

advita Journal

SEPTEMBER 2020



WORK-LIFE- BALANCE:

Privat- und Berufsleben
im Gleichgewicht

Neuaufstellung
der AIP — 4

Work-Life-Balance — 12

Ambulante Pflege: neue
Qualitätsprüfrichtlinie — 16

INHALT

- 3 **Editorial** *Peter Fischer*
- 4 **Portrait: Die außerklinische Intensivpflege bei advita stellt sich neu auf** *Alina Broddack*
- 7 **Richtfest in Weimar** *Dr. Matthias Faensen*
- 8 **ALS in der außerklinischen Intensivpflege: Die drohende Sprachlosigkeit** *Ute Pieper*
- 12 **Work-Life-Balance: Privat- und Berufsleben im Gleichgewicht** *Susann Tschorn*
- 14 **Aktuelle Publikationen zum Thema Pflege als Arbeitshilfen** *Tamara Umlauf*
- 15 **Hätten Sie's gewusst?** *Marie-Luise Mangelsdorf*
- 16 **Ein Blick in die Glaskugel** *Marie-Luise Mangelsdorf*
- 20 **Mitarbeitertag in Ihrer Niederlassung** *Virginia Colmsee*
- 22 **Kreativwerkstatt** *Catharina Schewe*
- 27 **Glücklich bis ins hohe Alter** *Lina Steinborn*
- 28 **Danke aus Ostsachsen** *Cornelia Rienecker*
- 30 **3 Jahre IPZ in Freital** *Cornelia Patzwald*
- 32 **Dankesgruß aus Weinböhla** *Niederlassung Weinböhla*
- 33 **Herr Goldammers Loblied** *Niederlassung Weinböhla*
- 34 **Rätsel** *Svenja Teitge*
- 36 **Großes Dankeschön** *Peter Fischer*
- 40 **advita in der Presse**
- 41 **Stellenanzeigen**
- 44 **Seminare und Fortbildungen der advita akademie im September 2020**

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,

das wohl alles umspannende Thema dieses Jahr ist das Corona-Virus – oder, besser eingeordnet, die Covid-19-Pandemie. Vom »Lockdown« bzw. »Shutdown« im Frühjahr 2020 angefangen über die Lockerungen bis heute bleibt es ein Leben mit einer potenziellen Gefährdung. Dazu kommt aber auch, dass das Thema – zumindest in Deutschland – in Teilen auch die Gesellschaft spaltet. Kleinere Gruppen der Bevölkerung leugnen diese Viruserkrankung, es wird von Verschwörungen gesprochen oder von der Entmachtung des Volkes gefaselt. Zur Einordnung: Tatsache ist vielleicht, dass selbst die hohe Wissenschaft noch zu wenig über das Virus weiß. Und vielleicht, und das ist zu hoffen, ist die Sterblichkeit doch nicht so hoch wie ursprünglich angenommen und die Erkrankung regelmäßig nicht so schwer im Verlauf. Eins steht aber fest: Das Virus ist sehr schnell übertragbar und die Keimträger sind hochinfektiös, auch bevor Symptome auftreten. Das macht die Lage zumindest schlecht überschaubar und Präventionsmaßnahmen sind angezeigt. Wir tragen nicht nur eine private Verantwortung für uns selbst, sondern auch eine berufliche und organisatorische Verantwortung unseren Kunden*innen gegenüber. Diese Verantwortung haben Sie vor Ort bis dato einwandfrei wahrgenommen und ich bitte Sie, nicht nachzulassen. Tragen Sie Maske, halten Sie Abstand und berücksichtigen Sie die Hygieneregeln. Vielen Dank!

Wir haben aber auch weitere sehr wichtige Themen, mit dem sich dieses Journal befasst. Seit dem 01.08.2020 ist Hein Wolf Leiter des Geschäftsbereichs außerklinische Intensivpflege bei advita. Nachdem er sich seit nunmehr 6 Jahren erfolgreich als Regionalleiter für Westsachsen bewährte, haben wir ihn aufgrund seines fachlichen Hintergrundes und seiner hohen Loyalität zum Unternehmen angesprochen, diese neue Herausforderung anzunehmen. Wir sind froh, dass er zugesagt hat. Hein Wolf stellt sich und den Geschäftsbereich im Interview in diesem Journal noch einmal ausführlich vor. Die außerklinische Intensivpflege entwickelt sich zu einem immer komplexeren Feld, nicht nur aufgrund des neuen IPReG (Intensivpflege- und Rehabilitations-Stärkungsgesetz).

Schließlich verarbeitet die advita-Vertrauensperson Susann Tschorn (geb. Schneider), zu der wir auch hier noch einmal zu ihrer Heirat gratulieren, das Thema Work-Life-Balance und Burnout in einem sehr positiven Kontext und bietet ihre Hilfe gern auch persönlich an. Lesen Sie dazu den Leitartikel.

Zusätzlich gibt es, wie immer, weitere spannende Artikel und Berichte aus unseren Abteilungen und Niederlassungen.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen
Peter Fischer, Geschäftsführung

Die außerklinische Intensivpflege bei advita stellt sich neu auf

INTERVIEW MIT HEIN WOLF UND MICHAEL RASCHE

Alina Broddack
Stellv. Marketingleitung

Broddack:

Herr Wolf, wie kam es dazu, dass Sie die Leitung des Fachbereichs AIP übernommen haben?

Wolf:

Mein Herz schlägt schon seit meiner Ausbildung für die Intensivpflege. Bereits kurz nach meinem Abschluss habe ich die Leitung einer anästhesiologischen Intensivstation übernommen. Wegen meines anstehenden Wechsels in die Pflegedirektion musste ich mich von der Intensivpflege am Patienten und den dazugehörigen Bereitschaftsdiensten trennen. Das Interesse und die Leidenschaft allerdings blieben und ich habe mich dank Fachliteratur und meiner Tätigkeit als Referent über Veränderungen in der Intensivpflege auf dem Laufenden gehalten. Während meiner 5-jährigen Tätigkeit als Regionalleiter in Westsachsen bei advita habe ich in enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich stets großen Wert auf die

Weiterentwicklung der außerklinischen Intensivpflege in der westsächsischen Region gelegt. Als die Stelle der Fachbereichsleitung vakant war, kam in der Geschäftsführung der Gedanke auf, diese intern zu besetzen und so kam man auf mich.

Broddack:

Ist Ihnen die Entscheidung schwergefallen, ihren Job als Regionalleiter aufzugeben?

Wolf:

Die Arbeit als Regionalleiter hat mir immer großen Spaß gemacht. Die durchweg sehr gute Zusammenarbeit mit den einzelnen Niederlassungen und die Tatsache, dass ich in dieser Funktion das Unternehmen advita überhaupt erst kennen- und schätzen gelernt habe, machte mir diese Entscheidung nicht leicht.

Broddack:

Wie sahen Ihre ersten Tage und Wochen in der neuen Funktion aus?

Wolf:

Zunächst habe ich mir in mehreren Terminen mit Herrn Fischer einen Überblick über die Strukturen der außerklinischen Intensivpflege und die zunächst anstehenden Aufgaben verschafft. Dabei wurden natürlich auch Erwartungen an den Fachbereich kommuniziert. Gleichzeitig konnte ich in diesen ersten Tagen und Wochen unseren neuen Case Manager Michael Rasche begrüßen und einarbeiten.

Broddack:

Herr Rasche, wie sind Sie zu advita gekommen?

Rasche:

Ich habe mich schon länger mit advita beschäftigt, da ich mich unter anderem mit den Unternehmenswerten identifizieren kann. Ich war viele Jahre in einem sächsischen Fachkrankenhaus für



Für unsere Rubrik »Portrait« hat Alina Broddack ein Interview mit Hein Wolf (Leiter des Geschäftsbereichs außerklinische Intensivpflege) und Michael Rasche (Case Management AIP) geführt.

Neurologie und Psychiatrie tätig und suchte eine neue Herausforderung. Durch meinen Zivildienst sowie die langjährige Leitung einer neurologischen Intensivstation bin auch ich sehr eng mit der Intensivpflege verbunden. Später habe ich dann das spannende Angebot erhalten, ein Projekt zur Implementierung von Case Management in der Klinik für Neurologie zu leiten und später auch ein zentrales Belegungsmanagement einzuführen. Bei advita kann ich nun beides im Kontext der außerklinischen Intensivpflege weiterentwickeln. Das hat mich besonders gereizt. ▶

Broddack:

Wie stellt sich der Fachbereich derzeit auf? Welche Personen unterstützen Sie?

Wolf:

Um die außerklinische Intensivpflege im Unternehmen neu zu positionieren, haben wir uns unter anderem dazu verständigt, den Fachbereich zum *Geschäftsbe- reich* umzubenennen. Das mag auf den ersten Blick etwas banal erscheinen, ist aber einfach zu begründen: In Zusammenarbeit mit den Regional- und Niederlassungs- leitungen spielen für uns viele Themen eine Rolle. Dazu gehören das Belegungsmanagement, Personalentscheidungen, wirtschaftlich-leistungsrechtliche Aspekte und natürlich Intensiv- pflege-fachliche Themen. Damit geht das Aufgabenspektrum weit über die »Fachlichkeit« hinaus. In diesem Zusammenhang wurde die Steuergruppe *Außerklinische Intensivpflege* ins Leben gerufen.

Rasche:

In diesem Gremium beraten wir gemeinsam mit der Geschäfts- führung, Frau Patzwald, Herrn Kaps, Frau Langner und Frau Hildebrandt regelmäßig strategische und operative Themen, um die erforder- lichen Maßnahmen abzustimmen. Die Zusammensetzung ist nicht zufällig: Wir greifen hier auf die wertvollen Erfahrungen der

einzelnen Mitglieder zurück, welche diese in ihrer langjährigen Tätigkeit bei advita in der außer- klinischen Intensivpflege sammeln konnten.

Broddack:

Was sind die derzeitigen Herausforderungen in der außerklinischen Intensivpflege? Welche Themen haben aktuell Priorität?

