab

\_\_\_\_\_

Darüber freuen sich jetzt die Vögel

\_\_\_\_\_

An dem Tag sind die Sternsinger unterwegs

\_\_\_\_\_

Schmücken die Fenster von außen

\_\_\_\_\_

Jedes Jahr der Erste

\_\_\_\_\_

Die sind jetzt oft unter Null

\_\_\_\_\_

Alle 4 Jahre hat er 24 Stunden mehr

\_\_\_\_\_

Dabei kratzen die Kufen im Eis

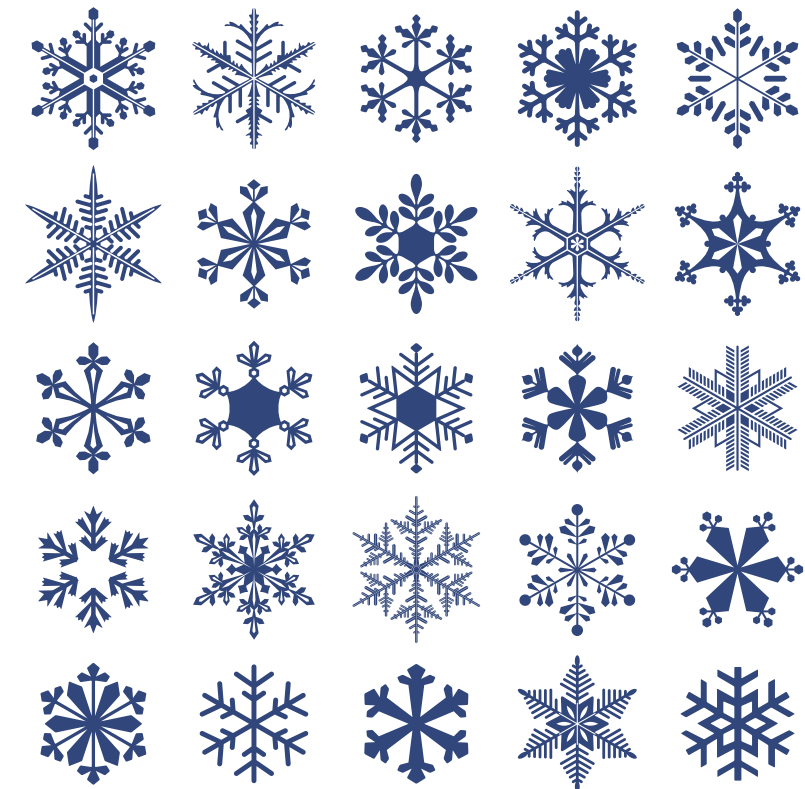
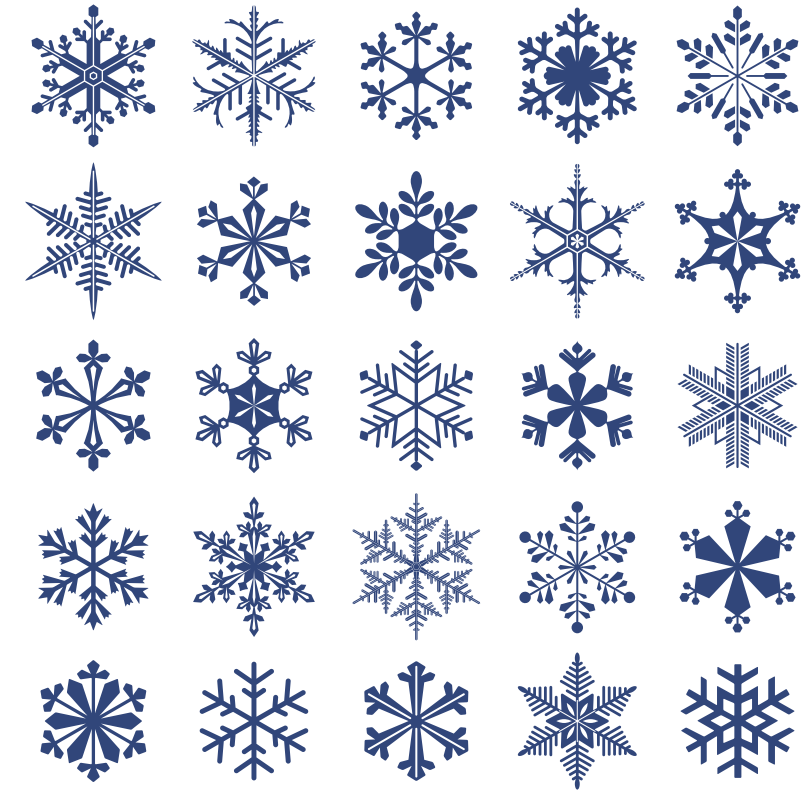
\_\_\_\_\_

Großes Fest am Ende des Winters

\_\_\_\_\_

Feiner weisser Niederschlag

**Auflösung des Dezemberrätsels:** 1. Ren, 2. Engel, 3. Kerzen, 4. Geschenk, 5. Tannenbaum, 6. Wunschzettel, 7. Lebkuchen, 8. Schwibbogen, 9. Weihnachtsmarkt, 10. Schneeflocken, 11. Weihnachtststern, 12. Rauchermaennchen **Lösungsworte:** Frohe Weihnachten







# Roadtrip durch Reinickendorf

Der Pfleger Nils Bellinger tourt für seine Patienten durch die Stadt. Medikamente geben, Blutzucker messen und Verbände wechseln – der enge Zeitplan hält ihn dabei ganz schön auf Trab

TEXT Hauke Höhensee FOTOS Doris Spiekermann-Klaas

Es ist früh am Morgen, kurz nach sechs. Draußen ist es dunkel. Bis Sonnenaufgang werden noch anderthalb Stunden vergehen an diesem trüben Herbsttag. Auf Berlins Straßen herrscht schon reger Betrieb. Und mittendrin im morgendlichen Getümmel: Nils Bellinger in seinem weißen Stadtfliker. Regelmäßig um 5.30 Uhr aufzustehen ist für den 35-Jährigen ganz normal. Bellinger arbeitet in Reinickendorf als ambulanter Pfleger im Schichtdienst. Sein Arbeitgeber: der überregional tätige Pflegeanbieter Advita, der neben der ambulanten Patientenversorgung unter anderem Einrichtungen für Tagespflege und betreutes Wohnen anbietet. In Berlin versorgt Advita insgesamt 450 Pflegebedürftige.

