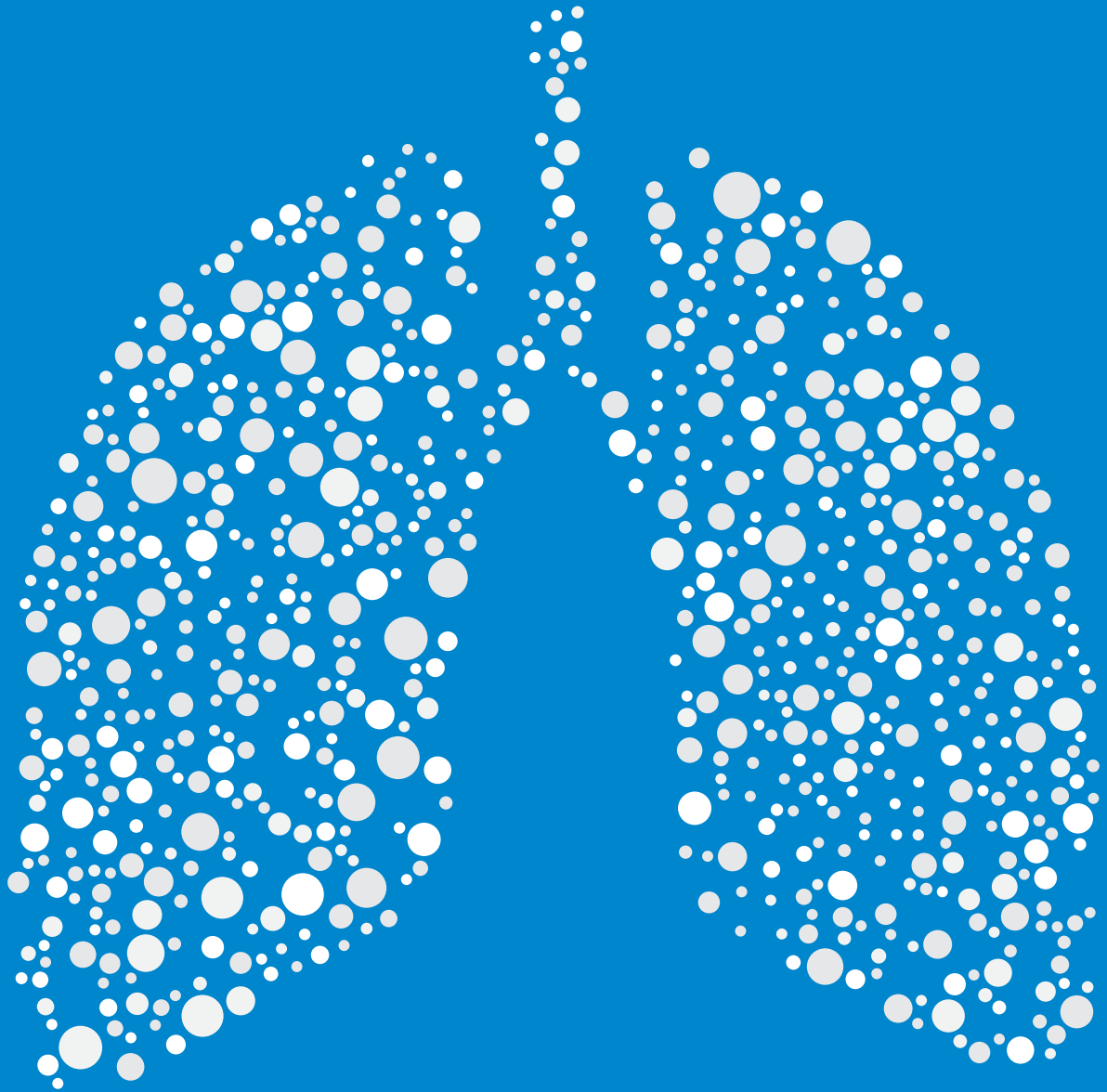


advita Journal

APRIL 2021



**COPD: EINE ERKRANKUNG,
DIE JEDEN TREFFEN KANN**

Verhaltensänderungen
bei Demenz — 10

Der Personalbereich
bei advita — 14

Wir. Miteinander.
advita. — 18

INHALT

- 3 **Editorial** *Peter Fischer*
- 4 **COPD: Eine Erkrankung, die jeden treffen kann**
Steffen Ortmann & Sandra Reichert
- 8 **Anpassung der advita Tarifrichtlinie** *Annette Meschkat*
- 10 **Das herausfordernde Verhalten der Frau Müller**
Gabriela Prömmel
- 14 **Der Personalbereich bei advita** *Annette Meschkat*
- 18 **Wir. Miteinander. advita.** *Uli Schuppach*
- 25 **Wissen KOMPAKT: Insulininjektion** *Mandy Heyse*
- 26 **Portrait: Ivonne Hoff** *Alina Broddack*
- 28 **Kolumne: Wenn der Schuldenberg zu groß wird**
Susann Tschorn
- 30 **Kreativwerkstatt** *Catharina Schewe*
- 34 **Gute Laune trotz Corona** *Kathy Tornow*
- 35 **Närrischer Spaß in Lichtenstein** *Daniela Köke*
- 36 **Dank aus Lichtenstein** *Niederlassung Lichtenstein*
- 37 **90. Geburtstag** *Daniela Köke*
- 38 **100 Jahre Internationaler Frauentag** *Sandra Writte*
- 39 **advita in der Presse**
- 40 **Rätsel** *Svenja Teitge*
- 42 **Stellenanzeigen**

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

Gestaltung
Svenja Teitge
Catharina Schewe

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



Liebe Mitarbeiter*innen,

der Wettbewerb um gute und engagierte Mitarbeiter*innen in der Pflege ist in vollem Gange. Wir wollen am besten die Besten rekrutieren bzw. langjährig an uns binden. Wir sind davon überzeugt, dass eine kontinuierliche Partnerschaft für advita und unsere Mitarbeiter*innen praktisch zu einer für beide Seiten gewinnbringenden Situation führt. Tarifrichtlinie, betriebliche Altersvorsorge und Krankenversicherung, Höchstzuschläge, kostenlose Fort- und Weiterbildung, Übernahme von Kinderbetreuungskosten, Fahrtkostenzuschüsse oder sogar Dienstwagen zur privaten Nutzung – wir sind bereit, viel zu investieren, um unsere Mitarbeiter*innen an uns zu binden oder neue zu gewinnen.

Vor allem gehören aber auch die zuverlässige und engagierte Bearbeitung von Personalgrundsatzen dazu, um Veränderungsprozesse konstruktiv und transparent zu treiben und unseren Niederlassungen die richtigen Instrumente zur Bewältigung der täglichen Herausforderungen an die Hand zu geben. Wir haben daher gemeinsam mit Annette Meschkat, unserer Leiterin des

Personalwesens, ein kompetentes und innovatives Team Personalwesen aufgebaut. In diesem Journal stellt sich die Abteilung vor und gibt Ihnen einen Einblick in die inhaltliche Arbeit.

In diesem Zusammenhang stellt Frau Meschkat Ihnen auch die aktuellen Änderungen der Tarifrichtlinie aufgrund der Änderung der Verordnung über Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung – 4. PflegeArbbV) vor.

Lesen Sie überdies in diesem Journal einen interessanten Artikel zur COPD sowie zur schwierigen und sensiblen Arbeit mit Menschen mit Demenz. Gerade das stellt sowohl eine Herausforderung für Sie als Mitarbeiter*innen von advita als auch für die Angehörigen dar.

Viel Freude beim Lesen wünscht
Peter Fischer
Geschäftsführer

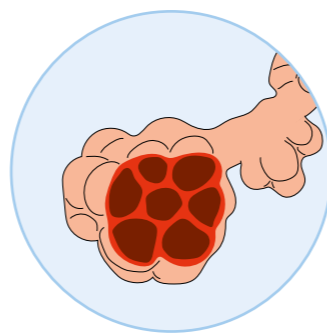
COPD: Eine Erkrankung, die jeden treffen kann

Steffen Ortmann, Pflegefachkraft in der außerklinischen Intensivpflege & Sandra Reichert, Qualitätsbeauftragte Niederlassung Berlin-Treptow

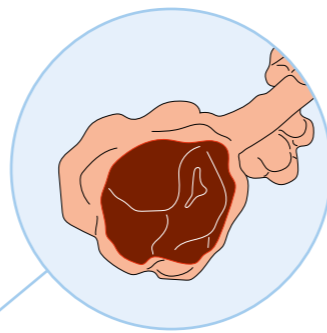
Schon heute leiden bundesweit nach Angaben des statistischen Bundesamtes ca. 6,8 Millionen Menschen in Deutschland an einer COPD – und die Zahl wird nach Ansicht von Expert*innen in Zukunft weiter steigen.

Neben der ansteigenden Häufigkeit, mit der die COPD uns – vor allem in fortgeschrittenen Stadien – in der außerklinischen Intensivpflege begegnet, kennen wir dieses Krankheitsbild in seinen Anfangsstadien auch aus der Altenpflege und unserem täglichen Umfeld. Aufgrund des degenerativen Verlaufes begleiten wir diese Betroffenen oftmals durch verschiedene Versorgungsformen in unserer pflegerischen Arbeit.

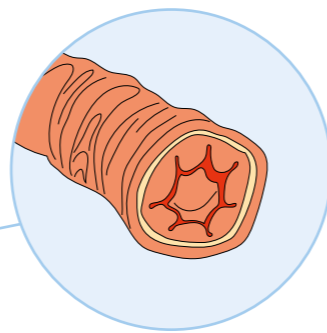
Die umgangssprachlich auch Raucherlunge genannte COPD ist eine chronische Erkrankung der Lunge, die sich hauptsächlich durch Erschwerung der Ausatmung auszeichnet. Die Abkürzung COPD steht für *chronic obstructive pulmonary disease* (dt.: chronisch-obstruktive Lungenerkrankung).



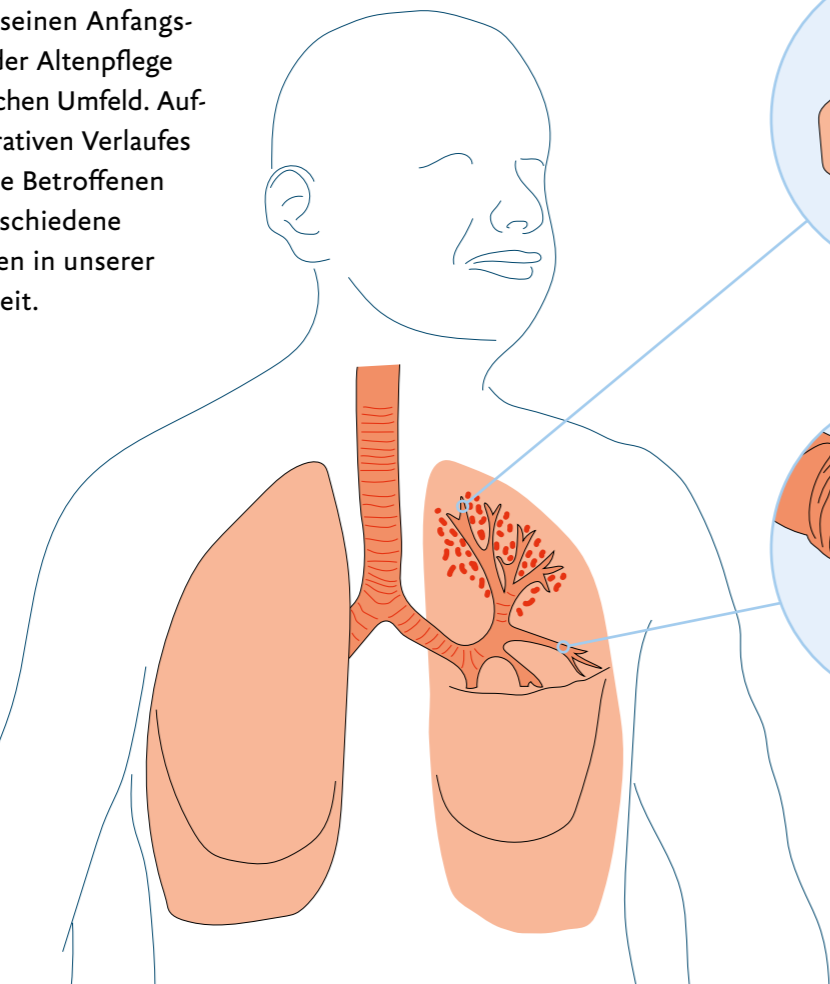
gesunde Alveolen



emphysematische Alveolen



blockierter Atemweg



Was bedeutet »chronisch-obstruktiv« eigentlich?