Wolf:

Ein großes Thema ist aktuell natürlich die Personalgewinnung und -bindung. In Zusammen- arbeit mit dem Personalwesen und dem Bereich Marketing wollen wir hier sowohl kurz- als auch lang- fristige Maßnahmen entwickeln. Besonders wichtig ist mir dabei, ein verlässlicher Ansprechpartner für die Mitarbeiter zu sein.

Rasche:

Dazu beschäftigen wir uns intensiv mit den Themen Belegungsopti- mierung, leistungsrechtliche Einzel- fallbetrachtungen sowie Akquise und Netzwerkarbeit.

Broddack:

Wo soll die Reise hingehen? Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

Rasche:

Wo die Reise der außerklinischen Intensivpflege im Allgemeinen

hingehen soll, zeichnet sich aktuell durch den Gesetzgeber ab. Noch in diesem Jahr soll das neue Inten- sivpflege- und Rehabilitations- stärkungsgesetz verabschiedet werden. Darin werden die Gemein- schaftsversorgungen vordergründig unterstützt. Einzelversorgungen werden dadurch zurückgehen.

Wolf:

Diesen Trend hat advita schon sehr frühzeitig erkannt: Mit unseren Intensivpflegezentren haben wir eine moderne Form der stationären außerklinischen Intensivpflege geschaffen. Im nächsten Zweijah- reszyklus werden zu den vier bereits bestehenden IPZ vier weitere hinzukommen. Insgesamt wird sich unsere Kapazi- tät in der Intensivpflege in den nächsten drei Jahren zirka verdoppeln. Den Herausfor- derungen bezüglich des Wachstums werden wir uns u. a. durch den Aufbau regionaler Strukturen stellen. Unsere Vision ist es, dass zukünftig beim Thema außerkli- nisch-intensivpflegerischer Versor- gung sowohl unsere Netzwerkpart- ner als auch Pflegekräfte zu aller- erst an advita denken.

Broddack:

Vielen Dank Ihnen beiden für die spannenden Einblicke in die Intensivpflege. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg für die zukünftigen Aufgaben! —

Richtfest in Weimar

Dr. Matthias Faensen

Vorsitzender des Beirats der advita Pflegedienst GmbH



Über 100 Gäste waren der Einladung zum Richtfest gefolgt



Nachdem Anfang August das advita Haus Apolda fertiggestellt wurde, folgte nur gut zwei Wochen später der zweite Thüringer Pauken- schlag: Beim advita Haus Panoramablick im nur 20 km von Apolda entfernten Weimar wurde Richtfest gefeiert. Bei schönem Spätsommer- wetter ließ sich gut überprüfen, ob der gewählte Name »Panoramablick« hält, was er verspricht. Und in der Tat: Bereits von den Gartenterrassen im 1. OG schaut man von dem etwas höher gelegenen Weimar-Nord über die Stadt hinweg in das hügelige Weimarer Land. Und noch viel besser von den oberen Stock- werken, in denen die Wohnungen des Betreuten Wohnens liegen.

Beim Gang durch das Gebäude an der Marcel-Paul-Straße bestätigte

sich die gelungene Idee des Hauses, die sich in einem Architekten- wettbewerb durchgesetzt hatte. Auf einem Erdgeschoss-Sockel in Gestalt eines Rechtecks verbunden mit einem Quadrat, in dem auf 3.000 m² Fläche drei Einzelhandels- geschäfte untergebracht werden, erstreckt sich in S-Form das advita Haus. Durch diese Form werden zwei Gartenterrassen gebildet, die zum einen für die beiden Wohn- gemeinschaften und zum anderen für die Tagespflege als geschützte Freiflächen dienen.

Im advita Haus wird, neben der Tagespflege mit 36 Plätzen und den beiden Wohngemeinschaften für 22 Bewohner mit Demenz, Platz für 45 Wohnungen des Betreuten Wohnens sein.

Der Oberbürgermeister von Weimar, Peter Kleine, wies in seiner Begrüßungsrede an die Bauarbeiter und Gäste des Richtfestes auf die Bedeutung des aktuell größten Bauvorhabens in Weimar hin, mit dem ein wichtiger Beitrag zur sozialen Betreuung von Senioren in Weimar entstehen wird. Im Bezirk stehen zudem weitere Projekte an, die die Entwicklung im Umfeld des advita Hauses in Weimar in den kommenden Jahren fördern werden. Auch die Vor- standsvorsitzende der Konsumge- nossenschaft Weimar, Sigrid Hebestreit, war besonders stolz darauf, dass trotz der Corona- Pandemie der Rohbau nach der Grundsteinlegung im letzten Dezember planmäßig in so kurzer Zeit fertiggestellt werden konnte. Auch der weitere Ausbau soll termingerecht erfolgen, so dass wir im nächsten Jahr pünktlich die Eröffnung feiern können. —

ALS in der außerklinischen Intensivpflege: Die drohende Sprachlosigkeit

Ute Pieper

Pflegeexpertin außerklinische Intensivpflege im mobilen Einsatzteam

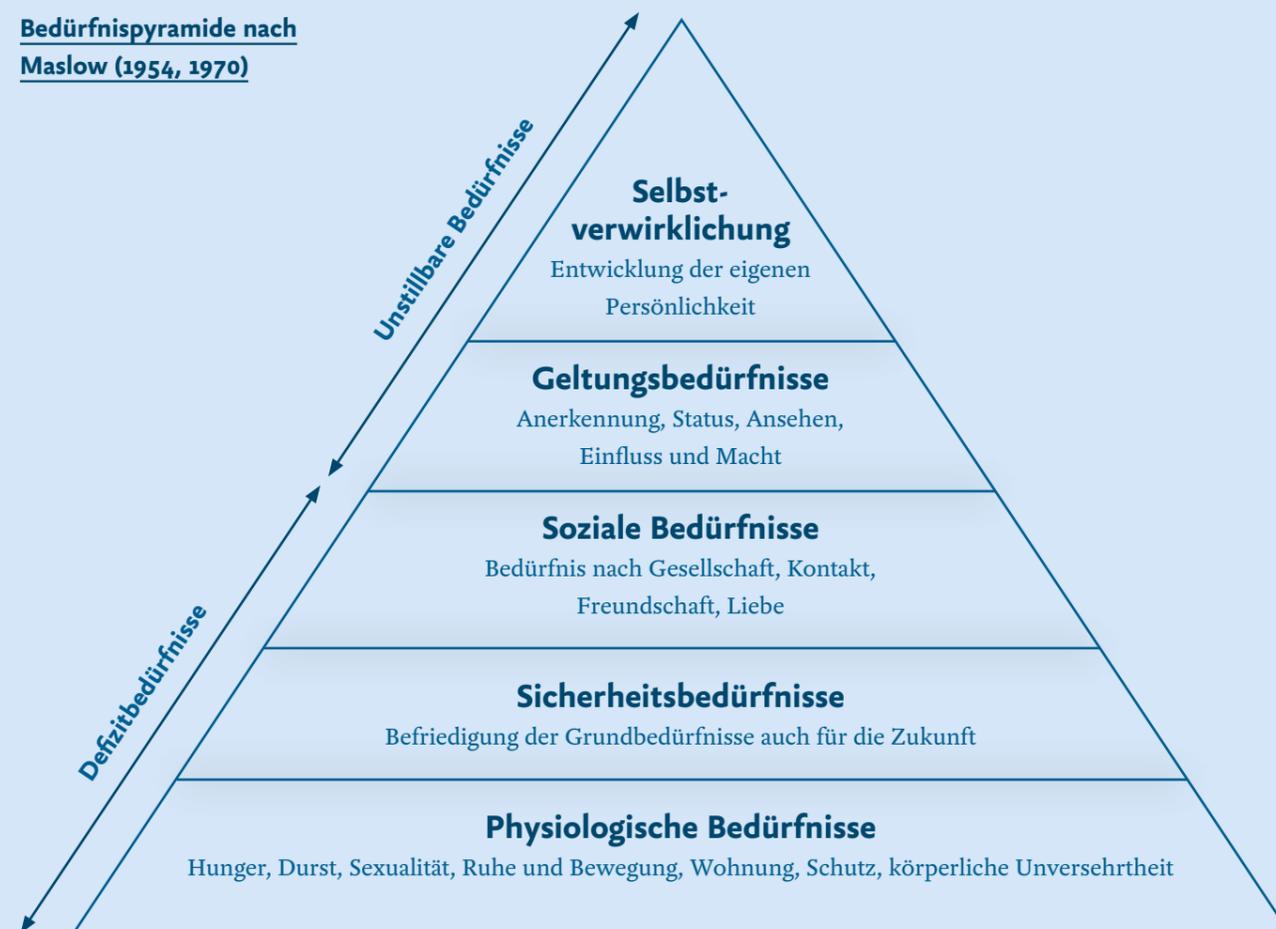
In der August-Ausgabe berichtete ich von der neuromuskulären Erkrankung ALS (Amyotrophe Lateralsklerose), deren Entstehung und Verlauf sowie pflegerischen Besonderheiten. Ein weiteres sehr wichtiges Thema in Bezug auf dieses Krankheitsbild stellt der drohende Verlust der Kommunikationsfähigkeit dar: Auch wenn jeder ALS-Patient einen individuellen Krankheitsverlauf durchlebt, allen droht früher oder später der vorhersehbare Sprachverlust.

Die Fähigkeit des Sprechens auch im fortgeschrittenen Krankheitsverlauf sowie unter Beatmung zu erhalten, ist ein wichtiges Ziel für die Betroffenen. In vielfältigen, teils sehr emotionalen Erlebnissen in der Betreuung bzw. Pflege von ALS-Patienten und persönlichen Geschichten Betroffener gelang es mir, ein Verständnis für die besondere Wertigkeit der Kommunikation für Menschen in dieser schwierigen Lebenssituation zu erlangen. Aus diesem Grund entschied ich mich, dieses Thema in meiner Facharbeit genauer zu betrachten. Wichtige Fragestellungen waren vor allem: Welchen Stellenwert hat Kommunikation für schwer erkrankte Menschen? Wie können sich Betroffene auf die drohende Sprachlosigkeit vorbereiten und welche Hilfsmittel stehen zur Verfügung?