Bevor er seine Tour beginnt, sucht der Pfleger im Büro noch schnell alles zusammen – seine Unterlagen, Blutzuckermessgeräte und allerhand Medikamente. Auf dem Plan stehen gut 20 Termine, alle in Reinickendorf. „Normalerweise sind es 23 bis 25 pro Schicht“, sagt Bellinger. Ein Pensum, das man an einem normalen Acht-Stunden-Arbeitstag gut bewältigen könne.

Dass es jedoch auch anders geht, weiß Bellinger aus eigener Erfahrung. Manche Pflegedienste halsen ihren Angestellten 35 und mehr Termine pro Tag auf, was sich vor allem für die Pflegedienste rechnet. Unter dem großen Zeitdruck leiden dann nicht nur die gehetzten Pfleger, sondern auch die Patienten. Für einige von ihnen sind die Pfleger wichtige Bezugspersonen oder einer der wenigen verbliebenen Gesprächspartner. Sind die Schichten überladen, bleibt der

soziale Aspekt der Tätigkeit auf der Strecke. Und die Pfleger selbst sammeln Überstunde um Überstunde.

Kurz darauf geht es los. Raus aus dem Büro, ab auf die Straße. Die erste Patientin, Elisabeth Rehwald\*, wohnt im Erdgeschoss eines mehrstöckigen Wohnhauses. Dort angekommen, beginnt Bellinger den Besuch mit einem kurzen Plausch übers Wetter. Wie man sich bei der Kälte am besten anziehen soll, will die alte Dame wissen. „Zwiebeltechnik“, empfiehlt Bellinger.

Währenddessen verabreicht er ihr die vom Arzt verschriebenen Medikamente. Viele Patienten erhielten ihre Tabletten täglich vorbeigebracht, sagt Bellinger. „Die rich-

## Auf dem Plan stehen mehr als 20 Termine pro Schicht

tige Einteilung einer Wochenration bereitet manchen von ihnen Probleme.“ Weil Elisabeth Rehwald unter Asthma leidet, braucht sie außerdem ein Inhalationsgerät. Das erste funktioniert nicht einwandfrei, auch mit dem zweiten hat sie Probleme. Beim dritten klappt es endlich. Zum Schluss noch die Kompressionsstrümpfe anziehen, dann geht es auch schon weiter zum nächsten Termin.

Nur wenige Fahrminuten entfernt wartet Hannelore Rupprecht\* auf den Pfleger. Der letzte Besuch bei ihr liegt



schon eine Weile zurück, gestern erst ist sie aus dem Krankenhaus entlassen worden. Akutes Nierenversagen sei der Grund für die nächtliche Einlieferung vor ein paar Tagen gewesen, erzählt sie. Nils Bellinger misst ihren Blutzucker. Begeistert ist er nicht, „aber es war auch schon mal schlimmer“, sagt er, bevor er ihr das Insulin spritzt. Kurze Verabschiedung und weiter geht's.

Raus aus dem Auto, Treppe rauf, Treppe runter, wieder rein ins Auto und weiterfahren: Immer wieder geht das so an diesem Morgen. Über zu wenig Bewegung kann man sich als ambulanter Pfleger wahrlich nicht beklagen. Zum Durchatmen bleibt zwischendrin nur wenig Zeit. Trödeln ist nicht angesagt, die Zeitkorridore für die verschiedenen pflegerischen Tätigkeiten sind genau vorgeschrieben – und dabei meistens recht knapp bemessen. Die Fahrwege auf

## Auf Dauer im Krankenhaus zu arbeiten, hat er nicht lange ausgehalten

der Tour sind kurz, dadurch spart der Pfleger Zeit. Während der kurzen Laufpassagen gönnt sich Bellinger immer mal wieder einen Zug aus der E-Zigarette – Stressabbau.

Nils Bellinger ist gelernter Krankenpfleger. Mit seiner dreijährigen Berufsausbildung zählt er zu den sogenannten Pflegefachkräften. Neben diesen Fachkräften, zu denen auch die ausgebildeten Altenpfleger zählen, sind in der ambulanten Pflege auch noch Pflegehelfer und Hauswirtschaftskräfte im Einsatz – alle mit unterschiedlichen Aufgaben. Die einen kümmern sich vorrangig um die Körperpflege, die anderen entlasten die alten Leute bei der täglich anfallenden Arbeit im Haushalt. Bellinger ist mit seinen Qualifikationen vor allem für die sogenannte Behandlungspflege zuständig. Die umfasst alle von einem Arzt verordneten Tätigkeiten, wie zum Beispiel Blutzuckermessungen und Verbandswechsel.

Nach der Schulzeit hatte Bellinger seinen Zivildienst in einem Krankenhaus in Bitterfeld, Sachsen-Anhalt, abgeleistet. „Dort wurde ich sozusagen erschrockt“, sagt er lachend. Seine Ausbildung hat der Mann mit dem auffälligen Gesichtsschmuck und dem markanten Bart dann in Hessen absolviert. In Berlin arbeitet er seit 2012, den Job bei Advita hat er vor knapp einem Jahr begonnen.

