Ausgabe 2 | 2014

WIR SIND AWO

Magazin für die Beschäftigten der AWO Nordhessen

Wie zeigt sich Wertschätzung in der Altenpflege?
Seite 4

DENA rappt für Respekt
Seite 13

Geschmackssache Weihnachtsdeko
Seite 20

AWO

Inhalt

16

Alltagsbegleiterinnen sind unentbehrlich

4

Gut aufgehoben im Pflegeheim

24

Expertin für schwierige Fälle

Impuls von Geschäftsführer Michael Schmidt 3
Leitartikel: Wertschätzung in der Altenpflege 4
Interview: Pflegewissenschaftler Michael Isfort 7
Hintergrund: Helden, Macher, Idealisten 8
Praktische Tipps im Alltag 10
Meine Meinung 12
Porträt: Dustin Struwe schreibt Songs 13
AWO Nordhessen im Überblick 14
Alltagsbegleiterinnen als Stützen 16
Pausenräume – ein wertvoller Platz 18
Diskussion: Weihnachtsdeko im Büro 20
Neues aus der Personalabteilung / Leserbrief 21
Meldungen 22
Hier kann ich mich entfalten – Mira Glazik 24
Krippe: Das Beste für die Kleinsten 26
Singen als Hobby 27

Impressum

Herausgeber
Arbeiterwohlfahrt
Wilhelmshöher Allee 32 A
34117 Kassel
Tel.: 0561 / 5077-0
Fax: 0561 / 5077-199
info@awo-nordhessen.de
www.awo-nordhessen.de

Redaktion
Sigrid Wieder (v. i. S. d. P.)
Almuth Westecker
Susan Pickers
Mitarbeit: Sylvia von Cantstein

Gestaltung / Satz
Sabine Dilling

Fotonachweis
Paavo Blåfield, Susan Pickers,
Sylvia von Cantstein, Gerd Kleinert

Druck
Druckerei Boxan

Erscheinungsdatum
Dezember 2014

Erscheinungsweise
2 - 3 Mal jährlich

Da war es noch Sommer!
Zur ersten Besprechung der aktuellen Ausgabe trafen sich auf einer sonnigen Terrasse – von rechts: Almuth Westecker, Sigrid Wieder und Susan Pickers.

Das Titelbild entstand im AWO-Altenzentrum Großenlüder

Liebe Mitarbeiterinnen,
liebe Mitarbeiter,

„Bitte achten Sie auf Ihre Wertsachen“ – dazu werden wir aufgefordert, wenn wir im Schwimmbad die Bekleidung ablegen oder im Hotel die Koffer auspacken. Manche haben sogar einen Tresor zu Hause, in dem persönliche Wertsachen geschützt und sicher verwahrt sind. Aber wer denkt denn bei so einem Begriff an sich selbst oder an die Altenpflege?
Wir wollen Ihnen in diesem Heft ganz unterschiedliche Blicke auf ein Thema zeigen, das für das Zusammenleben in unserer Gesellschaft immer wichtiger wird. „Wertschätzung in der und für die Altenpflege“ erweist sich als Motor, damit es auch in Zukunft menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen in Altenpflegeeinrichtungen geben kann.
Sehen Sie sich selbst in Ihrer Arbeit als wertvoll an? Erfahren Sie genug Wertschätzung? Warum ist diese überhaupt so wichtig? Gehen wir mit uns so sorgfältig um wie mit unseren Wertsachen?
Folgen Sie uns zu einem Gespräch mit Professor Isfort, der durch Umfragen nachweisen kann, dass Beschäftigte in der Altenpflege jedes Wort der Dankbarkeit als persönliche Stärkung erleben. Lesen Sie, wie in Wissenschaft und Gesellschaft immer deutlicher formuliert wird, dass Altenpflege wertvoll und sogar heldenmütig ist. Und auch ganz praktische Tipps haben wir gefunden: wie Sie sich selbst und anderen jeden Tag zeigen können, was wir einander wert sind.
Wir bei der AWO tun schon eine Menge für die gegenseitige Wertschätzung: Vorschläge der Mitarbeitenden sind willkommen, wir fördern Fortbildung und familiengerechte Arbeitszeiten, gute Sprache und zugewandte Leitungskräfte sind unser Ziel.
Nun ist es an der Zeit, dass auch die Gesellschaft erkennt: Nicht nur Stärke, Fitness und individuelles Profil zählen – es kann auch heldenhaft sein, den Schwächeren zu helfen, möglichst selbstständig zu leben. Es kann auch stark sein, sich helfen zu lassen. Und helfende Berufe sind längst nicht mehr die Domäne weltferner Idealisten. Wir bei der AWO können selbstbewusst sagen: In der Altenpflege machen ganz viele Menschen einen prima Job; sie zu schätzen und ihren alltäglichen Einsatz anzuerkennen – das tut der ganzen Gesellschaft gut und sichert für die Zukunft ein menschenwürdiges Leben im Alter.

DANKE AN SIE ALLE – Lassen Sie es uns wissen, wie wir noch deutlicher unsere Wertschätzung für Ihren Einsatz ausdrücken können.

Ihr

Geschäftsführer AWO Nordhessen

„Dieser Beruf fordert den ganzen Menschen"

Wertschätzung der Altenpflege ist bei Heimbewohnern und Angehörigen groß / Was tut der Betrieb?

War stets unabhängig und reiste um die Welt: Elfriede Kirchner (96).

Nordhessen. Waschen, Wunden versorgen, anziehen, freundliche Worte schenken, zur Selbsthilfe anleiten: Altenpfleger leisten Tag für Tag Dienst am Nächsten. Es ist kein Job wie jeder andere und nicht jede oder jeder eignet sich für diesen Beruf. Trotz zum Teil kritischer Berichterstattung genießt die Berufsgruppe in der öffentlichen Wahrnehmung ein höheres Ansehen als noch vor einigen Jahren.

Laut Studie des Meinungsforschungsinstituts forsa rangieren Pflegekräfte hinter Feuerwehrleuten und vor Ärzten auf Platz zwei, was das Ansehen angeht. Welche Wertschätzung bringen Bewohner der AWO-Pflegeheime, Patienten und Angehörige für ihre Pfleger auf? Sehen sie in ihnen praktische Dienstleister oder Menschen mit besonderen fachlichen und sozialen Fähigkeiten? Darüber hinaus: Kann ein Betrieb Strukturen schaffen, die die Anerkennung der Mitarbeiter zum Ausdruck bringen?

Ein sicheres Zufriedenheitsbarometer ist zunächst einmal die Kundenbefragung. Auch der Pflegedienst AWO mobil HEF-WMK, der im Großraum Rotenburg, Bebra und Sontra rund 400 Menschen zum Teil täglich aufsucht und 900 weitere berät, ermittelt alle zwei Jahre den Erfolg seiner Arbeit. Mehr als Punkte auf einer Skala drücken persönliche Äußerungen von Pflegebedürftigen und Familien aus – und die sind gar nicht selten. Dank und Anerkennung werden zum Beispiel in Briefen formuliert, es wird selbst gebackener Kuchen im Büro vorbeigebracht oder der Pflegedienst ausdrücklich von Hinterbliebenen in Zeitungsanzeigen genannt. Einen „ganz besonders lieben Brief", so Pflegedienstleiterin Brigitte Künzl, erhielt das mobile Team kürzlich vom Sohn eines Verstorbenen. Der Mann lobte darin nicht nur die Pflege und Fürsorge, die sein Vater erfahren hatte, sondern stellte sich „jederzeit zur Verfügung, wenn nach Referenzen gefragt wird", erzählt Brigitte Künzl.

Pfleger brauchen die richtige innere Einstellung

Hält Kontakt zu Mitbewohnern: Sigrid Geyer (88).