Zwei Erkrankungen gehen mit der COPD einher: Einerseits die entzündliche Verengung der Bronchien (chronisch-obstruktive Bronchitis) und andererseits die irreversible Überblähung der Lunge (Lungenemphysem). Eines dieser Krankheitsbilder ist ständiger Begleiter der COPD, es können aber auch beide Erkrankungen gleichzeitig auftreten. Täglicher Husten ist in der Regel das erste Anzeichen der Erkrankung und tritt bei vielen Betroffenen häufig am Morgen auf. Wer hier schon frühzeitig reagiert, kann einem erschweren Krankheitsverlauf entgegenwirken. Oftmals wird der unbeachtete Husten hartnäckiger, stärker und tritt über den ganzen Tag hinweg auf. Zudem wird der Husten zunehmend von Auswurf begleitet. Außerdem treten zu Beginn der Erkrankung vor allem bei körperlichen Belastungen wie Treppensteigen und Fahrradfahren erste Anzeichen einer Atemnot auf, welche oftmals genauso wenig Beachtung finden wie der morgendliche Husten. Betroffene mit fortgeschrittener COPD leiden meist unter Geräuschen beim Ausatmen, einem Engegefühl

in der Brust, welches sich anfühlt, als würde man nicht genug Luft bekommen, und unter einer Kurzatmigkeit, welche bereits in körperlichen Ruhephasen auftritt. Obwohl es sich um eine Erkrankung der Lunge handelt, werden im fortgeschrittenen Verlauf auch andere Organe in Mitleidenschaft gezogen. So kommt es beispielsweise fast unweigerlich zu Beeinträchtigungen am Herzen sowie zu Folgeerkrankungen an Muskulatur, Skelett und Stoffwechselorganen. Das zeichnet sich durch Blutarmut, Muskelabbau und Gewichtsverlust ab. Leider ist bis heute keine Heilung der COPD möglich.

Leben und Pflege mit COPD

Menschen mit beginnender COPD sind sich ihrer Erkrankung oftmals nicht bewusst. Daher können Risikofaktoren wie Rauchen oder das Arbeiten in Umgebungen mit gefährlichen Noxen (also Schadstoffen in der Luft), die trotz Erkrankung weitergeführt werden, die COPD weiter verschlimmern. Doch auch Menschen, die nie in ihrem Leben geraucht haben, können aufgrund von erblichen Veranlagungen an COPD erkranken. COPD-Patient*innen berichten neben der Zunahme von Husten, Auswurf und Atemnot auch immer wieder von allge-

meinen Zuständen des Unwohlseins, wie Müdigkeit, Abgeschlagenheit und auch Fieberschüben. In diesen Situationen ist es wichtig, dass die Erkrankten – und auch wir als Pflegekräfte – auf diese Symptome und Veränderungen eingehen. Nicht selten werden sogenannte *kleine Infekte* einfach abgetan und mit Hausmitteln behandelt, was dazu führen kann, dass man unwissentlich eine mögliche Exazerbation – also eine dauerhafte Verschlechterung der chronischen Erkrankung – begünstigt.

Die Erkrankung ist zu Beginn noch mit vergleichsweise geringen Auswirkungen auf das alltägliche Leben verbunden. Doch bereits ab dem Schweregrad II kommt es zu steigenden Beeinträchtigungen für die Betroffenen. Durch die Zunahme von Atembeschwerden während der körperlichen Belastung neigen COPD-Patient*innen zu dem Verzicht auf Freizeitaktivitäten und Hobbys. Die zunehmende Unfähigkeit, gewöhnliche Aufgaben in normaler Weise und üblichem Tempo zu bewältigen, führt oftmals zu einer sozialen Isolation aus Scham. ▶

Die Pflege dieser Menschen ist daher stets damit verbunden, eine Integration in die soziale Gemeinschaft zu erhalten, zu fördern und dabei aufzuzeigen, dass es keine Verurteilungen oder Vorurteile gegen Betroffene gibt und sie, genau wie vor dem Fortschreiten ihrer Erkrankung, wertgeschätzt werden. Gelingt es nicht, eine Isolation zu vermeiden, kommt es in den meisten Fällen zu einer Manifestation von depressiven Gedanken und Ängsten. Durch die Zunahme von Atemnöten in den Schweregraden III und IV kommen zusätzlich Panikattacken und die Angst des Erstickens erschwerend hinzu. Ohne professionelle Hilfe ist es nun auch meist den Pflegenden unmöglich, einen gesundheitsfördernden Weg mit den Klient*innen gemeinsam zu vereinbaren und zu beschreiten.

Angebote wie Lungensportgruppen mit anderen Betroffenen, kleine Spaziergänge unter der Verwendung von Hilfsmitteln und das Zubereiten und Einnehmen von Mahlzeiten in Gruppen können eine tägliche Routine zum Erhalt der momentanen gesundheitlichen Situation schaffen. Gelingt es nicht, diesen Teufelskreis gemeinsam mit den Erkrankten zu durchbrechen, kommt es schnell zu weiteren, gravierenden, körperlichen Beeinträchtigungen. Der Mangel an Eigenbewegung und Motivation führt zu einer Abnahme der körperlichen Leistungsfähigkeit und Muskelsubstanz. Das Fortschreiten der

Erkrankung wird nunmehr von einer Abnahme des Immunsystems begünstigt und zeigt sich somit in einer Häufung von Infekten, welche wiederum zu einer Zunahme von Arztbesuchen und nicht selten auch Krankenhauseinweisungen mit längeren Liegezeiten führt. Die Lebensqualität leidet sehr stark unter diesen Beeinträchtigungen und nimmt zudem noch weiter ab. All diese Faktoren führen schlussendlich zu der Notwendigkeit einer maschinellen Beatmung, um ein vorzeitiges Versterben zu verhindern.

Besteht ein erhöhtes Risiko bei einer Covid-19-Erkrankung für COPD-Patienten?

Wie eine Covid-19-Erkrankung verläuft, hängt vor allem vom Alter und bestehenden Vorerkrankungen ab. Bei Menschen mit chronisch-obstruktiver Lungenerkrankung verläuft die Covid-19-Erkrankung oft schwerer. Bei einer COPD wird, wie eben erläutert, das Blut schlechter mit Sauerstoff versorgt, was auch bei Covid-19 der Fall ist. Erkrankten Menschen mit einer COPD an Covid-19, ist deshalb die Gefahr groß, dass sie

zu wenig Luft bekommen und beatmet werden müssen. Menschen mit einer COPD sind zudem anfälliger für Lungenentzündungen und Lungenversagen und haben bei einer Infektion mit dem Coronavirus ein hohes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf. Da die Lungenschleimhaut bei ihnen bereits geschwächt ist, kann das Immunsystem die Viren schlechter bekämpfen.

Husten und Atemnot sind Leitsymptome bei der Covid-19-Erkrankung, aber auch bei COPD. Eine klare Differenzierung beider Erkrankungen anhand der typischen Anzeichen kann sich zum Teil sehr erschwert gestalten, da die Symptome so ähnlich sind. Allerdings ist ein plötzlicher Krankheitsbeginn mit Fieber sowie Hals-, Kopf- oder Gliederschmerzen typisch für COVID-19, jedoch untypisch bei COPD-Exazerbation. Umso wichtiger ist bei unserer täglichen Arbeit die genaue Krankenbeobachtung, um klar unterscheiden zu können, ob es Symptome der bestehenden Grunderkrankung COPD oder einer möglichen Covid-19-Infektion sind. Es ist wichtig, bei den kleinsten Anzeichen und Auffälligkeiten sofort den*die Arzt*Ärztin zu kontaktieren und einen Test anzufordern. Denn das kann die Chance, unseren Klient*innen mit einer geschädigten Lungenfunktion einen schweren Krankheitsverlauf zu ersparen, deutlich erhöhen. —

COPD - Wenn die Lunge schlapp macht



1. Stufe
Verschmutzung der Lunge durch Rauch und Staub



2. Stufe
Schädigung der Lunge mit Verengungen der Bronchien → Husten, Auswurf und Atemnot bei Belastung



3. Stufe
Atemnot: Die Lunge macht schlapp, Atemnot schon bei kleineren Belastungen



4. Stufe
Starke eingeschränkte Belastbarkeit → Treppesteigen nicht mehr möglich, häufig bereits Atemnot in Ruhe

Anpassung der advita Tarifrchtlinie

ERHÖHUNG DES PFLEGEMINDESTLOHNES FÜR PFLEGEKRÄFTE ZUM 1. APRIL

Annette Meschkat
Personalleitung

Liebe Mitarbeiter*innen,

wie bereits im Januar-Artikel angekündigt, werden wir im Laufe des Jahres den gesetzlich festgeschriebenen Mindestlohn für Pflegekräfte sowie Pflegefachkräfte, angelehnt an unsere Tarifrchtlinie, umsetzen.

Gesetzlich wird ab dem 1. April 2021 zwischen Pflegehilfskräften und qualifizierten Pflegehilfskräften (Pflegekräfte mit einer mindestens 1-jährigen Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit) unterschieden. Durch die Differenzierung zwischen der Tarifstufe PK I und PK III in der neuen Tarifrchtlinie wurde dieser Schritt bereits vorweggenommen. Somit erhalten Mitarbeitende bei advita in der PK I den Mindestlohn für Pflegehilfskräfte und Mitarbeitende in der PK III den Mindestlohn für qualifizierte Pflegekräfte.

Auf der nächsten Seite finden Sie die Übersichten zur Orientierung auf einen Blick.

Zum 1. September 2021 wird es eine bundeseinheitliche Anpassung auf 12,00 €/Stunde geben.

Der Mindestlohn für qualifizierte Pflegehilfskräfte erhöht sich zum 1. September 2021 bundeseinheitlich auf 12,50 €/Stunde.

Vielen Dank an dieser Stelle an Sie alle für Ihr bisheriges hohes Engagement in den letzten sehr herausfordernden Monaten und Ihnen allen viel Kraft und Stärke für die Zeit, die noch vor uns liegt.