Ursprünglich sei es sein Wunsch gewesen, auf Dauer im Krankenhaus zu arbeiten, erzählt Bellinger. Dort hat er es nach der Ausbildung aber nicht lange ausgehalten – die Arbeitsbedingungen haben ihm derart zugesetzt, dass er sich gezwungen sah, eine Alternative zu suchen. Mit Erfolg. In der ambulanten Pflege gehe es ihm deutlich besser. „Ich bin eigentlich ein Berufsflüchtling aus dem Krankenhaus und habe mich, wie einige andere auch, aus dem stationären in den ambulanten Bereich gerettet“, sagt Bellinger.



TAGESPIEGEL PFLEGE 2020

Nils Bellinger ist gelernter Krankenpfleger. Für Advita ist er seit knapp einem Jahr als ambulanter Pfleger in Berlin-Reinickendorf unterwegs und versorgt Patienten zu Hause.

Immer wieder geht sein Blick während der Schicht in Richtung Handy. Bin ich noch in der Zeit? In einer eigens für die Pflege entwickelten App sind schön übersichtlich alle Termine für den Tag aufgelistet – inklusive Uhrzeit, Adresse und der genauen Tätigkeiten. Nils Bellinger muss live, also noch während der Termine, abhaken, was er erledigt hat. Verglichen mit einem gedruckten Plan sei vor allem die Auswertung dieser digitalen Variante einfacher. Die vom Pfleger unterwegs übermittelten Daten können im Anschluss an die Tour zwecks Kontrolle und Zeitplanung im Büro ausgelesen und genau analysiert werden.

Heute läuft alles wie am Schnürchen. Bellinger kann auf seinem Smartphone Termin um Termin abhaken, Zwischenfälle, die die minutengenaue Planung über den Haufen werfen, gibt es bislang keine. Weil eine Patientin kürzlich ins Krankenhaus eingeliefert wurde und der übliche Termin bei ihr daher ausfällt, hat Bellinger sogar einen kleinen Puffer.

So glatt läuft es allerdings nicht immer. Zwei Tage ist es her, da hatte die besagte Patientin ihrem Pfleger zur gewohnten Uhrzeit morgens um halb acht nicht die Tür geöffnet. Das könne schon mal vorkommen und müsse nicht gleich etwas Schlimmes bedeuten, sagt Bellinger. Manchmal sitzt eine Patientin einfach nur mit Kopfhörern vor dem Fernseher und hört schlicht die Klingel nicht. „Aber die Dame hatte sogar das Fenster offenstehen gelassen. Da war mir relativ schnell klar, dass etwas passiert sein musste“, sagt Bellinger. Er alarmierte kurz darauf die Feuerwehr. Zu Recht: Die alte Frau war wenige Stunden zuvor in ihrer Wohnung schwer gestürzt, konnte selbst keine Hilfe holen und musste schließlich mit Hirnblutungen ins Krankenhaus gebracht werden. Solche Notfälle können den Zeitplan eines ambulanten Pflegers ordentlich durcheinanderwirbeln. Dann ist neben Geschwindigkeit auch ein bisschen Improvisationstalent gefragt. Und natürlich Verständnis bei den anderen Patienten, die länger warten müssen.

Heute muss sich niemand in Geduld üben. Auch Marlies Rauch\* nicht. Im schönsten Ruhrpott-Deutsch schwärmt sie dem Pfleger von ihrem bevorstehenden Urlaub vor. In drei Tagen soll es losgehen – „in ein ganz tolles Hotel mit Spabereich und allem drum und dran“. Eigentlich ist Bellinger nur gekommen, um ihr die Kompressionsstrümpfe anzuziehen. Kopfzerbrechen bereiten der gebürtigen Essenerin aber vor allem die kleinen offenen Stellen am Bein, die mit einem Pflaster abgedeckt sind. „So kann ich doch dort nicht in den Pool gehen!“

Als Nächste steht Lotte Kanitz\* auf dem Plan: Sie erhält ihre Augentropfen. Und Rita Schneider\*, die unter Diabetes

leidet, bekommt nach der morgendlichen Blutzuckermessung Insulin gespritzt. Gleich danach ist Anneliese Bittner\* an der Reihe: Sie leidet schon seit mehreren Monaten unter einem schmerzhaften Geschwür am rechten Unterschenkel. Täglich muss ihr Verband gewechselt und die offene Stelle am Bein mit einer Salbe eingerieben werden. Dreimal in der Woche geht sie dafür in eine Arztpraxis, an den anderen Tagen kommen die ambulanten Pfleger zu Anneliese Bittner nach Hause.

In ihrem Fall sind Geduld und Ausdauer gefragt, von der Patientin wie von den Pflegern. „Oft passiert bei solchen Geschwüren monatelang scheinbar gar nichts, und dann kann man plötzlich von Woche zu Woche sehen, wie es besser wird“, sagt Bellinger, der auch beim Anlegen des Verbands ein gutes Tempo anschlägt. Das fällt der alten Dame auf: „Sie sind heute ganz schön flott auf den Beinen, Pfleger Nils“, sagt sie. Sorgen macht sie sich vor allem um ihren Fuß: „Bloß nicht zu fest binden, da unten am Knöchel!“ Wenige Minuten später heißt es wieder: „Bis morgen“ – und zurück zum Auto.

