

advita Journal

SEPTEMBER 2021



DIE ADVITA
MITARBEITER-
BEFRAGUNG
2021

Die advita Mitarbeiter-
befragung 2021 — 4

Bergfest beim
Quereinsteiger-
Programm — 6

Neues Angebot
für Talente — 10

INHALT

- 3 **Editorial** *Dean Colmsee*
- 4 **Die advita Mitarbeiterbefragung 2021** *Christin Zabich*
- 6 **Bergfest beim Quereinsteiger-Programm** *Alina Broddack*
- 8 **Ein Jahr generalistische Ausbildung - ein Zwischenfazit**
Anne-Kathrin Bärtich
- 10 **Neues Angebot für Talente** *Tatjana Abel, Annette Meschkat*
- 12 **Ein neues Betätigungsfeld bei advita: Das Team**
»elektrische Betriebsmittel« stellt sich vor *Maik Cyrol*
- 14 **Die neue MDR-Verordnung: Welchen Einfluss spüren wir im pflegerischen Alltag?** *Michael Rasche*
- 18 **Von der Beschwerde zur Verbesserung** *Rebecca Singer*
- 21 **Wissen KOMPAKT: Trittsicherheit** *Marie-Luise Mangelsdorf*
- 23 **Alles Gute zum 100. Geburtstag!** *Niederlassung Halle*
- 24 **Blumenpracht in Magdeburg** *Sandra Writte*
- 25 **Hoffest mit Spendenaktion für Elsa** *Anja Saur*
- 26 **Scheibenberg mit Orgelpfeifen und Aussichtsturm**
Juliane Walther
- 27 **Lichtershow in Eisenach** *Niederlassung Eisenach*
- 28 **Todesanzeige Steffen Kopsch** *advita Team*
- 29 **Neue Termine in der advita akademie** *Katrin Stollberg*
- 30 **Gesundheit** *Svenja Teitge*
- 32 **Jubiläen** *Peter Fischer*
- 36 **Rätsel** *Svenja Teitge*
- 37 **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

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



Liebe Mitarbeiter*innen,

bereits in der letzten Journal-Ausgabe haben wir Sie über die anstehende Mitarbeiterbefragung im September informiert, die nach 2017 und 2019 in diesem Jahr zum dritten Mal durchgeführt wird. Wie immer ist die Teilnahme freiwillig und anonym. Dass uns diese Befragung jedoch sehr wichtig ist und wir auf Ihr ehrliches und konstruktives Feedback angewiesen sind, betonen wir immer wieder. Deshalb möchte ich die Gelegenheit nutzen und an dieser Stelle nochmal an Sie appellieren: Bitte nehmen Sie an der Befragung teil. Je mehr Mitarbeiter*innen mitmachen, desto aussagekräftiger ist das Ergebnis und desto konkreter können wir daraus Maßnahmen ableiten, die Sie in Ihrer täglichen Arbeit unterstützen und das Arbeiten bei advita noch angenehmer machen. Gleichzeitig hilft uns Ihr Feedback auch bei der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen. Daher nutzen Sie - in unser aller Interesse - die Gelegenheit und lassen Sie uns gemeinsam besser werden.

Apropos besser werden: Ab sofort gibt es mit dem »advita Talent-Programm« ein Nachwuchs-Führungskräfteprogramm für Kolleg*innen, die sich zur Team-

oder Pflegedienstleitung weiterentwickeln wollen. Über 12 Monate hinweg schulen und fördern wir Sie berufsbegleitend sowohl fachlich als auch persönlich, um Sie auf künftige Führungsaufgaben vorzubereiten. Alle Informationen zum Programm und dem Bewerbungsverfahren finden Sie ab Seite 10.

Außerdem ziehen wir in dieser Ausgabe ein Zwischenfazit zum ersten Jahr der Generalistik und unserem kürzlich gestarteten Quereinsteiger-Programm. Darüber hinaus informiert Herr Rasche über die neue MDR-Verordnung und damit einhergehende Herausforderungen für uns als Pflegedienst. Und: Im advita Haus Bernhardt in Halle feierten wir im Juli einen 100. Geburtstag - wir gratulieren ganz herzlich!

Viel Spaß beim Lesen dieser abwechslungsreichen Ausgabe wünscht

*Dean Colmsee
Geschäftsführer*

DIE ADVITA MITARBEITERBEFRAGUNG 2021: Los geht's!

IHRE MEINUNG ZÄHLT! - 6.9.2021 BIS ZUM 17.9.2021.

Start:

Mit der Beantwortung von nur 35 Fragen können Sie Ihre eigenen Arbeitsbedingungen und Ihre Zufriedenheit verbessern und stärken. Sie helfen mit Ihrer Meinung, advita als Arbeitgeber noch attraktiver zu machen. Und das ist entscheidend, um auf mögliche Bewerber*innen eine Anziehungskraft zu entwickeln.

Wie läuft die Mitarbeiterbefragung 2021 konkret ab?

Vorabinformation:

- Ausfüllzeit = Arbeitszeit
- Nehmen Sie sich Zeit, am besten an einem ruhigen Ort
- Die **Anonymität** der Teilnahme wird gewahrt, indem Sie keine Angaben von Namen oder sonstigen Persönlichkeitsmerkmalen machen müssen.

- Den Fragebogen erhalten Sie in der Zeit vom **23.8.2021 bis 17.9.2021**, in Ihrer Niederlassung
- Mitarbeiter*innen, die der Zentrale zugeordnet sind und keinen festen Arbeitsplatz haben, erhalten den Fragebogen inkl. frankiertem Rücksendeumschlag postalisch

Durchführung:

- Die Beantwortung der Fragen erfolgt einfach und schnell über das Setzen eines Kreuzes
- Entsprechend des **Schulnotenbewertungssystems** geben Sie Ihre Meinung ab

Alle Fragen sind als Aussagen formuliert, bei denen Sie bitte die jeweils zutreffende Antwort (Zahl) ankreuzen. Sie haben jeweils sechs Möglichkeiten auf folgender Skala:

| | | | | | |
|----------------|----------------------|----------------|----------------------|----------------------------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| trifft voll zu | trifft weitgehend zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft weitgehend nicht zu | trifft gar nicht zu |

Sollten Sie zu einer Frage keine Aussage machen können, kreuzen Sie bitte keine der Antwortmöglichkeiten an.

- Zur besseren Auswertung und Maßnahmengenerierung geben Sie bitte zwingend Ihren Leistungs- bzw. Arbeitsbereich an, damit in der Auswertung genau zugeordnet werden kann, welcher Bereich tatsächlich von Ihnen bewertet worden ist:

Sind Sie mehreren Leistungsbereichen zugeordnet, kreuzen Sie bitte den Bereich an, in dem Sie die meiste Arbeitszeit leisten bzw. sich vorrangig zugehörig fühlen.

Mitarbeiter*innen in der Niederlassung:

Bitte kreuzen Sie **unbedingt** an, in welchem Leistungsbereich Sie tätig sind:

| | | | |
|---|--|--|--|
| <input type="radio"/> INTENSIVPFLEGE | <input type="radio"/> TAGESPFLEGE | <input type="radio"/> SPRINGERPOOL | <input type="radio"/> AMBULANTE TOURENPFLEGE |
| <input type="radio"/> BETREUTES WOHNEN | <input type="radio"/> HAUSWIRTSCHAFT (FAHRER, KÖCHE) | <input type="radio"/> PFLEGE-WOHNGEMEINSCHAFT/ WG - DEMENZ | |
| <input type="radio"/> FÜHRUNGSKRÄFTE/ VERWALTUNG NL | | | |

Mitarbeiter*innen der Zentrale/ Niederlassungsleiter*innen:

Bitte kreuzen Sie **unbedingt** an, in welchem Leistungsbereich Sie tätig sind:

| | | | |
|---|--|---------------------------------------|---|
| <input type="radio"/> AKADEMIE/ VERTRAGSWESEN / CONTROLLING | <input type="radio"/> FUHRPARK/ EINKAUF/ EINRICHTUNG/ ERNÄHRUNGSMANAGEMENT | | |
| <input type="radio"/> MARKETING | <input type="radio"/> PERSONALWESEN | <input type="radio"/> LOHNBUCHHALTUNG | <input type="radio"/> FINANZ- U. RECHNUNGSWESEN |
| <input type="radio"/> NIEDERLASSUNGSLEITUNG | <input type="radio"/> REGIONALLEITUNG/ ABTEILUNGSLEITUNG | <input type="radio"/> QM | <input type="radio"/> IT |
| <input type="radio"/> POM | | | |

Auswertung:

- Die anonym abgegebenen Fragebögen werden über unseren externen Anbieter sehlbach & teilhaber GmbH bis ca. Ende Oktober aufbereitet
- Eine erste Rückmeldung erhalten Sie über die Journalausgabe im November, in Bezug auf die Beteiligungsquote und das weitere Vorgehen
- Ihre Meinung soll in Workshops Eingang finden, um dort Maßnahmen zur Umsetzung entsprechend ableiten zu können, die Erarbeitung der Maßnahmen ist ab Oktober geplant
- Das neue Jahr 2022 startet mit der Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen aus der Mitarbeiterbefragung in Ihrer Niederlassung

Mitarbeiter*innen in neu gestarteten Niederlassungen, die noch nicht länger als mindestens sechs Monate operativ tätig sind, werden an der diesjährigen Befragung noch nicht teilnehmen.

Haben Sie Fragen?

Sprechen Sie Ihre Führungskräfte an oder wenden Sie sich an die zentralen Ansprechpartnerinnen Christin Zabich (030 437273-191) und Marina Hussain (030 437273-194) aus dem Personalwesen: mitarbeiterbefragung@advita.de —

Bergfest beim Quereinsteiger-Programm

Alina Broddack
Stellv. Marketingleitung



Frau Birke zeigte den Teilnehmer*innen das advita Haus Waldhotel.

Bereits im letzten Journal haben Frau Meschkat, Frau Mangelsdorf und Herr Schuppach von unserem neuen Quereinsteiger-Programm berichtet. Zum 1. Juli starteten zwölf hochmotivierte neue Kolleg*innen in den Niederlassungen Altenberg, Wilsdruff, Freital, Neschwitz und Dresden. Am 26. Juli stand ein weiteres Präsenz-Treffen auf dem Programm, bei dem es sowohl um inhaltliche Themen als auch um ein erstes Zwischenfazit ging.