Bleiben Sie gesund! —

Mindestlohn für Pflegehilfskräfte, advita Tarifgruppe PK I

Zeitraum	Alte Bundesländer einschl. Berlin	Neue Bundesländer
04/2021 - 08/2021	11,80 €	11,50 €

Mindestlohn für qualifizierte Pflegehilfskräfte (Pflegekräfte mit einer mindestens 1-jährigen Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit), advita ab Tarifgruppe PK III

Zeitraum	Alte Bundesländer einschl. Berlin	Neue Bundesländer
04/2021 - 08/2021	12,50 €	12,20 €

Mindestlohn für Pflegefachkräfte, advita ab Tarifgruppe PFK II

Zeitraum	Bundesweit
07/2021 - 03/2022	15,00 €

Das herausfordernde Verhalten der Frau Müller

Gabriela Prömmel
Demenzbeauftragte und Demenzexpertin

Alle Mitarbeiter*innen einer Wohngemeinschaft für Menschen mit einer Demenz wissen aus ihrer Erfahrung heraus, dass ein Umzug für jede*n neue*n Bewohner*in eine enorme Umstellung darstellt und mit hohem Stress einhergeht. Das zeigt sich bei jedem Menschen anders. Man kann nicht vorhersehen, wie schnell sich ein*e neue*r Bewohner*in einer neuen Umgebung heimisch fühlt und die ritualisierten Tagesabläufe ihm*ihr Sicherheit geben. Manche Menschen leben sich recht schnell ein, sie haben sich an die neue Umgebung schon nach ca. vier Wochen gewöhnt, und andere wiederum brauchen bis zu einem Jahr.

Frau Müller ist 88 Jahre alt, hat einen Sohn und lebte bis vor zwei Monaten mit ihrem Mann im eigenen Zuhause. Ihr Mann verstarb jedoch sehr plötzlich. Es wurde schnell klar, dass Frau Müller nicht allein in ihrem Zuhause bleiben kann, weil bei ihr eine Demenz diagnostiziert wurde. Ihr Sohn konnte sie nicht zu sich nehmen. Also entschied man sich für den Einzug in eine Wohngemeinschaft für Menschen mit Demenz.

Die ersten Tage in der Wohngemeinschaft sind für Frau Müller natürlich sehr neu und fremd. Sie scheint aber mit der neuen Situation und Umgebung recht gut umgehen zu können. Sie verhält sich anfangs abwartend, fragt nach und folgt den »Anweisungen« der Mitarbeiter*innen.

Im Allgemeinen ist Frau Müller noch recht selbstständig in der Nahrungsaufnahme und bei der Körperpflege. Sie benötigt lediglich einen Hinweis oder eine Anleitung. Der Weg zur Toilette wird ihr gezeigt, ansonsten schafft sie auch das allein. Aber den Tag zu strukturieren und sich komplett zu versorgen klappt nicht mehr. Frau Müller fragt oft nach ihrem Mann, weiß aber schnell, dass er nicht mehr da ist. Sie möchte immer wieder wissen, was als nächstes passiert, was sie jetzt machen könne und ob sie jetzt hier bleibe. Frau Müller scheint nicht gern allein zu sein, denn sie hält sich nicht lange in ihrem Zimmer auf. Im Bett liegen zu bleiben fällt ihr ebenfalls schwer. Obwohl sie mit ihrem Rollator sehr gut laufen kann, bewegt sie sich nur von ihrem Zimmer in den Gruppenraum und wieder zurück. Sie sitzt die meiste Zeit des Tages mit anderen Bewohner*innen am Tisch.

Die Möglichkeit im Wohnzimmer, das sich neben dem Gruppenzimmer befindet, fernzuschauen lehnt sie ab, obwohl sie laut Aussage des Sohnes gerne ferngeschaut hat. Sie schält Kartoffeln, legt Wäsche und faltet Servietten. Frau Müller arbeitet alles, was sie im Sitzen erledigen kann, sehr zügig ab. Diese Aufgaben übernimmt sie gerne. Sie könnte auch den Tisch abräumen und säubern, bleibt aber sitzen und lässt sich bedienen. »Das können Sie machen!« sagt sie dann und schimpft, wenn es aus ihrer Sicht nicht schnell genug geht

Neun Wochen nach Einzug

»Was soll ich jetzt machen?« Diese Frage stellt Frau Müller etwa 40-50 Mal am Tag - egal, ob sie am Tisch sitzt, ob sie ihr Essen vor sich hat, ob sie aus ihrem Zimmer kommt, ob sie wäscht oder sich gerade ausruht. Geht man auf ihre Frage ein, entgegnet sie mit der gleichen Fragestellung »Was soll ich machen?«. Ignoriert man ihre Frage, wird sie ungehalten. Sie benutzt dann Schimpfworte.



Mögliche Erklärung für dieses Verhalten:

Frau Müller spürt, dass sie sich verliert, dass ihr alles gewohnte »aus den Händen gleitet«. Sie hat keine Struktur mehr, keine Orientierung, möglicherweise fehlt ihr der »innere Anker«. Aufgrund ihres gestörten Kurzzeitgedächtnisses hat sie die eben gestellte Frage bereits vergessen, gleichzeitig ist das Gefühl der Unsicherheit sehr stark in ihr verankert und scheint alles in ihr zu blockieren. Vielleicht war ihr Mann ihr innerer Anker?

Alles ablehnen

Frau Müller lehnt alles, außer die dreihauswirtschaftlichen Tätigkeiten, ab. Ob fernsehen, sich bewegen, in ihrem Zimmer sein, ein Buch anschauen, eine Zeitschrift durchblättern - all das verneint sie, obwohl sie es umsetzen könnte. Von sich heraus unternimmt sie keine weitere Aktivität. Bekommt sie ihr Essen, sagt sie, sie habe keinen Hunger oder sie wisse, dass es ihr nicht schmeckt ohne zu probieren, und verlangt, dass es sofort wieder weggeräumt werden soll. Lässt man den Teller vor ihr stehen, wird sie laut.

Mögliche Erklärung für dieses Verhalten:

Ihr Verhalten basiert vielleicht auf den Gedanken »Ihr habt mir nicht zu sagen, was ich machen soll oder kann!« oder »Ich möchte selber bestimmen!«. Vielleicht ist sie auch gar nicht auf der Suche nach »etwas zu tun«, sondern nach ihrem »inneren Anker«, nach Halt.

Fragt man sie, was sich zum Beispiel auf ihrem Teller befindet, kann sie die einzelnen Komponenten erkennen und benennen. Sie nimmt etwas zu sich, wenn sich ein*e Mitarbeiter*in neben sie setzt und bei jedem kleinen Happen motiviert. Sie benötigt hierfür jedes Mal die Bestätigung, dass sie es darf.

Offensichtliches und häufiges »Rotzen«

Mittlerweile hat Frau Müller eine Art Tick entwickelt. Nach dem Schnäuzen spuckt sie regelmäßig

(ca. 30-40 Mal täglich) ihr Sputum entweder in ein Taschentuch oder direkt auf den Boden. Das ist für alle, die sich im Raum befinden, extrem unangenehm. Weil das außerdem sehr geräuschvoll passiert, beschweren sich andere Bewohner*innen lautstark, was Frau Müller entweder ignoriert oder zum Gegenwärtigen veranlasst.

Mögliche Erklärung für dieses Verhalten:

Man könnte denken, Frau Müller fühlt sich an diesem Ort, mit diesen Personen nicht wohl. Vielleicht gefällt ihr die neue Situation nicht und sie möchte sie mit diesem Verhalten symbolisch »rausrotzen«.

Für die Mitarbeiter*innen ist es sehr schwierig, Frau Müllers Verhalten zu akzeptieren. Es wurde noch keine Möglichkeit zum Umgang damit gefunden. Im Pflegealltag gibt es leider nicht immer eine zufriedenstellende Lösung für alle Beteiligten. ►

Manchmal muss man vielleicht auch die Situationen aushalten. Ich weiß, dass das eine große Herausforderung ist und von allen Personen ein hohes Maß an Verständnis braucht. Die Prämisse ist, dass wir als Pflegenden allen zu Betreuenden die gleiche Wertschätzung entgegenbringen und jede*n schützen sollten. Bei Frau Müller sind die basalen Dimensionen gestört und sie hat ihre Werte und Normen vergessen. Sie kann also nicht verstehen, dass sie die anderen Bewohner*innen und alle Beteiligten mit diesem Verhalten extrem stört und herausfordert.

Maßregelung anderer Personen

Die Bewohner*innen der Wohngemeinschaft, die sich in ihrer Nähe befinden oder mit am Tisch sitzen, werden von Frau Müller gemäßregelt. »Das machst du falsch!«, »Du bist so dumm!«, »Iss doch endlich!« oder »Guck nicht so dumm ...« sind einige der Dinge, die sie dann sagt.

Mögliche Erklärung für dieses Verhalten:

Frau Müller sieht Menschen und Situationen, vor denen sie wahrscheinlich Angst hat, Angst so zu werden wie »die da«. Sie sieht die Defizite der anderen Menschen und spürt ihre eigenen aufkommenden Defizite. Mit ihren Aussagen lenkt sie von sich ab, indem sie sich sagt: »Ich bin nicht so, ich bin okay!« Das passiert unbewusst. Wenn Frau Müller ihr Verhalten reflektieren könnte, würde sie sich nicht so äußern.

Selbsterkenntnis

Wenn Frau Müller auf ihre Aussagen und ihr Handeln hingewiesen wird, z. B. in Form von »Warum sagst du das zu mir?«, gelingt es Frau Müller, Zugang zu sich zu finden. Im oben beschriebenen Beispiel des Spuckens klappt das allerdings (noch) nicht. Doch die direkte Konfrontation führt dazu, dass sie ihr eigenes Verhalten erkennt und sich und ihre Handlungen hinterfragt: »Was mache ich bloß? Es tut mir leid!« Leider helfen diese Erkenntnisse meist nur für kurze Zeit.

Was lernen wir aus dem Fall von Frau Müller?

Das unangepasste Verhalten der Frau Müller entwickelte sich nach und nach in der oben beschriebenen Reihenfolge. Die Verhaltensweisen fügen sich gut zusammen und man kann vermuten, dass sich Frau Müller noch nicht an die neue Umgebung und die vielen Menschen um sie herum gewöhnt hat. Gerade die Gesellschaft mit den Bewohner*innen scheint sie zu stören, zu irritieren.

Hier ist ein Widerspruch zu erkennen: Sie möchte in der Gruppe sein und nicht allein. Trotzdem scheint es sie zu überfordern und sie reagiert mit sich ständig wiederholenden Fragen und mit unangepasstem Verhalten. Frau Müller hat kein komplettes Bild mehr von sich. Sie verliert sich, ihre Werte und Normen hat sie vergessen. Sie weiß nicht mehr, wann man jemanden verletzt.

Frau Müller ist negativ orientiert. Sie kann von sich heraus kaum mehr positive Gefühle zeigen und Gedanken zulassen. Ein Lächeln ist sehr selten zu sehen. Ein liebes Wort kann sie zwar aussprechen »Du bist eine Gute«, hier fehlt dann aber das Gefühl dazu, sie zeigt es nicht. Ihr jetziges Leben ist geprägt von Abweisung, Zurückweisung, schlechtem oder unangepasstem Verhalten. Sie erlebt kaum noch schöne Momente oder lässt diese nicht zu. Insgesamt kann man von depressiven Verstimmungen ausgehen.