Das ist kein Beruf wie jeder andere

Wenn ich sie brauche, sind sie für mich da

Fröhlich trotz schwerer Krankheit: Wolfgang Gropengießer (64).

Eine Frau, die weiß, worauf es ankommt

Elfriede Kirchner zog vor zwei Jahren in das Altenheim am Gesundheitszentrum in Kassel. Bis dahin lebte sie allein in ihrer Wohnung, jetzt ist sie 96 Jahre alt. Die temperamentvolle Dame kann wunderbar aus ihrem abwechslungsreichen Leben berichten, das sie auf weite Reisen um die Welt führte. Sie ritt auf Elefanten in Indien, besuchte die Seidenstraße in China und erklomm das „Dach der Welt“. Sie schrieb Reiseberichte und hielt Vorträge. Zuvor, in den 1940er Jahren, sei sie „blutjung“ von den Nazis zum Kriegsdienst verpflichtet worden, als Dolmetscherin in Paris zu arbeiten. Später wurde sie im Hauptquartier der britischen Rheinarmee in Celle als Sekretärin angestellt. „Sie haben mich dort Carmen genannt“, schmunzelt die zierliche Seniorin bei der Erinnerung an die Zeit bei der Army. Carmen Miranda war damals eine berühmte Tänzerin und Sängerin – sehr charmant, nach ihr benannt zu sein.

„Der Altenpflege-Beruf stellt besondere Ansprüche“, hat Frau Kirchner erfahren, „man muss sich mit seiner ganzen Person einbringen, dafür braucht es die richtige innere Einstellung.“ Nach zwei Jahren im Pflegeheim weiß sie, worauf es ankommt bei den Angestellten: „Respekt dem Leben gegenüber und die Auseinandersetzung mit den großen Fra-

Gaby Wiegand (rechts), Marianne Schönemann und Heidi Will planen den Tag. Das Telefon steht nie still.

gen des Daseins.“ Im Seniorenheim fühlt sie sich wohl: „Ich kann nicht mehr allein leben und bin dankbar, dass ich hier betreut werde. Das Milieu ist praktisch und ordentlich. Großartig, dass es das gibt.“

Auf einem anderen Flur bewohnt Sigrid Geyer (88) ihr Einzelzimmer. Vor viereinhalb Jahren war sie mit ihrem mittlerweile verstorbenen Ehemann ins Heim gezogen. Sie gehört zum Beirat und steht im regen Austausch mit anderen Mitbewohnern. Ihr Urteil: „Das ist kein Beruf wie jeder andere. Ich sehe, wie viel Körperkraft allein beim Bettenmachen, Anziehen oder Hochheben der Patienten notwendig ist, manchmal gehen die Schwestern und Pfleger ganz krumm davon. Trotzdem sind sie immer geduldig und liebevoll. Das ist sehr schön.“

Er hilft mit, so viel er kann

Seit einer komplizierten Aorten-Operation ist Wolfgang Gropengießer querschnittgelähmt. Vor sechs Jahren kam der heute 64-Jährige in die Einrichtung an der Wilhelmshöher Allee und wie Sigrid Geyer engagiert er sich im Beirat. Trotz seiner schweren Erkrankung strahlt er Lebensmut und Frohsinn aus. „Schwestern und Pfleger kommen morgens, um mich zu waschen, ich mache aber auch vieles selber“, fasst der Mann im Rollstuhl seine Situation zusammen. Beim Aufwachen freue er sich schon auf die Gespräche: „Ich unterhalte mich gern mit ihnen und sie hören mir zu.“ Über die Pflegekräfte sagt Wolfgang Gropengießer: „Wenn ich sie brauche, sind sie für mich da.“

Für alle Befragten ist die wechselseitige Beziehung zum Pflegepersonal wichtig. Sie sind Gesprächspartner, Bezugspersonen und Helfer bei der Verwirklichung persönlicher Wünsche. Für die Heimbewohner sind Pfleger und Schwestern viel mehr als reine Dienstleister: Die Senioren erkennen deren besondere Leistung und Fähigkeiten an und sind dankbar für eine zugewandte pflegerische Versorgung.

Gibt es Strukturen der Wertschätzung?

Wie sieht es auf betrieblicher Ebene aus? Gibt es im Unternehmen Strukturen oder Prozesse, die abbilden, ob Mitarbeiter geschätzt sind?

„Ja“, meint Einrichtungsleiterin Marianne Schönemann (56, Pflegeheim am Gesundheitszentrum) und sie nennt das Pflegeleitbild als Beispiel. Darin verpflichtet sich die Arbeiterwohlfahrt, Engagement und Kreativität der Beschäftigten zu fördern und Raum für persönliche Entwicklung und Qualifizierung zu geben. „Das ist wertvoll für die Einrichtung, aber auch für jede einzelne von uns“, unterstreicht Pflegedienstleiterin (PDL) Heidi Will (53). Aus der gemeinsamen Reflexion des Leitbildes entwickelten die Verantwortlichen einen roten Faden für den Pflegealltag. So können die abstrakten Ideen besser verstanden werden.

Als weiteres Beispiel für „wertschätzende Strukturen“ nennt Marianne Schönemann die Zielvereinbarungs-Treffen. Diese „Entwicklungs-Gespräche betonen die individuellen Stärken und Interessen der Mitarbeiter.“ So würden Arbeitsabläufe optimiert und Teams gebildet. „Das schafft eine gute Atmosphäre im Haus“, weiß Heidi Will. „Die Mitarbeiter haben Spaß an der Aufgabe, erkennen aber auch die Ernsthaftigkeit ihres Tuns.“ Dennoch: Leiterin Schönemann wünscht sich „mehr Zeit für Wertschätzung“. „In den Teambesprechungen werden gute Leistungen anerkannt. Aber es könnte mehr individuelles Lob geben.“

Der erste Betriebsausflug in der Geschichte des Hauses hat im September stattgefunden, ein Fest zum zehnjährigen Bestehen steht im Sommer auf dem Programm. PDL Gaby Wiegand (52) bereitet dafür gerade eine Präsentation vor. Im Fokus der Power-Point-Darbietung: die Mitarbeiter. (spi)

„Zwischen Selbstbild und Fremdbild klafft eine große Lücke“

Pflegewissenschaftler Isfort im Gespräch mit dem Mitarbeiter-Magazin

Kassel. Michael Isfort (44) ist Professor für Pflegewissenschaft und Versorgungsforschung an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen in Köln. In den 1990er Jahren absolvierte er eine Krankenpfleger-Ausbildung und arbeitete mehrere Jahre auf einer Intensivstation. Wissenschaftlich beschäftigt sich Dr. Isfort unter anderem mit Fragen der Arbeitszufriedenheit sowie der Optimierung der Altenpflege durch systematische Wertschätzung. Michael Isfort wohnt mit seiner Familie in Köln. (spi)

Obwohl die Beschäftigtenzahlen in der Pflege in den letzten Jahren gestiegen sind, ist die Mitarbeitergewinnung und -bindung nach wie vor eines der größten Probleme der Branche. Was muss geschehen, um das zu ändern?

Ich denke nicht, dass sich dies in absehbarer Zeit überhaupt ändern wird oder ändern kann – vielmehr gehe ich davon aus, dass wir uns an eine Personalknappheit im Pflegebreich gewöhnen müssen und wir müssen versuchen, diesem Fachkräftemangel konkreter zu begegnen. Lösungen von „außen“ sind dabei nicht in Sicht. Wenn es uns aber gelingt, einen Teil derer, die derzeit in geringer Teilzeitbeschäftigung arbeiten, zu einer Erhöhung der Arbeitszeit zu bewegen, dann ist dies wirksamer als Programme zur Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte.