Wie lief der Tag?

Am Vormittag trafen sich alle Quereinsteiger*innen im Waldhotel in Weinböhla, das Frau Birke freundlicherweise dafür zur Verfügung stellte (vielen Dank an dieser Stelle!). Als erstes stand ein Workshop zum Umgang mit Menschen mit Demenz mit Frau Prömmel auf dem Programm. Als Demenzexpertin sprach Frau Prömmel mit den Teilnehmer*innen über erste Herausforderungen bei der Betreuung von Menschen mit Demenz und gab hilfreiche Tipps zur Bewältigung. Außerdem konnten die Quereinsteiger*innen in verschiedenen Übungen erfahren, wie sich Menschen mit Demenz in bestimmten Situationen fühlen, um sich besser in sie hineinversetzen zu können.



Frau Meschkat reflektierte mit den Teilnehmer*innen die ersten Wochen.

Im Anschluss gab es die Chance, die bisherigen Erfahrungen im Quereinsteiger-Programm gemeinsam mit Frau Meschkat zu reflektieren und mögliche Probleme oder Herausforderungen zu besprechen. Anhand einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 10 (sehr gut) sollten die Teilnehmer*innen ihre Einschätzung zu den vergangenen drei Wochen bei advita abgeben. Und wir waren begeistert! Die Bewertungen befanden sich fast ausschließlich im Bereich zwischen 8 und 10. Das anschließende Grillen war ein gelungener Ausklang des gemeinsamen Tages.



Im Workshop ging es um Herausforderungen im Umgang mit Menschen mit Demenz.

Wie sieht das Fazit aus?

Der Tag in Weinböhla hat gezeigt, dass das Quereinsteiger-Programm bislang ein voller Erfolg ist. Auch Gespräche mit den zuständigen Niederlassungsleitungen und Praxisanleiter*innen im Nachgang haben das bestätigt. Auch sie sind sehr positiv angetan von unseren neuen Kolleg*innen und halten das Programm für einen guten Weg, um neue Mitarbeiter*innen zu gewinnen. Nun steht als nächstes die Vorbereitung auf die LG1-Schulung bevor, die alle Teilnehmer*innen nach sechs Wochen absolvieren. Weitere Programme in anderen Regionen werden bereits angedacht.



Durch unterschiedliche Übungen konnten sich die Teilnehmer*innen in die Lage von Menschen mit Demenz versetzen.

Schließlich wünschen wir Ihnen, liebe Quereinsteiger*innen, weiterhin viel Freude an Ihrem Job! Wir freuen uns, wenn Sie bei advita eine neue berufliche Heimat finden. ■

Ein Jahr generalistische Ausbildung - ein Zwischenfazit

Anne-Kathrin Bärtich
Ausbildungskordinatorin

Mit vielen Informationen, neuen Aufgaben und vor allem vielen neuen Dokumenten wurden unsere Praxisanleiter*innen und Auszubildenden mit dem Start der Generalistik vor ca. einem Jahr konfrontiert. Auch wenn grundsätzlich bekannt ist, dass es immer etwas ruckelt, wenn man neue Prozesse und gerade eine neue Ausbildung auf den Weg bringt, gab es viele Herausforderungen zu meistern.

Zum Beispiel mussten wir uns erst einmal mit neuen Begrifflichkeiten wie »Kompetenz« und »kompetenzorientierter Anleitung« auseinandersetzen. Der Kompetenzbegriff steht hier für berufliche Handlungssituationen und Entwicklungsziele, die in den Ausbildungsrahmenplänen festgelegt sind. In der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung werden sie in fünf übergeordnete Kompetenzen (I-V) unterteilt und ganz konkret und anforderungsorientiert beschrieben. Kompetenzen sind also Handlungskompetenzen, die anzubahnen, selbstständig und verantwortlich zu bewältigen und zu erweitern sind - und die letzten Endes von den Auszubildenden zu erreichen sind und geprüft werden.



Diese Gliederung (I-V) ist auch zeitlich und inhaltlich in unseren betrieblichen Ausbildungsplan übernommen worden. In der Praxis bedeutet das, dass die Auszubildenden in der jeweiligen Einrichtung bestimmte Situationen durchleben sollen, in der die entsprechenden Kompetenzen (Handlungssituationen) bearbeitet und reflektiert werden können. Die Praxisanleitung erstellt somit eine geplante und strukturierte (kompetenzorientierte) Anleitung und bricht teilweise entsprechende Arbeits- und Lernaufgaben runter. Unser betrieblicher Ausbildungsplan gibt den Praxisanleiter*innen eine sehr gute Grundlage und Orientierung, welche Kompetenzen in welchem Ausbildungsdrittel und in welchem Versorgungsbereich zu bearbeiten sind. Er dient ebenso als Tätigkeitsnachweis und Lernzielkontrolle.



Was zunächst Umstellung und Aufwand bedeutet, kann mit den Vorgaben aber auch Struktur und Ausbildungsqualität sichern. Unsere Praxisanleiter*innen wurden und werden eng begleitet: In Zeiten der Kontaktbeschränkungen über Telefon und Videocalls, seit Sommerbeginn auch wieder in den Niederlassungen. Es wird weitere Schulungen vor Ort, regelmäßige Arbeitskreise und webbasierte Lernformate geben. Auch die Unterlagen im Managementhandbuch werden erweitert und mit den Praxisanleiter*innen besprochen.

Das vergangene Jahr hat gezeigt, dass sich erst mit der Beschäftigung und in der Anwendung die ersten Knoten gelöst haben. Jede neue Erfahrung birgt etwas Gutes und bringt einen in der eigenen Entwicklung weiter. Mit dieser Perspektive blicken wir auch auf das nächste Ausbildungsjahr. Im September beginnen wieder ca. 50 neue Auszubildende an 25 Niederlassungen. Es bestehen aktuell Kooperationen mit ca. 20 Berufsfachschulen sowie vielfache Unterk Kooperationen zwischen den verschiedenen Einsatzstellen innerhalb der Zusammenschlüsse. Und auch unsere Niederlassungen, die noch keine eigenen Auszubildenden nach dem neuen Pflegeberufegesetz ausbilden, sammeln bereits Erfahrungen als Einsatzstelle für externe generalistische Praktikant*innen.

Wir freuen uns auf unsere neuen Auszubildenden, denn *miteinander* schaffen wir das! —

Neues Angebot für Talente

Tatjana Abel, Personalreferentin
Annette Meschkat, Personalleitung



Wir suchen die advita Talente und zukünftige Führungskräfte bei advita! Sie möchten sich weiterentwickeln und mit advita wachsen? Sie sind Pflegefachkraft, möchten Führungsverantwortung übernehmen und haben das Potential zur Pflegedienstleitung oder Teamleitung? Dann ist das »advita Talent-Programm« für Sie genau das Richtige!

Unser Ziel ist es, ein nachhaltiges Nachwuchs-Führungskräfteprogramm aufzubauen, das Ihnen ein umfassendes Schulungs- und Förderprogramm mit individueller Unterstützung und Weiterbildungsmöglichkeiten bietet. Das Ganze findet begleitend zu Ihrer aktuellen Tätigkeit für ca. 12 Monate statt. Sie werden innerhalb des Programms die Möglichkeit bekommen, an Schulungen teilzunehmen, die auf Ihren individuellen Entwicklungsbedarf zugeschnitten sind, mit dem Ziel, Sie optimal auf die Führungsrolle vorzubereiten.

Was erwartet Sie in unserem advita Talent-Programm?

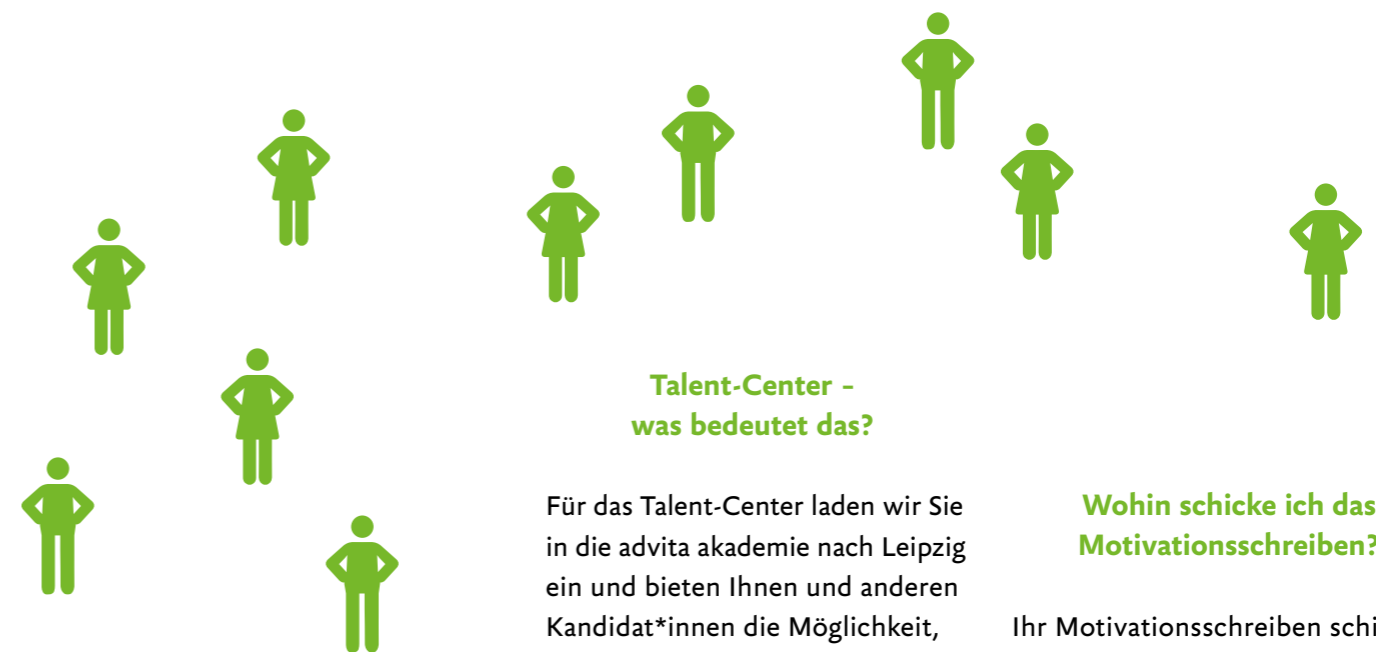
In einem ersten Auftakttermin lernen Sie unsere Geschäftsführung kennen und haben die Möglichkeit, in den Austausch zu gehen. Sie bekommen viele spannende Einblicke in die ereignisreiche Erfolgsgeschichte von advita, lernen die Strategie von advita kennen, was unser Kernversprechen bedeutet und wie Sie das in Ihrer täglichen Arbeit umsetzen können.