Frau Müller kann sich nicht mehr strukturieren, weder im Tagesablauf noch in ihrem Inneren. Sie braucht Menschen an ihrer Seite, die ihr eine Richtung aufzeigen, sie sanft lenken und somit Halt geben. Frau Müller braucht Personen, die ihr mit viel Verständnis für sie als Person ein ehrliches, aufrichtiges Bild von ihr wiedergeben. Das heißt, sie spiegeln und die Gefühle, die sie zeigt, ansprechen. Erst dann kann sich Frau Müller verstehen, wenn auch nur kurz. Das sich dieser Weg nicht so einfach gestalten wird, ist für alle Mitarbeiter*innen offensichtlich. Im nächsten Journal wird es eine Fortsetzung geben und Sie erfahren, wie es mit Frau Müller weiter geht. Seien Sie gespannt. —

Wir haben im Team ein Brainstorming gemacht, um mögliche Gedanken der Frau Müller zu sammeln.

Was soll ich hier?
Gehöre ich hierher?
Hier sind so viele!
Ich weiß nicht, was ich hier soll!
Soll ich überhaupt hier bleiben?
Bleibe ich hier?
Wie lange?
Ich weiß nicht, was ich hier machen soll!
Alles ist so fremd hier!
Keiner kann mir helfen!
Keiner will mir helfen!
Ich weiß nichts!
Mach ich das richtig?

Hat mich hier überhaupt jemand lieb?
Ich hab so eine Sehnsucht!
Ich will ...
Was will ich überhaupt?
Ich weiß es nicht!
Ich bin so dumm!
Ich muss stark sein!
Die anderen sind dümmer!
Die können viel weniger als ich!
Ha, ich bin doch nicht so dumm!
Ich sage so viele böse Dinge!
Warum eigentlich?
Warum bin ich so?
Das will ich nicht!

Ich weiß es nicht!
Ich spüre es nicht!
Versteht mich hier keiner?
Ich bin so verzweifelt!
Ich falle!
Wer hält mich?
Ich habe Angst, große Angst.
Was soll ich machen?
Es ist zum Kotzen!
Ich weiß nicht, was das alles soll!
Warum muss ich machen, was die anderen sagen?
Haben die das Recht?

Auch mögliche Gefühle der Frau Müller wurden diskutiert.

Verzweifelt
Wütend
Traurig
Nicht wahrgenommen
Nicht ernst genommen
Nicht verstanden

Fühlt sich vielleicht auch hin- und her gerissen, weiß nicht was sie will
Nicht alleine sein wollen, nicht alleine sein können - nicht in Gemeinschaft sein können

Der Personalbereich bei advita

WAS TUN WIR EIGENTLICH DEN GANZEN TAG UND WER SIND IHRE ANSPRECHPARTNER?

Annette Meschkat
Personalleitung

Liebe Mitarbeiter*innen,

wie Sie wissen, läuft derzeit ein Wettbewerb unter dem Motto »Wir. Miteinander. advita.«, weil wir kürzlich die Grenze von 2.500 Mitarbeitenden überschritten haben. Diese verteilen sich auf inzwischen 37 Niederlassungen bundesweit.

Wir, als Personalbereich, kümmern uns tagtäglich um die Belange aller Mitarbeitenden und haben in den folgenden Prozessen unsere Kernaufgaben: Von der Rekrutierung und Einstellung von Mitarbeitenden, der weiteren beruflichen Begleitung über die Erstellung von Bestätigungen, die Umsetzung der Tarifrichtlinie und nicht zuletzt den Austritt aus dem Unternehmen sind wir stets Ansprechpartner und durchführendes Organ bei advita. Wir sind sozusagen begleitend zum beruflichen Lebenszyklus im Unternehmen fast immer mit im Boot. Darüber hinaus

werden wir durchgängig bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen eingebunden, bei der Schulung von Führungskräften, der Umsetzung der Generalistik und sind in verschiedenen Projekten, wie z. B. dem Gesundheitsmanagement, engagiert.

Die Aufgabenverteilung im Team

Ich möchte Ihnen hier einen kleinen Überblick für die Ansprache der jeweils passenden Mitarbeiterin in Verbindung mit ihrer Kompetenz, in Fragen des Personalmanagements, geben.

Die *Personalreferentinnen* sind jeweils Hauptansprechpartnerin für die Führungskräfte der jeweiligen Niederlassung, ihr Schwerpunkt liegt in der Beratung.

- Beratung bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen
- Wahrnehmung von Arbeitsgerichtsprozessen
- Begleitung beim Fehlzeitenmanagement
- Unterstützung bei Leasing
- Unterstützung bei Nachbesetzung von Führungsfunktionen

Die *Personalsachbearbeiterinnen* wiederum sind vorrangig die Kontaktpersonen für die kaufmännischen Sachbearbeiter*innen der Niederlassung und stehen darüber hinaus auch allen anderen Mitarbeitenden mit Rat und Tat zur Seite.

- Umsetzung sämtlicher administrativer Prozesse, Vertragserstellung etc.
- Bewerbermanagement
- Prüfung von Anträgen, Unterlagen etc.
- Dienstjubiläen, Geschenke, Geburtstagskarten etc.



Annette Meschkat

Die Führung des Personalbereichs, die Steuerung und das Management übergeordneter Personalprozesse, die enge Zusammenarbeit mit Zentralfunktionen sowie den Regionalverantwortlichen obliegt meiner Person. Unterstützt werde ich dabei von meinem Team.

Regionale Zuständigkeiten

Grundsätzlich hat jede Region jeweils zwei feste Ansprechpartnerinnen aus dem Personalbereich. Das sind jeweils eine Personalreferentin und eine Personalsachbearbeiterin, die gemeinsam festgelegte Regionen betreuen. Jedes Team ist über zugeordnete E-Mail-Adressen mit regionalem Bezug erreichbar und betreut im Durchschnitt ca. 700 Mitarbeitende.

Team Mittelsachsen & Zentralfunktionen

Diese Regionen/Bereiche werden betreut durch **Frau Colmsee** und **Frau Martens**. Frau Colmsee ist zusätzlich als stellvertretende Personalleitung tätig und hat zum 1. April 21 die Teamleitung der Personalsachbearbeitung übernommen. Frau Martens kam direkt nach ihrer Ausbildung zu advita.

hr-mittelsachsen@advita.de ►



Virginia Colmsee

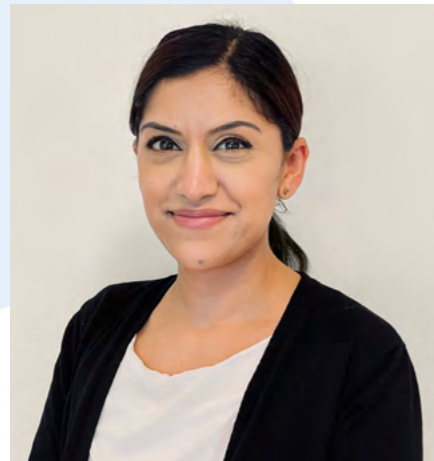


Charlotta Martens

Team Westsachsen/ Bayern/Rheinland-Pfalz/ Nordrhein-Westfalen



Christin Zabich



Marina Hussain

Zum 15. März 2021 hat **Frau Zabich** als Personalreferentin bei uns angefangen. Sie konnte bereits Erfahrungen in Bereich der Personalvermittlung als Niederlassungsleitung sammeln und betreut jetzt gemeinsam mit **Frau Hussain**, die auch bereits in einigen Personalbereichen tätig war, diese Regionen.

hr-westsachsen@advita.de
hr-nordrheinwestfalen@advita.de
hr-bayern@advita.de
hr-rheinlandpfalz@advita.de

Team Ostsachsen/Thüringen/ Baden-Württemberg

Hier treffen Sie auf **Frau Abel** als Personalreferentin. Frau Abel ist bereits seit April 2019 an Bord und hat über den Einstieg als Personalsachbearbeiterin sehr schnell den Sprung in die Referentenfunktion gemacht. Sie betreut die Regionen gemeinsam mit **Frau Westphal**, welche bereits in verschiedenen Unternehmen in der Sachbearbeitung tätig war.

hr-ostsachsen@advita.de
hr-thueringen@advita.de
hr-badenwuerttemberg@advita.de



Tatjana Abel



Mandy Westphal

Team Berlin & Sachsen-Anhalt



Anna John

Diese Regionen werden von **Frau John** betreut, die nach einer längeren Auszeit unser Team seit 2019 wieder verstärkt. Sie hat als Personalsachbearbeiterin ebenfalls **Frau Martens** an ihrer Seite.

hr-berlin@advita.de
hr-sachsenanhalt@advita.de

Bitte nutzen Sie die Gelegenheit der Arbeitertage vor Ort, um mit Ihrem Team oder Ihrer Referentin ins Gespräch zu kommen, damit wir das *Miteinander* noch besser gestalten können.

Neu im Team: Ausbildungskoordinatorin und Recruiterin

Mit dem Start der Generalistik im Januar 2020 war uns bewusst, dass wir eine Funktion benötigen, die übergeordnete koordinierende Tätigkeiten übernimmt und somit eine Unterstützung und Entlastung für die Regionen und die Praxisanleiter*innen darstellt. Unser Ziel war und ist es, bei advita weiterhin eine gute Ausbildung sicherzustellen. Die generalistische Ausbildung brachte eine höhere Komplexität an Aufgabenstellungen mit sich und auch die Rolle der Praxisanleitung wurde anspruchsvoller. Vor diesem Hintergrund stellen wir im Juli 2020 **Frau Bärtich** als neue Ausbildungskoordinatorin ein. Frau Bärtich hat ihren Dienstsitz in der advita akademie in Leipzig und steuert von dort aus die Rahmenbedingungen der Ausbildung in enger Zusammenarbeit mit den Niederlassungen für derzeit ca. 100 Auszubildende.



Anne-Kathrin Bärtich



Valeria Illera

Weiterhin können Sie alle mitverfolgen, dass wir in den vergangenen Jahren sehr gewachsen sind und sich dieses Wachstum in den nächsten Jahren fortsetzen wird. Damit einhergehend stehen wir vor der Herausforderung, pünktlich zur Eröffnung neuer Häuser den notwendigen Mitarbeiterstamm an Bord zu haben oder den Personalbedarf der Bestandsniederlassungen zeitnah zu decken. Somit haben wir uns entschieden, eine Recruitingstelle zu schaffen, die wir im Februar mit **Frau Illera** besetzen konnten. Frau Illera hat bereits im Vorfeld im Recruiting gearbeitet und kümmert sich in enger Abstimmung mit der Marketingabteilung um die Optimierung unserer Recruitingprozesse.

Ich hoffe, Sie haben mit diesen kurzen Ausführungen einen besseren Überblick zu den Aufgabenfeldern des Personalbereichs gewinnen können und somit ein kleine Hilfestellung bekommen, wer für Ihre Region die richtigen Ansprechpartnerinnen sind. Wir freuen uns über den Austausch mit Ihnen sowie über sonstige Anregungen.

Noch eine kleine Bitte:

Sind Sie zufrieden mit advita als Arbeitgeber, dann scheuen Sie sich nicht, dies auch bei kununu kundzutun. Sie helfen uns damit direkt bei der Rekrutierung und bei dem Aufbau eines positiven Arbeitgeberimages.

Herzlichen Dank! —

Wir. Miteinander. advita.