Hat das Verhalten von Führungskräften Einfluss darauf, ob und wie sich Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen und wie zufrieden sie sind?

Führungskräfte sind von herausgehobener Bedeutung. Wir wissen, dass für Pflegende insbesondere, neben den Bewohnern, das engere Team ein Treiber für Wertschätzung ist. Insofern kann man die Rolle der Vorgesetzten gar nicht hoch genug einschätzen. An ihnen liegt es u. a., ob man füreinander einsteht, ob man Krisenzeiten und Ausfälle gut übersteht und ob man sich wertgeschätzt fühlt hinsichtlich der Arbeit. Wertschätzung ist dabei mehr als nur loben – es geht darum, die Expertise der Kollegen ernst zu nehmen, sie in Entscheidungen einzubinden und nach ihrer Meinung und Einschätzung zu fragen.

Das forsa-Institut hat 2012 ermittelt, dass Pflegeberufe nach Feuerwehrleuten und vor Ärzten ein hohes Ansehen genießen. Können Sie das anhand Ihrer Untersuchungen bestätigen?

Dies ist nur eine von einer ganzen Handvoll Studien, die aufzeigen, dass die Bevölkerung einen enorm hohen Respekt vor der Arbeit der Pflegenden hat. Die Einschätzung, dass Altenpflege jeder könne, teilen in der Bevölkerung nicht einmal zwei Prozent. Hier klafft eine enorme Lücke zwischen dem Selbstbild und dem Fremdbild der Pflegenden, die ihre gesellschaftliche Stellung und Respektierung wesentlich geringer einschätzen, als dies tatsächlich der Fall ist.

Welche Maßnahmen sind notwendig, um die Attraktivität der Pflegeberufe besonders für Jugendliche zu steigern?

Es ist in den vergangenen Jahren ja gelungen, immer mehr junge Menschen für die Pflege zu begeistern – sicherlich auch, weil Pflege keine Einbahnstraße mehr ist und viele unterschiedliche Qualifizierungen und Spezialisierungen zur Verfügung stehen.
Insgesamt muss man das breite Spektrum dessen, was man mit der Ausbildung tatsächlich anfangen kann, stärker herausstellen. Es gibt eine ungemeine Bandbreite an Tätigkeitsfeldern und beruflichen Möglichkeiten. Das ist aber vielen nicht bekannt. In den Einrichtungen muss sich etwas bewegen, um die jungen Menschen im Beruf zu halten. Hier brauchen wir mehr eigene Verantwortung, bessere Arbeitsbedingungen und eine Entlohnung, die es sinnvoll erscheinen lässt, mehr zu arbeiten als nur in Teilzeit.

Ein guter Wurf: Stars werben in Berlin für die Altenpflege

Wertschätzung ist ein öffentliches Thema

Kassel / Berlin. „Gepflegt in die Zukunft", so heißt die Imagekampagne des Berliner Senats zur Nachwuchswerbung in der Altenpflege. Prominente wie Heiko Kretzschmar, Ingo Appelt und Desiree Nick begaben sich in die Hände von Maskenbildnern. Sie zeigen sich in kurzen Videoclips als über 80-Jährige, die – nun im Pflegeheim – sich den Tücken und Herausforderungen des Alterns stellen. Unterstützt von Pflegekräften erfahren sie in humorvoll erzählten Geschichten, dass noch mancher Wurf gelingen kann, auch wenn die Kräfte nachlassen.

Öffentliche Anerkennung für den Pflegeberuf, gesellschaftliches Nachdenken über das Leben im hohen Alter – immer wieder taucht in der öffentlichen Debatte der Begriff der Wertschätzung auf, wenn Auswege aus dem Pflegenotstand gesucht werden.
Zunächst schien es, dass das „Jahr der Pflege 2011" nicht viel erreicht habe, aber mittlerweile wird sichtbar: Es ist Bewegung entstanden. Viele wissenschaftliche Studien und Konferenzen gingen der Frage nach, wie Altenpflege sich aus der Abwärtsspirale „schlechter Ruf, schlechte finanzielle Ausstattung, fehlende Qualifikation, fehlende Fachkräfte, Nachwuchsmangel" befreien kann. Und sie stießen immer wieder auf das zentrale Thema der Wertschätzung.

Wertschätzung ist in vier Bereichen erfahrbar

Vier Ebenen bezeichnen die Wissenschaftlerinnen Anika Liedloff und Katrin Biermann (Studie „Wertschätzung in der Altenpflege") als wichtig:

1. Die gesellschaftliche Ebene: Außenwahrnehmung, Anerkennung des Berufes in der Öffentlichkeit und den Medien
2. Die politische Ebene: Umsetzung von Gesetzen und Rahmenbedingungen
3. Die Ebene der direkten Leistungsempfangenden: Wahrnehmung und Wertschätzung durch Patientinnen und Patienten sowie ihrer Angehörigen
4. Die betriebliche Ebene: das Team, Kolleginnen und Kollegen, die Strukturen, aber auch das Leitbild und gelebte Prozesse im Unternehmen.

Die Studie empfiehlt den Trägern der Pflegeeinrichtungen, ihre eigenen Pflegekonzepte zu entwickeln und zwar unbedingt mit Beteiligung der Mitarbeitenden, um so sicherzustellen, dass Lob, Anerkennung und wertschätzender Umgang miteinander den Pflegealltag prägen.

Freude wecken tut gut

Mit dem Projekt PflegeWert stellt Professor Isfort (siehe Interview in dieser Ausgabe) auch statistische Daten zur Verfügung. Es zeigt sich, dass für die Beschäftigten in der Altenpflege vor allem die Bestätigung durch Bewohner und deren Angehörige ganz entscheidend dazu beitragen, im gewählten Beruf zufrieden zu sein. „Ich weiß, dass ich gute Arbeit geleistet habe, wenn die Bewohner sich freuen, wenn ich komme“, diesen Satz bestätigen 96 Prozent der Befragten. Und über 70 Prozent der Befragten sind stolz darauf, in ihrer Einrichtung mitarbeiten zu können. Wichtig sind auch an den Mitarbeiterinteressen orientierte, familiengerechte Dienstpläne, Gehalt und Weiterbildungsmöglichkeiten, an denen sich Wertschätzung ablesen lassen kann. Öffentlichkeitsarbeit in der Region und eigene Imageförderung tragen ebenfalls zur Anerkennung bei.

Helden der Altenpflege gesucht

Vielleicht hilft auch der Blick des Marketing- und Werbefachmanns Frank Hüttmann auf die Leistungen, die in der Altenpflege erbracht werden. Er meint: „Fragen Sie sich mal, warum Kinder lieber Tierarzt, Polizist oder Pilot werden wollen. Und nicht Altenpfleger. Ärzte und Polizisten sind für Kinder Helden. Sie retten Menschen, sind da, wenn man sie braucht. Sie sind gesellschaftlich relevant.“ Trotz schwieriger Arbeitsbedingungen seien diese Berufe anerkannt und beliebt; das könne auch der Altenpflege gelingen.

Stolz auf die geleistete Arbeit sein

Hüttemann schlägt vor: „Wir müssen aus der Altenpflege einen Helden-Beruf machen, einen Beruf, auf den man stolz sein kann. Doch das gelingt nicht durch krude Aussagen in der werblichen Kommunikation. Wir müssen innen anfangen. Bei unserer Einstellung. Ein Bewusstsein dafür schaffen, dass man auf diesen Beruf stolz sein kann. Fangen Sie damit an. Versuchen Sie mal, eine Woche lang wirklich stolz auf das zu sein, was Sie jeden Tag leisten. Ich garantiere Ihnen: Sie werden auf Ihr Umfeld, Ihre Kollegen, Ihre Patienten wirken, emotionale Spuren hinterlassen, begeistern, anstecken. Denn auch Sie sind eine Marke!“

Helden, Marken, Professionelle, Idealisten, Junge, Alte, Rapper und Wissenschaftler – die gesellschaftliche Aufmerksamkeit und Wertschätzung für die Altenpflege wird lauter. (awh)

Meine Frau und ich sind sehr zufrieden mit unserer Elena und sagen ihr das auch.