Kurz durchatmen. Muss man eigentlich das oft zitierte Helfersyndrom haben, um diesen Job machen zu können? „Nein, nicht unbedingt“, sagt Bellinger. Manche Pfleger hätten auch einfach großes Interesse an dem medizinischen Aspekt der Arbeit. Was nicht heißen soll, dass es die anderen, also die mit dem besonders stark ausgeprägten Helfersyndrom, nicht gebe. In diesem Job kann man es jedenfalls voll ausleben. Nils Bellinger hält das aber für keine so gute Idee. „Oft ist das sogar eher kontraproduktiv. Es besteht einfach die Gefahr, dass man von manchen ausgenutzt wird, was zur Folge hat, dass andere Patienten, die sich weniger beklagen, dadurch zu kurz kommen.“

Bei aller Fürsorge und Sympathie ist der Pfleger daher um eine gewisse professionelle Distanz bemüht. Respekt und Einfühlungsvermögen, das sind eher die Kategorien, in denen Bellinger denkt. „Man muss vor allem die Gewohnheiten der Patienten ernst nehmen“, sagt er. Immerhin betritt man bei jedem Besuch ihre privaten Räume, in denen sie das Sagen haben. „Von manchen Menschen wird man schon beim ersten Mal mit offenen Armen empfangen. Bei anderen dagegen muss man sich erst eine gewisse Akzeptanz erarbeiten“, sagt Bellinger. Ihm ist das sichtlich gut gelungen. •

\* Namen von der Redaktion geändert

### INFO

Mehr als **600 ambulante Pflegedienste** gibt es in Berlin. Für die Suche nach dem am besten geeigneten bietet die AOK Nordost unter [pflege-navigator.de](http://pflege-navigator.de) einen Überblick über die verschiedenen Anbieter. Ähnliche Übersichten bieten auch der vdek unter [pfliegelotse.de](http://pfliegelotse.de) und die BKK unter [bkk-pflegefinder.de](http://bkk-pflegefinder.de)

TAGESPIEGEL PFLEGE 2020





Eines der neuen Kampagnenmotive von advita. Alle zielen auf den Wunsch der Mitarbeitenden ab, mehr Zeit für die Pflege zu haben.

## Wir bieten: Zeit zu pflegen

Marketingleiter Uli Schuppach zur neuen advita-Arbeitgeberkampagne.

HOLGER GÖPEL

Landauf, landab nehmen die Probleme in Betreuung und Pflege zu. Trotz stetig steigender Nachfrage. Heime können komplette Etagen nicht belegen, Pflegedienste müssen dringende Anfragen von Angehörigen ablehnen. Der Grund: Es fehlt an (Fach-)Personal. Wir sprachen mit einem Unternehmen, das bei seinem Wachstumskurs auf zusätzliche Mitarbeiter angewiesen ist. Wie lautet dort die Strategie?

**Der Fachkräftemangel in der Pflege bereitet immer mehr Unternehmen große Sorgen. Kleinere Anbieter haben deswegen schon den Betrieb aufgegeben. Bei advita hat der Fachkräftemangel noch nicht so stark durchgeschlagen. Woran liegt das?**

» **Uli Schuppach:** Wir stehen in der Branche im Hinblick auf den Fachkräftemangel vor zwei grundsätzlichen Herausforderungen: Bestehende Mitarbeiter halten und neue Mitarbeiter gewinnen. Weil heutzutage jeder Mitarbeiter in der Pflege weiß, dass er jederzeit auch woanders einen Job findet, gilt für uns: Wir müssen das im Markt attraktivste Angebot für bestehende und neue Mitarbeiter schnüren.

**Was bedeutet „attraktives Angebot“?**

» **Uli Schuppach:** Es geht darum, die passende

„Wir müssen ein Bündel an Leistungen für unsere Angestellten entwickeln.“

**Uli Schuppach,**  
Leiter Marketing,  
advita Pflegedienst  
GmbH, Berlin

Employer Value Proposition (EVP) für die verschiedenen Zielgruppen zu finden. Sie besteht aus einem Bündel an Leistungen, die der Arbeitgeber seinen Angestellten und zukünftigen Angestellten verspricht. Betroffen sind Faktoren wie z.B. Vergütung, möglichst verlässliche Arbeitszeiten und die Personaldecke, die Unternehmenskultur, Karriereoptionen oder spezielle Benefits: von der 1%-Regelung für einen Dienstwagen bis zur betrieblichen Zusatzkrankenversicherung. Man merkt es gleich – es gibt eine Menge an Optionen, die eine EVP definieren können und es ist ein aufwändiger und langer Prozess, die passende Lösung für sein Unternehmen zu finden.

**Apropos Prozess: Wie nähert man sich diesem Arbeitgeberversprechen?**

» **Uli Schuppach:** Wer seiner Arbeitgebermarke ein einzigartiges Profil geben will, muss sich im ersten Schritt darüber im Klaren sein, wofür seine Arbeitgebermarke überhaupt steht.

Eine eindeutige Positionierung bildet die Basis für die Einführung konsistenter Arbeitgeberversprechen. Nehmen wir unser Beispiel advita.

Unsere Marke steht im Kern für Gestaltungsfreiheit. Übersetzt heißt das so viel wie „Wir möchten unseren Kunden und Mitarbeitern helfen, ihr

(Arbeits-)Leben nach eigenen Vorstellungen zu gestalten“.

**Das klingt aber nicht wie eine stark abgrenzende Positionierung, das haben wir auch schon woanders gehört.**

» **Uli Schuppach:** Was auf den ersten Blick ein vermeintlich generisches Versprechen ist, wird dann interessant, wenn konkrete Beispiele daraus entwickelt werden, die in Summe das große Ganze ergeben. So entsteht ein einzigartiges und für die Mitarbeiter erlebbares Arbeitgeberversprechen.

Ein Beispiel: Wir wissen, dass ein Großteil unserer Mitarbeiter mehr pflegen und weniger dokumentieren will. Also führen wir gerade flächendeckend iPads inklusive zeitsparender Software ein. Damit reduzieren wir den Dokumentationsaufwand und helfen den Mitarbeitern, ihr Arbeitsleben ein Stück weit so zu gestalten, wie sie es sich wünschen.

Zweites Beispiel: Wir wissen, dass fixe freie Zeiten besonders wichtig für die Kolleginnen mit Kindern sind. Deshalb haben wir eine Ersatzdienstplanung eingeführt, bei der immer gleich eine Vertretung eingeplant ist, damit frei wirklich frei ist. Die Mitarbeiterinnen können mit diesem Bewusstsein ihr Familienleben familienfreundlicher gestalten.