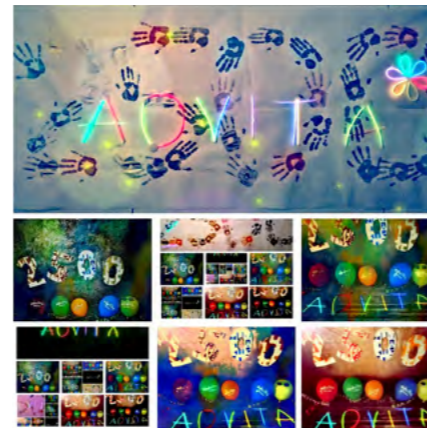
VIELEN DANK FÜR ÜBER 60 BEITRÄGE!

*Uli Schuppach
Leiter Marketing*

Wow! Seit Beginn unserer Aktion sind nun einige Wochen vergangen und wir haben wirklich eine Vielzahl sehr kreativer und einfallreicher Beiträge erhalten. Von Blumen über Tannenzapfen bis hin zu Spuren im Schnee waren viele unterschiedliche Ideen und Umsetzungen dabei. Eine große Mehrheit der Niederlassungen hat sich beteiligt – das freut uns sehr. *Daher möchten wir uns bei Ihnen allen für die tolle Teilnahme bedanken!*

Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen alle Einsendungen einmal vor. Bis zur nächsten Journal-Ausgabe wird die Jury die drei Gewinner auswählen. In der Mai-Ausgabe präsentieren wir Ihnen dann die Gewinnerbeiträge. —

Und besonders beeindruckt hat uns, dass viele von Ihnen sich wirklich Gedanken gemacht und Ihre Einsendungen mit kleinen Erklärungen versehen haben, um die Entstehungsgeschichte des Kunstwerks deutlich zu machen. Das hat uns wieder einmal gezeigt, wie viele kreative Talente in unseren Reihen zu finden sind. Davon profitiert nicht nur diese Aktion, sondern besonders unsere Klient*innen. Und zwar jeden Tag.



Bautzen

Hohenstein



Großenhain



Köthen



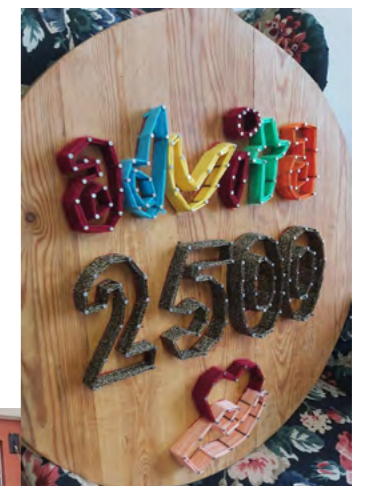
Borna



Freital, advita Haus Zur Panschau



Gotha

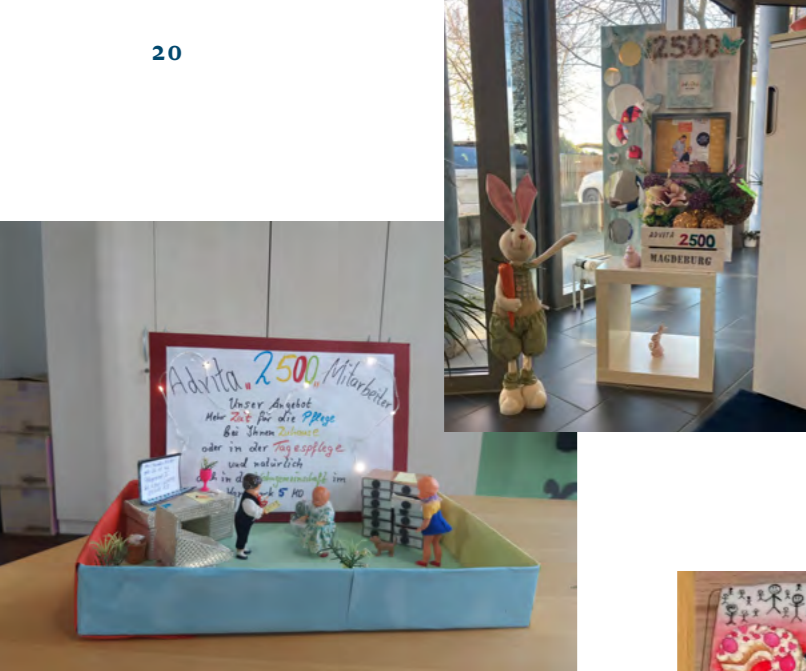


Leipzig, advita Haus Rundling Wahren



Meißen

Freital, Tagespflege Am Oppelschacht



Magdeburg



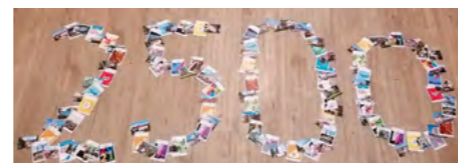
Weinböhla, Tagespflege im advita Haus Waldhotel



Wilsdruff



Neschwitz



Zschopau



Leipzig, advita Haus Gohlis



Suhl



Apolda



Weinböhla, Tagespflege im advita Haus Weinböhla



Flöha

Berlin-Reinickendorf





advita akademie

2.500 Mitarbeiter



Görlitz



Jena



Chemnitz



Heinsberg



Berlin, advita Haus Matthiasgärten



Eisenach



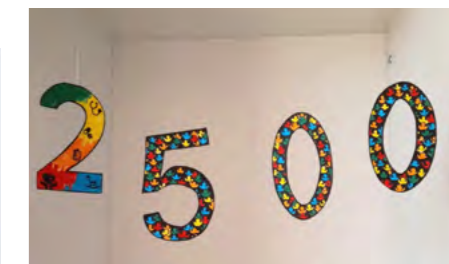
Radeberg



Freital, advita Haus An der Leisnitz



Riesa, advita Haus Weida





Weinböhla, ambulante Pflege/Betreutes Wohnen/WG
des advita Hauses Weinböhla



Zwickau



Leipzig, advita Haus Am Waldplatz



Lichtenstein



Wissen KOMPAKT

INSULININJEKTION

Mandy Heyse
Regionale Qualitätsmanagementbeauftragte

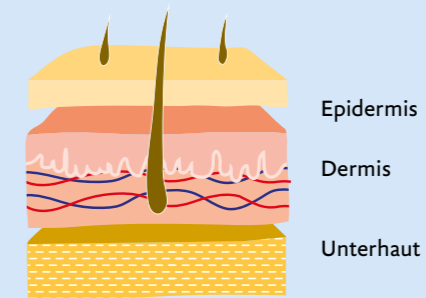
Die Insulininjektion ist Teil unserer täglichen Arbeit. Oft tätigen wir diese Maßnahme der Behandlungspflege so »nebenher«. Es wird Zeit, das Ganze wieder einmal genauer zu betrachten:

Was man vorher wissen sollte

- nicht durch Kleidung injizieren
- neue unangebrochene Pens (Injektionsstift) aus dem Kühlschrank erst in der Hand erwärmen
- Pens in Benutzung bei Zimmertemperatur, geschützt vor Sonnenlicht, trocken lagern
- Pens mit Namen des*der Klienten*in, Anbruchs- und Verbrauchsdatum beschriften
- nicht in Verhärtungen von Fettgewebe, Narben und Hämatome injizieren
- Pen vor Verwendung mehrmals kippen, um gleichmäßige Verteilung des Insulins zu erreichen
- **Hautdesinfektion** (z. B: Cutasept) und nicht **Hautreinigung** (Alcohol Pads B. Braun), wichtig: Einwirkzeit beachten
- I. E. (internationale Einheiten) nach ärztlicher Anordnung

Wohin?

- Insulininjektion in das Unterhautfettgewebe ist Voraussetzung für eine zuverlässige Insulinaufnahme
- Injektion in den Muskel ist zu vermeiden, weil sie Schmerzen und Blutzuckerschwankungen bis hin zur Hypoglykämie (Unterzuckerung) auslösen kann



Welcher Ort?

Bauch und Oberschenkel sind die gebräuchlichsten Injektionsbereiche. Die Injektionsbereiche unterscheiden sich in der Geschwindigkeit, mit der sie Humaninsulin aufnehmen.

- **Bauch** = schnelle Insulinaufnahme → empfohlen für Insuline, die schnell ihre Wirkung entfalten sollen (z. B. vor den Mahlzeiten)
- **Oberschenkel** = langsamere Insulinaufnahme → empfohlen für Insuline, die länger wirken sollen (z. B. vor dem Schlafengehen)

- **Oberarm** = langsame Insulinaufnahme, Gefahr der Injektion in den Muskel
- **Gesäß** = langsame Insulinaufnahme

Die richtige Technik

- Injektionsstellen nach jeder Injektion wechseln (mind. um 1 cm)
- der Injektionswinkel beträgt 90° zur Haut
- mit 2 Fingern Hautfalte bilden und von der Muskulatur abheben
- langsames Injizieren in die Haut, um Hämatome zu vermeiden
- Nadel 10 Sekunden in der Haut belassen

Was man noch wissen sollte

- im Anschluss die Injektionsstelle mit dem Tupfer leicht komprimieren, nicht mit einem Tupfer verreiben
- Dokumentation im »Durchführungsnachweis Insulingabe« (Papierdokumentation) oder unter »Vitalwerte → Insulingabe oder BZ-Messung + Insulingabe mit dem Vermerk der Einheiten und Injektionsort« (DigiDok)
- bei Auffälligkeiten: Arzt*Ärztin informieren und Dokumentation

»Jedes Haus ist anders, das finde ich spannend!«

INTERVIEW MIT IVONNE HOFF,
SEIT NOVEMBER 2020 INNENARCHITEKTIN BEI ADVITA

Alina Broddack
Stellv. Marketingleitung

Broddack:

Hallo Frau Hoff! Schön, dass wir die Gelegenheit bekommen, Sie etwas kennenzulernen!

Hoff:

Hallo, na klar, sehr gerne.

Broddack:

Sie sind seit einigen Monaten als Innenarchitektin bei advita tätig. Diese Stelle gab es in dieser Form ja vorher nicht. Was genau ist Ihr Job?

Hoff:

Im Prinzip bin ich für die Erstellung von Einrichtungs- und Farbkonzepten in unseren Niederlassungen und Häusern zuständig.

Broddack:

Das klingt ja recht komplex. Wie kann man sich das konkret vorstellen?

Hoff:

Meine Arbeit beginnt schon in der Entstehungsphase neuer Häuser: Ich besichtige die Bauvorhaben, definiere Fußbodenbeläge, plane Mobiliar und Polsterstoffe und lege zum Beispiel

auch fest, wie die einzelnen Räume farblich gestaltet werden sollen. Auch vermeintlich kleine Details wie die passende Fensterdekoration und verschiedene Wohnaccessoires spielen eine wichtige Rolle, um ein stimmiges Gesamtbild zu schaffen.

Broddack:

Das heißt, Sie begleiten die Phase bis zur Eröffnung eines Hauses? Mit wem arbeiten Sie da vor allem zusammen?

Hoff:

Ja, so kann man das sagen. In erster Linie stimme ich mich mit der Abteilung Einkauf ab. Je nachdem, welche Aufgabe gerade ansteht, arbeite ich dafür dann eng mit unserer Marketingabteilung oder z. B. unseren Demenz-Expert*innen zusammen. Natürlich stehe ich auch in regem Austausch mit den jeweiligen Niederlassungsleiter*innen und den ausführenden Firmen wie Elektriker, Maler, Planer usw. Parallel steuere ich die verschiedenen Einrichter – und wenn es mal nicht das passende Möbelstück gibt, dann entwerfe ich das auch mal selbst.

Broddack:

Sie entwerfen Möbel? Was denn zum Beispiel?