Christian König (69), Rotenburg

Wir schätzen unsere Pflegekräfte sehr. Sie sind zuverlässig, freundlich, hilfsbereit und zuvorkommend.

Hannibal Zanella (74) und
Karin Zautner (76), Rotenburg

Eine freundschaftliche Beziehung ist mir sehr wichtig, damit Vertrauen zur Pflegekraft besteht.

Ilse Nikolay (72), Bebra-Solz

Es sind fröhliche Begegnungen und ich freue mich immer schon auf das ‚nächste Mal'. Ich bin dankbar, dass ich so gut und lieb versorgt werde.

Gertrud Schellhase (86), Sontra

Im Altenzentrum fühle ich mich zu Hause, gut umsorgt und gepflegt. Der Zukunft sehe ich gelassen entgegen.

Erika Proksch (82), Stadtallendorf

Macht Spaß, ist gesund und geht gar

Sechs praktische Tipps

Es gibt sogar Experten für Wertschätzung: Dr. Anne Katrin Matyssek (Foto) ist als Coach und Trainerin viel unterwegs und kennt auch die AWO von innen. Und sie weiß, dass Einfaches manchmal schwer zu machen ist. Ihre sechs Tipps zum „wertschätzenden Miteinander" zeigen, wie einem hohen Anspruch mit kleinen Schritten näher gekommen werden kann. Belohnung winkt: Die Stimmung im Team hellt sich auf, Stress kann besser begegnet werden und das eigene Wohlbefinden steigt.

1. *Optimieren Sie Ihre Stimmung!*
Dreimal täglich die eigene Laune ein wenig heben; das hilft, sich selbst und anderen gelassener zu begegnen.

2. *Erinnern Sie andere an Erfolge! Lassen Sie sie gut dastehen!*
Wer erfolgreich war und sich daran erinnern kann, der geht auch an neue Aufgaben mutiger und entspannter heran.

Wir führen immer so nette Gespräche.

Heinrich Giessler (77), Bebra

Ich kann den Bewohnern meine Herzlichkeit zeigen und diese bekomme ich ebenso zurück. Dies gibt mir Kraft im Alltag.

Maria Markovic, 55 Jahre, Alltagsbegleiterin,
Seniorenzentrum Eschwege

Bewohner lächeln mich an und sind dankbar für meine Arbeit und Hilfe. Meine Kollegen sind freundlich zu mir und wir gehen gut miteinander um.

Marita Nuhn, 55 Jahre, Pflegefachkraft,
Altenzentrum Wildeck-Obersuhl

nicht schwer: Wertschätzung zeigen!

3.

Schenken Sie Vertrauen! So stärken Sie Ihr Gegenüber!

Das traue ich Ihnen zu – ein Satz der motiviert und hilft, wenn ihm auch Unterstützung und Interesse folgen.

4.

Unterstellen Sie die beste Absicht! Menschen meinen's gut!

Das erinnert an die Spruchweisheit „Wie man in den Wald hereinruft, so schallt es heraus" – wer den Kollegen gute Absichten unterstellt, darf damit rechnen, dass dies auch umgekehrt geschieht.

5.

Geben Sie jeder und jedem das Gefühl, ein wertvoller Mensch zu sein!

Denn jeder Mensch trägt doch mit einem Teil seines Lebens und seiner Persönlichkeit zur Arbeit bei.

6.

Suchen Sie das gute Pünktchen an Ihrem Gegenüber! Und fünf- bis sechsmal täglich auch an sich selbst ...

Wer sucht, der findet – bei näherem Hinsehen ist fast immer etwas Wertvolles beim Kollegen oder der Bewohnerin zu erkennen; kleine Schätze, die uns bereichern.

Ich empfinde Wertschätzung, wenn ich die Bewohner mit meinen Angeboten begeistern kann und sie mich an ihren Erinnerungen teilhaben lassen.

Claudia Reimut, 43 Jahre, Alltagsbegleitein,
Seniorenzentrum Eschwege

Ich fühle mich bestärkt durch die vielen positiven Rückmeldungen von Angehörigen, besonders auch durch ehemalige Angehörige, die als Ehrenamtliche oder Besucher dem Haus weiter verbunden bleiben wollen.

Beate Basler, 50 Jahre, Pflegedienstleiterin,
Altenzentrum Hessisch Lichtenau

Die Bewohner schätzen mich, und wir gehen liebevoll miteinander um.

Giesela Schubert, 63 Jahre, Pflegehilfskraft,
Altenzentrum Wildeck-Obersuhl

Thema: Vereinheitlichte Ausbildung

„Politiker verkennen den Wert der Altenpflege“

Dr. Anja Ludwig ist Abteilungsleiterin beim AWO-Bundesverband in Berlin. Nach Abschluss ihrer Ausbildung zur Altenpflegerin war sie im AWO-Altenzentrum Niederzwehren tätig.

Wer den Altenpflegeberuf für sich wählt, entscheidet sich bewusst für die Begegnung mit dem Alter. Frauen und Männer, die sich dieser Aufgabe tagtäglich stellen, leisten einen immens hohen Beitrag zum Zusammenhalt und zur Wertebeständigkeit unserer Gesellschaft. Sie sind damit in hohem Maße anzuerkennen. Doch wird dieser Wert als solcher auch in der Politik gesehen? Die Antwort lautet „Nein“.

Die geplante Einführung einer generalistischen Pflegeausbildung, also die Zusammenlegung aller drei Pflegeberufe zu einem einheitlichen Berufsbild, ist ein eindeutiger Beweis dafür, dass die Politik die Inhalte und die Bedeutung der Altenpflege in einer immer älter werdenden Gesellschaft nicht (aner-)kennt. In der gesamten Debatte um die Einführung einer vereinheitlichten Ausbildung wurde die Position der Altenpflege kaum zur Kenntnis genommen. Alle fachlichen Ausführungen wurden und werden weitestgehend ignoriert. Wenn dann noch von politischer Seite die Auflösung der Altenpflege in einer generalistischen Ausbildung als Chance zur Aufwertung der Altenpflege propagiert wird, dann ist dies eine fehlende Wertschätzung gegenüber einer ganzen Berufsgruppe.

Fehlende Anerkennung gegenüber einer Berufsgruppe

Dr. Anja Ludwig

Echte Wertschätzung gegenüber der Altenpflege würde darin zum Ausdruck kommen, dass man das Berufsbild als eigenständiges erhält und weiterentwickelt. Die Altenpflege könnte neue und verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen und ihr Potenzial entfalten, wenn man sie ließe. Echte Wertschätzung käme darin zum Ausdruck, dass die Rahmenbedingungen, unter denen Altenpflege heute geleistet wird, durch umfassende Reformen verbessert würden. Hier läge der zentrale Reformansatz – und nicht in der Auflösung der Altenpflegeausbildung in einem vereinheitlichten System.

Dustin Struwe, 23 Jahre
Altenpfleger – seit sechs Jahren
Rapper – seit April 2013
dena-musik.de
Youtube, Facebook: DENA

Hallo – Ihr kennt mich nicht, doch hört mal zu jetzt!

DENA macht Rap und erzählt aus seinem Leben als Altenpfleger

Ein junger Altenpfleger sitzt müde vor dem PC. Seine Spätschicht ist gerade um, zwei Menschen sind heute Nacht gestorben, er bekommt die Bilder nicht aus dem Kopf.