### Das Unternehmen

Die von **Dr. Matthias Faensen** gegründete **advita Pflegedienst GmbH** ist ein seit 1994 überregional tätiger Pflegedienst mit inzwischen 31 Niederlassungen in Berlin, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Baden-Württemberg und zählt mit über 2.300 Mitarbeitern zu den größten Pflegediensten Deutschlands. advita pflegt und betreut in Wohngemeinschaften, im Betreuten Wohnen, in Tagespfleeinrichtungen und zu Hause und versorgt intensivpflegebedürftige Patienten. Die advita Häuser vereinen diese Leistungen unter einem Dach. Die Geschäftsführung liegt aktuell bei **Peter Fischer** und **Dean Colmsee**, Personalchefin ist **Annette Meschkat**.

**Weitere Informationen:**

[www.advita.de](http://www.advita.de)



„Wir stellen ‚Mehr Zeit für die Pflege‘ ins Zentrum unserer Arbeitgeberkampagne.“

Uli Schuppach

## Unternehmen

Aus unserer Perspektive ist es die Summe der Maßnahmen, die überzeugt. Weil alle unsere Versprechen aus der Markenpositionierung abgeleitet sind, zählt alles auf unsere Marke ein und beantwortet letzten Endes für den Bewerber die Frage, ob er sich für uns als Arbeitgeber entscheidet oder nicht.

**Wie integrieren Sie diese Arbeitgeberversprechen intern?**

» **Uli Schuppach:** Im ersten Schritt ist wichtig, dass alle unsere Mitarbeiter die vielen Vorteile von advita als Arbeitgeber überhaupt kennen. Man kann sich vorstellen, dass bei über 2.300 Mitarbeitern eine umfangreiche interne Kommunikation notwendig ist. Das erreichen wir über klare Berichtslinien in unsere Teams in den Niederlassungen und unser Inhouse-Journal, das monatlich erscheint. Natürlich versenden wir auch einen internen Newsletter, machen Aushänge in unseren Niederlassungen und versuchen, unsere Mitarbeiter für unser Facebook-Profil zu begeistern.

Der Schlüssel liegt in der Kontinuität. Es reicht nicht, sporadisch die Neuerungen anzusprechen, ein durchgängiger, aktiver Dialog macht unsere Vorteile als Arbeitgeber in der Belegschaft transparent.

**Mit konzertierter, interner Kommunikation alleine ist es aber wohl nicht getan, oder?**

» **Uli Schuppach:** Bei unserer aktuellen Arbeitgeberkampagne fokussieren wir deutlich auf „Mehr Zeit für die Pflege“. Wir wissen, dass „Mehr Zeit für die Pflege“ einer der größten Wünsche von Hilfs- und Fachkräften, wenn man sie fragt, wie sie ihr Arbeitsleben attraktiver gestalten könnten. Und wir wissen auch, dass wir bei advita glaubhaft behaupten können, „Mehr Zeit für die Pflege“ zu haben, insbesondere im Vergleich zu vielen stationären Versorgern oder Krankenhäusern. Logisch, dass wir diese Kampagnenidee dann durchgängig durch alle zielgruppenrelevanten Kanäle tragen. Wer mehr darüber erfahren möchte, schaue sich am besten unser Karriereportal an. Unter [www.advita-karriere.de](http://www.advita-karriere.de) wird auch erklärt, warum wir es schaffen, mehr Zeit für unsere Klienten zu haben.

**Zurück zum Anfang. Also hat advita keine Probleme mit dem Fachkräftemangel?**

» **Uli Schuppach:** Natürlich spüren auch wir die Auswirkungen des Fachkräftemangels. Wenn man aber hört, dass andere Unternehmen bereits aufgeben mussten: Davon sind wir bei advita Lichtjahre entfernt. Wir haben den Eindruck, dass unser Bemühen, der attraktivste Arbeitgeber der Branche zu werden, Früchte trägt. Das verbreitet sich unter Pflegekräften, und sicher auch deshalb konnten wir bislang noch jede offene Stelle besetzen. ■



## Standorte &amp; Märkte



Foto: syudinka/istockphoto

## Pro &amp; Contra

Helfen Sterne bei der Beurteilung von Senioreneinrichtungen weiter?

## Sterne fürs Seniorenwohnen

Die Beurteilung von Angeboten im Segment „Service-Wohnen für Senioren“ wird durch ein neues Klassifizierungssystem analog zu den DEHOGA-Hotelkategorien mit ein bis fünf Sternen der gif Gesellschaft für Immobilienwirtschaftliche Forschung e.V. einfacher und transparenter. Aber ist das System tatsächlich geeignet, um die unterschiedlichen Konzepte am Markt sinnvoll abzubilden?

## Transparenz nützt allen Marktteilnehmern

Von Dr. Michael Held

Der Markt für das Service-Wohnen für Senioren ist in den vergangenen 20 Jahren nicht nur stark gewachsen, er ist auch zunehmend heterogener und diversifizierter geworden. Das erschwert allen Marktteilnehmern den Überblick. Das Klassifizierungssystem für die Beurteilung von Angeboten des Service-Wohnens für Senioren der Gesellschaft für Immobilienwirtschaftliche Forschung e.V. (gif) soll dieses Problem beheben: Es führt klare Definitionen und sinnvolle Abgrenzungen ein, bietet einen objektiven Bewertungsmaßstab für unterschiedliche Angebote und sorgt so für mehr Transparenz – zum Vorteil aller Marktteilnehmer.