Kommunikation ist der Schlüssel zur Verständigung, um Bedürfnisse mitzuteilen, Ängste abzubauen und Orientierung zu erhalten. Der Wunsch sich mitzuteilen ist bei Menschen, die sich in einer Extremsituation befinden, besonders ausgeprägt.

Verschiedene Theorien, wie z. B. die bekannte Theorie der Bedürfnispyramide des Psychologen Abraham Maslow, untermauern die Wertigkeit von Kommunikation. Besonders für ALS-Erkrankte ist die Kommunikation ein wichtiger, wenn nicht der wichtigste Baustein, um Selbstverwirklichung trotz und gerade mit dieser schweren Erkrankung zu erlangen. ▶

Bedürfnispyramide nach Maslow (1954, 1970)



Verbale und nonverbale Kommunikation

In der außerklinischen Intensivpflege müssen empathische Pflegekräfte immer auch sehr gute Beobachter sein, die mit den Mitteln des nonverbalen Informationsaustausches den anspruchsvollen pflegerischen und sozialen Bedürfnissen der Patienten gerecht werden. Bei den Betroffenen versagt neben der verbalen Kommunikation auch die nonverbale Form der Verständigung - zu der Mimik, Gestik und Haptik gehören - im fortgeschrittenen Krankheitsverlauf zunehmend. ALS-Erkrankte stehen damit vor einem vollständigen Verlust der Mitteilungsfähigkeit.

Dennoch muss den Betroffenen idealerweise - so lange es das Krankheitsbild zulässt - die Möglichkeit zur eigenen verbalen Kommunikation ermöglicht werden. Eines der wichtigsten Hilfsmittel in diesem Bereich ist der elektronische Sprachcomputer, der mittels Augensteuerung bedient wird und dabei den Part des Sprechens übernimmt. Der Betroffene schreibt auf einer digitalen Tastatur, welche er mittels Blickkontakt steuert, einzelne Wörter oder ganze Sätze, die am Ende durch den Computer akustisch wiedergegeben werden. Die Nutzung dieser Hilfsmittel ist in den meisten Fällen auch bei weit fortgeschrittener Erkrankung möglich, da die Augenmuskulatur erst sehr spät von den Folgen der Erkrankung betroffen ist.

Selbstbestimmung der Betroffenen

Aber ab wann macht der Einsatz eines solchen Hilfsmittels Sinn? Ausschlaggebend sind dabei immer der Wunsch und der Wille der Erkrankten. Da bereits das Beantragungs- und Genehmigungsprozedere eines solchen Hilfsmittels oft mit hohem zeitlichen Aufwand verbunden ist, sollte sich bereits frühzeitig mit dem Thema befasst werden. Auch das Bedienen des Sprachcomputers ist ein Lernprozess, weshalb das Hilfsmittel bestenfalls bereits frühzeitig vor dem eintretenden Sprachverlust zur Verfügung stehen sollte. Nur so ist es möglich, die Angst vor dem Sprachverlust zeitnah zu nehmen und zusätzliche psychische Belastungen zu vermeiden.



»Die größten menschlichen Errungenschaften sind durch Kommunikation zu stande gekommen - die schlimmsten Fehler, weil nicht miteinander geredet wurde.«

Stephen Hawking (1942-2018)

Dabei sollte auch immer die Familie und das professionelle Pflegeteam eine unterstützende und motivierende Rolle einnehmen. Gelingt es dem Betroffenen den Sprachcomputer sicher anzuwenden und in seinen Alltag zu integrieren, gewinnt er dadurch ein großes Stück Lebensqualität und Normalität.

Ohne Kommunikation oder die Fähigkeit, sich mitteilen zu können, entstehen Orientierungslosigkeit, Unsicherheit, Depression und Angst. Damit verbunden ist die Unfähigkeit, soziale Kontakte zu pflegen, denn gesunde soziale Beziehungen benötigen Kommunikationsfähigkeit. Gerade deshalb ist die Thematik für ALS-Patienten von so hoher Relevanz und verdient die entsprechende Aufmerksamkeit. ■

Work-Life-Balance: Privat- und Berufsleben im Gleichgewicht

Susann Tschorn
Vertrauensperson

Aus Susann Schneider wird
Susann Tschorn.
Der Name ist anders, die Person ist
die gleiche - Ihre advita Vertrauensperson.

Kontaktdaten im Überblick

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

Sie kennen das sicher, egal, ob im privaten oder im beruflichen Bereich: Überall werden Anforderungen an Sie gestellt, die Sie möglichst gut und zeitnah erfüllen sollen und auch wollen. In der heutigen schnelllebigen Zeit kann dies jedoch auch überfordernd sein. Dann gerät man an seine Grenzen, wird gestresst und erschöpft. Es ist jedoch nicht automatisch so, dass hohe Anforderungen oder anhaltender Stress zu Überforderung oder Erschöpfung führen müssen. Nicht jeder Stress macht krank: Er hat vielmehr den Sinn, den Körper auf eine Situation vorzubereiten, in der ihm besondere Leistungen abverlangt werden. Positiver Stress sorgt für die nötige Spannkraft und Leistungsfähigkeit. Bei übermäßiger Beanspruchung jedoch befindet sich der Körper in Daueralarmbereitschaft und läuft innerlich auf Hochtouren.

Die gute Nachricht: Nicht jede Überforderung oder Erschöpfung ist automatisch ein Burnout. **Ein Burnout beschreibt einen Zustand tiefer emotionaler, körperlicher und geistiger Erschöpfung in Folge von meist monate- oder jahrelanger Überforderung.** Die meisten Menschen kennen Phasen der Überlastung und Erschöpfung in ihrem Leben, leiden jedoch trotzdem nicht an einem Burnout. Stellt ein Arzt diese Diagnose, ist eine Psychotherapie unumgänglich! Von allein geht ein Burnout nicht einfach weg.

Wie soll man also mit all den Erwartungen, Aufgaben und Anforderungen umgehen und dennoch gesund bleiben? Einfach Dinge weglassen und nicht erledigen geht natürlich nicht und würde wahrscheinlich negative Folgen haben. Ein erster Schritt könnte sein, sich seiner Aufgaben in den verschiedenen Rollen als Mutter/Vater, Hausfrau/-mann, Angestellte*r, Partner*in, Freund*in usw. bewusst zu werden.



Dabei können Sie sich folgende Fragen stellen:

- Sind alle Aufgaben und Anforderungen notwendig oder bürde ich mir manche selbst auf?
- Welche Erwartungen habe ich an mich und welche haben andere an mich?
- Wie bewerte ich die Qualität meiner erfüllten Anforderungen? Könnte ich diese auch etwas herunterschrauben?
- Wann kann ich meine Ruhephasen genießen? Was sollte vorher erledigt sein und was kann warten?

Im Ergebnis dieser Bestandsaufnahme kann auch die Erkenntnis entstehen, dass Sie nicht in allen Bereichen gestresst oder gar überlastet sind. So kann es bei der

Arbeit gut laufen, aber privat haben Sie Konflikte in der Beziehung oder mit den Kindern - oder umgekehrt. **Der Blick auf das Positive kann schon entlastend wirken!**

Im nächsten Schritt ist es wichtig, neben den Aufgaben und Anforderungen auch **Raum und Zeit für Entspannung** einzuplanen. Das ist sicher nicht jeden Tag umsetzbar. Es ist jedoch für die Gesundheit von Körper und Geist wichtig, zumindest an freien Tagen ausreichend Ruhephasen einzubauen.

Schlafen Sie mal aus, treffen Sie Freunde oder Familie und gehen Sie Ihrem Hobby nach. Auch ein Spaziergang, eine Radtour oder jede andere Aktivität in der Natur wirken sich positiv auf Körper und Geist aus. Dadurch können Sie Kraft tanken und wieder gut in die nächste Woche starten. Zu guter Letzt kann auch ein Gespräch mit dem*r Partner*in, der Familie und Freunden entlastend wirken und zu neuen Lösungsideen führen.

Wenn Sie dennoch merken, dass Sie erschöpft sind und im Moment aus diesem Hamsterrad noch nicht herauskommen, dann nehmen Sie Kontakt zu mir auf. Ich unterstütze Sie dabei, für Sie geeignete Lösungen und Hilfsmöglichkeiten zu finden. ■

Aktuelle Publikationen zum Thema Pflege als Arbeitshilfen

Tamara Umlauf
Leitung Pre-Opening Management

Im Rahmen der Bewerbungsprozesse für neue advita Häuser kristallisiert sich zunehmend heraus, dass nach und nach mehr Bewerber*innen aus stationären Pflegeeinrichtungen für das advita Haus Interesse zeigen. Vorwiegend für die Funktionen der Pflegedienstleitung, der Pflegefach- und Pflegehilfskräfte.

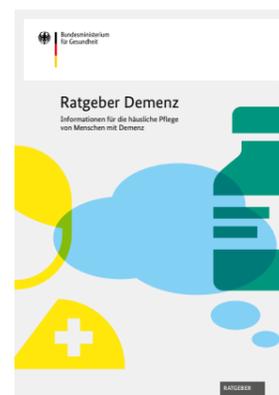
Aufgrund der stationären Berufserfahrung sind teilweise nicht alle möglichen Pflegeleistungen im Rahmen der ambulanten und teilstationären Versorgung bekannt, die jedoch in unseren advita Häusern den Kern der Arbeit darstellen. Nach einem erfolgreichen Bewerbungsgespräch nimmt aus diesem Grund im Rahmen der Einarbeitung das Thema Gestaltung der Pflegeleistungen mehr Raum ein.

Um den neuen Mitarbeiter*innen gerecht zu werden und einen optimalen Start bei advita zu bieten, empfehlen wir als Einstieg die Ausgabe der dargestellten aktuellen Publikationen zum Thema Pflege, Pflegeleistungen und Demenz aus dem Bundesministerium für Gesundheit.