Schon länger nutzt er seinen PC zum Musikmachen, hat sich ein E-Piano gekauft und es angeschlossen, bringt sich selbst bei, ein paar Töne zu spielen. Dazu schwirren ihm Worte durch den Sinn, die Erlebnisse auf der Station, 45 bettlägerige Bewohnende – nur fünf von ihnen bekommen regelmäßig Besuch.

Plötzlich ist da diese Zeile „Auch wenn es manchmal regnet, hol'n wir die Sonnenstrahlen raus. Denn wir geben den alten Menschen das Gefühl, einfach zu leben. Zu leben, wie sie es verdient haben." So sieht er seinen Beruf; er ist gerne Altenpfleger, schon seit sechs Jahren, als er mit knapp 18 Jahren seine Heimatstadt Berlin verließ, um in Coburg ganz auf den eigenen Beinen zu stehen.

Doch dann gibt es diese Momente, wo er den Verstorbenen nachtrauert, kaputt ist vom Dienst, sich fragt, wen er heute zum Lächeln gebracht hat – Worte verbinden sich mit Gefühlen und ergeben auf dem Bildschirm plötzlich einen Sinn. Das war vor anderthalb Jahren und seitdem ist viel los im Leben des Dustin Struwe.

„Da habe ich gesehen, dass das wie ein Rap ist, und habe ein bisschen Musik dazu improvisiert, die ich mir aus dem Netz holen konnte." So entstand der erste Song von DENA, wie er sich von nun an im Internet nennen wird. Er stellt ihn auf Youtube und wartet ab.

„Letzte Tür" wird so etwas wie ein heimlicher Hit. Ganz viele Kollegen und Freunde posten in den nächsten Tagen DENAS Rap und 10.000 Klicks zeigen, dass die Botschaft ankommt. Ein junger Mann, der sich für „seine" Alten zutiefst interessiert und von ihnen die wertvollste Anerkennung erhält: „Wenn einmal am Tag einer wegen mir lacht oder grinst, bin ich der glücklichste Mensch der Welt."

DENA ist Altenpfleger mit Herz und Verstand; er weiß genau, was schwierig ist und auch schiefläuft in seinem Job. Vermittelt durch die Youtube-Seite von RAPutation erhält er die Gelegenheit, den Bundestagsabgeordneten Jens Spahn (CDU) zu interviewen – und lässt ihn mit freundlicher Professionalität nicht aus den Zangen, bis dieser verspricht sich dafür einzusetzen, dass Betreuungshelfer mehr Aufgaben übernehmen und dadurch die Pflege entlasten können. Kürzlich hat Jens Spahn sich wieder bei DENA gemeldet: Seine Initiative ist auf dem Weg der Realisierung.

Dustin Struwe als DENA macht weiter: Neue Songs und Raps entstehen, darunter zum Thema Burnout und über die Geschichten, die ihm in seinem Beruf, seiner „Berufung" begegnen. DENA erzählt davon, dass er „seine" Menschen mag und akzeptiert und wie er einmal mit einem der Bewohner „eine rauchen gehen wollte", egal ob Ärzte oder eigentlich das Ende der Schicht im Wege standen.

„Junge, ich stehe!", sagte der alte Mann, dem Dustin Struwe auf die Beine geholfen und dessen Lächeln ihn für einen Moment glücklich gemacht hat.

Wertschätzung? Ein Wort, das Dustin kaum verwendet. Aber für ihn ist glasklar: Die dankbaren und freudigen Reaktionen seiner Bewohner sind sein wichtigster Lohn. Auch noch wichtig: Wenn „die oberen Etagen" mal nachfragen, wie es ihm und seinen Kolleginnen und Kollegen so geht, wenn sie Dankbarkeit und Interesse zeigen. Und was ärgert ihn? „Die Politik", da lässt er nicht locker und will noch viel mehr öffentliche Anerkennung für „seinen" geliebten Job erreichen. Denn so sieht er sich: „Mein Name ist DENA und ich bin – ein stolzer Altenpfleger!" (awh)

Bezirkskonferenz wählt

Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Hessen-Nord e.V.

Vorstand

AWO No

Gesellschafte

Geschäf

Verband

- Kreisverbände
- Ortsvereine
- Jugendwerk
- Korporative Mitglieder

Jugendwerk

- Kinder-, Jugend- und Bildungsarbeit
- Jugendpflege
- Korporative Mitglieder

Soziale Einrichtungen

- Begegnungsstätten
- Jugendpflege
- Familienbildungsstätte
- Hessische Fachstelle für Wohnberatung

Altenhilfe

- Stationäre Pflege
- Kurzzeitpflege
- Tagespflege
- Häusliche Pflege
- Altenpflegeschulen
- Pflegeberatung
- Institut für Fort- und Weiterbildung
- Quartiersarbeit

AWO-Stiftu

- Schreibwerkstatt für Kinde
- Hilfe für Demenzkranke un

AWO Nordhessen

ordhessen
erversammlung

BHV-Betriebsgastronomie und Heimversorgung GmbH
Gesellschafterversammlung

Aufsichtsrat

ftsführung

Kinder- und Jugendhilfe

- Kindertagesstätten
- Jugendwohngruppen
- Ambulante Hilfen

Zentrale Verwaltung

- EDV
- Fachaufsicht und Beratung
- Finanzverwaltung
- Gebäudemanagement
- Geschäftsführung
- Personalverwaltung
- PR/Marketing
- Qualitätsentwicklung

BHV

- Catering
- Reinigung

ng Lichtblicke

r
d ihre Angehörige

Der Aufbau der AWO Nordhessen mit seinen Organisationseinheiten, aufgeschlüsselt in gemeinnützige Gesellschaft, Kreisverbände, Jugendwerk und Tochtergesellschaft, im Überblick.

Einfach unentbehrlich

Alltagsbegleiterinnen sind wichtige Stützen in den Hausgemeinschaften

Großenlüder. **Seit wenigen Jahren gibt es sie erst, doch längst sind Alltagsbegleiter aus Pflegeheimen nicht mehr wegzudenken. Als gestandene Hausfrauen, Mütter oder pflegende Angehörige bringen sie wertvolle Erfahrungen mit in die Betriebe. Einige haben die mehrmonatige Weiterbildung zur Präsenzkraft absolviert, andere verdienen sich ein Zubrot ohne diese Qualifikation. Das Altenzentrum Großenlüder wird aktuell von 18 Frauen unterstützt, die überwiegend demenziell erkrankte Bewohner im Alltag flankieren. „Ohne sie geht es nicht", weiß Pflegedienstleiterin Heike-Elisabeth Eigenbrod (46), „aber leider haben Alltagsbegleiterinnen oft das Gefühl, dass sie nicht wichtig sind und nur zum Kochen und Wäschemachen da sind." Diese Sichtweise soll sich ändern.**

Personalentwicklung und -bindung sind Stichworte, die auch in diesem Zusammenhang von Führungskräften diskutiert werden. Wie kann das Selbstwertgefühl der Präsenzkräfte gestärkt werden? Wie können die Einrichtungen Anerkennung und Respekt besser vermitteln? Diesen Fragen widmet sich Frau Eigenbrod im Rahmen der AWO-Führungskräfteakademie Nordhessen. Sie beschäftigt sich in ihrem Praxisprojekt mit der Wertschätzung von Alltagsbegleiterinnen. Fachlich unterstützt von ihrer Mentorin Sigrid Junge, wird sie zusammen mit den Alltagsbegleiterinnen Maßnahmen für mehr Wertschätzung entwickeln. Dabei sollen insbesondere die Talente und Stärken dieser Mitarbeiterinnen anerkannt werden.