Sie profitieren außerdem von einem regelmäßigen Austausch im Rahmen unseres »Runden Tisches«, exklusiv für alle advita Talente. Hier tauschen Sie sich mit Gleichgesinnten aus anderen Niederlassungen aus und profitieren von deren Erfahrungen und Best-Practice-Beispielen.

Sie erhalten so die Möglichkeit, sich über den eigenen Standort hinweg mit anderen Talenten zu vernetzen.

Zusätzlich erfahren Sie mehr über Ihre individuellen Stärken und Entwicklungspotentiale, über Ihre Wirkung und wie Sie Ihre Persönlichkeit gut in die Führungsrolle integrieren können. Das advita Talent-Programm unterstützt Sie dabei, Ihre Stärken weiter auszubauen und sich neue Wissensfelder zu erschließen, zum Beispiel im Rahmen einer Weiterbildung zur Pflegedienstleitung.

Natürlich bekommen Sie auch die Grundlagen des Arbeitsrechts vermittelt und werden befähigt, betriebswirtschaftliche Kennzahlen zu interpretieren und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Sie lernen, wie man Kommunikation in unterschiedlichsten Situationen erfolgreich einsetzen kann. Da Sie zu unserer Pilotgruppe gehören, haben Sie auch noch die Möglichkeit, eigene Ideen in das Programm einzubringen.



Talent-Center - was bedeutet das?

Für das Talent-Center laden wir Sie in die advita akademie nach Leipzig ein und bieten Ihnen und anderen Kandidat*innen die Möglichkeit, sich in verschiedenen Übungen zu präsentieren, in den Dialog mit der Personalabteilung zu gehen und uns von Ihrem Fachwissen sowie Ihrem Potential, eine gute Führungskraft zu werden, zu überzeugen.

In Summe werden Sie optimal auf eine Führungsaufgabe vorbereitet. Wir hoffen, wir haben bis hierhin Ihr Interesse geweckt und Sie bewerben sich in den nächsten Wochen für unser Talent-Programm!

Wie kann ich mich für das Talent-Center bewerben?

Um sich zu bewerben, schicken Sie uns ein 1- bis 2-seitiges Motivations schreiben, das neben der Kurzvorstellung Ihrer Person unter anderem die Beantwortung der folgenden Fragen umfasst:

- Was macht für Sie gute Führung, eine gute Führungskraft aus?
- Warum möchten Sie die Position der Pflegedienstleitung übernehmen?
- Wie möchten Sie als PDL arbeiten, was wäre Ihnen in der zukünftigen Aufgabe wichtig?
- Was sind Ihre persönlichen Stärken? Wo sehen Sie für sich noch Entwicklungsbedarf?
- Was sollten wir sonst noch wissen?

Wohin schicke ich das Motivations schreiben?

Ihr Motivations schreiben schicken Sie bitte per E-Mail an talent@advita.de.

Wann endet die Bewerbungsfrist?

Die Bewerbungsfrist endet am 8.10.2021.

Wann und wo findet das Talent Center statt?

Das Talent Center findet am 10.11.2021 von 10-17 Uhr in den Räumlichkeiten der advita akademie in Leipzig (Braunstraße 18, 04347 Leipzig) statt.

Interessiert?

Alle Infos erhalten Sie unter www.advita-karriere.de/talent-programm

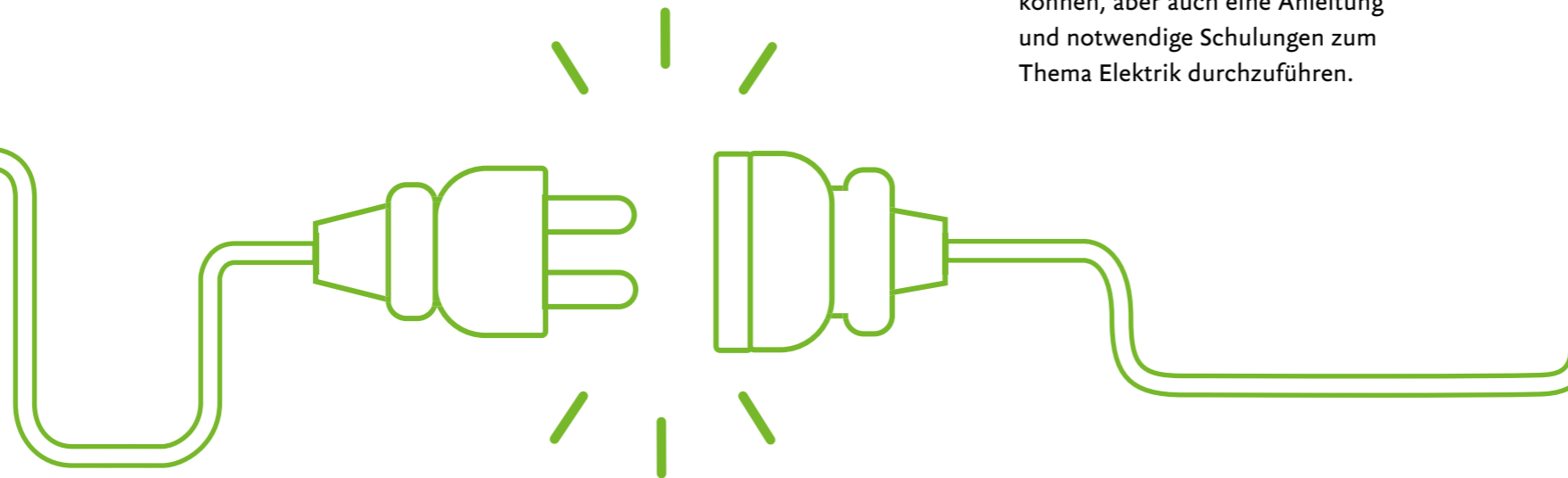


Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Ein neues Betätigungsfeld bei advita: Das Team »elektrische Betriebsmittel« stellt sich vor

Maik Cyrol

Qualitätsmanagementbeauftragter Mittelsachsen



Betreiber*innen von elektrischen Betriebsmitteln wie Pflegebetten sind verpflichtet, diese regelhaft überprüfen zu lassen. So müssen alle Betriebsmittel zwingend in einem betriebsfähigen Zustand gehalten werden, da nur unter dieser Voraussetzung letztlich auch eine sichere und qualitätsgerechte Versorgung der Kund*innen möglich ist und auch die Mitarbeiter*innen geschützt sind.

Jede Niederlassung engagierte in der Vergangenheit für sich einen lokal ansässigen Elektrofachbetrieb, der die Installation und den Austausch von elektrischen Betriebsmitteln, aber auch die regelmäßig wiederkehrende Prüfung (alle 1-2 Jahre) der ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmittel durchführte. Die Zusammenarbeit mit externen Elektrofachbetrieben gehört nun der Vergangenheit an, das advita-eigene Team für die elektrischen Betriebsmittel wird diese Aufgaben übernehmen.

Bereits am 19.7.2021 fand in den Räumlichkeiten der advita akademie in Leipzig die Auftaktveranstaltung für das Team »elektrische Betriebsmittel« statt. Das Team unter der fachlichen Leitung der Verantwortlichen Elektrofachkraft (VEFK) Stephan Lein aus Ehrenfriedersdorf und mehreren Elektrotechnisch unterwiesene Personen (EuPs) lernte sich während der Tagung untereinander kennen,

wurde in das Konzept der elektrischen Betriebsmittel eingewiesen, erhielt eine Grundschulung zum Thema elektrische Betriebsmittel und Anlagen und führte eine Übung mit dem Prüfgerät für ortsveränderliche elektrische Betriebsmittel durch. Die Tagung des Teams für die elektrischen Betriebsmittel wird in der Zukunft 4x jährlich stattfinden, um einen sachlichen und fachlichen Austausch gewährleisten zu können, aber auch eine Anleitung und notwendige Schulungen zum Thema Elektrik durchzuführen.

Die fachliche Leitung und die Organisation der Einsätze der Elektrotechnisch unterwiesenen Personen übernimmt vorrangig die Verantwortliche Elektrofachkraft. Zu unterscheiden sind zwei verschiedene Aufgabengebiete:

1. Austausch und Installation von einfachen elektrischen Betriebsmitteln (u. a. Leuchtmittel, Kupplungen, Stecker und bei Bedarf Steckdosen)
2. Prüfung der advita-eigenen ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmittel (u. a. Ladekabel, Steh- und Tischlampen, Verlängerungskabel)

Durch dieses neue Betätigungsfeld ist es advita möglich, ein optimales und sicheres Vorgehen in Bezug auf die elektrischen Betriebsmittel zu gewährleisten. Nutzen Sie als Niederlassung die Möglichkeit, von fachlich versierten und bestens ausgebildeten Elektrofachkräften und Elektrotechnisch unterwiesenen Personen, die elektrischen Betriebsmittel installieren, austauschen, reparieren oder prüfen zu lassen. Bei Fragen, Terminvereinbarungen oder Hinweisen können Sie gern die Verantwortliche Elektrofachkraft persönlich unter stephan.lein@advita.de oder das Organisationsteam unter VEFK@advita.de erreichen. Alle notwendigen Dokumente finden Sie im Managementhandbuch unter 1.1.11.5.3.1 Elektrische Betriebsmittel. ■

Die neue MDR-Verordnung: Welchen Einfluss spüren wir im pflegerischen Alltag?