## Gut gemeint ist noch lange nicht gut gemacht

Von Dr. Roland Schmitt

Das Klassifikationssystem für Einrichtungen des Service-Wohnens für Senioren der Gesellschaft für Immobilienwirtschaftliche Forschung (gif) e.V. will Marktteilnehmern aller Art eine Handreichung sein, um ihnen zu besseren Entscheidungen zu verhelfen und damit letzten Endes zu einer guten Versorgung der alternden Bevölkerung beitragen. Ein lobliches Ziel, doch der vorliegende Kriterienkatalog kann das nicht leisten – im Gegenteil. Zu einem großen Teil sind die Bewertungsmaßstäbe realitätsfern und ohne Praxisrelevanz; teilweise sind sie nur mit unangemessen hohem Aufwand umsetzbar. Würde die gif-Klassifizierung zum neuen Maßstab, würden nur die Baukosten in diesem Segment weiter steigen und der Neubau damit gebremst werden.

## Objektiv und verständlich

Die gif-Klassifizierung richtet sich an einem objektiven Kriterienkatalog für Einrichtungen des Service-Wohnens aus. Erfüllt eine Einrichtung die Mindeststandards (darunter die Barrierefreiheit nach DIN 18040), kann es einer von fünf Qualitätsstufen zugeordnet werden. Um eine bestimmte Stufe zu erreichen, muss ein Objekt jeweils die Mindestkriterien dieser Stufe sowie eine Mindestpunktzahl nach dem Kriterienkatalog erfüllen. So wird gewährleistet, dass jede Einrichtung einen bestimmten Standard zuverlässig erbringt. Wie bereits das DEHOGA-System der Hotelbewertung ist auch das gif-Klassifizierungssystem leicht verständlich und richtet sich an den Bedürfnissen der Nutzer aus. Dank mehr als 300 bewerteten Kriterien aus den drei Bereichen Standort, Gebäude und Service bietet es ein umfassendes Bild und ermöglicht die Vergleichbarkeit selbst unterschiedlichster Einrichtungen des Service-Wohnens. Dabei lassen einzelne Kriterien durchaus eine gewisse Flexibilität bei der Bewertung zu, sodass eine Stufe auch bei Einschränkungen, etwa durch eine besondere Lage verursacht, erreicht werden kann: Beispielsweise sind die Anforderungen an die Größe der nutzbaren Außenbereiche bei innerstädtischen Einrichtungen geringer.

## Die Vorteile der Transparenz

So werden Transparenz und Vergleichbarkeit geschaffen. Interessenten und Bewohner können unterschiedliche Einrichtungen anhand der Sterne auf einen Blick miteinander vergleichen und so feststellen, welche ihren Vorstellungen entspricht und ob das Preis-Leistungs-Verhältnis angemessen erscheint. Auch Betreiber können sich diese Vergleichbarkeit zunutze machen, indem sie ihr eigenes Angebot mit dem anderer Anbieter ebenso wie mit der lokalen Nachfragesituation vergleichen. So können sie ihre Einrichtung mithilfe des Kriterienkatalogs gezielt auf eine bestimmte Stufe hin optimieren. Projektentwickler und Neubau-Investoren wiederum können bereits bei der Planung auf eine bestimmte Stufe abzielen und die baulichen Voraussetzungen dafür schaffen.

Für Investoren und Finanzierer dürfte das gif-Klassifizierungssystem grundsätzlich in allen Phasen eines Investments interessant sein. Es hilft bei der Vorauswahl, indem es eine schnelle, effiziente Abschätzung der Qualität, Zielgruppe und Renditeerwartungen ermöglicht, es dient als Richtlinie für die Bestandsoptimierung und Handreichung für das Asset Management und vereinfacht die Marktanalyse. Besonders unter Renditegesichtspunkten ist die gif-Klassifizierung relevant, denn je mehr Sterne eine Einrichtung erhält, desto größer ist die Spanne zwischen der Durchschnittsmiete einer Wohneinheit im Service-Wohnen und einer klassischen Wohnung mit vergleichbarer Lage und Größe.

Das gif-Klassifizierungssystem trägt somit zur weiteren Professionalisierung dieses Marktsegments bei. Es fördert die Übersichtlichkeit, ohne die Vielfalt zu verdecken, und macht Qualität messbar. Sowohl Betreiber als auch Interessenten und Investoren können davon maßgeblich profitieren. ■

Dr. Michael Held ist Vorstandsvorsitzender der Terragon AG.

## Quantität statt Qualität

Die Klassifizierung der gif will objektiv sein und konzentriert sich deshalb auf leicht mess- und zählbare Kriterien. Das führt jedoch teils in die Irre, teils geht es komplett am Ist-Zustand vorbei. So können etwa durch eine bessere Personalausstattung mehr Punkte erzielt werden: Bei einer Vollzeitkraft je 100 Wohneinheiten gibt es sechs Punkte, bei zweien gibt es neun. Das sagt aber erstens nichts über die Qualifikation und das Engagement dieser Angestellten aus, und zweitens wären für 100 Wohneinheiten eher 15 Vollzeitleistungen angemessen, um eine hochwertige Versorgung zu gewährleisten. In anderer Hinsicht sind einige Forderungen sogar kontraproduktiv. So gibt es etwa je 15 Punkte für beheizte Verbindungsgänge zwischen den Gebäuden und für die Klimatisierung aller Wohnräume. Der Nutzen solcher Installationen ist im hiesigen Klima gering, der Energiebedarf und die dadurch produzierte Menge an CO<sub>2</sub> dafür umso höher. Während einerseits immer mehr Wert auf nachhaltiges Bauen und energiesparenden Betrieb gelegt wird, setzt die gif-Klassifizierung also Anreize in die Gegenrichtung. Zudem führen solche Extras zu Zusatzkosten, die oft in keinem Verhältnis zu den erzielten Verbesserungen stehen. Die Brandschutzauflagen in Deutschland sind ohnehin sehr hoch und wirken sich bereits auf die steigenden Baukosten aus. Dann noch eine zusätzliche Sprinkleranlage im Speisesaal zu installieren, um mit den dafür vergebenen zehn Punkten vielleicht einen Stern mehr zu erhalten, verteuert das Bauen weiter – erhöht aber die Sicherheit der Bewohner höchstens marginal.