„Mit ihrer liebevollen Art schaffen es unsere Alltagsbegleiterinnen, die Bewohner selbst in Krisensituationen zu beruhigen. Die Pflegekräfte haben nicht so viel Zeit", erläutert Heike-Elisabeth Eigenbrod, selber seit 1988 in der Pflege tätig. Die Begleiterinnen verschaffen den Profis mehr Raum für die pflegerische Versorgung, beides zusammen wirke sich positiv auf die Heimbewohner aus. Durch Einfühlungsvermögen und den intensiven Kontakt zu den Familien erfahren die Alltagsbegleiterinnen außerdem viel über den Lebensweg der Senioren – das sei wertvoll für die Biografie-Arbeit, unterstreicht PDL Eigenbrod. „Manche Bewohner empfinden sie wie eine Tochter."

In Großenlüder wird jetzt mehr darauf geachtet, Präsenzkräfte und Fachpersonal gleichwertig zu behandeln. „Das fängt schon bei der Begrüßung an", so die Pflegedienstleiterin. Für Bewohner und Verwandte sind sie sowieso wichtige Bezugspersonen. In einem Brief schreibt ein Angehöriger: „Besonderer Dank gilt dem Küchen- und Pflegepersonal. Es war schön für uns zu erfahren, wie ihr mit viel Einsatz und persönlicher Zuneigung die Pflege, Betreuung und Unterstützung für unseren Vater erbracht habt." Der Vater habe speziell über die Alltagsbegleiterinnen gesagt, „die sind wie eine Mutter zu mir". Welches Lob könnte größer sein? Vielleicht noch: „Die kochen den besten Grießbrei, den ich je gegessen habe." (spi)

Elke Otterbein sorgt für Gaumenfreuden.

Heike-Elisabeth Eigenbrod fördert Talente.

Orte zum Auftanken

Pausenräume für Mitarbeiter tun gut

Nordhessen. Kleine Pausen am Arbeitsplatz sind wichtig, um hinterher wieder belastbar und konzentrationsfähig zu sein. Eine kurze Auszeit, ein Moment Ruhe, Smalltalk mit Kollegen und die Akkus sind wieder voll. Das Umfeld, in dem die Pausen stattfinden, ist dabei von zentraler Bedeutung; denn Wertschätzung erfahren Mitarbeiter auch durch die Arbeitsbedingungen, die man ihnen zur Verfügung stellt.

Warme Farbtöne, hübsches Ambiente: der Auftenthaltsraum im Käthe-Richter-Haus.

Die Ausstattung der Aufenthaltsräume kann als Signal verstanden werden: Ihr seid es uns wert, dass wir die Pausenräume schön machen. Dabei reicht die Einrichtungspalette von der farblichen Gestaltung über Bilder, Möbel bis hin zu Rechner, Fernseher und Massagesessel. Oft steht auch eine kleine Küche zur Verfügung. Je nach Stil des Hauses gibt es verschiedene Einrichtungsvarianten.

Pastelltöne wirken entspannend

Im Käthe-Richter-Haus wurde die Farbgestaltung des Hauses im Pausenraum fortgeführt. Der helle Raum in Pastelltönen lädt zur ruhigen Minute ein. „Wir können uns hier zurückziehen und Zeit ohne Bewohner, Angehörige und Klingel verbringen. Dabei sehen wir ins Grüne, können ein Schwätzchen halten und Kaffee trinken“, sagt der examinierte Altenpfleger Georg Schlesag. Das Miteinander in der Pause ist kollegial und freundschaftlich. Gemeinsam kümmern sich die Kollegen um kleine Dekorationen, Nachschub von Kaffee und teilen sich Tätigkeiten wie das Ausräumen der Spülmaschine.

Mitarbeiterfeier zur MDK-Benotung im Altenzentrum Niederzwehren.

Frühstücken oder gemeinsam lernen

In ähnlicher Weise funktioniert die gemeinschaftliche Nutzung des Pausenraumes im Altenzentrum Niederzwehren. Vor allem die gemeinsamen Mahlzeiten und Gespräche mit den Kollegen, die gerade Pause machen, sorgen für Regeneration: „Es macht den Kopf frei, um sich später wieder besser konzentrieren zu können“, sagt Pflegefachkraft Kirsten Schramm. Der große Pausenraum wird außerdem für Mitarbeiterschulungen und einmal monatlich für das gemeinsame Mitarbeiterfrühstück im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements genutzt. Manchmal gibt es etwas zu feiern, wie kürzlich die Bestnote 1,0 der MDK-Bewertung. „Alle an einen Tisch zu bekommen ist schichtbedingt schwierig. Wir nutzen den Raum als allgemeinen Treffpunkt für Pflege und Verwaltung und so finden immer Begegnungen statt“, sagt Einrichtungsleiterin Stefanie Rös.

Treffpunkt unter guten Worten

Etwas anders ist es im AWO-mobil Stadtallendorf, denn hier dient der Pausenraum in erster Linie zum Austausch der Kollegen. Eingerichtet wurde das Zimmer gemeinsam, die Worte an der Wand sind von den Kollegen sorg-

Gute Worte an der Wand bei AWO-mobil Stadtallendorf.

Prima Klima am Tisch im neuen Altenzentrum Niedenstein.

fältig ausgewählt, Farbengestaltung und Einrichtung wurden im Team entschieden. Der gesamte Raum wurde in abendlicher Zusammenarbeit gemeinsam renoviert. Inzwischen finden hier nicht nur Übergaben und Austausch statt, das Zimmer kann auch für private Anlässe genutzt werden. „Dieser Raum bietet Möglichkeiten, die gerade im ambulanten Pflegedienst wichtig sind. Wir sehen uns nur hier, weil die Touren sehr unterschiedlich sind. Hier ist Gelegenheit zu Entspannung und Gesprächen, auch einen PC gibt es hier, an dem wir alle arbeiten“, erklärt Einrichtungsleiterin Monika Füller-Grewing.

Kleiner Raum bietet viele Möglichkeiten

Dass der Pausenraum im neuen Altenzentrum Niedenstein bewusst klein gehalten wurde, liegt in der offenen Architektur begründet. Das Haus verfügt über mehr als 50 Plätze im Innen- und Außenbereich, die zur Pause einladen. Der Aufenthaltsraum befindet sich innerhalb der Hausgemeinschaft und enthält auf wenigen Quadratmetern eine Küchenzeile, die Mitarbeiterfächer, eine Mitteilungswand sowie eine Pinnwand mit Erinnerungsfotos von gemeinsamen Unternehmungen. Demnächst liegen auch Fachzeitschriften aus. „Die Mitarbeiter können überall im Haus Pause machen. Sehr beliebt ist beispielsweise bei gutem Wetter der große Balkon mit Blick in die Ferne. Wichtig ist, dass sie zusätzlich einen Ort haben, an dem sie die Tür hinter sich zumachen können“, sagt Einrichtungsleiter Stefan Kundelov.

Massage unterm Sternenhimmel

Gleich mehrere Rückzugsmöglichkeiten finden sich im Altenzentrum Dr.-Horst-Schmidt-Haus. „Die Pause soll bewusst wahrgenommen werden“, wünscht Einrichtungsleiterin Teresa Dylong. Deshalb hat sie mit den Mitarbeitern einen Pausenraum gestaltet, für die hektischen Momente einen Entspannungsraum mit Massagesessel und Sternenhimmel sowie ein Ruhezimmer mit Sofa für die Nächte. Räume, die bei allen Mitarbeitern gut ankommen: „Wir nutzen täglich unsere Pausenräume. Oft bringen wir unser Essen mit und können es hier warmmachen. Wir haben hier alle Möglichkeiten“, sagt Pflegefachkraft Estera Borkowska. (vca)

Sorgfältig gestaltete Räume im Dr.-Horst-Schmidt-Haus.

Weihnachts-Deko im Büro: Schön oder überflüssig?