Hoff:

Für die Gemeinschaftsräume der Tagespflege in Bad Kreuznach habe ich beispielsweise eine Möbelserie aus Sideboards, Konsolen und Bücherregalen entworfen. Dabei war es mir sehr wichtig, dass die einzelnen Möbelstücke einerseits optisch zusammenpassen und andererseits von den Maßen her optimal auf die Räume zugeschnitten sind.

Broddack:

Waren Sie vorher auch schon als Innenarchitektin unterwegs?

Hoff:

Ja. Ich komme aus der Veranstaltungsbranche und habe vorher in Agenturen in den Bereichen Kommunikationsdesign, Event, Messe und Retail gearbeitet. Dabei habe ich für Kunden wie die Lufthansa Group oder auch die Daimler AG verschiedene Großveranstaltungen geplant.

Broddack:

Was hat Sie daran gereizt, Ihren alten Job aufzugeben und bei advita anzufangen? Innenarchitektin bei einem Pflegedienst ist ja schon ein etwas ungewöhnlicher Job.

Hoff:

Das stimmt (lacht). Aber ich habe die Stellenanzeige gelesen und mich angesprochen gefühlt. Dort stand, dass es in erster Linie darum geht, Gemütlichkeit und Wohnlichkeit in die advita Häuser zu bringen. Nach über zehn Jahren in der Veranstaltungsbranche war ich schon seit längerem auf der Suche nach einem Job im Bereich der klassischen Innenarchitektur. Mich hat vor allem die Vorstellung gereizt, älteren Menschen ein schönes und vor allem wohnliches neues Zuhause schaffen zu können, das sie willkommen heißt und auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist. Das empfinde ich als großartige Aufgabe!

Broddack:

Gibt es bestimmte Herausforderungen, die der Job bei advita mit sich bringt?

Hoff:

Ja, das sind vor allem die Anforderungen, die die Häuser jeweils mit sich bringen: Einige Häuser sind alte Postämter, dann gibt es andere Häuser wie die Villa in Bad Kreuznach mit zwei Neubauten direkt

daneben. Jedes Haus ist anders und was in dem einen Haus sehr gut funktioniert, kann in einem anderen Haus wieder gar nicht passen – und ich muss komplett umdenken. Das macht meinen Job so abwechslungsreich.

Broddack:

Was waren die ersten Projekte, die Sie bereits umsetzen konnten?

Hoff:

Ich konnte für advita und die Zusammen Zuhause GmbH hier in der Kantstraße die neuen Büroflächen planen. Dazu gehörte auch die Planung zweier Küchen und eines Besprechungsraumes. Über den fertigen Besprechungsraum freue ich mich besonders. Hierfür habe ich eine Wandinstallation entworfen, die die Vielfältigkeit und Fröhlichkeit von advita widerspiegeln soll.

Broddack:

Und was steht als nächstes an, worauf sind Sie besonders gespannt?



Für unsere Rubrik »Portrait« hat Alina Broddack ein Interview mit unserer Innenarchitektin Ivonne Hoff geführt.

Hoff:

Demnächst eröffnen unsere neuen Häuser in Mühlhausen und Erfurt. Das waren die ersten beiden Bauvorhaben, die ich bei advita besichtigt habe und dann planen durfte. Die beiden Objekte sind komplett unterschiedlich, in Mühlhausen haben wir ein »altes« Hotel umgeplant und in Erfurt handelt es sich um einen Plattenbau mit 16 Stockwerken. Die beiden Häuser sind ein gutes Beispiel dafür, dass das Konzept, das in dem einen Haus super funktioniert für das nächste umgeplant und angepasst werden muss. Gerade das macht die Arbeit bei advita so spannend.

Broddack:

Liebe Frau Hoff, vielen Dank für das schöne Gespräch. Ich kann mir nun sehr viel besser vorstellen, wofür Sie zuständig sind, und wünsche Ihnen weiterhin gutes Gelingen.

Hoff:

Vielen Dank! ■

Wenn der Schuldenberg zu groß wird

BEDINGUNGEN UND CHANCEN EINER PRIVATINSOLVENZ

Susann Tschorn
Vertrauensperson

Kontaktdaten im Überblick
advita Vertrauensperson
Susann Tschorn
Tel 0170 1107385
s.tschorn@advita.de

Wie können Sie eine Privatinsolvenz vorbereiten und beginnen?

Wenn sich jemand hoch verschuldet hat und weiß, dass es kaum möglich ist, die hohe Summe im Laufe des Lebens abbezahlen zu können, dann hilft meist nur noch eines: die Privatinsolvenz.

Doch was ist das eigentlich?

Die Privatinsolvenz ist die gerichtliche Schuldenregulierung für Personen, die keine selbstständige Tätigkeit ausüben. Wenn Menschen nicht mehr über genügend Einkommen und Vermögen verfügen, um all ihre Schulden zu bezahlen, dann gelten sie als überschuldet. In diesem Fall steht ihnen unter bestimmten Voraussetzungen die Privatinsolvenz offen. Ein privates Insolvenzverfahren bringt mit der Restschuldbefreiung die Chance auf einen finanziellen Neuanfang. Nach drei Jahren sind sämtliche Schulden gelöscht und während dieser Zeit sind die Verbraucher*innen vor Pfändungen geschützt.

Die Vorbereitung Ihrer Entschuldung beginnt mit einer Einschätzung der Schuldensituation. Diese können Sie gemeinsam mit einer Schuldnerberatungsstelle oder auf Insolvenzrecht spezialisierten Anwält*innen durchführen. Wenn außergerichtliche Einigungen mit den Gläubiger*innen nachweislich (bestätigt durch eine Schuldnerberatungsstelle) gescheitert sind, können Sie einen Insolvenzantrag bei Gericht stellen. Voraussetzung dafür ist, dass Sie zahlungsunfähig sind.

Was sollten Sie vorher beachten?

Bevor Sie diesen Weg einschlagen, seien Sie ehrlich zu sich: Wie sind Sie in der Vergangenheit mit finanziellen Verbindlichkeiten und Schulden umgegangen? Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie durchhalten? Wer kann Ihnen dabei helfen?

Die Alternative zur Insolvenz wäre es, direkt mit den Gläubiger*innen zu verhandeln. Dabei können Sie den Firmen oder Personen, denen Sie Geld schulden, einen Vergleich anbieten. Der könnte so aussehen, dass Sie einen Teil der Forderung in kurzer Zeit bezahlen (am Stück oder in Raten) und die Gläubiger*innen auf den Rest verzichten. Das kann eine bessere Lösung sein, wenn Ihr Schuldenberg noch nicht so hoch ist.

Wenn dieser Weg nicht mehr funktioniert, dann bleibt Ihnen meist nur die Privatinsolvenz. Da dies ein Gerichtsverfahren ist, fallen natürlich Gerichtskosten an. Sollten Sie diese nicht bezahlen können, können Sie einen Stundungsantrag stellen. Die Verfahrenskosten werden dann vom Staat vorgestreckt und drei Jahre nach Ende der Privatinsolvenz erlassen, wenn sich Ihre Einkommenssituation nicht bessern sollte. Andernfalls müssen Sie sie in Raten abzahlen.

Wie geht es danach weiter?

Nach der Insolvenzeröffnung durch das Insolvenzgericht beginnt die Wohlverhaltensphase. In dieser Zeit müssen Sie den pfändbaren Anteil Ihres Einkommens und Vermögens an den*die Insolvenzverwalter*in abführen. Zum Vermögen, welches gepfändet werden kann, gehören unter anderem ein Auto, was nicht zur Berufsausübung benötigt wird, Bankguthaben, Bausparverträge, Grundstücke und elektronische Geräte oder Schmuck. All dies kann der*die Insolvenzverwalter*in pfänden und zur Begleichung der Schulden verwenden. Bei gemeinsamen Schulden mit dem*der Ehepartner*in kann auch dessen*deren Einkommen und Vermögen gepfändet werden.

Neben der Abtretung des pfändbaren Einkommens treffen den*die Schuldner*in noch einige andere Pflichten während der Privatinsolvenz. Kommen Sie diesen Obliegenheiten nicht nach, riskieren Sie, dass das Gericht die Restschuldbefreiung versagt.

Hierzu zählen insbesondere:

- eine angemessene Berufsausübung oder ernsthaftes Bemühen um eine zumutbare Erwerbstätigkeit,

- eine Auskunftspflicht gegenüber dem*der Insolvenzverwalter*in und dem Insolvenzgericht über Wohnort- und Jobwechsel sowie bei Änderungen der Einkünfte,
- die Herausgabe von pfändbarem Vermögen (bei Schenkung oder Erbschaft zu 50 Prozent) und
- dass Zahlungen ausschließlich an den*die Insolvenzverwalter, nicht jedoch an die Gläubiger*innen erfolgen.

Hintergrund dieser Obliegenheiten ist es, dass sich der*die Schuldner*in nach Kräften bemüht, die Schulden während der Privatinsolvenz zu bezahlen, indem er*sie unter anderem Geld verdient. Denn nur, wenn er*sie das tut, ist eine Restschuldbefreiung, die immer mit Verlusten für die Gläubiger*innen verbunden ist, gerechtfertigt.

Das Privatinsolvenzverfahren dauert seit dem 1. Oktober 2020 nur noch drei statt sechs Jahre. Für Schuldner*innen, die ein Insolvenzverfahren zwischen dem 17.12.2019 und dem 30.09.2020 beantragt haben, verkürzt sich die sechsjährige Verfahrensdauer monatsweise. Wer erneut eine Restschuldbefreiung beantragen will, muss zuvor eine nunmehr 11-jährige Sperrfrist beachten. Eine zweite Privatinsolvenz dauert dann fünf statt drei Jahre.

Was passiert nach der Wohlverhaltensphase?

Nach den drei Jahren der Wohlverhaltensphase werden durch die Restschuldbefreiung alle Schulden gelöscht. Ausgenommen davon sind Schulden aus »unerlaubter Handlung«, wie z. B. aus Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten. Der*die Betroffene ist dann wieder schuldenfrei und kann frei über sein*ihr gesamtes Vermögen verfügen. Gläubiger*innen können ihm*ihr gegenüber keine alten Forderungen mehr geltend machen.

Wenn Sie während der dreijährigen Wohlverhaltensphase neue Verbindlichkeiten eingehen, in dem Sie z. B. neue Verträge abschließen, und nicht bezahlen, dann fallen diese Schulden **nicht** unter die Restschuldbefreiung. Lediglich alle Schulden, die zum Zeitpunkt des Insolvenzantrages vorhanden waren, fallen nach Abschluss des Verfahrens weg.

Wenn Sie Fragen zu diesem Thema haben, dann nehmen Sie Kontakt zu mir auf. Auch bei allen anderen persönlichen Themen und Belastungen bin ich nach wie vor gern für Sie da und suche gemeinsam mit Ihnen eine für Sie passende Lösung. —

Das kommt mir in die Tüte

DIY BLUMENTÖPFE AUS MILCHTÜTEN

Catharina Schewe
Marketing



Material

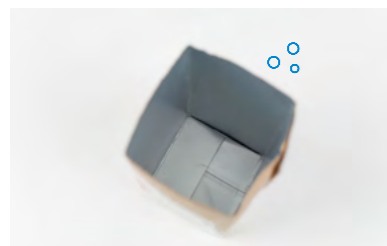
- (Pflanzen-)Milchtüte
- Teppichmesser
- Klebeband
- Acrylfarbe
- Pinsel

Die vielen Leben einer Milchtüte

Milchtüten sind beinahe schon ein Bastelklassiker. Doch haben Sie sie schon einmal als Blumentöpfe verwendet? Sie sind schnell umgesetzt und können ganz nach Ihrem Geschmack gestaltet werden.