Michael Rasche
Case Management



Der Anspruch in der Versorgung unserer Klient*innen in der außerklinischen Intensivpflege bei advita ist es, unseren Bewohner*innen ein Zuhause und ein normales Leben, nicht trotz sondern mit Intensivpflege zu ermöglichen. Neben einer hochwertigen Grund- und Behandlungspflege und einem familiären Umgang ist die bestmögliche Versorgung mit Hilfsmitteln ein wichtiger Punkt, um unserem Versorgungsanspruch gerecht zu werden und maximale Rehabilitationsergebnisse zu erreichen. Dafür arbeiten wir mit Anbieter*innen zusammen, welche eine bedarfsgerechte, individuelle und innovative Hilfsmittelversorgung für unsere Bewohner*innen ermöglichen.

Seit 26.5.2021 gilt die neue EU-Medizinprodukte-Verordnung (Medical Device Regulation, kurz: MDR), welche im Mai 2017 veröffentlicht wur-

de und in Kraft getreten ist, und die bis dato gültige Medizinprodukte-richtlinie MDD (Medical Device Directive) ersetzt. Der Geltungsbeginn wurde auf Grund der Corona-Pandemie von ursprünglich Mai 2020 auf Mai 2021 verschoben. Im Gegensatz zur MDD, welche zwar von der Europäischen Union erstellt wurde, aber danach noch in deutsches Recht überführt werden musste, ist die MDR für alle Mitglieder der EU ab Geltungsbeginn verpflichtend anzuwenden. Doch inwieweit hat die MDR Einfluss auf unsere Klient*innen und unsere Arbeit? Am Beispiel der Blom® Trachealkanüle soll hier auf Veränderungen durch die MDR und mögliche Herausforderungen für uns als Pflegedienst und für unsere Hilfsmittelversorger*innen, um unserem Anspruch gerecht zu werden, eingegangen werden.

Blom® Trachealkanülsystem - Phonation unter Beatmung

Als einzige auf dem Markt bietet die Blom® Trachealkanüle mittels einer speziellen Innenkanüle trachealkanülierten Menschen die Möglichkeit, unter einer laufenden Beatmung zu sprechen, ohne den Cuff entblocken zu müssen.

Herr H. ist einer von zwei Klient*innen bei advita, welche mit einer Blom® Kanüle versorgt werden. Er lebt seit 2018 im IPZ Leipzig. 2014 bereits wurde auf Grund einer chronisch fortschreitenden neurologischen Erkrankung eine Trachealkanüle angelegt. Herr H. berichtet, dass er damals, wegen des fehlenden Sprachvermögens, sehr niedergeschlagen war und zeitweise seinen Lebensmut verloren hat. Er ist auf einen Elektrorollstuhl angewiesen und kann nur schwer gestikulieren.

Die Versorgung mit der Blom® Kanüle gab ihm wieder neuen Lebensmut, auch wenn es anfangs schwierig war und die Umstellung ein Jahr gedauert hat. Herr H. kann nun vermeintlich selbstverständliche Dinge des Alltags, wie Einkäufe, Zoobesuche und vieles mehr, selbst organisieren und durchführen.

Frau M., die Lebensgefährtin von Herrn H., lebt selbst im IPZ Leipzig und ist ebenfalls mit einer Trachealkanüle (ohne Beatmung, mit Sprechventil) versorgt. Sie hat die Zeit ohne Blom® Kanüle mit Herrn H. erlebt und bestätigt die wesentliche Verbesserung des Zusammenlebens. Entsprechend groß war die Irritation, als der Hilfsmittellieferant die Notwendigkeit einer Umstellung der Trachealkanülenversorgung ansprach. Hintergrund war eine aktuelle Mitteilung des Herstellerunterneh-

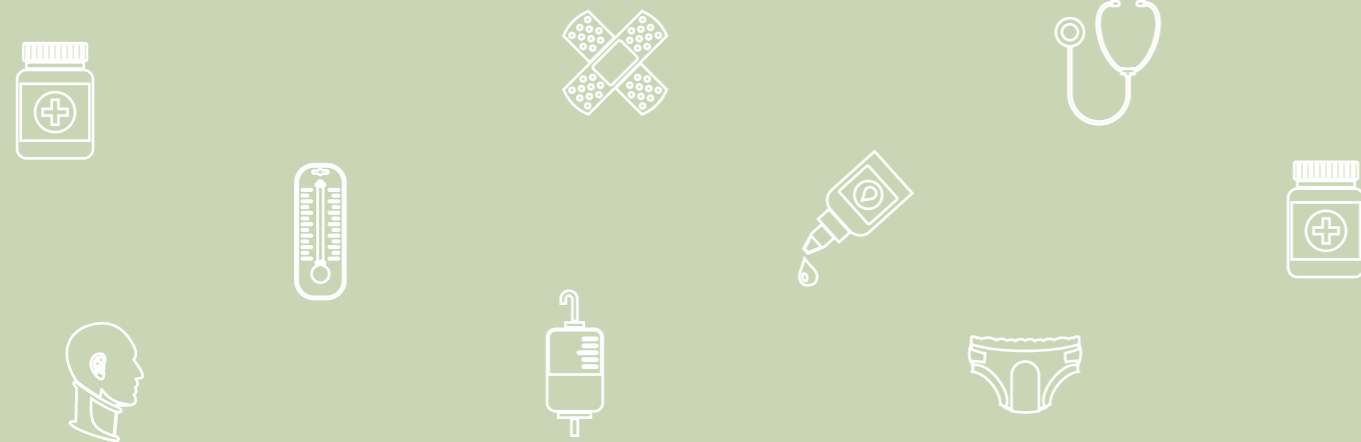
mens Pulmodyne®, dass das Blom® Tracheostomy Tube System ab 1.3.2021 nur noch ohne CE-Kennzeichnung vertrieben wird. Somit steht die Trachealkanüle mit Zubehör (und auch andere Produkte des Unternehmens Pulmodyne) nicht mehr auf dem europäischen Markt zur Verfügung. Auf anderen Märkten, die keine CE-Kennzeichnung verlangen, werden die Produkte hingegen weiter vertrieben. Der vermeintliche Einfluss der MDR auf die Lebensqualität ist nachvollziehbar und stellt Herrn H. und Frau M., viele andere Patient*innen und auch uns nun vor neue Herausforderungen.

Umso wichtiger ist es, sich in solchen Situationen über die Hintergründe und vermeintlichen Ursachen zu informieren. Erste*r Ansprechpartner*in für solche Fragen sollte grundsätzlich der*die betreffende Hilfsmittellieferant*in sein. Im Gespräch mit Susanne Fissahn von

der Andreas Fahl Medizintechnik-Vertrieb GmbH wurden einige Veränderungen angesprochen, die bedingt durch z. B. die neue MDR (Medical Device Regulation) zukünftig auf Patient*innen, Angehörige, Pflegekräfte und Hilfsmittellieferant*innen zukommen können.

MDR-Verordnung

Ziel der MDR ist ein »... reibungslos funktionierender Binnenmarkt für Medizinprodukte unter Berücksichtigung der in diesem Sektor tätigen kleinen und mittleren Unternehmen ...« sowie »... hohe Standards für die Qualität und Sicherheit von Medizinprodukten festgelegt, durch die allgemeine Sicherheitsbedenken hinsichtlich dieser Produkte ausgeräumt werden sollen«. ▶



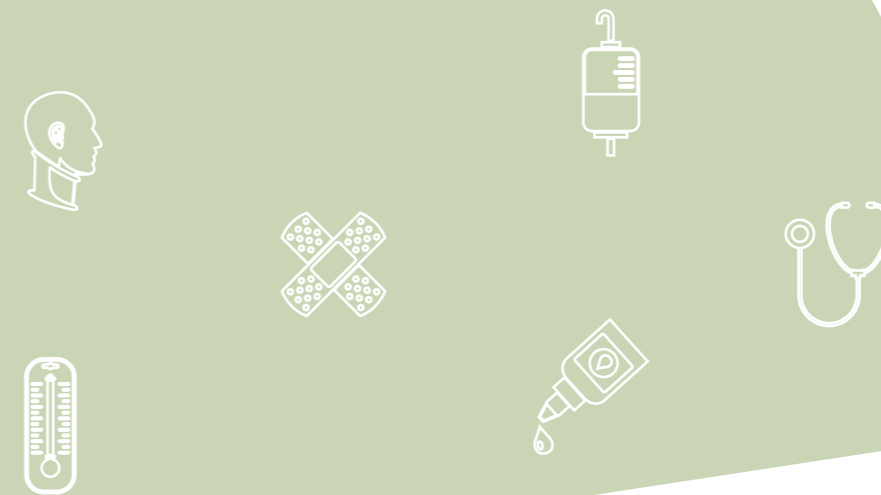
In der Umsetzung bedeutet das unter anderem, dass alle Medizinprodukte nach der MDR neu zertifiziert und nach Inverkehrbringen einer klinischen Beobachtung unterzogen werden müssen. Ebenso müssen Hersteller*innen im Vorfeld nun in viel größerem Umfang klinische Studien durchführen.

Der Bundesfachverband Medizinprodukteindustrie e. V. (BVMed) schreibt dazu in einer Pressemitteilung vom 19.5.2021 auf seiner Internetseite: »Die MDR bringt mit den erhöhten Anforderungen einen um gut das Zehnfache gestiegenen bürokratischen Aufwand und dramatische Kostensteigerungen mit sich, die vor allem die kleinen und mittelständischen Medizinprodukte-Unternehmen bedrohen.«

Dies wiederum bedeutet, dass im Vorfeld seitens der Hersteller genau geprüft wird, welche Bestandsprodukte so am Markt platziert sind, dass die höheren Zertifizierungskosten im Verhältnis zum Absatz stehen. Innovative neue Produkte könnten um Jahre verzögert (nach Etablierung in Nicht-EU-Staaten) oder gar nicht auf den europäischen Markt kommen. Kurz: Nischenprodukte werden es schwer haben. Dadurch, dass die MDR für alle Mitgliedsstaaten der EU gilt, sind die Hürden für Ausnahmeregelungen solcher Nischenprodukte sehr hoch geworden.