## Sinnvollere Kriterien existieren bereits

Der Kriterienkatalog der gif ist gut gemeint, aber leider nicht gut gemacht. Zudem ist er letzten Endes unnötig. In Anbetracht der immer stärkeren Betonung von Nachhaltigkeit und Energieeffizienz wäre es sinnvoller, für die Bewertung von Gebäuden – ob für das klassische oder das Service-Wohnen – die Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen zu nutzen. Eine DGNB-Zertifizierung sichert die Nachhaltigkeit und damit auch Zukunftsfähigkeit einer Immobilie, gewährleistet die bauliche Qualität und ist – anders als das gif-System – bei Projektentwicklern, Bauträgern und Investoren bereits bekannt, akzeptiert und etabliert. Für die Besonderheiten des Service-Wohnens kann es hilfreich sein, eine zusätzliche Bewertung des Dienstleistungsangebots hinzuzuziehen. Hierfür ist der entsprechende Abschnitt des gif-Kriterienkatalogs allerdings wenig geeignet, denn dessen Schwerpunkt liegt viel zu stark auf Quantität anstelle von Qualität. Stattdessen schlage ich drei simple Richtlinien für eine gute Versorgung vor: die größtmögliche Selbstständigkeit der Bewohner; Freizeitangebote, die sie in eine Gemeinschaft einbinden; und Sicherheit durch ein qualitativ hochwertiges, barrierefreies Gebäude mit Einbruchschutz sowie jederzeit ansprechbares, hilfsbereites Personal. ■

Dr. Roland Schmitt ist Geschäftsführer der „Zusammen Zuhause“ GmbH.



# Stellenanzeigen

Machen Sie Karriere bei advita! Hier finden Sie monatlich die freien Führungspositionen bei advita. Ist etwas für Sie dabei? Details und weitere Stellenausschreibungen finden Sie auf [www.advita-karriere.de](http://www.advita-karriere.de).

Pflegedienstleitung  
(m/w/d)  
für unser neues  
advita Haus Am Markt  
in Eisenach

Pflegedienstleitung  
(m/w/d)  
für die  
Ambulante Tourenpflege  
in Gotha

Pflegedienstleitung  
(m/w/d)  
für die Tagespflege  
in Berlin-Friedrichshain

Stellv. Pflegedienstleitung  
(m/w/d)  
für die Tagespflege  
in Berlin-Reinickendorf

Stellv. Pflegedienstleitung  
(m/w/d) für die  
Ambulante Tourenpflege  
in Zschopau

Pflegedienstleitung  
(m/w/d)  
für unser neues advita  
Haus An der Leisnitz  
in Freital

Stellv. Pflegedienstleitung  
(m/w/d)  
für die  
Ambulante Tourenpflege  
in Freital

Pflegedienstleitung  
(m/w/d)  
für das advita Haus  
in Radeberg

Einsatzleitung  
(m/w/d)  
für das Betreute Wohnen  
in Berlin-Friedrichshain

Stellv. Pflegedienstleitung  
(m/w/d)  
für die Tagespflege  
in Großhain

Stellv. Pflegedienstleitung  
(m/w/d)  
für die Tagespflege  
in Berlin-Reinickendorf

Pflegedienstleitung  
(m/w/d)  
für die Tagespflege  
in Ehrenfriedersdorf

Pflegedienstleitung  
(m/w/d)  
für die Tagespflege  
in Suhl

Pflegedienstleitung  
(m/w/d) für die  
Ambulante Tourenpflege  
in Neschwitz

Pflegedienstleitung  
(m/w/d) für das  
Intensivpflegezentrum  
in Dresden

Stellv. Pflegedienstleitung  
(m/w/d) für die  
Ambulante Tourenpflege  
in Dresden

Pflegedienstleitung  
(m/w/d) für das  
advita Haus Glück Auf  
in Altenberg

## Vertrauensperson (m/w/d) für Mitarbeiter\*innen Verwaltung | Überregional

### Folgende Aufgaben erwarten Sie:

- ▶ Sie geben Orientierungshilfen zur eigenverantwortlichen Lebensgestaltung (Gespräche, Beratung, Begleitung) sowie aktive Hilfestellung bei der Bewältigung von unterschiedlichen Alltagsproblemen (Hilfe zur Selbsthilfe)
- ▶ Sie vermitteln Hilfen zur Überwindung finanzieller Schwierigkeiten bei Überschuldung, sowie weiterer Hilfen unter Berücksichtigung des wohnraumbezogenen Umfeldes, ggf. Vermittlung an bzw. Einbezug von spezialisierten Fachdiensten (Eheberatung, Schuldnerberatung, Suchtberatung, Sozialpsychiatrischer Dienst u. a.)
- ▶ Sie unterstützen bei schwierigen Arbeitssituationen, wie Mobbing, Diskriminierung o. ä., und bieten dabei einen vertraulichen Gesprächsrahmen

### Wir wünschen uns:

- ▶ Studium und/oder langjährige Berufserfahrung im sozialen Bereich (Sozialpädagogik, Soziale Arbeit, Psychologie oder vgl. Qualifikation)
- ▶ Kenntnisse im Schuldner- und Insolvenzrecht, BGB, SGB
- ▶ Möglichst eine Zusatzqualifikation in den Bereichen Mediation, Beratung, Coaching
- ▶ Hohe soziale Kompetenz und Empathie sowie eine wertschätzende Grundhaltung
- ▶ Erfahrung im Umgang mit Ämtern und Behörden
- ▶ Gutes Rechtsverständnis
- ▶ Hohe Flexibilität und selbstständige Arbeitsweise
- ▶ Vertrauenswürdige und integre Persönlichkeit