Auch wenn Pflanzen gar nicht so Ihr Ding sind, finden Sie bestimmt Verwendung, denn die Behälter sind vielfältig einsetzbar. Egal, ob als Stifthalter, Sammelbehälter oder doch als Topf für den Start einer ersten Kräutersammlung - lassen Sie sich inspirieren und nehmen Sie das Leben bunt!

Anleitung



1. Nehmen Sie eine (Pflanzen-)Milchtüte und spülen Sie sie mit etwas Wasser aus.
2. Legen Sie im oberen Drittel der Milchtüte ein Klebeband rund um den Karton. Achten Sie dabei darauf, dass das Klebeband auf einer Höhe bleibt. Schneiden Sie anschließend entlang dieser Klebebandlinie, sodass Sie eine einigermaßen gerade Öffnung erhalten.

3. Nun kann der Innenraum des Kartons einmal gründlich gereinigt werden.
4. Wenn Sie das Behältnis später für Pflanzen verwenden möchten, bietet es sich an auf dem Boden noch 1-2 Löcher einzuschneiden, damit überschüssiges Wasser abfließen kann.
5. Anschließend können Sie die äußere Schicht des Kartons vorsichtig abziehen. Auf diesen Schritt können Sie im Zweifel auch verzichten. Jedoch kann die Farbe (im folgenden Schritt) auf dem freigelegten Papier besser haften.
6. Nun können Sie den Karton nach Ihren Vorlieben bemalen. Tragen Sie ruhig 2-3 Schichten auf.
7. Der letzte Schritt ist ein wenig knifflig. Mit ein wenig Geduld falten Sie nun den Karton 2 x nach außen, um einen stabilen Rand zu erzeugen. Schon ist das DIY-Behältnis fertig.



8. Nun können Sie das Behältnis mit Pflanzen, Stiften oder anderen Dingen befüllen – ganz, wie es Ihnen gefällt. ■

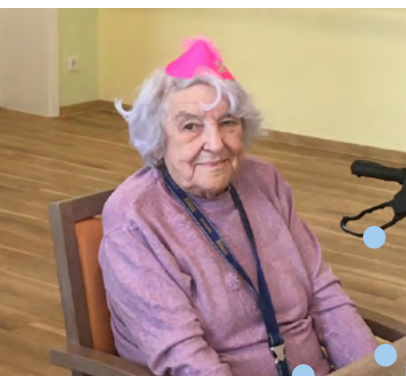


Gute Laune trotz Corona

Kathy Tornow
Pflegedienstleitung Tagespflege in Apolda



Auch in der Tagespflege Apolda wurde dieses Jahr Fasching gefeiert. Mit gebührendem Abstand wurde ein bisschen Normalität in den Alltag gebracht. Mit Stimmungsmusik und Büttenreden zog die 5. Jahreszeit bei uns ein. Es gab vielerlei Naschereien (Schaumküsse, Salzstangen, Erdnussflips) und natürlich eine gut schmeckende Bowle. Dabei konnten wir alle ein wenig den Alltag und den dazugehörigen Lockdown vergessen. Die Gäste bekamen auch einen Einblick in die App *Snapchat*, mit der jede*r, der*die wollte, als Einhorn fotografiert wurde (natürlich mit Einverständnis!). Es gab viel zu lachen



Zum Schluss gab es noch eine Scherztombola für alle Gäste, wobei es keine Nieten gab - sondern nur Gewinne. Alle hatten Spaß und es wurde über alte Zeiten gesprochen. —



Närrischer Spaß in Lichtenstein

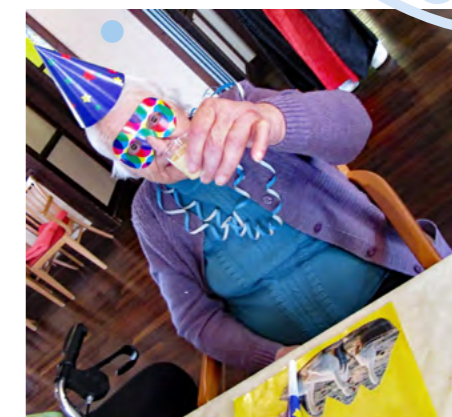
Daniela Köke
Pflegedienstleitung Tagespflege

Am 17.02.2021 waren in der Tagespflege »Goldener Helm« in Lichtenstein die Narren los. So manch ein Tagesgast kam bereits früh selbst kostümiert in die Tagespflege, was uns als Mitarbeiter*innen sehr freute. Wer kein Kostüm zu Hause hatte, dem wurde mit Partyhütchen und bunter Brille ausgeholfen.

Ein Höhepunkt für unsere Gäste war das Mittagessen: Mit Bratwurst vom Grill oder Wiener mit Kartoffelsalat konnte es sich jeder nach seinem Geschmack gut gehen lassen. Ein großes Dankeschön an unseren Hausmeister, der uns das ermöglicht hat.

An der frischen Luft gab es Tee oder wer mochte gern auch alkoholfreien Glühwein. Dieser Tag mit Tröten, bunten Girlanden, Luftballons und Karnevalsmusik blieb unseren Gästen lange im Gedächtnis. Viele sprachen noch Tage später davon und erzählten ihren Angehörigen von diesem schönen närrischen Tag.

Die Angehörigen bedankten sich in der Tagespflege, dass trotz der Einschränkungen durch Corona eine Faschingsfeier für unsere Gäste ermöglicht werden konnte. Ich bedanke mich bei allen Mitarbeiter*innen, die diesen Tag für unsere Tagesgäste so wundervoll gestaltet und ermöglicht haben. —



Dank aus Lichtenstein

Niederlassung Lichtenstein

11.11.3 2021

liebe Frau Doreen u. Detlevs?
 Deine Mutter hatte bei ihrem Ableben einen schönen
 Lebensabschnitt, mit ihr alle, die so liebevoll betreut haben.
 Sie hat immer behauptet, dass sie keine Schwiegertochter sein
 würde, eine Schwägerin od. Pflege hätte. Am Familienfest war
 sie so glücklich! Sie hat mir, dass ich ihren letzten Wunsch
 zu Hause zu sterben, nicht erfüllen konnte. Aber jetzt macht keine
 Fehls und es sollte so sein. Ich würde mich bei ihrem Ableben
 ganz herzlich für die Liebe an unsere Mutter bedanken und Ihre
 von Herzen alle liebe Wünsche. Bleiben Sie glücklich u. gesund!
 Ihre dankbare Tochter Heidi & Familie

Uns erreichte die liebe Karte einer Angehörigen, ihre Mutter verstarb kürzlich. Trotz der traurigen Umstände waren die Worte sehr tröstend. ■

90. Geburtstag

Daniela Köke
 Pflegedienstleitung Tagespflege



Anneliese Ittrich ist bereits Gast in unserer Tagespflege »Goldener Helm«, seit sie vor mehreren Jahren ins Betreute Wohnen gezogen ist. Zwischenzeitlich ist sie in die Wohngemeinschaft umgezogen, in der sie am 11.02.2021 ihren 90. Geburtstag feierte.

Eine besondere Freude war es für sie, dass sie einen fröhlichen Tag gemeinsam mit den anderen Tagespflegegästen verbringen konnte, die ihr herzlich gratulierten. Zum Ausklang an diesem besonderen Tag stellten die Angehörigen von Frau Ittrich Sekt und Torte für die Tagespflegegäste bereit - was natürlich von allen gerne angenommen wurde. Es wurde gelacht und gefeiert. ■

100 Jahre Internationaler Frauentag

Sandra Writte
Niederlassungsleitung Magdeburg



Zum Internationalen Frauentag war die Freude in der Magdeburger Tagespflege am Hansapark riesig. Am Morgen wartete am Frühstückstisch eine besondere Überraschung: Rote Rosen schmückten den Tisch. In der Tagespflege erhielt jede Dame eine schöne rote Rose im Rahmen des 100. Ehrentages der Frauen. Der erste internationale Frauentag fand am 19. März 1911 in Dänemark, Deutschland, Österreich, der Schweiz und den USA statt. Unsere Damen erzählten, wie sie in ihrer Jugend die Rolle der Frau wahrnahmen. Die Erinnerungen überschlugen sich, die Geschichten blühten auf – so wie unsere Rose. »Es war so schön zu sehen, wie die Damen sich über die Geste gefreut haben!«, berichtete unsere stellvertretende Pflegedienstleiterin Kathrin Neumann. »Ich habe sogar kleine Freudentränen sehen können, das war wirklich ergreifend.« Alle waren sich einig: Die Rosen bekommen zu Hause einen schönen Platz! ■



Einen weiten Weg legte Richard Kurtze zurück, um beim Pflegedienst Advita sein berufliches Glück zu finden. Foto: Daniel Schäfer

Ein Mann als Pfleger?

Richard Kurtze liebt seinen Job, obwohl er hier fast ein Exot ist. Bei seinem neuen Arbeitgeber in Wilsdruff hat er das gleich zu Beginn zu spüren bekommen.

VON MAIK BRÜCKNER

Einige Wilsdruffer haben große Augen bekommen, als Richard Kurtze in ihrer Wohnung stand. Ein Mann als Pfleger? „Ein paar ältere Damen haben sich schwer getan“, erinnert sich der 37-Jährige an seine ersten Begegnungen im Stadtgebiet. Bis dahin waren nur Pflegerinnen im Einsatz. Inzwischen hat sich die Aufregung gelegt, sagt der junge Mann und schmunzelt. „Mittlerweile geht es. Sie haben sich an mich gewöhnt.“ Auch für ihn war das eine neue Erfahrung. Schließlich arbeitet er schon seit 2006 in diesem Beruf. Bei früheren Arbeitgebern war er nie der einzige Mann im Team.

Hier in Wilsdruff scheint er ein Exot zu sein. Bei seinem jetzigen Arbeitgeber, dem mobilen Pflegedienst Advita, ist Richard Kurtze immer noch der einzige Mann im 17-köpfigen Team. „Ich hätte gern zwei, drei weitere Pfleger“, sagt Niederlassungsleiterin Susann Flade. Doch es gibt einfach zu wenige Männer, die sich für den Beruf des Pflegers entscheiden. Als es noch den Zivildienst gab, hat das einige junge Männer auf die Idee gebracht, sich zum Altenpfleger ausbilden zu lassen. Diesen Impulsgeber gibt es nun nicht mehr.

Dabei sei der Beruf jetzt attraktiver geworden, so Flade. Hier gehe es längst nicht mehr nur darum, Klienten zu waschen. Ein Pfleger muss heute mehr wissen, sich mit dem Medikamentenplan beschäftigen. Er ist ein wichtiger Partner der Ärzte. Das alles können Frauen wie Männer. Aber: „Männer haben eine andere Herangehensweise“, sagt sie. Gerade im Umgang mit Männern. Ein männlicher Patient wird sich mit einem Problem einem Pfleger anders öffnen als einer Pflegerin. Männer im Team schaffen ihrer Meinung nach eine andere Pflegequalität.