Nach dieser Basislektüre findet anhand der funktionsbezogenen Einarbeitungschecklisten die weitere Einarbeitung statt. Diese finden Sie unter M:\1. Managementprozesse\1.2 Personalwesen\1.2.1 Personalmanagement\1.2.1.13 Einarbeitung\ funktionsbezogene Checklisten.



Im Rahmen des POM-Prozesses geben wir für jede neue Niederlassung jeweils drei Exemplare aus. Bei Bedarf können Sie sich diese Publikationen kostenlos unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen/pflege.html> als PDF-Datei herunterladen oder als Broschüre bestellen. —



»Hätten Sie's gewusst?«

Marie-Luise Mangelsdorf
Leitung Qualitätsmanagement

In der neuen Rubrik »Zahlen, Daten und Fakten« des Qualitätsmanagements werden wir in unregelmäßigen Abständen spannende Fakten aus dem Berufsalltag und der Pflegewelt für Sie aufbereiten. Wir starten mit dem Thema Arbeitsunfälle und einer aktuellen Veröffentlichung der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), als gesetzliche Unfallversicherung für nicht staatliche Einrichtungen im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege.



Die häufigsten Arbeits- und Weegeunfälle passieren an einem Montag!



Mit über 30 % sind Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle am häufigsten.



Gut 75 % aller gemeldeten Unfälle bei der BGW sind Arbeitsunfälle. Die Weegeunfälle machen nur etwa 25 % aus.



Die BGW versichert 9 Millionen Beschäftigte aus dem Gesundheits- und Sozialwesen.



90 % aller Arbeitsunfälle sind verhaltensbedingt. Das heißt, dass Unfälle aufgrund mangelnder Umsicht und Vorsicht des Mitarbeiters oder der Kollegen passieren.



Zu den häufigsten anerkannten Berufskrankheiten zählen Wirbelsäulenerkrankungen, Hauterkrankungen sowie Ansteckungen mit Infektionen wie Tbc oder Hepatitis.

Bleiben Sie umsichtig! —

Ein Blick in die Glaskugel

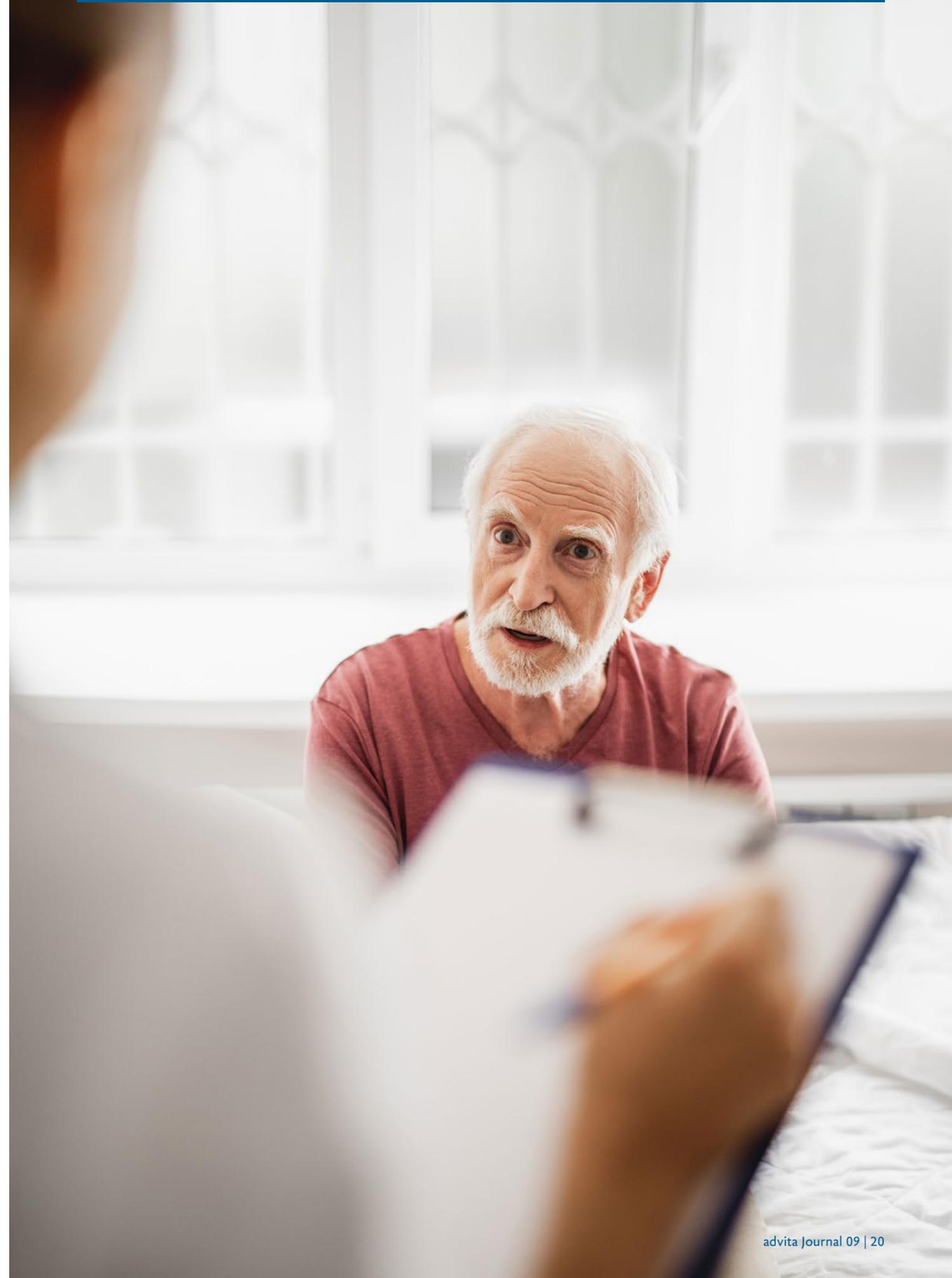
DIE NEUE QUALITÄTSPRÜFRICHTLINIE IN DER AMBULANTEN PFLEGE - WAS KOMMT? WAS BLEIBT?

*Marie-Luise Mangelsdorf
Leitung Qualitätsmanagement*

Der eine oder andere von Ihnen wird den MDK und die Qualitätsprüfungen in den letzten Monaten nicht vermisst haben. Und doch gibt es auch hier eine Zeit nach den coronabedingten Ausnahmeregelungen. Und so will ich Ihnen nicht vorenthalten, was hinter den Kulissen bei den Organen der Selbstverwaltung verabredet wird. Nachdem seit dem 01.11.2019 alle vollstationären Pflegeeinrichtungen nach einem neuen Prüfverfahren geprüft werden, kommt auch in der ambulanten Pflege Bewegung in das umstrittene Prüfverfahren und insbesondere die Pflegetransparenznoten.

In der neuen Qualitätsprüfrichtlinie (QPR) für stationäre Einrichtungen steht (wie durch die Wissenschaft seit Jahren gefordert) nicht mehr die Struktur- und Prozessqualität (z. B. das Vorhalten einer Bezugspflege) im Vordergrund, sondern die tatsächliche Pflege- bzw. Versorgungsqualität am Kunden. Man spricht hier von der sogenannten Ergebnisqualität. Bleiben wir bei dem Beispiel der Bezugspflegeliste, so prüft der MDK (oder auch die PKV) nunmehr, ob auch wirklich eine personelle Kontinuität in der Pflege eines Kunden nachweislich stattfindet. Es geht also weniger um die Dokumentation und das Vorhalten von Listen und Übersichten als um das, was tatsächlich beim Kunden durchgeführt wird und ob diese Maßnahmen die gewünschten Ergebnisse erzielen (z. B. die Vermeidung eines Druckgeschwürs).

Diesem Paradigmenwechsel folgt auch der Entwurf einer neuen QPR für die ambulante Pflege. Bis April 2020 wurde diese an mehreren ambulanten Pflegediensten pilotiert. Die Ergebnisse dieses Tests stehen der Öffentlichkeit aktuell noch nicht zur Verfügung. Es lassen sich aber schon heute erste Aspekte der neuen QPR benennen, welche ursprünglich zum Ende des Jahres in Kraft treten sollte. ▶



Was ist neu?

Neu ist, dass der MDK/PKV sich künftig zwei Tage vor der Prüfung ankündigen wird. Am Prüfablauf ändert sich nichts. Die Stichprobe von 9 Kunden bleibt genauso wie die Voraussetzung der Einwilligung in die Prüfung durch den Kunden bestehen. Inwieweit die Abrechnungsprüfung weiterhin kombiniert mit der Qualitätsprüfung stattfinden wird, ist aktuell unklar. Sicher wird es nicht so sein, dass der MDK zweimal jährlich zum ambulanten Dienst kommt.

Im Zuge einer wissenschaftlichen Studie zur Qualitätsprüfung und Darstellung in der ambulanten Pflege stellten die Beteiligten heraus, dass es die Rahmenbedingungen im ambulanten Bereich erschweren, fundierte Aussagen über die Pflegequalität zu erbringen. Das liegt zum einen daran, dass der Pflegedienst in einem klaren, durch den Kunden definierten Bereich Leistungen erbringt. Somit liegt der Verantwortungsbereich auch nur in den vertraglich vereinbarten Leistungen. Wird ein Kunde von seinen Angehörigen geduscht, so liegen die Maßnahmen in diesem Bereich nicht im Einflussbereich der professionellen Pflege.

Darüber hinaus ist der Pflegedienst auch nicht in der Lage, die übrigen an der Pflege Beteiligten wie z. B. Therapeuten zu überprüfen oder im engeren Sinne Einfluss auf deren Leistungen zu nehmen. Diese und weitere Besonderheiten im ambulanten Setting begründen auch die Entscheidung der Wissenschaftler gegen ein sogenanntes indikatorengestütztes Verfahren. In der stationären Pflege sind Einrichtungen seit Ende 2019 aufgefordert, Ergebnisindikatoren an eine zentrale Datenauswertungsstelle zu übermitteln. Dazu zählt z. B. die Häufigkeit von Sturzereignissen. Dies ist nur deshalb möglich, weil wir in der stationären Pflege von einer Vollversorgung sprechen.