Eines dieser Nischenprodukte ist offensichtlich das Blom® Tracheostomy Tube System, die spezielle Trachealkanüle der Firma Pulmodyne (USA). Wir bei advita versorgen aktuell zwei Bewohner*innen mit einer Blom® Kanüle. Für diese Bewohner*innen ergibt sich mit dieser Kanüle ein erhebliches Maß an

Lebensqualität, ist doch die Fähigkeit der Kommunikation eine wichtige Grundlage für soziale Kontakte und das gesellschaftliche Zusammenleben. Der Hersteller hat sich, nach dem Gültigkeitsbeginn der MDR, gegen die Weiterführung des CE-Zeichens für die Blom® Kanüle entschieden. Somit ist die Blom® Kanüle in den EU-Staaten nicht mehr verfügbar. Die Vermutung, dass dies den hohen Zertifizierungskriterien und den damit verbundenen Kosten geschuldet ist, liegt nahe. Das bedeutet schlussendlich für unsere Klient*innen, dass diese zukünftig mit anderen Kanülen versorgt werden, wenn die Vorräte der Blom® Kanüle aufgebraucht sind und somit das Sprechen unter laufender Beatmung dann u. U. nicht mehr möglich ist.



Verlust von Lebensqualität

Herr H. sieht deshalb nun sehr besorgt in die Zukunft, in dem Wissen, dass diese Kanüle nicht mehr lieferbar ist. Mit der Fähigkeit des Sprechens geht für Herrn H. auch ein großer Teil Selbständigkeit und Selbstbestimmung verloren, organisiert er doch seinen Alltag größtenteils selbst. Auch Frau M. macht sich große Sorgen und hat kein Verständnis für diesen Rückschritt. Die Möglichkeiten sind da und haben sich bewährt, können aber auf Grund von politischen und wirtschaftlichen Entscheidungen nicht mehr zur Verfügung gestellt werden. Große Unterstützung erfahren beide von den Mitarbeiter*innen des IPZ, welche nicht nur moralisch unterstützen, sondern nun auch versuchen, Alternativen wie die Beantragung eines Tablets zur Kommunikation, zu finden. Auch die Einfuhr der Blom® Kanüle aus dem Ausland, aus eigenen Mitteln finanziert, wurde geprüft. Ohne ein entsprechendes CE-Zeichen ist jedoch auch die

Einfuhr solcher Produkte nicht gestattet. Aktuell ist noch eine sterile Blom® Kanüle vorhanden. Diese kann maximal 20 Tage eingesetzt bleiben, dann muss auf eine andere Trachealkanüle umgestellt werden, ohne Sprechensersatz. Wir als Pflegedienst sind hier als Begleiter in dieser Situation gefragt und gefordert. Es wird einiger Gespräche mit den Bewohner*innen aber auch im Team bedürfen, um alle Beteiligten auf die neue Situation vorzubereiten.

Fazit

Die MDR-Verordnung ist seit Mai diesen Jahres gültig und hat für alle EU-Mitgliedsstaaten direkte Rechtsgültigkeit. Laut BVMed gibt es noch einige Baustellen in der Umsetzung wie zum Beispiel die Anzahl der Zertifizierungsstellen, Übergangsfristen und fehlende Ausnahmeverfahren für Orphan Devices, also Nischenprodukte. Letzteres führte schon jetzt dazu, dass die Blom® Kanüle in den EU-Staaten nicht mehr zur Verfügung steht. Wir als Pflegedienst haben keinen Einfluss auf solche Entscheidungen, aber wir

können Einfluss auf das Wohlbefinden unserer Bewohner*innen im Umgang mit solchen Entscheidungen nehmen. Auch wenn bei advita »nur« zwei Bewohner*innen mit dieser Trachealkanüle versorgt werden, so entfällt für diese beiden ein großes Maß an Lebensqualität. Einen adäquaten Ersatz gibt es nicht. Viele Gespräche, Geduld und Einfühlungsvermögen seitens der Pflegenden wird es brauchen, um die Bewohner*innen, aber auch deren Angehörige in dieser neuen Situation zu begleiten. Akzeptanz ist hier wohl das Maximum des Erreichbaren. Aber Verständnis ...?

Die enge Zusammenarbeit mit kompetenten Hilfsmittelversorger*innen wird zukünftig noch wichtiger werden. Denn es geht nicht nur darum, die verordneten Hilfsmittel und damit eine gute und zuverlässige Versorgung sicherzustellen, sondern auch darum, über Neuerungen auf dem Markt und der Gesetzgebung auf dem Laufenden zu bleiben. ■

Von der Beschwerde zur Verbesserung

Rebecca Singer

Qualitätsmanagementbeauftragte West

Weckt der Begriff »Beschwerde« bei Ihnen auch eher unangenehme Assoziationen? Eigentlich plausibel und nachvollziehbar, denn eine Beschwerde ist vermeintlich in erster Linie ein Ausdruck von Unzufriedenheit. Und wer möchte schon gerne damit konfrontiert werden! Doch was halten Sie von dieser Denkweise: Beschwerden sind ein »Geschenk« an das Unternehmen. Sie vermitteln Botschaften und enthalten wichtige Informationen. Somit betrachtet man Beschwerden nicht mehr in erster Linie nur als lästiges Übel, sondern als wertvolle Chance zur Verbesserung.

Wer äußert uns gegenüber als Dienstleister eigentlich Beschwerden oder Unzufriedenheit? Die Frage ist ganz einfach zu beantworten. Unsere Kund*innen! Und damit ist nicht nur der*die Pflegebedürftige gemeint, sondern auch An- und Zugehörige, Mitarbeiter*innen sowie Kooperationspartner*innen wie Ärzte*innen, Therapeut*innen oder Lieferant*innen. Egal, wie gut Sie

Ihre Arbeit auch machen: Sie können es nicht jedem*r Recht machen. Dennoch: Der*die Kunde*in möchte, dass Sie Verständnis für seine*ihre Situation haben. Wer ein Problem hat, möchte gehört werden – sonst wendet er*sie sich ab.

Was bedeutet das konkret für advita?

In der Literatur und im Rahmen des Qualitätsmanagements ist der Begriff »Beschwerdemanagement« immer noch sehr weit verbreitet. Doch weil wir versuchen wollen, Beschwerden in erster Linie als Chancen zur Verbesserung zu sehen, soll bei advita eine Anpassung bzw. Änderung des bisherigen Begriffes vorgenommen werden. Somit ist zukünftig die Rede vom »Verbesserungsmanagement« und nicht mehr vom »Beschwerdemanagement«. ▶



Denn wer gutes Verbesserungsmanagement betreibt, sieht das Thema nicht als lästigen Bestandteil des Kundenservices, sondern vor allem als Möglichkeit zur Optimierung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen. Und obwohl nicht jede Beschwerde gleichermaßen zu kompensieren ist und häufige Kritik oder Verbesserungsvorschläge ein ungutes Gefühl auslösen, so sind sie doch der Schlüssel zu einer stärkeren Kundenbindung.

Dabei wird zwischen dem direkten und dem indirekten Verbesserungsmanagement unterschieden. Die für die Kund*innen sichtbaren Maßnahmen gehören zum direkten Verbesserungsmanagement, das zu Vorschlägen und Hinweisen z. B. in Form von E-Mail-Adressen oder Kontaktmöglichkeiten (Beschwerdestimulierung) motiviert. Das indirekte Verbesserungsmanagement hingegen forscht nach den Ursachen für Kritik. Dieser Teil findet also auf einer unternehmensinternen Ebene statt.

Grundsätzlich gilt es, folgende Grundsätze zu beachten:

1. Verbesserungsmöglichkeiten durch Transparenz erkennen, indem Zahlen, Daten und Fakten von Prozessen oder fachlichen Zusammenhängen dargestellt werden.
2. Bei einer Unzufriedenheit systematisch und strukturiert agieren.
3. Kritik und Anregung erkennen, aufnehmen und in Unternehmensabläufe einbinden.

In diesem Zusammenhang findet auch eine Revision und Überarbeitung der bisherigen Verfahrensanweisung durch das zentrale Qualitätsmanagement statt. Daraus resultieren auch Änderungen an den bisher mitgeltenden Dokumenten, die Sie als Mitarbeiter*in nutzen. Im Rahmen der internen Fortbildungen wird es zu diesem Thema zusätzlich auch ein E-Learning-Angebot geben.

Was bleibt?

Wie bisher im Beschwerdemanagement, beinhaltet auch das Verbesserungsmanagement die Haltung zur kontinuierlichen Verbesserung und Reflexion aller Arbeitsprozesse und -abläufe und stellt somit eine einrichtungsinterne Qualitätssiche-

rungsmaßnahme dar. Außerdem möchten wir verdeutlichen, dass alle Mitarbeiter*innen einen Beitrag dazu leisten können, dürfen und ja sogar sollen. Um das sicherzustellen, werden neue Möglichkeiten erarbeitet und erstellt, um die Aufnahme sowie Annahme von Beschwerden, Kritik, Anregungen und Lob zu vereinfachen.

Wie lässt sich eine grundlegende Atmosphäre schaffen, in der alle nach Verbesserungsmöglichkeiten Ausschau halten?

Ein erfolgreiches Verbesserungsmanagement wartet nicht auf Beschwerden. Beschwerden können wie ein Unwetter unerwartet aus dem Nichts aufziehen. Hier sind Schnelligkeit und Flexibilität gefragt. Durch schnelle Reaktionszeiten auf Beschwerden lässt sich die Kundenzufriedenheit am effektivsten steigern.

Daher wollen wir bei advita gemeinsam Impulse und Ideen für Verbesserungen generieren, um nach dem Grundprinzip des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) unser Tun und Handeln stetig kundenorientiert auszurichten.

Daher seien Sie gespannt, näheres folgt in Kürze ...

TRITTSICHERHEIT

Marie-Luise Mangelsdorf
Leitung Qualitätsmanagement



Eines vorweg: Jeder Mensch hat ein Risiko zu stürzen, sei es durch eine Unachtsamkeit oder beim Gehen, Stehen oder Umsetzen. Insbesondere pflegebedürftigen und/oder älteren Menschen gelingt es nicht mehr, den Körper in Balance zu halten oder ihn bei Verlust des Gleichgewichts wieder in Balance zu bringen bzw. Sturzfolgen durch intakte Schutzreaktionen zu minimieren. Doch was ist eigentlich ein Sturz? Was können wir alle gemeinsam tun, um das Risiko zu minimieren und wie verhalten Sie sich richtig nach einem (beobachteten) Sturzereignis?