Richard Kurtze freut sich über diese Einschätzung. Er selbst ist eher zufällig in die Pflege geraten. Als junger Mann wollte er nicht zur Armee, er wollte Zivildienst machen. Damals lag es nah, als Zivi in einem Pflegeheim zu arbeiten. „Ich war neu-

gierig, wollte wissen, wie das ist.“ Bereit hat er die Entscheidung nicht. „Die Arbeit hat mir Spaß gemacht.“ Deshalb ließ er sich ab 2003 zum Pfleger ausbilden. Drei Jahre später konnte er seine Lehre beenden. Danach arbeitete er in seinem Beruf. 2008 wagte der Pfleger einen beruflichen Neustart. „Ich war unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen. Ich musste zum Teil zehn, zwölf Tage am Stück arbeiten.“ Richard Kurtze holte sein Abi nach und begann 2011 in Chemnitz ein Europa-Studium mit sozialwissenschaftlicher Ausrichtung. Dafür ging er auch ein halbes Jahr ins Ausland.

Das Studium schloss er erfolgreich ab. „Ich wollte in die Politik und das hätte auch fast geklappt.“ Kurtze hatte es zum Mitarbeiter einer Landtagsabgeordneten geschafft. Doch familiäre Gründe bewegten ihn dazu, aufzuhören. Er ging in seine Heimatstadt Nossen zurück und wechselte in die freie Wirtschaft. Bei einem Kaffeefilterhersteller arbeitete er als technischer Einkäufer. „Was viele nicht glauben, das ist eine Wissenschaft für sich.“ Die Auftraggeber ändern immer wieder ihre Wünsche, Maschinen müssen angepasst werden. „Das ist ein schnelllebiges Geschäft.“

Dennoch sagte er hier ad. Das Betriebsklima und der Umgang mit den Mitarbeitern haben ihm nicht gefallen. „Wir haben uns getrennt – im Guten“, wie er betont.

Rückkehr in die Pflege

Dass er wieder in die Pflege zurückkehrt, hat er einer Freundin zu verdanken. Durch sie lernte er vor gut einem Jahr Susann Flade kennen. Sie konnte ihn für den Advita-Pflegedienst gewinnen. Im Februar 2020 kam Richard Kurtze zum Probearbeiten nach Wilsdruff und blieb. Aus heutiger Sicht sei die Begegnung mit Susann Flade eine Vorhersehung, eine göttliche Fügung gewesen, sagt der Nossener.

Inzwischen ist er stellvertretender Pflegedienstleiter. Das klingt nach Büroarbeit und vielen Telefonaten. Und das ist so. Er telefoniert mit Klienten, ihren Angehörigen, den Ärzten und den Krankenkassen.

„Bei mir laufen alle Fäden zusammen.“ Er stellt auch die Touren für seine Kolleginnen zusammen. In der Regel sind es früh fünf und nachmittags zwei.

Doch das ist nicht alles. Der 37-Jährige hält auch den direkten Kontakt zu den Klienten. Das heißt: Immer wieder steigt Richard Kurtze ins Auto, um Klienten zu besuchen und zu pflegen. Inzwischen kennt er alle 100 Klienten, um die sich sein Pflegedienst kümmert, persönlich. Das hilft in Gesprächen mit den Angehörigen und den Ärzten.

Corona sorgt für Anerkennung

Der Wechsel zwischen Büro- und Vorortarbeit gefällt ihm. Genau das habe er gesucht, versichert Richard Kurtze. Ihm gefällt auch, dass Advita die Arbeit digitalisiert hat. Pfleger, die zu den Klienten fahren, haben keine Zettel mehr dabei. Sie sind mit Tablets unterwegs. Auf diesen lassen sich alle wichtigen Daten schnell abrufen. „Die Bürokratie wurde auf ein Minimum reduziert.“

Nach einem Jahr ist Richard Kurtze immer noch zufrieden mit der Arbeit und dem Team. „Die Pflege ist meine Berufung“, sagt der junge Mann, der sich privat im Spielmannszug Nossen als erster Vorsitz engagiert. Bei Advita habe er genau das Richtige gefunden. Sein Arbeitgeber ermöglicht es ihm, sich weiter zu qualifizieren. Und hier gibt es auch Karrierechancen. Er freut sich auch, dass die Arbeit der Pfleger und anderer Berufe im Sozialen nun mehr Anerkennung findet. Lange Zeit habe die Gesellschaft diese Berufe nicht so wertgeschätzt, wie sie es verdient hätten, sagt Kurtze. Corona habe das geändert. „Leider musste erst diese Krise kommen.“

Susann Flade hofft, dass auch andere Pfleger in ihren Beruf zurückkehren. Sie kennt viele, die der Pflege den Rücken gekehrt haben, weil ihnen die Arbeitsbedingungen nicht gefallen haben oder weil sie noch mal etwas Neues ausprobieren wollen. „Das ist schade.“ Dabei gebe es im Pflegebereich viele Möglichkeiten, tätig zu werden.

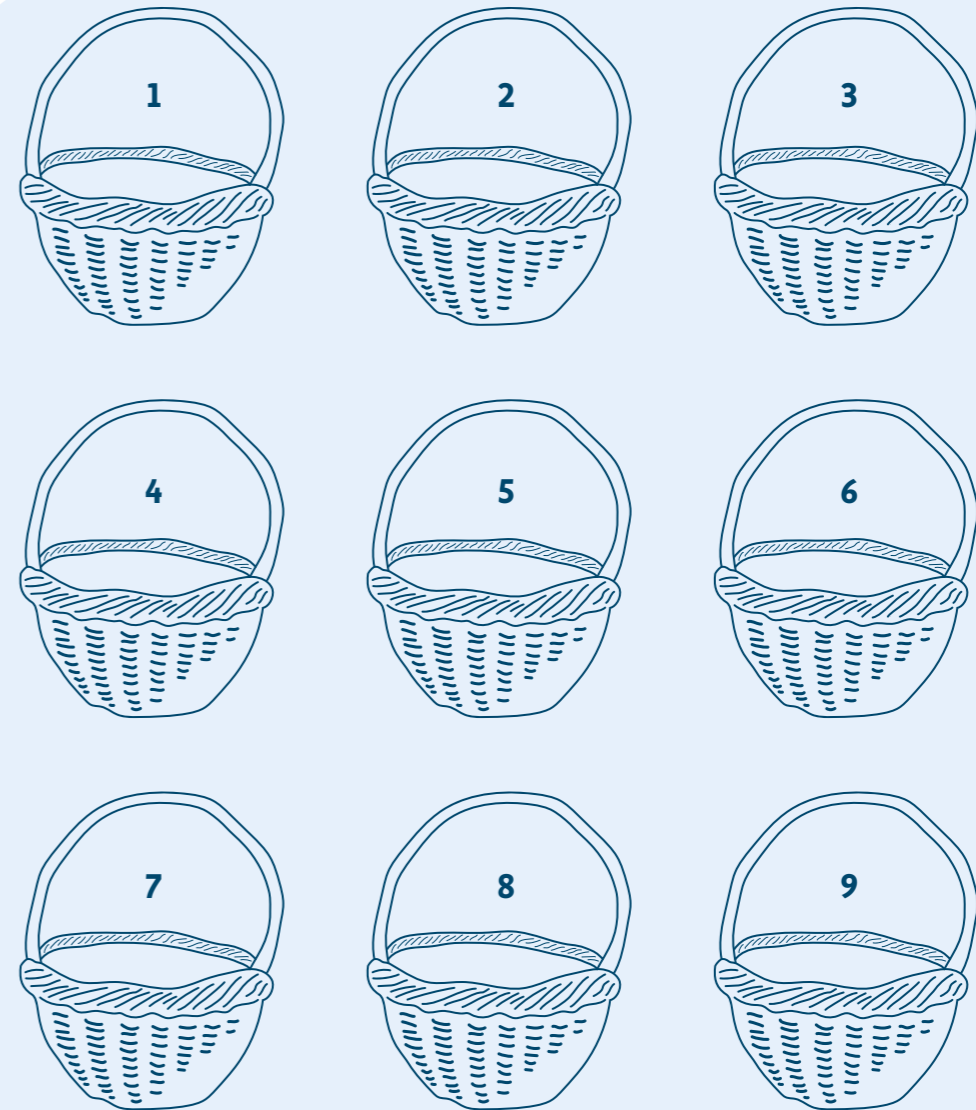
Grüße vom Osterhasen

Svenja Teitge
Marketing

Im Rätsel dieser Ausgabe gilt es, dem Osterhasen ein wenig beim Verstecken der Ostereier zu helfen.

Ziel ist es, jeden der neun Körbe mit einer durchgehenden Linie zu verbinden, dabei darf allerdings nur drei Mal die Richtung gewechselt werden. Die Linie darf senkrecht, waagrecht und auch diagonal verlaufen.

Wir wünschen viel Spaß beim Rätseln und einen schönen Frühling!



Gedicht von Monika Minder

Erste Blüten in der Sonne,
jeden Tag werden es mehr.
Die Kälte ist entronnen,
die Erde blüht und bebt.

Auflösung März-Ausgabe:

A	6	12	/	2	8	/	7	10	4	18	11	5	13	9	14	/	3	20	19	16	15	/	17	/	/	
Ä	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	Ü	V	W	X	Y	Z

PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)

für die ambulante Tourenpflege in unserem neuen advita Haus

*in Bad Kreuznach***HEIMLEITUNG (M/W/D)**

für das Intensivpflegezentrum in unserem neuen advita Haus

*in Bad Kreuznach***STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

für die Tagespflege in unserem neuen advita Haus Altes Weingut

*in Bad Kreuznach***STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

in unserem neuen advita Haus Bamberg

*in Bamberg***HEIMLEITUNG (M/W/D)**

für das Intensivpflegezentrum in unserem neuen advita Haus

*in Bamberg***PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

für unser neues advita Haus

*in Bamberg***PFLEGEMANAGER (M/W/D)**

für unser neues advita Haus

*in Bamberg***HEIMLEITUNG (M/W/D)**

für das Intensivpflegezentrum

*in Chemnitz***STELLV. 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 die Tagespflege in unserem neuen advita Haus

*in Eisenach***PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

für unser neues advita Haus Mainzer Straße

*in Erfurt***PFLEGEMANAGER (M/W/D)**

für unser neues advita Haus Mainzer Straße

*in Erfurt***STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

für unser neues advita Haus Mainzer Straße

*in Erfurt***STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

für unser advita Haus

*in Freital***PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

für unser advita Haus

*in Gotha***STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

für die ambulante Tourenpflege

*in Heinsberg***PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

für die ambulante Tourenpflege

*in Kreischa***PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

für die Tagespflege in unserem neuen advita Haus Alte Brauerei

*in Lohr am Main***STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

für unser neues advita Haus Alte Brauerei

*in Lohr am Main***PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

für die Tagespflege in unserem neuen advita Haus An der Josefskirche

*in Mühlhausen***STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

für unser advita Haus

*in Radeberg***PFLEGEMANAGER (M/W/D)**

für unser neues advita Haus Panoramablick

*in Weimar***PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D) AMBULANT**

für unser neues advita Haus Panoramablick

*in Weimar***STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

Für unser neues advita Haus Panoramablick

*in Weimar***PFLEGEMANAGER (M/W/D)**

für unser advita Haus

*in Wernigerode***PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

für die Tagespflege in unserem advita Haus

in Wernigerode

Unsere Terminübersicht ist umgezogen!

Das Kursangebot der Akademie finden Sie
jetzt unter www.advita-akademie.de

Bleiben Sie, wie Sie sind.

advita
PFLEGE