Nun aber zurück zur neuen QPR in der ambulanten Pflege. Sollte der Pilot erfolgreich gewesen sein, so prüft der MDK/PKV im Zuge der neuen QPR künftig fünf Bereiche:

- Bereich 1: Unabhängig von vereinbarten Leistungen
- Bereich 2: Versorgung im Rahmen der individuell vereinbarten Leistungen
- Bereich 3: Maßnahmen im Rahmen ärztlich verordneter Leistungen
- Bereich 4: Sonstige Qualitätsaspekte in der personenbezogenen Prüfung
- Bereich 5: Einrichtungsbezogene Qualitätsaspekte

Innerhalb dieser fünf Bereiche werden sogenannte Qualitätsaspekte (früher Prüffragen) überprüft, wobei die Bereiche 1 bis 4 Qualitätsaspekte umfassen, die jeweils personenbezogen auf der Ebene der individuellen Versorgung beurteilt werden – also anhand des Kunden.

- Bereich 1: Beispiel 1.1 Aufnahmemanagement
- Bereich 2: Beispiel 2.1 Unterstützung im Bereich der Mobilität
- Bereich 3: Beispiel Behandlungspflege
- Bereich 4: Beispiel 4.1 Zusammenarbeit mit Angehörigen
- Bereich 5: Beispiel 5.2 Hygiene



Neu ist auch, dass der MDK/PKV zu Beginn der Prüfung eine Kundenliste benötigt, welche neben dem Pflegegrad und den Leistungen auch Informationen pro Kunde zu den Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit im Bereich der Mobilität und der kognitiven Fähigkeiten benötigt, also letztlich die Ergebnisse des NBI der Module 2 und 4. Das bedeutet, dass eine aktuelle Einschätzung bestenfalls über MediFox dazu vorliegen muss. Dies werden wir zu gegebener Zeit mit dem Softwareanbieter thematisieren.

Bei der Prüfung bezieht sich der Gutachter nunmehr stärker auf das Fachgespräch als auf die Dokumentation. Was natürlich nicht zur Folge hat, dass die Dokumentation zu vernachlässigen ist. Insbesondere der Maßnahmenplan wird an Bedeutung gewinnen.

Die Bewertung der Pflegequalität anhand der Qualitätsaspekte wird zukünftig, wie auch schon im stationären Bereich, in vier Stufen erfolgen. Die Gutachter ermitteln dann für jeden Aspekt ob,

- A) keine Auffälligkeiten vorhanden sind,
- B) Auffälligkeiten gefunden wurden, die keine Risiken oder negativen Folgen für den pflegebedürftigen Menschen erwarten lassen,
- C) Defizite mit Risiko negativer Folgen für den pflegebedürftigen Menschen auftraten oder
- D) Defizite mit eingetretenen negativen Folgen für den pflegebedürftigen Menschen durch den Gutachter festgestellt wurden.

Das Verfahren zielt darauf ab, bei der Beurteilung das Wohlergehen des Pflegebedürftigen in den Mittelpunkt zu stellen und auszusprechen, dass Probleme von unterschiedlichem Schweregrad, z. B. etwa ein folgenloses Dokumentationsdefizit und eine pflegebedingte körperliche Beeinträchtigung, gleichgesetzt werden. Die Abstufung der Bewertung soll also sichtbar machen, inwieweit durch Prozesse, die in der Verantwortung des Pflegedienstes liegen, tatsächlich Risiken oder negative Folgen für den pflegebedürftigen Menschen entstanden sind.

Die Veröffentlichung der Prüfergebnisse erfolgt abschließend nicht mehr in Form von Noten, sondern in einer Übersicht aller einzelnen Qualitätsaspekte und der Bewertungen gemäß der Stufen A bis D.

Was wird aus der Tagespflege?

Für die Prüfungen der Tages- und Nachtpflegen wurde bis dato die QPR stationär genutzt. Hieraus ergaben sich deutliche Nachteile für die Tagespflegen, da der Fokus dieses Betreuungsangebotes nicht mit den Zielen einer stationären Pflege vergleichbar ist. Aus diesem Grund entwickeln Wissenschaftler gerade ein separates Prüfinstrument für die Tages- und Nachtpflegen. Hierzu liegen noch keine näheren Informationen vor.

Sobald uns zur Einführung der neuen QPR ambulante Pflege oder auch der modellhaften Einführung eines Prüfinstrumentes in der Tagespflege Neuigkeiten vorliegen, informieren wir Sie. Gerne auch im Rahmen einer Tagung, soweit es die aktuelle Situation zulässt.

Bis dahin, bleiben Sie gesund! ─

Mitarbeitertag in Ihrer Niederlassung

Virginia Colmsee
Stellv. Personalleitung

Liebe Mitarbeiter*innen,

die Personalabteilung bietet einmal im Jahr oder nach Bedarf einen **Mitarbeitertag** in Ihrer Niederlassung an.

Was ist der Mitarbeitertag?

Der Mitarbeitertag wird vom zuständigen Personalreferenten Ihrer Region vor Ort abgehalten. Dieser Tag soll die Möglichkeit bieten, *miteinander* in den Austausch zu gehen. Wir wollen besser verstehen, wie es Ihnen vor Ort geht, ob Sie Wünsche, Anregungen etc. haben, die wir bei geplanten Themen, Veränderungen u. ä. einfließen lassen können. Und es soll Ihnen auch die Möglichkeit gegeben werden, die Ansprechpartner der Personalabteilung einfach mal persönlich kennenzulernen.

Wie erfahre ich, wann der Mitarbeitertag in meiner Niederlassung stattfindet?

Die Mitarbeitertage werden etwa zwei Wochen vor dem anberaumten Termin durch Plakate in Ihrer Niederlassung veröffentlicht. Dem Plakat können Sie das genaue Datum sowie das mögliche Zeitfenster entnehmen. Zudem werden Sie darüber in den Teamberatungen informiert.

Weiterhin wird der Mitarbeitertag durch Flyer in Ihrer Niederlassung beworben.

Wie kann ich mich anmelden?

Sie können sich unter hr@advita.de oder 030 437273168 anmelden oder Sie füllen den Flyer aus und geben diesen in die Hauspost. Gern schauen wir auch gemeinsam, wann es zeitlich am besten in Ihren Dienstplan passt. Egal, ob alleine oder mit einem Kollegen, wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen.

Muss ich etwas zu dem Termin mitbringen?

Nein, Sie müssen nichts mitbringen. Gern können Sie auch einfach nur »Hallo« sagen. Wenn Sie ein konkretes Thema mit uns besprechen wollen, ist natürlich eine kurze Vorbereitung Ihrerseits sinnvoll. Sie können uns selbstverständlich vorab mitteilen, über welches Thema Sie gerne mit uns sprechen möchten. Entsprechend können auch wir uns im Vorfeld auf das Gespräch bzw. die Inhalte vorbereiten.

MITARBEITERTAG
Wir hören Ihnen zu!

Wünsche?
Anregungen? Kritik?
Nutzen Sie die Gelegenheit
und sprechen Sie mit der
Personalabteilung über das,
was Sie beschäftigt

Muss ich am Mitarbeitertag teilnehmen?

Nein, der Mitarbeitertag ist ein Angebot von uns, die Teilnahme ist für Sie absolut freiwillig.

Was ist, wenn ich an dem angebotenen Termin nicht kann?

Wenn Sie zeitlich doch nicht können, ist nach Absprache auch ein separater Termin vor Ort möglich. Darüber hinaus können Sie uns jederzeit eine E-Mail an hr@advita.de senden oder uns kurzerhand unter der Rufnummer 030 437273168 kontaktieren.

Wie wird mit den Gesprächsinhalten verfahren?

Die Mitarbeitertage leben davon, dass wir *miteinander* eine vertrauliche Gesprächsbasis haben. Das ist nur möglich, wenn wir mit den Inhalten vertraulich umgehen. Das ist unser Grundsatz für diese Gespräche. Sollte die Rücksprache mit einer weiteren Person notwendig sein, dann passiert dies nur mit Ihrem Einverständnis.

Wir freuen uns über jeden Gesprächsteilnehmer und hoffen, dass Sie unser Angebot annehmen. Wir stehen Ihnen für Fragen und Anregungen jeglicher Art sehr gerne zur Verfügung.

Also: Jede Stimme und Meinung zählt. Ergreifen Sie aktiv die Möglichkeit! —

Bärenstark

CHARMANTE KUSCHELTIERE

Catharina Schewe
Marketing



Material

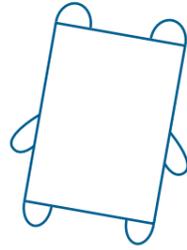
- Stoff
- Füllwatte
- Nadel
- Nähgarn
- Stecknadeln
- Stift
- Schere
- ggf. Stickrahmen
- ggf. Fingerhut

Naiv macht glücklich

Ganz oder gar nicht ist nicht immer der richtige Weg. Wie oft drücken wir uns vor Entscheidungen oder Umsetzungen, weil wir meinen, nicht die richtigen Fähigkeiten zu haben oder nicht gut genug zu sein. Dabei kann der unbedarfte Umgang manchmal genau richtig sein. Hier können wir uns öffnen, kreative Entdeckungen machen und uns von Perfektionismus und Erwartungshaltungen lösen. Und wer hätte es gedacht? Das Ganze ist nicht nur ein mentaler Prozess, es können dabei auch charmante Dinge mit eigener Handschrift entstehen. Diese simplen Teddys sind der Beweis. »Ich kann nicht sauber nähen« ist keine Ausrede mehr, sondern ein Grund sich (eigentlich den Teddy) sogar damit zu schmücken. ▶

Vorlage erstellen

Eine einfache Vorlage erstellen Sie im Handumdrehen, indem Sie aus einfachen geometrischen Formen einen Teddy zusammenstellen. Im Prinzip benötigen Sie nichts weiter als ein Rechteck als Körper und je zwei Halbkreise für Ohren, Hände und Füße. Diese können Sie dann natürlich noch etwas in Größe und Form variieren.