In Anlehnung an die WHO (2007) wird im Expertenstandard die folgende Definition zugrunde gelegt: »Ein Sturz ist ein Ereignis, bei dem der Betroffene unbeabsichtigt auf dem Boden oder auf einer anderen tieferen Ebene aufkommt.« Hiermit sind also auch Stürze gemeint, in

deren Folge die Betroffenen den Boden oder die tiefere Ebene (zum Bsp. vom Bett in einen Stuhl) nicht mit dem ganzen Körper berühren, sondern dort auch beispielsweise sitzen oder hocken. Häufig kann im Beisein von Pflegekräften ein Sturz so weit abgefangen werden, dass es nicht zu einer Berührung des Körpers mit dem Boden kommt. Diese »Beinahestürze« geben wichtige Hinweise auf zugrunde liegende Risikofaktoren und sind ebenfalls zu dokumentieren. Die Auswirkungen eines Sturzes reichen von Prellungen über Wunden, Verstauchungen und Frakturen bis hin zum Tod.

Aber auch die psychischen Folgen sind nicht zu vernachlässigen. Oftmals wirkt es als sei bei dem*r Betroffenen ein Schalter umgelegt. Allen voran der Verlust des Vertrauens in die eigene Beweglichkeit und Mobilität ist eine gravierende und häufig einschneidende Folge. In Studien wird ein direkter Zusammenhang zwischen einem Sturz und einer zunehmenden Bettlägerigkeit aufgrund der psychischen Folgen benannt. ▶

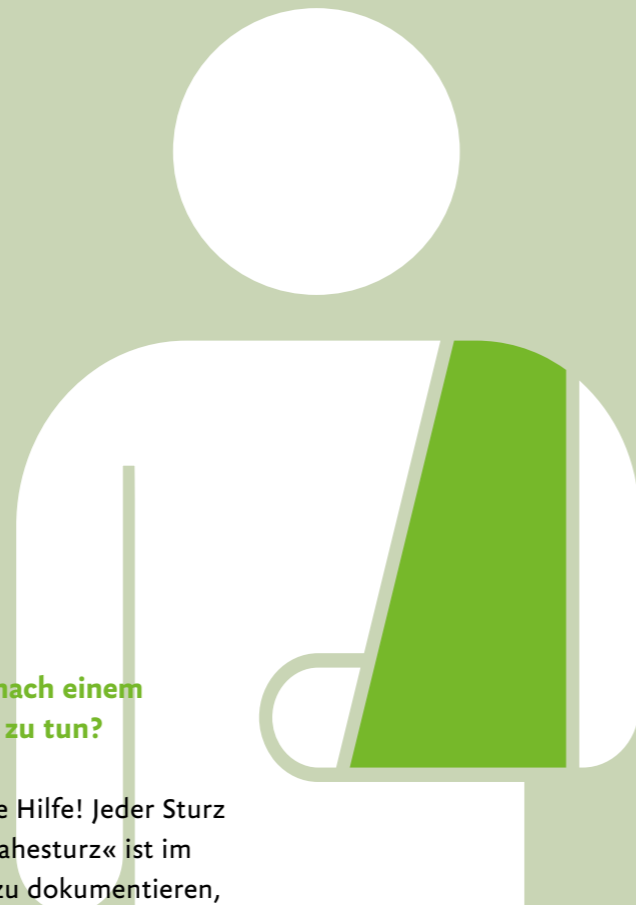
Wie kann eine Sturzprophylaxe aussehen?

Hier finden Sie eine Auswahl von vorbeugenden Maßnahmen:

- Einschätzung des individuellen Sturzrisikos
- Information und Beratung des*r Kunden*in und seiner* ihrer An- und Zugehörigen
- individuelle Umgebungsanpassung
- Einsatz geeigneter Hilfsmittel
- Hausnotruf
- Bewegungsübungen wie Förderung des Gleichgewichts, Bewegungstrainings bei Gehstörungen, Kraft- und Ausdauertraining zur Förderung der Muskulatur, Berücksichtigung von Krankheiten, die die Bewegungsfähigkeit beeinträchtigen können (z. B. Blutdruckstörungen, Inkontinenz, Sehbeeinträchtigungen etc.)
- medikamentenbezogene Maßnahmen wie das Absetzen oder Anpassen von Medikamenten, die das Sturzrisiko erhöhen (z. B. blutdrucksenkende Mittel, Beruhigungs- oder Schlafmittel etc.)

Was ist nach einem Sturz zu tun?

Leisten Sie Erste Hilfe! Jeder Sturz und auch »Beinahesturz« ist im Sturzprotokoll zu dokumentieren, die Dokumentation erfolgt unverzüglich im Anschluss durch die anwesende Pflegekraft. Stürze, die nicht beobachtet wurden, oder Hörensagen von An- und Zugehörigen sind ebenfalls zu dokumentieren (mind. im Bericht). Rufen Sie bei jedem Sturz auf den Kopf sowie bei sichtbaren Verletzungen, Fehlstellungen, Blutungen oder Schmerzäußerungen des*r Kunden*in eine*n Arzt*Ärztin. Lehnt der*die Betroffene ärztliche Hilfe ab, so dokumentieren Sie das und informieren Sie immer den*die An- und Zugehörige*n. Informieren Sie den*die behandelnde*n Hausarzt*ärztin und Ihre*n direkte*n Vorgesetzte*n. Prüfen Sie, ob neue Maßnahmen ergriffen werden müssen, um das Risiko eines erneuten Sturzes zu minimieren. ■



Alles Gute zum 100. Geburtstag!

Antje Rakete
Niederlassung Halle

Frau Helbing, Bewohnerin in unserem advita Haus Bernhardt, ist im Juli 100 Jahre alt geworden. Frau Rakete hat mit ihr ein Interview geführt.

Wie fühlt man sich mit 100 Jahren?

Ich bin zufrieden und stolz auf die Spaziergänge mit meinem Rollator.

Seit wann leben Sie im advita Haus Bernhardt?

Seit August 2017.

Wo haben Sie vorher gelebt?

Ursprünglich stamme ich aus Bitterfeld, habe dann eine lange Zeit in Halle gelebt, zog danach zu meiner Familie nach Langenbogen und anschließend wieder zurück nach Halle.

Was haben Sie beruflich gemacht?

Meine Ausbildung zur Stenotypistin absolvierte ich erfolgreich bei der Sparkasse in Merseburg, arbeitete dann in Wolfen, sowie in Halle. Zudem engagierte ich mich für den Demokratischen Frauenbund Deutschlands (DFD) für die Gleichberechtigung der Frau.

Wie viele Kinder haben Sie?

Ich habe eine Tochter, welche 1949 geboren wurde. Außerdem habe ich zwei Enkel und zwei Urenkel.

Was war die bisher schönste Zeit in Ihrem Leben?

Das Reisen. Ich erinnere mich besonders an eine einzigartige Schiffsreise nach Kuba in den 80er Jahren sowie eine Wolga-Schiffsreise. Auch eine Reise nach Ägypten, gemeinsam mit meiner Tochter, war etwas Besonderes. Und natürlich zählen die Geburt meiner Tochter und die meiner Enkel und Urenkel zu den schönsten familiären Ereignissen.

Was hat Sie am meisten in Ihrem Leben geprägt?

Ich erhielt damals als Schülerin eine Freistelle in einer Mittelschule, was zu diesem Zeitpunkt sehr selten war. Da ich in Armut aufgewachsen bin, bin ich sehr dankbar für die Chance zur Bildung.

Woran haben Sie Freude?

2x wöchentlich spiele ich mit meiner Tochter »Rummikub«, was mir viel Freude bereitet. Einmal in der Woche treffe ich mich mit Herrn Dr. Pietzke zum Gespräch über Politik, Kultur und Hausangelegenheiten. Ebenso ist er mir bei der Lösung kleiner handwerklicher Probleme behilflich. Rätseln macht mir noch immer Spaß. Außerdem bereitet mir der regelmäßige Kontakt mit meiner Familie sehr viel Freude.



Was wünschen Sie sich für Ihre Zukunft?

Ich wünsche mir für die Zukunft Wohlergehen und erfreue mich an der Entwicklung meiner Enkel und Urenkel.

Liebe Frau Helbing, wir wünschen Ihnen alles erdenklich Gute zu Ihrem 100. Geburtstag! ■

Blumenpracht in Magdeburg

Sandra Writte
Niederlassungsleitung

Unsere Kund*innen genießen gerade jetzt im Sommer die Beschäftigung auf der Dachterrasse inmitten der schönen Bepflanzung. Das Besondere: Sie selbst haben die Terrasse erst kürzlich gemeinsam mit unseren Mitarbeiter*innen bepflanzt. Einige der Gäste kümmern sich liebevoll um die Blumen, gießen sie und putzen verwelkte Blüten ab. Es ist schön zu sehen, wie einige hier ihren Hobbys nachgehen, die zum Teil zu Hause nicht mehr ausgeübt werden können. —



Hoffest mit Spendenaktion für Elsa

Anja Saur
Niederlassungsleitung

Im Rahmen unseres Hoffestes, das Mitte Juli stattfand und von der Hausleitung Renate Koch und den Mitarbeiter*innen des advita Hauses Apolda für unsere Bewohner*innen sowie deren Angehörige organisiert wurde, war einiges los auf unserem Innenhof.

Unsere Gäste erwartete ein reichhaltiges Angebot: Von einem Kuchenbasar über einen Flohmarkt bis hin zu Dartfußball und einer Tombola an unserem advita Glücksrad war alles dabei. Auch eine kleine Aufführung des Kindergartens »Regenbogenhaus« fand statt. Die Tagespflege befüllte mit einigen gebastelten Exponaten einen ganzen Stand. So konnten wir den Nachmittag bei strahlendem Sonnenschein gemeinsam genießen und wer wollte, konnte sogar das Tanzbein schwingen.



Wichtig war uns dabei das Wohl unserer Bewohner*innen und deren Angehöriger. Aber uns lag auch noch etwas anderes am Herzen, nämlich auf das Schicksal der kleinen an Leukämie erkrankten Elsa und vieler anderer Betroffener aufmerksam zu machen. So haben wir kleine Spendendosen an jedem Stand aufgestellt mit der Bitte, beim Erwerb von Türkränzen oder einer Bratwurst eine Spende für Elsa zu entrichten. Wir freuen uns sehr, dass im Laufe des Tages etwa **400 Euro** gesammelt wurden, die an Elsa und ihre Familie übergeben werden.