Kassel. Silberne Sterne, Nikolaus und Engelchen, auf den Fluren ein sanfter Duft nach Tannengrün und Anisplätzchen: Im Dezember erstrahlt so manches Büro in vorweihnachtlichem Glanz. Gehört Weihnachts-Schmuck ins Büro oder sollte die Lust am Gestalten besser zu Hause bleiben? Zwei unterschiedliche Positionen. (spi)

PRO!

Monika Viefhaus (50), Verwaltungsangestellte im Sekretariat der Geschäftsstelle

Dezente Dekoration im Büro finde ich schön. Kleine Strohsterne oder ein weihnachtliches Gesteck zum Beispiel strahlen Behaglichkeit aus und passen zur Jahreszeit. Da sind wir fünf im Sekretariat uns einig. Auch bei den Kunden kommt das gut an. Natürlich darf der Schmuck nicht kitschig sein oder überladen wirken. Die Arbeitsatmosphäre im Raum sollte gewahrt bleiben.

KONTRA!

Renate Laute (58), Leiterin Zentrale Datenverarbeitung

Egal zu welcher Jahreszeit, ich bin ein Deko-Muffel. Auch zu Hause schmücke ich nicht. Das höchste der Gefühle ist ein Adventskalender mit Karikaturen, zum Beispiel von Uli Stein. Andere können ihre Büros gerne weihnachtlich gestalten, ich kann damit nichts anfangen. Das war bei mir schon immer so.

AUS DER PERSONALABTEILUNG

Gesetzgeber senkt Krankenkassen-Beitragssatz

Kassel. Die zähen Verhandlungen um die Große Koalition haben bei der Finanzierung der gesetzlichen Krankenkassen für einen Kompromiss gesorgt. Der allgemeine Beitragssatz soll künftig wieder paritätisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziert werden. Ab 1. Januar wird der Beitragssatz auf 14,6 Prozent (bislang 15,5 Prozent) gesenkt und der Arbeitgeberanteil dauerhaft auf 7,3 Prozent festgeschrieben. Brauchen die Kassen mehr Geld, können sie einkommensabhängige Zusatzbeiträge direkt von den Versicherten erheben. (spi)

Voraussichtliche Sachbezugswerte liegen vor

Kassel. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die Sachbezugswerte im Entwurf neu festgelegt. Die Sachbezüge für die Verpflegung bleiben voraussichtlich unverändert bei 229 Euro pro Monat. Das heißt, für ein tägliches Frühstück werden weiterhin 1,63 Euro und für ein Mittag- oder Abendessen drei Euro angesetzt. Die Sachbezugswerte werden jährlich durch die Änderung der Sozialversicherungs-Entgeltverordnung (SvEV) angepasst. Sie orientieren sich an der Entwicklung der Verbraucherpreise. (spi)

Beitrag zur Pflegeversicherung steigt

Kassel. Der Bundesrat hat die Pflegereform der Großen Koalition aus Union und Sozialdemokraten gebilligt. Ab Januar erhalten Pflegebedürftige höhere Leistungen, außerdem wird ein Pflegevorsorgefonds eingerichtet. Gleichzeitig sollen die Beiträge für die Pflegeversicherung in zwei Schritten um zunächst 0,3 Punkte, dann um weitere 0,2 Prozentpunkte steigen. Weiter fortgeführt wird der Beitragszuschlag für kinderlose Versicherte (die das 23. Lebensjahr vollendet haben). Diesen trägt der Arbeitnehmer allein. Für Beschäftigte mit Beitragszuschlag bedeutet das unterm Strich einen Pflegeversicherungs-Beitragssatz von 1,425 Prozent. (spi)

Leserbrief

Sprachkultur ist gutes Thema

Zuschrift zu Heft 1/2014

„Die erste Ausgabe des neuen Mitarbeiter-Magazins habe ich ganz durchgelesen. Das Heft ist gut geworden. Es ist gut zu lesen, was alles an positiver Unterstützung für die Menschen bei der AWO läuft.

Ich arbeite in der Betreuungsassistenz in Großenlüder. Auch hier haben ja einige Mitarbeiter am Sprachkulturprojekt teilgenommen. Sie versuchen immer mehr, ‚gutes Sprechen' im Haus umzusetzen. Im Alltag sehe ich allerdings, dass es doch nicht so ganz einfach ist, die gewohnten Bahnen zu verlassen. Und es braucht immer wieder Anstoß von außen, wenn die ‚alten Schienen' wieder Raum einnehmen. Dennoch: Es wird sich sehr bemüht.

Ich selbst habe eine Ausbildung mit Klangschalen bei Peter Hess absolviert. Damit arbeite ich sehr gerne im Haus. Gerade auch für Bettlägerige finde ich es eine wundervolle Methode, sich spüren zu können. Klangschalen sind so vielseitig einsetzbar, wundervoll beruhigend und ausgleichend."

Sylka Schäfer, AZ Großenlüder

Spitzenköchinnen gekürt

Burghaun. Mit Zucchini-Käse-Süppchen als Vorspeise sowie Lendentopf mit Rosmarin-Kartoffeln und Feldsalat als Hauptgang ergatterten Elke Otterbein und Elena Schönfeld aus dem Altenzentrum Großenlüder die meisten Punkte von der Jury und siegten beim Finale des Kochduells der AWO-Hausgemeinschaften.

In vier regionalen Vorentscheiden wurde unter den 50 teilnehmenden Alltagsbegleiterinnen aus 14 Pflegeheimen die jeweils beste Köchin ermittelt. Die vier Siegerinnen traten gemeinsam mit einer weiteren Teampartnerin beim Finale im Altenzentrum in Burghaun gegeneinander an.

Gefordert war ein zweigängiges Menü, bestehend aus einer Vorspeise oder einem Dessert und dem Hauptgang. Eine siebenköpfige Jury, darunter auch gastronomische Fachleute, verteilte die Punkte für Geschmack, Aussehen und den Gesamteindruck.

Am Ende gab es ein Siegerpaar, Elke Otterbein und Elena Schönfeld, und drei zweite Plätze: Melanie Keil mit Gudrun Meywirth aus dem Altenzentrum Witzenhausen, Petra Rosenkranz mit Natascha Zülch, Alltagsbegleiterinnen im Altenzentrum Fuldabrück, sowie Tatjana Schnar mit Ludmilla Scheming, Altenzentrum Homberg.

(wie)

Die Siegerpaare (v. l.): Natascha Zülch, Petra Rosenkranz (Fuldabrück), Ludmilla Scheming, Tatjana Schnar (Homberg), Elena Schönfeld, Elke Otterbein (Großenlüder), Melanie Keil mit Gudrun Meywirth (Witzenhausen).