Nähanleitung



1. Erstellen Sie eine Vorlage.



2. Wählen Sie einen Stoff aus und schneiden Sie zwei gleich große Teile (Vorder- und Rückseite) zurecht, die für die Form Ihres Kuscheltiers ausreichen.



3. Legen Sie die Vorlage auf eines der Stoffteile und zeichnen Sie sie auf beiden Stoffseiten passgenau nach. Das ist nötig, um auf der einen Seite das Gesicht an die richtige Stelle stecken und auf der anderen die Form nachnähen zu können.



4. Zeichnen Sie auf die Seite des Stoffes, die außen liegen soll, beispielsweise kleine X-Augen und ein rundes oder dreieckiges Stupsnäschen. Um ein niedliches Gesicht zu erhalten, setzen Sie die Nasen-Mundpartie nur leicht unterhalb der Augen und die Augen weit auseinander.



5. Stecken Sie das Gesicht nach. Dabei kann ein Stickrahmen helfen, ist aber vor allem bei kleinen Details nicht unbedingt nötig.



6. Schneiden Sie überstehende Fäden ab, nachdem die Enden gut verknotet sind.



7. Legen Sie die schön gestickte Seite nun nach innen auf das Stoffstück, das die Rückseite bildet. Stecken Sie die beiden Stoffe nun mit Stecknadeln fest, damit bei der Weiterverarbeitung nichts verrutscht.



8. Nähen Sie nun mit einigen Millimetern Abstand zum Rand die Form des Teddys in beide Richtungen nach. Lassen Sie dabei den unteren Teil offen.



9. Schneiden Sie den Teddy entlang der Vorlagenlinie aus.



10. Wenden Sie den Stoff von innen nach außen.



11. Stopfen Sie den Teddy nun reichlich mit Füllwatte aus. Vergessen Sie dabei nicht die kleinen Ohren, Hände und Füße.



12. Wenden Sie den Stoff an der offenen Stelle einige Millimeter nach innen und halten den Stoff mithilfe einer Stecknadel zusammen.



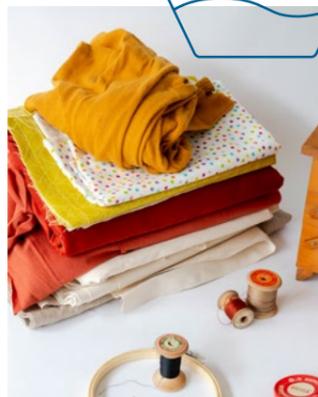
13. Nähen Sie nun den Boden des Teddies zu.



14. Ob geübt oder Einsteiger. Diese charaktervollen Begleiter verzücken auf Anhieb. ▶

Doch lieber ein Einhorn?

Kein Problem! Besonders Formen, die schon als Silhouette erkennbar sind, eignen sich für die Erstellung dieser einfachen Kuschelstücke. Selbst Obst, Kuchen oder was auch immer Sie sich vorstellen können, kann zum neuen Schmusestück oder einem charmanten Hingucker werden.



Pflegeanleitung

Mit Handwäsche liegen Sie nie verkehrt. Wollen Sie das Kuscheltier auch mit in die Waschmaschine legen, sollten Sie darauf achten, welche Waschttemperatur für den Stoff empfohlen wird und dass die Naht fest genug sitzt. Zudem sollten Sie bedenken, dass das Kuscheltier ein wenig einlaufen wird. —

Glücklich bis ins hohe Alter

*Lina Steinborn
Niederlassungsleitung Heinsberg*



Das Ehepaar Obendörfer besucht unser Tagespflegehaus advita in der neuen Niederlassung in Heinsberg seit unserer Gründung im Januar 2014. Im Juli 2020 feierte Frau Lydia Obendörfer ihren 90. Geburtstag, ihr Mann Heinrich feierte seinen 90. Geburtstag bereits ein Jahr zuvor. Die beiden wurden in Bekkerdorf, dem ehemaligen Wolgadeutschland Russlands, geboren.

Während der Kriegszeit wurden sie mit ihren Familien nach Sibirien verschleppt. Dieses Ereignis blieb beiden bis heute in Erinnerung. Im Jahre 1950 heiratete das Paar in Sibirien und fand darauf ihr gemeinsames Glück mit sechs Töchtern. Mittlerweile erfreut sich das Ehepaar an acht Enkelkindern und sieben Urenkeln.

Im diesen Jahr zelebrieren die beiden ihren 70. Hochzeitstag und feiern im Kreise ihrer Familien ihre Platinhochzeit. Noch bis heute erfüllen Herr Obendörfer und sein Akkordeon den Alltag der Tagespflege mit fröhlicher Musik.

Dafür bedanken wir uns ganz herzlich und wünschen dem Ehepaar Obendörfer Gesundheit und viele weitere schöne Jahre! —

Danke aus Ostsachsen

Cornelia Rienecker
Niederlassungsleitung Neschwitz

Wir, die Niederlassungsleiter*innen aus Ostsachsen, sowie Frau Dethloff unsere Regionalleiterin, verbinden diese Dienstzeit mit sehr viel Engagement, Zuverlässigkeit und Rückhalt sowie der Vermittlung und dem (Vor)Leben der Unternehmensphilosophie und advita Werte durch unsere Geschäftsführung und aller Abteilungsleiter*innen. Wir haben spüren können, wie sich Unsicherheit zu Sicherheit wandeln kann, wie in turbulenten Zeiten auch ein wenig innere Ruhe einkehren kann und wie in Distanz auch Nähe vermittelt wird. Kurzum: Wie Menschen durch ihr Handeln Menschlichkeit tragen.

Ich schreibe diesen Artikel nicht, weil ich dazu *verdonnert* wurde, sondern weil es mir und meinen Kolleg*innen aus Ostsachsen wichtig erscheint, auf diesem Wege DANKE zu sagen.

Wissen Sie, wir sind letztendlich alle nur Menschen, egal ob wir Pflegekraft, Haustechniker*in oder eben Niederlassungsleiter*in sind. Das was uns dienstlich unterscheidet, sind die Aufgaben, die Verantwortungsbereiche, die dienstlichen Laufbahnen. Doch im Inneren tragen wir alle Bedürfnisse, Wünsche und die Sehnsucht nach Normalität. Ohne Mundschutz einkaufen zu gehen, ohne Abstandswahrung andere Menschen zu grüßen, Menschen zu umarmen, weil es sich gerade in diesem Moment so passend anfühlt - wer sehnt sich nicht danach.

Während unsere Mitarbeiter an der Basis mit ihrem täglichen Tun und Handeln Menschen liebevoll pflegten, versorgten und betreuten, waren wir Niederlassungsleiter*innen oftmals stundenlang damit beschäftigt, uns mit neuen gesetzlichen Auflagen zu befassen und neue Verordnungen zeitnah so umzusetzen, dass es für alle Beteiligten angemessen erschien. Durch die Zuarbeit der advita Geschäftsführung und vor allem von Frau Mangelsdorf, die gefühlt 24 Stunden erreichbar war, gelang es uns, diesem gerecht zu werden. Wir mussten keine Zeit aufbringen, um an Verfahrensanweisungen zu feilen, weil dies durch eine großartige zentrale Steuerung erfolgte.

Deshalb gilt unser Dank Ihnen, sehr geehrter Herr Fischer, sehr geehrter Herr Colmsee, und dir, liebe Marie. Vielen herzlichen Dank für diese wunderbare Zusammenarbeit, für das Leben des Markenwerts »Miteinander« in einer so turbulenten Corona-Zeit in diesem Jahr. Sie tragen ein soziales Pflegeunternehmen mit Menschlichkeit! ■

Liebe Leser*innen des advita Journals,

nun erleben wir seit einigen Wochen, gar Monaten, wie uns die Corona-Pandemie in unserem privaten wie auch dienstlichen Leben einschränkt. Wie schnell doch aus Sicherheit Unsicherheit werden kann, wie aus Ruhe Turbulenz entsteht, wie aus Nähe Distanz werden kann. Sie alle werden Ihre ganz eigene Geschichte vom Jahr 2020 zu erzählen haben und gewiss dies an Enkel oder Urenkel weitergeben.

3 Jahre IPZ in Freital

Cornelia Patzwald
Leitung Intensivpflegezentrum Freital



Im August 2017 hat sich in Freital die Pflegelandschaft um eine weitere Versorgungsform erweitert: das Intensivpflegezentrum im advita Haus An der Leisnitz. Dieses Jahr im August feierten wir unser 3-jähriges Jubiläum! In diesen drei Jahren ist das IPZ zu einem wichtigen Bestandteil und Kooperationspartner für Patienten*innen, Bewohner*innen, Kliniken und Sozialdienste geworden.

Versorgt werden hier 24 Bewohner*innen mit unterschiedlichen Erkrankungen, die alle einer intensivpflegerischen Versorgung bedürfen.

Ich möchte die Gelegenheit nutzen und im Rahmen unseres Jubiläums meinen herzlichen Dank an alle Mitarbeiter*innen, Bewohner*innen, Ärzte- und Therapeutenteams, Betreuer und Angehörigen aussprechen! —



Dankesgruß aus Weinböhla

Niederlassung Weinböhla

Liebe Schwestern, liebe Pflegerinnen und Pfleger, liebe Mitarbeiter, liebe Köche, Servicekräfte, lieber Hausmeister und sehr geehrte Heimleiterin!

Spät, aber doch nicht vergessen und von ganzem Herzen möchte ich mich, auch im Namen der Familie bei Ihnen allen recht herzlich bedanken. Ihre professionelle und fürsorgliche Betreuung meines Mannes Horst Jahn der letzten Jahre in Ihrer Einrichtung zollt Achtung und Anerkennung. Er hat sich stets wohl- und verbunden gefühlt, so dass nie der Moment der Einsamkeit oder Enttäuschung aufkam und wir alle somit ein entspanntes Gefühl hatten. Es waren Jahre, in denen sich viel, ja sich ein ganzes Leben verändert hat, anfangs unterhaltsam und lustig, später dann aber anstrengend, aufregend und tragisch endete.