Wir bedanken uns bei allen Bewohner*innen, den Angehörigen und unseren Mitarbeiter*innen für den sehr schönen Nachmittag. —



Scheibenberg mit Orgelpfeifen und Aussichtsturm

Juliane Walther

Pflegedienstleitung Tagespflege in Zschopau

Bis zu 30 Meter hohe Säulen aus Basalt ragen am Hang des Scheibenberg im Westerzgebirge aus dem Boden. Die Gebilde entstanden vor vielen Millionen Jahren beim Erkalten von Lava. Sie sind heute eine gern besuchte Naturattraktion, die als Scheibengerger Orgelpfeifen bezeichnet wird. Weitere Attraktionen vor Ort sind der 29 Meter hohe Aussichtsturm und ein Berggasthof. Unterhalb der Orgelpfeifen kann ein Basalt-Lehrpfad bewandert werden, der anhand von 15 Lehrtafeln über die Besonderheiten des Naturdenkmals informiert.



Auch wir wollten uns diese Attraktion anschauen und haben mit unseren Klient*innen einen Ausflug gemacht. Die Klient*innen genossen die Fahrt von Zschopau nach Scheibenberg, die durch die wunderschöne Natur des Erzgebirges führte. Endlich angekommen erwartete sie eine herrliche Aussicht, nette Unterhaltung und ein Lunchpaket, welches mit Liebe von unserer hauseigenen Küche zusammengestellt wurde.

Die Bilder sprechen für sich - vielen Dank an die engagierten Betreuungskräfte der Tagespflege Zschopau!



Lichtershow in Eisenach

Niederlassung Eisenach

Unser advita Haus Am Markt war Ende Juli Teil einer großen Lichtkunst-Illumination: Der Künstler Philipp Geist inszenierte an der Ostfassade der Eisenacher Predigerkirche eine bunte Projektion. Hintergrund der Aktion war das Hochzeitsjubiläum der Elisabeth von Thüringen.

Doch was hat das Ganze mit advita zu tun? Weil unser advita Haus Am Markt in unmittelbarer Nähe zur Predigerkirche liegt, stellten wir dem Künstler eine unserer noch leerstehenden Wohnungen zur Verfügung. Dort konnte er seine Ausstattung aufbauen und durch das Fenster die bunten Kunstwerke an die Fassade bringen. Wir haben uns sehr gefreut, dieses Spektakel so unterstützen zu können und haben die Lichtershow sehr genossen!



Wir trauern um Steffen Kopsch



Plötzlich und unerwartet haben wir einen lieben Mitarbeiter verloren: Im Alter von nur 59 Jahren verstarb unser Kollege Steffen Kopsch.

Mehr als 12 Jahre war Steffen Kopsch in unserem Unternehmen als Hausmeister tätig. Er war ein zu jeder Zeit zuverlässiger, hilfsbereiter und gewissenhafter Mitarbeiter. Unter den Vorgesetzten und Kolleg*innen fanden seine fachlichen, handwerklichen sowie menschlichen Qualitäten hohe Anerkennung. Mit Fach-

wissen und Einsatzbereitschaft hat er zuletzt zusammen mit seinem Kollegen Herr Withulz den Aufbau der Inneneinrichtungen für die neuen Tagespflegen in Zusammenarbeit mit Frau Faensen ausgeführt.

Wir haben Herrn Kopsch nicht nur als Fachmann, sondern auch als Freund sehr geschätzt. Wir werden ihn immer in guter Erinnerung behalten und ihm ein ehrendes Andenken bewahren. Unser Mitgefühl gilt seiner Familie. —

Neue Termine in der advita akademie

Katrin Stollberg
Leitung advita akademie

Wir freuen uns, Ihnen heute weitere Präsenzveranstaltungen sowie E-Learning-Kurse anbieten zu können. Die Anmeldung zu den Terminen erfolgt wie gewohnt online über www.advita-akademie.de:

E-Learning - Demenz:

- Grundlagen Demenz (2h)
- Herausforderndes Verhalten (2h)
- Grundlagen im Umgang mit Demenz (2h)

Schauen Sie gern regelmäßig bei uns vorbei. Wir aktualisieren ständig unser Kursprogramm und freuen uns auf Ihren Besuch, egal ob im digitalen Schulungsraum oder in den Räumlichkeiten der advita akademie in Leipzig. —

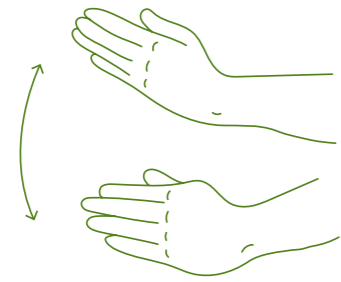
Präsenzveranstaltungen:

- advita Führungskompass Basisteil (18.-20.10.)
- Stressbewältigung und Zeitmanagement (07.10.)
- Begleitung am Lebensende (01.10./08.10./29.10.)
- Ekel? Darüber spricht man nicht! (01.11.)
- Handpuppentherapie (02.11.)
- Macht und Gewalt in der Pflege (18.11.)
- Sexualität in der Pflege (11.11.)
- Grundkurs Kinästhetik (29.11.-01.12.)
- Rückenschule (12.11.)
- diverse Veranstaltungen zum Thema Demenz finden Sie auf der Website

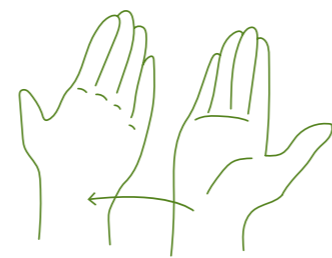
Handmobilität

Svenja Teitge
Marketing

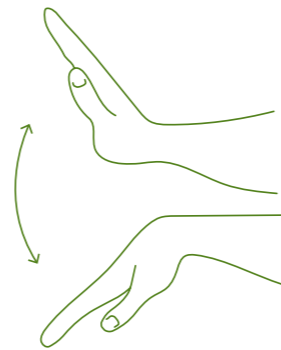
In dieser Ausgabe kümmern wir uns um die Finger und Handgelenke. Jede Übung sollte circa 20 Sekunden ausgeführt und kann mehrmals am Tag wiederholt werden. —



2. Wiederholen Sie die Übung nun mit senkrecht gekippter Hand.



3. Rotieren Sie Ihr Handgelenk, sodass Sie immer abwechselnd auf den Handrücken bzw. die Handinnenfläche blicken können.

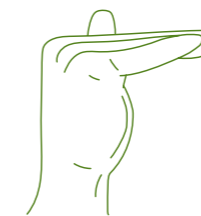


1. Klappen Sie Ihre ausgestreckte Hand abwechselnd nach oben und unten. Durch die Auf- und Abwärtsbewegung wird hierbei die Muskulatur im Handgelenk gedehnt.

Diese Übung kann als Bewegungsabfolge und mit Wiederholungen durchgeführt werden.



1. Halten Sie Ihre Hand senkrecht nach oben



2. Klappen Sie Ihre Finger im rechten Winkel zur Handfläche nach unten ab.



3. Legen Sie Ihre Finger auf der Handfläche ab.



4. Ziehen Sie nun Ihre Fingerknöchel nach oben und achten darauf, dass die Fingerspitzen trotzdem noch auf der Hand aufliegen.



5. Ballen Sie die Hand abschließend zur Faust.

GROSSES DANKESCHÖN

20

Ramona Veit, Pflegefachkraft, Zwickau

Mandy Weise, Pflegekraft, Leipzig

Angela Kosbab, Pflegekraft, Zwickau

Kathrin Mönch,
Pflegefachkraft/Pflegedienstleitung,
Borna

25

Marina Niemczyk,
Pflegefachkraft, Zwickau

15

Ilka Szopa, Pflegefachkraft/Praxisanleitung, Berlin-Süd

Sylvia Grüttner, Pflegekraft, Berlin-Süd

Christiane Reinhardt, Leitung Verwaltung, Freital

Martina Brenner, Pflegefachkraft, Jena

Peggy Burgmann, Pflegefachkraft/Pflegedienstleitung/
Qualitätsbeauftragte, Leipzig

Susann Blumtritt,
stv. Niederlassungsleitung, Chemnitz

10

Gabriela Prömmel, Demenzbeauftragte, VSO Leipzig

Susan Hoyer, Verwaltungskraft, Freital • **Bettina Kramer**, Pflegekraft, Berlin-Nord

Bärbel Goldammer, Pflegefachkraft/Teamleitung, Freital • **Anja Maiwald**, Regionalleitung

Anja Nitt, Regionalleitung • **Julia Kunze**, Pflegefachkraft/stv. Pflegedienstleitung/
Qualitätsbeauftragte, Freital • **Aileen Nitschke**, Pflegefachkraft/Teamleitung, Freital

Enrico Fischer, Hausmeister, Weinböhla • **Jacqueline Langhammer**, Hauswirtschaftskraft, Meißen

Mandy Lindner, Verwaltungskraft, Weinböhla • **Kerstin Roick**, Hauswirtschaftskraft, Weinböhla

Melanie Scheibe-Seifert, Pflegekraft, Freital • **Karola Höfer**, Pflegekraft, Weinböhla

Heike Stephan, Pflegekraft, Freital • **Jessica Stoffregen**, Pflegefachkraft, Riesa

Viola König, Pflegefachkraft, Suhl • **Marina Nilmaier**, Pflegefachkraft, Dresden

Diana Nickel, Pflegefachkraft, Suhl • **Sandra Neumann**, Pflegekraft, Leipzig

Elke Naumann, Pflegekraft, Leipzig • **Angelique Döge**, Pflegefachkraft, Leipzig

Natalia Lisewitsch, Pflegefachkraft/stv. Pflegedienstleitung, Heinsberg

Petra Bartels, Pflegefachkraft, Zwickau

Susan Winter, Pflegefachkraft/stv. Pflegedienstleitung, Hohenstein-Ernstthal

Elisa Guth, Pflegefachkraft/stv. Pflegedienstleitung, Chemnitz

Auch im zweiten und dritten Quartal 2021 beglückwünschen wir wieder eine ganze Reihe von Mitarbeiter*innen, die schon viele Jahre bei advita tätig sind. Allen, die ihr 5-jähriges, 10-jähriges, 20-jähriges oder gar 25-jähriges Jubiläum begehen, sprechen wir unseren Dank für die geleistete Arbeit und die Treue zu Kolleg*innen und Unternehmen aus. Ihnen allen wünschen wir noch viele erfolgreiche Jahre bei advita!