### Wir bieten:

- ▶ Einen unbefristeten Arbeitsvertrag
- ▶ Betriebliche Krankenversicherung (AG-finanziert)
- ▶ Betriebliche Altersvorsorge (AG-finanziert)
- ▶ Gute Einarbeitung
- ▶ Geregelter Arbeitszeiten ohne Schichtdienste
- ▶ Krisensicheren Arbeitsplatz in einem stetig wachsenden Unternehmen
- ▶ Anwesenheitsprämie
- ▶ Viele weitere Benefits

### Interne Termine von advita im Januar 2020

- 19./21.01. Klausurtagung
- 27.01. »Wir bei advita« in Berlin
- 28.01. »Wir bei advita« in Berlin

### Seminare und Fortbildungen der advita akademie im Januar 2020

- 07.01. »Erste Hilfe Schulung« in Wernigerode
- 08.01. »Erste Hilfe Schulung« in Leipzig<sup>1</sup>
- 09.01. »Erste Hilfe Schulung« in Weinböhla<sup>4</sup>
- 10.01. »Erste Hilfe Schulung« in Chemnitz
- 13.01. »Notfallschulung außerklinische Intensivpflege« in Leipzig<sup>1</sup>
- 13.-15.01. »Grundkurs Kinästhetik« in Leipzig<sup>1</sup>
- 15.01. »Erste Hilfe Schulung« in Halle
- 16.01. »In Beziehung gehen - Demenz verstehen« in Leipzig<sup>1</sup>
- 16.01. »Erste Hilfe Schulung« in Weinböhla<sup>4</sup>
- 20.01. »Erste Hilfe Schulung« in Riesa
- 21.-24.01. »Basisqualifikation außerklinische Beatmung (I/I)« in Leipzig<sup>1</sup>
- 27.01. »LG1-Auffrischung« in Leipzig<sup>1</sup>
- 27.01. »Erste Hilfe Schulung« in Kreischa
- 29.-30.01. »§43b Pflichtfortbildung Betreuungskräfte« in Leipzig<sup>1</sup>
- 29.01. »Erste Hilfe Schulung« in Großenhain
- 30.01. »Notfallschulung in der pädiatrischen außerklinischen Intensivpflege« in Leipzig<sup>1</sup>
- 31.01. »Erste Hilfe Schulung« in Zschopau

<sup>1</sup> advita akademie, Standort Leipzig, 04347 Leipzig, Braunstraße 18

<sup>2</sup> advita akademie, Standort Berlin, 10623 Berlin, Kantstraße 151

<sup>3</sup> advita Haus Klangwerk, 04299 Leipzig, Melscher Straße 7

<sup>4</sup> advita Haus Weinböhla, 01689 Weinböhla, Dresdner Straße 93

<sup>5</sup> advita Haus An der Leisnitz, 01705 Freital, Coschützer Straße 8-10



### **Seminare und Fortbildungen der advita akademie im Februar 2020**

- 03.02. »Erste Hilfe Schulung« in Freital
- 04.02. »Erste Hilfe Schulung« in Freital<sup>5</sup>
- 04.-07.02. »Basisqualifikation außerklinische Beatmung, Kurs 2, Teil 1 in Leipzig<sup>1</sup>
- 05.02. »Erste Hilfe Schulung« in Freital<sup>5</sup>
- 05.-07.02. »Grundkurs Kinästhetik« in Leipzig<sup>1</sup>
- 06.02. »Erste Hilfe Schulung« in Freital<sup>5</sup>
- 07.02. »Notfallschulung der außerklinischen Intensivpflege« in Zwickau
- 10.02. »Notfallschulung der außerklinischen Intensivpflege« in Berlin
- 11.02. »Erste Hilfe Schulung« in Berlin
- 11.02. »Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht« in Leipzig<sup>1</sup>
- 12.02. »Erste Hilfe Schulung« in Berlin
- 12.02. »In Beziehung gehen – Essen ist mehr als satt werden« Leipzig<sup>1</sup>
- 13.02. »Erste Hilfe Schulung« in Riesa
- 14.02. »Erste Hilfe Schulung« in Riesa
- 17.02. »Erste Hilfe Schulung« in Apolda
- 17.02. »LG1- Auffrischung« in Weinböhla<sup>4</sup>
- 18.02. »In Beziehung gehen – Umgang mit schwerster Demenz« in Berlin<sup>2</sup>
- 18.-20.02. »Basisqualifikation der außerklinischen Beatmung, Kurs 1, Teil 2«  
in Leipzig<sup>1</sup>
- 20.02. »In Beziehung gehen – Angehörige begleiten« in Leipzig<sup>1</sup>
- 21.02. »Notfallschulung der außerklinischen Intensivpflege« in Jena
- 24.02. »Notfallschulung der außerklinischen Intensivpflege« in Görlitz
- 25.02. »Notfallschulung der außerklinischen Intensivpflege« in Freital<sup>5</sup>
- 25.-26.02. »§43b Pflichtfortbildung Betreuungskräfte« in Weinböhla<sup>4</sup>
- 26.02. »Erste Hilfe Schulung« in Leipzig<sup>1</sup>
- 26.-28.02. »LG1- Schulung« in Leipzig<sup>1</sup>
- 28.02. »Erste Hilfe Schulung« in Chemnitz

<sup>1</sup> advita akademie, Standort Leipzig, 04347 Leipzig, Braunstraße 18

<sup>2</sup> advita akademie, Standort Berlin, 10623 Berlin, Kantstraße 151

<sup>3</sup> advita Haus Klangwerk, 04299 Leipzig, Melscher Straße 7

<sup>4</sup> advita Haus Weinböhla, 01689 Weinböhla, Dresdner Straße 93

<sup>5</sup> advita Haus An der Leisnitz, 01705 Freital, Coschützer Straße 8-10