Jeder Mensch hat sein eigenes anderes Schicksal. Dieses anzunehmen bedeutet Kraft, Mut und Gewöhnung, was aber für viele schwer zu akzeptieren ist. Sich auf so viele verschiedene Charaktere einzustellen, ist die hohe Kunst eines Altenpflegers, für den man geschaffen sein muss.

Es ist gut, dass es Einrichtungen wie Ihre gibt, um hilflosen Mitmenschen ein sicheres zu Hause und Geborgenheit zu vermitteln. Das Beste natürlich für alle Bewohner sind die pünktlichen, abwechslungsreichen und schmackhaften Mahlzeiten, auf die gerne gewartet wird, sich alle zusammen finden und darüber immer was zu erzählen gibt. Auch das macht den Altersalltag lebenswert und fast schon familiär.

Trotzdem ist es ein ewiges Kommen und Gehen mit Willkommen und Abschied – das muss erstmal psychisch und physisch bewältigt werden. Mit Freude bei der Arbeit zu sein, nimmt diese Hürde und ist eine ehrenvolle Aufgabe.

In diesem Sinne sagen wir noch mal ganz herzlich Danke für Ihre umfangreichen Bemühungen in allen Bereichen. Ich wünsche Ihnen alles erdenklich Gute, viel Gesundheit, nette, friedliche Bewohner, keine Ausreißer und keinen Ausbruch irgendwelcher schädlicher oder aufregender Ereignisse, damit Sie noch viele, viele Jahre Ihr gutes Werk fortsetzen können.

Mit herzlichen Grüßen und unvergessen

Ihre Angela Jahn aus Coswig

Herr Goldammers Loblied

Niederlassung Weinböhla

Loblied

ADVITA in Weinböhla
ist alten kranken Frauen und
Männern bekommt.
Als diese Organisation sah,
dass diese gebrechlichen Menschen gesamt
in bessere Lebenslagen gelangt,
sorgten sie sich besonders
Sie bietet ihnen bestes Essen,
das wird sehr gern gegessen.
Und wenn Leiden im und am Körper
gibt es Pillen, die heilen im ruh,
In jeder Situation wird geholfen
und diese Kranken suns mit vielen Dank
vergolden.

Brücken bauen

Svenja Teitge
Marketing

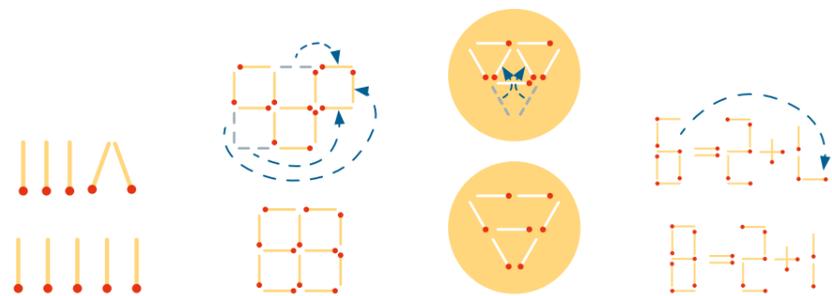
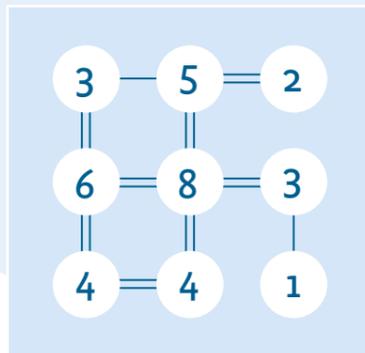
Beim Rätsel in dieser Ausgabe handelt es sich um das japanische Logikrätsel *Hashiwokakero*. Die Übersetzung des Begriffs lässt schon erahnen, worum es hierbei geht: *Hashi* steht sinngemäß für den Begriff Brücke, *kakero* kann mit bauen übersetzt werden. Ziel des Rätsels ist es »Brücken« zwischen den einzelnen Kreisen im Feld zu schlagen bzw. sie mit einer durchgehenden Linie zu verbinden.

So geht's:

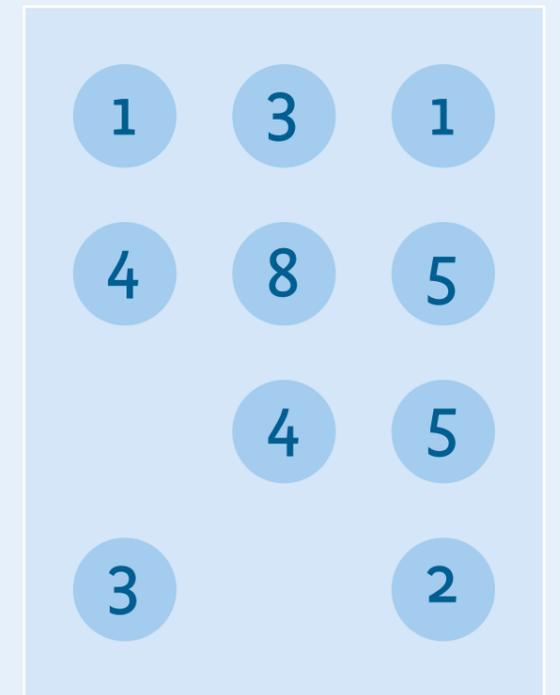
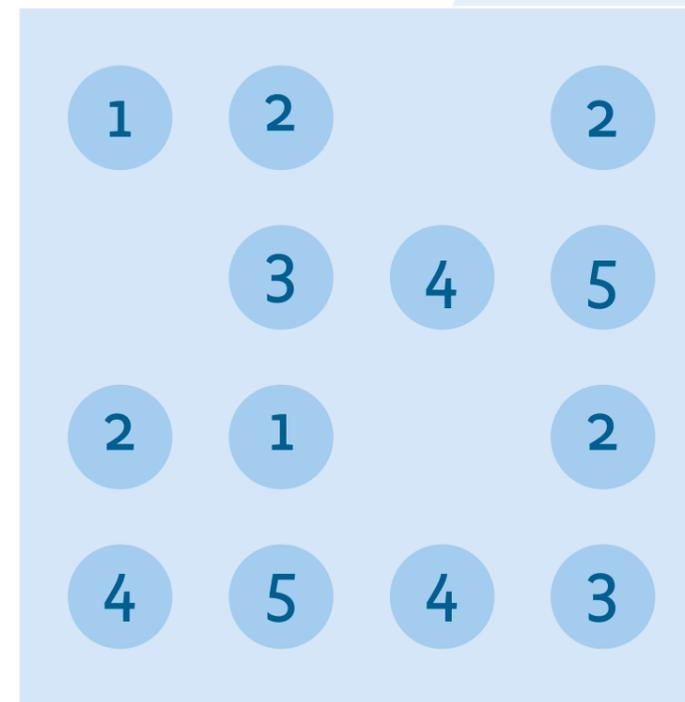
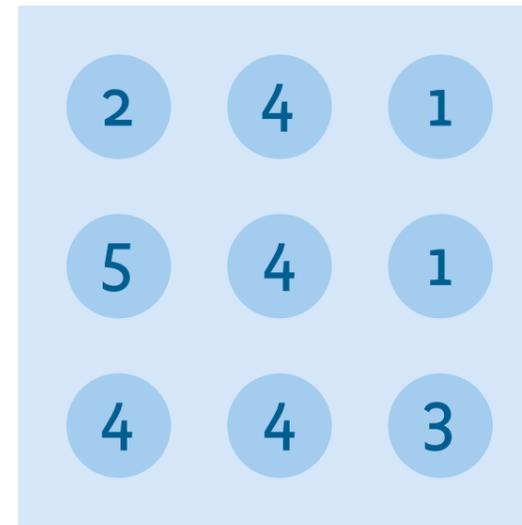
Verbinden Sie die Kreise auf dem jeweiligen Feld mit einer durchgehenden Linie. Die Linien dürfen hierbei nur horizontal oder vertikal verlaufen und einander nicht kreuzen. Die Zahlenfelder geben an, wieviele Linien von ihnen ausgehen, allerdings dürfen zwei Kreise von maximal zwei Linien verbunden werden.

Tipp: Zum Herumprobieren empfiehlt es sich, zunächst einen Bleistift zu benutzen. Viel Spaß beim Knobeln!

Beispiel:



Lösung aus der August-Ausgabe:



GROSSES DANKKE SCHÖN

20

Franziska Möckel,
Pflegefachkraft/stv. Pflegedienstleitung,
Zwickau

Angela Hilbig,
Pflegefachkraft,
Zwickau

Auch im dritten Quartal 2020 beglückwünschen wir wieder eine ganze Reihe von Mitarbeitern, die schon viele Jahre bei advita tätig sind. Allen, die ihr 5-jähriges, 10-jähriges, 15-jähriges oder gar 20-jähriges Jubiläum begehen, sprechen wir unseren Dank für die geleistete Arbeit und die Treue zu Kollegen und Unternehmen aus. Ihnen allen wünschen wir noch viele erfolgreiche Jahre bei advita!