Peter Fischer, Geschäftsführer

5

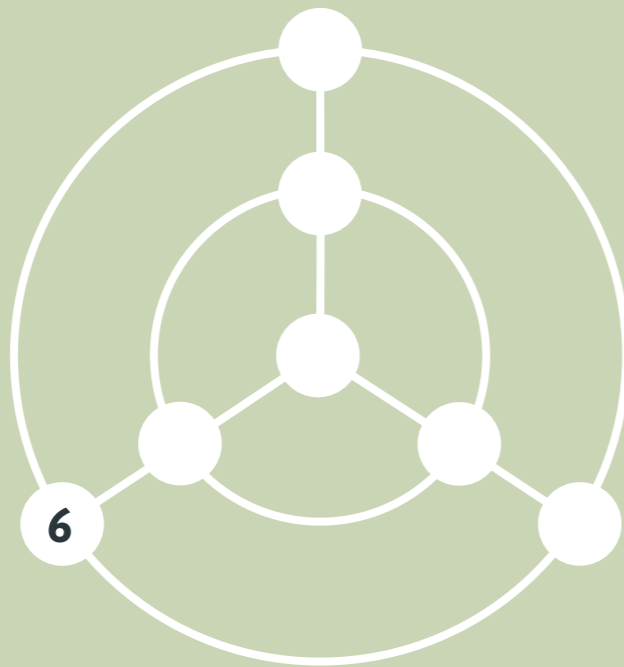
Raik Petzold, Leitung VSO Leipzig/Pflegesatzverhandler, VSO Leipzig • **Doreen Buckan**, Köchin, Freital
Katja Harms, Pflegefachkraft, Riesa • **Julia Meißner**, Pflegefachkraft/stv. Pflegedienstleitung, Freital • **Ines Apitz**, Pflegekraft, Großenhain
Sylvia Weyhe, Pflegekraft, Magdeburg • **Mike Richter**, Leitung Vertrieb Hausnotruf, Zentrale • **Martin Berger**, IT-Administrator, Zentrale
Jens Holze, Pflegekraft, Magdeburg • **Heike Jungwirth**, Lohnbuchhaltung, Zentrale • **Manuela Steglich**, Hauswirtschaftskraft, Freital
Romi Lippert, Pflegekraft, Großenhain • **Alexandra Schliffke**, Pflegekraft, Berlin-Nord • **Andrea Hering**, Pflegekraft, Riesa • **Kitti Böhm**, Pflegekraft, Großenhain
Jacqueline Skeide, Pflegekraft, Berlin-Süd • **Marcus Bösewetter**, Qualitätsmanagementbeauftragter, Zentrale • **Yvonne Günther**, Pflegekraft, Großenhain
Janina Becker, Pflegekraft, Berlin-Süd • **Johanna Zscherper**, Hauswirtschaftskraft, Meißen • **Ina Halwaß**, Hauswirtschaftskraft, Berlin-Süd
Gabriela Rönsch, Pflegekraft, Freital • **Henry Zschiesche**, Pflegekraft, Großenhain • **Sandra Kühnel**, Pflegekraft, Weinböhla • **Stefanie Hankner**, Pflegekraft, Suhl
Sandra Schomer, Pflegefachkraft/Teamleitung, Dresden • **Heike Misera**, Pflegefachkraft, Görlitz • **Tina Müller**, Pflegefachkraft, Görlitz
Katharina Schubert, Pflegekraft, Altenberg • **Kathrin Dethloff**, Regionalleitung • **Matthias Porada**, Pflegefachkraft, Görlitz • **Rico Fuchs**, Pflegefachkraft, Görlitz
Arndt Holger, Pflegekraft/Springer, Springerpool • **Bettina Biedermann**, Köchin, Dresden • **Peter Lothar Blochwitz**, Kraftfahrer, Radeberg
Antje Gabel-Engler, Pflegekraft, Kesselsdorf/Wilsdruff • **Sarah Garthof**, stv. Niederlassungsleitung, Mühlhausen • **Sabine Andreas**, Pflegefachkraft, Leipzig
Anika Haubold, Pflegefachkraft/stv. Pflegedienstleitung/Wohnbereichsleitung, Leipzig • **Ines Fritzsche**, Pflegefachkraft, Zschopau • **Larissa Mühlbach**, Pflegekraft, Leipzig
Lisa Hirth, Pflegefachkraft/stv. Pflegedienstleitung/Teamleitung, Leipzig • **Yvonne Behrendt**, Pflegefachkraft, Zwickau • **Natalia Balert**, Pflegekraft, Heinsberg
Jessica Walther, Pflegekraft, Heinsberg • **Daniel Eidner**, Hausmeister, Leipzig • **Silvia Martin**, Pflegekraft, Zschopau • **Tommy Nestler**, Pflegekraft, Chemnitz
Kerstin Uhle, Pflegekraft, Zschopau • **Mandy Häger**, Pflegekraft, Leipzig • **Frank Krenkel**, Kraftfahrer, Leipzig • **Ina Eisenreich**, Pflegefachkraft, Zwickau
Michaela Auerswald, Pflegekraft, Zwickau • **Christin Bachmann**, Pflegekraft, Lichtenstein • **Matthias Hertel**, Kraftfahrer, Chemnitz
Marion Kurmann, Pflegekraft, Zschopau • **Susann Stelzmann**, Pflegekraft, Chemnitz • **Kathrin Kroggel**, Pflegefachkraft/Pflegedienstleitung, Leipzig
Stephan Lein, Verwaltungskraft/Verantwortliche Elektrofachkraft, Ehrenfriedersdorf • **Petra Löbel**, Hauswirtschaftskraft, Hohenstein-Ernstthal
Jana Ossadze, Pflegefachkraft, Leipzig • **Ulrike Stix**, Pflegekraft, Leipzig • **Stefan Richerdt**, Pflegekraft, Zschopau
Ekkehart Lindner, Koch/Leitung, Zschopau • **Nancy Mischke**, Hauswirtschaftskraft, Borna • **Irena Strohschein**, Pflegekraft, Zschopau
Andreas Uhlig, Pflegefachkraft, Zschopau • **Ekatarina Miller**, Pflegekraft, Heinsberg • **Christina Well**, Pflegekraft, Heinsberg
Diana Castellano, Pflegekraft, Leipzig • **Stephan Dietzsch**, Pflegefachkraft, Leipzig
Silvia Ernst, Hauswirtschaftskraft, Hohenstein-Ernstthal • **Lisa Lindner**, Pflegefachkraft, Chemnitz
Jacqueline Otto, Pflegefachkraft/Teamleitung, Zschopau
Roswitha Hannover, Azubi, Leipzig

Im Kreis drehen

Svenja Teitge
Marketing

Im folgenden Rätsel sollen die Zahlen von 1 bis 7 über die sieben kleinen Kreise verteilt werden. In jeden kleinen Kreis kommt eine Zahl. Dabei müssen alle Summen aus drei Zahlen, die über eine gerade oder eine gebogene Linie miteinander verbunden sind, gleich groß sein. Am Ende ergeben sich fünf Summen: drei entlang gerader Linien und zwei entlang der beiden Kreise.

Wir wünschen viel Spaß beim Rätseln! —



28 + 29 + ... + 62 + 82 (25 Summanden)
55 + 56 + ... + 69 + 70 (16 Summanden)
198 + 199 + 200 + 201 + 202 (5 Summanden)

Lösung (Summanden):

Lösung 2 4 1 3 1 2 4 3 2

Lösung 1 2 3 4 2 1 3 1 4

Auflösung August-Ausgabe:

- PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)** *in Altenberg*
für unser advita Haus

- STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)** *in Altenberg*
für unser advita Haus

- HEIMLEITUNG (M/W/D)** *in Bad Kreuznach*
für das Intensivpflegezentrum in unserem neuen advita Haus Altes Weingut

- PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)** *in Bad Windsheim*
für unser neues advita Haus Am Königsberger Platz

- STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)** *in Bad Windsheim*
für unser neues advita Haus Am Königsberger Platz

- STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)** *in Bamberg*
für unser neues advita Haus

- HEIMLEITUNG (M/W/D)** *in Bamberg*
für das Intensivpflegezentrum in unserem neuen advita Haus

- PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)** *in Bamberg*
für unser neues advita Haus

- PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)** *in Chemnitz*
für die Tagespflege in unserem neuen advita Haus am Kaßberg

- HEIMLEITUNG (M/W/D)** *in Chemnitz*
für das Intensivpflegezentrum

- STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)** *in Dresden*
für die ambulante Tourenpflege am Standort Kohlenstraße/NL Freital

- STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)** *in Dresden*
für das Intensivpflegezentrum

- STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)** *in Dresden*
für die ambulante Tourenpflege

- PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)** *in Erfurt*
für die Tagespflege in unserem neuen advita Haus Mainzer Straße

- STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)** *in Erfurt*
für das Betreute Wohnen in unserem neuen advita Haus Mainzer Straße

STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)

für die ambulante Tourenpflege

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

für unser advita Haus

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

für unser advita Haus

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

für unser advita Haus

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

für unser advita Haus

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

für unser advita Haus

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

für die ambulante Tourenpflege

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

für die ambulante Tourenpflege

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

für die Tagespflege in unserem neuen advita Haus Alte Brauerei

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

für die Tagespflege in unserem neuen advita Haus Alte Brauerei

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

für das Betreute Wohnen

*in Schwäbisch Hall***STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

für die ambulante Tourenpflege

*in Suhl***REGIONALVERANTWORTLICHE/R (M/W/D)**

für die außerklinische Intensivpflege

*überregional, Region West***PFLEGEFACHKRAFT (M/W/D)**

für den advita Springerpool

*überregional***PFLEGEKRAFT (M/W/D)**

für den advita Springerpool

*überregional***STELLV. PFLEGEDIENSTLEITUNG (M/W/D)**

für das Betreute Wohnen in unserem neuen advita Haus Panoramablick

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

für unser advita Haus

in Wernigerode

Bleiben Sie, wie Sie sind.

advita
PFLEGE