Peter Fischer, Geschäftsführer

15

Melanie Spangenberg,
Pflegekraft,
Zwickau

13

Kerstin Reiter,
Pflegefachkraft,
Jena

10

Katrin Raehse, Pflegekraft, Berlin-Süd

Ruth Vogel, Pflegefachkraft, Kreischa

Uta Seidewitz, Pflegekraft, Leipzig

Susanne Danielzok, Pflegekraft, Leipzig

Kathleen Brandt, stv. Niederlassungsleitung, Leipzig

Stefan Neumann, Pflegefachkraft/Pflegedienstleitung, Leipzig

Rajko Manig, Hausmeister, Dresden

Anne Keller-Yüney, Pflegefachkraft, Wilsdruff

Annett Zettler, Pflegekraft, Dresden

Martin Berkes, Pflegefachkraft/
verantwortliche Intensivpflegefachkraft,
Suhl

5

Steffen Ortmann, Pflegefachkraft/Teamleitung, Berlin-Süd

Elisabeth Hartmann, Pflegefachkraft/Pflegedienstleitung, Großenhain • **Yvonne Mißner**, Pflegekraft, Großenhain

Katharina Liebig, Hauswirtschaftskraft, Großenhain • **Sommeia Rhaoulia**, Pflegekraft, Großenhain

Julia Köppen, Pflegekraft, Berlin-Süd • **Aline Kalex**, Pflegekraft, Großenhain • **Heiko Jäck**, Kraftfahrer, Freital

Alexandr Boxan, Pflegekraft, Magdeburg • **Bärbel Böhm**, Pflegefachkraft, Großenhain • **Katrin Breckwoldt**, Pflegekraft, Magdeburg

Angela Poitzsch, Pflegekraft, Weinböhla • **Nadine Schuman**, Pflegefachkraft/stv. Pflegedienstleitung, Weinböhla

Khaled Hakimi, Pflegefachkraft/Praxisanleiter, Heinsberg • **Sabrina Fiegen**, Pflegekraft, Heinsberg • **Rene Langen**, Pflegekraft, Chemnitz

Barbara Strunkeit, Pflegekraft, Lichtenstein • **Nancy Beuche**, Hauswirtschaftskraft, Leipzig

Corina Maskow, Pflegefachkraft/Qualitätsbeauftragte, Zwickau • **Alexandra Michel**, Pflegefachkraft/stv. Pflegedienstleitung, Zwickau

Lilia Ratz, Pflegekraft, Heinsberg • **Astrid Neumann**, Pflegefachkraft/stv. Pflegedienstleitung, Leipzig

Susanne Luscher, Pflegefachkraft, Zwickau • **Eberhard Gindele**, Hausmeister, Zwickau • **Sarah Weißflog**, Pflegekraft, Zwickau

Heike Elsnitz, Hauswirtschaftskraft, Borna • **Franziska Zeiss**, Verwaltungskraft, Leipzig

Antje Michaelis, Hauswirtschaftskraft, Zwickau • **Zhanna Happ**, Pflegefachkraft/stv. Pflegedienstleitung, Zwickau

Maria Kleimann, Pflegekraft, Leipzig • **Rene Wilck**, Pflegekraft/Teamleitung, Suhl

Anna Sturm, Pflegefachkraft, Suhl • **Sophie Kienöl**, Pflegefachkraft/verantwortliche Intensivpflegefachkraft, Görlitz

Hanna Schubert, Pflegefachkraft, Görlitz • **Maria Klopffleisch**, Pflegefachkraft, Apolda

Julia Karrasch, Pflegekraft, Suhl • **Jens Kißmann**, Pflegefachkraft/Teamleitung, Suhl

Clemens Scholz, Pflegefachkraft, Görlitz • **Christian Schröder**, Pflegekraft, Suhl

Daniela Kühnel, Pflegefachkraft, Altenberg

Angekommen

PFLEGE Ann-Kristin Lange leitet das Advita-Haus in der früheren Köthener Hauptpost und fühlt sich wohl hier.



Die 28-jährige Ann-Kristin Lange fühlt sich in der Pflegebranche gut aufgehoben.

FOTO: UTE NICKLISCH

VON SYLKE HERMANN

KÖTHEN/MZ - „Bitte ganz nach oben“, heißt es, „und dann links.“ Dort findet man Ann-Kristin Lange. Die junge Frau hat unterm Dach ihr Büro. Unterm Dach der früheren Köthener Hauptpost, wo mitten in der Corona-Krise ein Advita-Haus eröffnet hat. Die 28-Jährige leitet das Objekt, in dem alte Menschen ein Zuhause finden. Und sie sagt von sich, hier beruflich angekommen zu sein, „ich liebe es“. Seit Mitte April ist sie hier als Niederlassungsleiterin beschäftigt. Zuvor hatte sie in Dessau nach Ausbildung und Qualifizierung in der Pflegedienstleitung eines Heimes gearbeitet. Doch die Arbeit erfüllt sie irgendwann nicht mehr. Sie will wechseln, entscheidet sich bewusst, wie sie sagt, gegen die stationäre Pflege. „Seit Corona reden plötzlich alle über die Pflege, aber die Situation war vorher nicht anders“, betont sie.

Der Personalmangel und die Unzufriedenheit der Beschäftigten seien deutlich spürbar, die Rahmenbedingungen würden nicht passen. Sie bekommt immer häufiger das Gefühl, dem Qualitätsanspruch nicht gerecht werden zu können und fragt sich, was man dagegen tun könnte. Das System ändern - wohl kaum. Aber Ann-Kristin Lange will in ihrem neuen Job etwas tun, um

Pflegekräfte besser auf den Beruf vorzubereiten. Helfen, die schönen Seiten stärker hervorzuheben. Die Wertschätzung betonen. Die Vielfalt der Branche beschreiben. All das tut sie als Dozentin. Sie unterrichtet Auszubildende und Menschen in Weiterbildung. Aber nur ein paar Monate. Dann kommt Corona, die Schulen schließen und die examinierte Altenpflegerin muss sich erneut umorientieren.

In jedem Fall will sie dem Pflegebereich treu bleiben. Schon als Schülerin hilft sie gern bei sich zu Hause in Gröbzig im Pflegeheim aus, verdient sich ein bisschen Taschengeld. Sie liebt den Kontakt zu den alten Herrschaften, die sich immer gefreut hätten, wenn sie vorbei gekommen sei. Das könnte natürlich am „Enkelfaktor“ gelegen haben. Egal, die Richtung steht fest. Auch in ihrem Freiwilligen Sozialen Jahr merkt sie, dass sie sich in der Pflegebranche wohl fühlt. „Das ist total

meins.“ Sie beginnt ihre Ausbildung zur Altenpflegerin im Heinrichshaus in Großschönleben und sieht sich „total bestätigt“. Dass sie in der Corona-Krise die Chance bekommt, sich in Köthen vorzustellen und Verantwortung übernehmen zu können, freut sie riesig. Sie verfolgt den Umbau der alten Post und ist neugierig auf das Konzept geworden, das sie so nicht gekannt hat. „Die Menschen ziehen hier ein und können selbst entscheiden, welche Leistungen sie in Anspruch nehmen wollen.“

Ann-Kristin Lange kennt viele Beispiele: Ob sie allein sein wollen oder Gesellschaft haben, kochen oder sich bekochen lassen, auf dem Zimmer bleiben oder zum Bummel in die Stadt gehen - „was ich brauche, das buche ich und was ich nicht brauche, nehme ich nicht in Anspruch“. Das Haus, berichtet die Niederlassungsleiterin, ist im Moment komplett ausgebucht. Das freut sie natürlich und zeigt ihrer Meinung nach, dass die Menschen auch im Alter selbstbestimmt leben wollen. Ann-Kristin Lange, die 20 Mitarbeiter hat, vor allem Pflegefachkräfte, aber auch drei Köchinnen und außerdem einen Hausmeister, fühlt sich wohl in ihrer neuen Wirkungsstätte. Ihr liegt viel daran, dass das auch für das Team gilt, mit dem sie sich regelmäßig intensiv austauscht, und natürlich für die Bewohner.

„Seit Corona reden plötzlich alle über die Pflege.“

Ann-Kristin Lange
Niederlassungsleiterin

Mitteldeutsche Zeitung, 12.08.2020

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.

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

im advita Haus
in Altenberg

**NIEDERLASSUNGSLEITUNG
(M/W/D)**

im advita Haus
in Altenberg

**STELLV. PFLEGEDIENST-
LEITUNG (M/W/D)**

für die ambulante Tourenpflege
in Dresden

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

im advita Haus
in Neschwitz

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

für die ambulante Tourenpflege
in Riesa

**STELLV. PFLEGEDIENST-
LEITUNG (M/W/D)**

im advita Haus
in Radeberg

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

für die Tagespflege in
unserem neuen advita Haus
Alte Brauerei
in Lohr am Main

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

für das Betreute Wohnen
in unserem neuen advita Haus
Alte Brauerei
in Lohr am Main

PFLEGEMANAGER (M/W/D)

für unser neues advita Haus
Alte Brauerei
in Lohr am Main

HAUSLEITUNG (M/W/D)

im advita Haus
in Meissen

**STELLV. PFLEGEDIENST-
LEITUNG (M/W/D)**

für das Betreute Wohnen
in unserem neuen advita Haus
Alte Brauerei
in Lohr am Main

**STELLV. PFLEGEDIENST-
LEITUNG (M/W/D)**

für die Tagespflege in
unserem neuen advita Haus
Alte Brauerei
in Lohr am Main

PFLEGEMANAGER (M/W/D)

für unser neues advita Haus
An der Josefskirche
in Mühlhausen

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

für die Tagespflege
in unserem neuen advita Haus
An der Josefskirche
in Mühlhausen

**STELLV. PFLEGEDIENST-
LEITUNG (M/W/D)**

für die Tagespflege
in unserem neuen advita Haus
An der Josefskirche
in Mühlhausen

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

für das Betreute Wohnen
in unserem neuen advita Haus
An der Josefskirche
in Mühlhausen

**STELLV. PFLEGEDIENST-
LEITUNG (M/W/D)**

für das Betreute Wohnen
in unserem neuen advita Haus
An der Josefskirche
in Mühlhausen

**VERANTWORTLICHE
INTENSIVPFLEGEFACHKRAFT
(M/W/D)**

für unser neues advita Haus
An der Josefskirche
in Mühlhausen

Seminare und Fortbildungen der advita akademie im September 2020

02.09.	Grundlagen der Behandlungspflege LG1*
03.09.	Führungskompass - Basisteil 1*
14.-15.09.	Führungskompass - Basisteil 2*
08.-11.09.	Basisqualifikation Pflegefachkraft für außerklinische Beatmung (DIGAB)*
28.-30.09	Basisqualifikation Pflegefachkraft für außerklinische Beatmung (DIGAB)*

Für weitere Informationen zum Webinar-Angebot kontaktieren
Sie uns gern unter weiterbildung@advita.de!

* advita akademie | Standort Leipzig | Braunstraße 18 | 04347 Leipzig