Kassel-Marathon: So weit die Füße tragen

Kassel. „Bei AWO läuft's“ heißt es auch im nächsten Jahr. Am 15. und 17. Mai werden hoffentlich wieder zahlreiche AWO-Läuferinnen und Läufer beim Kassel-Marathon antreten. Jeder ist herzlich eingeladen, im Team mitzulaufen. Je nach Kondition und Vorliebe stehen zur Auswahl: Marathon, Halbmarathon, Marathon-Staffel, Power-Walking-Halbmarathon oder Nordic-Walking über acht Kilometer.
Wie in den vergangenen Jahren übernimmt die AWO die Teilnehmergebühr und stellt allen Sportlern ein AWO-Läufertrikot. Anmelden können sich Interessierte per Eintrag in die Teilnehmerlisten, die in jeder Einrichtung ausliegen. Auch Zaungäste sind am AWO-Stand im Kasseler Auestadion herzlich willkommen, um die Sportler beim Zieleinlauf mächtig anzuspornen. (wie)

Ansprechpartnerin für alle Fragen rund um den E.ON Kassel Marathon ist Aleksandra Slinko
Personalabteilung
Tel.: 0561 / 5077-329
Fax.: 0561 / 5077-222
aleksandra.slinko@awo-nordhessen.de

”

45 Jahre Altenzentrum Eschwege

Eschwege. Mit einem Tag der offenen Tür im Oktober feierte das Seniorenzentrum Eschwege sein 45-jähriges Bestehen. „Unsere Mitarbeiter haben ein rundum gelungenes Fest geplant und durchgeführt und damit ihre Verbundenheit mit dem Haus gezeigt“, lobt Einrichtungsleiter Wilhelm Holzhauer. Rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in den Diensten des 124-Betten-Hauses. Im Laufe der Jahre hat sich die Einrichtung vom einstigen Altenheim zu einem Seniorenzentrum mit unterschiedlichen bedarfsgerechten Dienstleistungen entwickelt. Angeboten werden stationäre Dauerpflege, Kurzzeitpflege, integrierte Tagespflege, eine betreute Hausgemeinschaft sowie altengerechtes Wohnen im angegliederten Apartmenthaus. (wie)

”

Eröffnung Altenzentrum Bad Zwesten

Bad Zwesten. Grund zum Feiern gab es auch beim Tag der offenen Tür am 11. und 12. Oktober in Bad Zwesten. Dort ging das 27. Pflegeheim der AWO Nordhessen ans Netz. Künftig werden hier bis zu 52 Bewohnerinnen und Bewohner in vier betreuten Hausgemeinschaften einen familienähnlichen Alltag verleben. Einrichtungsleiter Stefan Kundelov und Pflegedienstleiterin Gabriele Siemon können nach Ablauf der Aufbauphase noch Teamverstärkung für die Pflege und Alltagsbetreuung gebrauchen. (wie)

AWO-Altenzentrum Bad-Zwesten,
Hardtstr. 1b, 34596 Bad Zwesten
05626 / 92170-0
info58@awo-nordhessen.de oder
karriere.awo-nordhessen.de

Die Pionierin

Mira Glazik ist als ausgebildete Wundtherapeutin eine gefragte Expertin

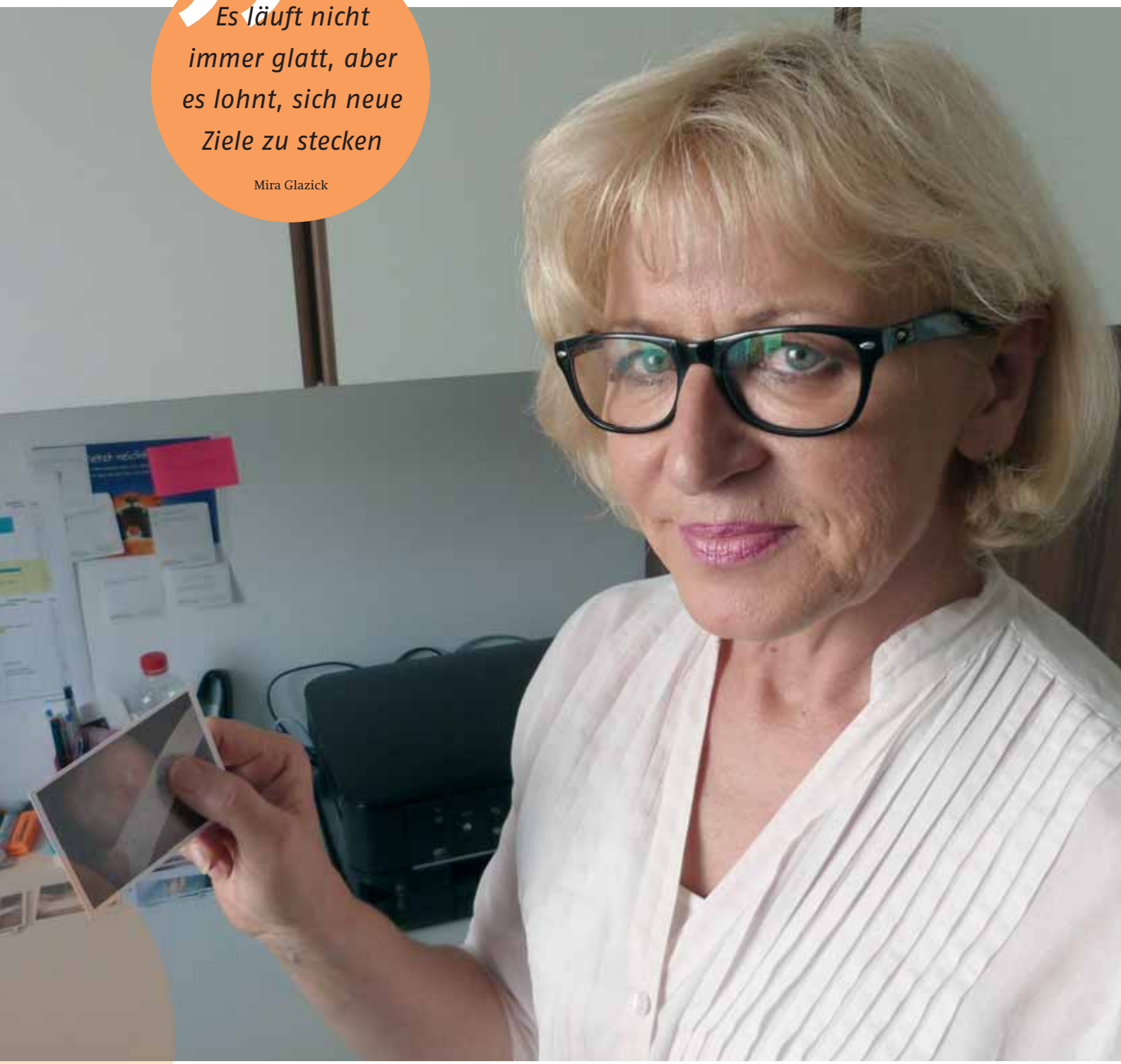
Kassel. Sie möchte immer weiter lernen. Dabei ist Mira Glazik schon längst eine Expertin ihres Fachs. Als die examinierte Altenpflegerin vor zehn Jahren ihre Ausbildung zur Wundtherapeutin abschloss, gab es außer ihr deutschlandweit nur elf Personen mit diesem Prädikat. Bei der Arbeiterwohlfahrt kümmert sie sich nun mit je einer halben Stelle um die Bewohner im Käthe-Richter-Haus sowie im Pflegeheim am Gesundheitszentrum in Kassel. Größter Wunsch der sympathischen 57-Jährigen mit polnischen Wurzeln: Dass der Nachwuchs sich genau wie sie für modernes Wundmanagement begeistert und es zum Wohle der Bewohner weiter voranbringt.

Miroslawa Glazik (Foto) streicht ihren akkuraten Kittel glatt und schiebt den Verbandsmittelwagen über den Flur. In einem Zimmer liegt eine hochbetagte Seniorin mit einer hartnäckigen Wunde am Arm. Vertrauensvoll überlässt sich die alte Frau der Fürsorge von Mira Glazik, die mit sanften, geübten Händen die Stelle behandelt und den Verband erneuert. Ihre Stimme ist warm und sie spricht langsam, damit die Patientin versteht, was gerade mit ihr geschieht.

Vor zwei Jahrzehnten hat sie ihre Ausbildung zur Altenpflegerin bei der AWO Nordhessen gemacht, drei Jahre zuvor war Mira Glazik mit Ehemann und Sohn von Polen nach Kassel gezogen. In ihrem Geburtsland hatte sie einen Job in der Verwaltung gehabt und zunächst sei es eine große Umstellung gewesen, einen neuen, praktischen Beruf zu erlernen und auch in der deutschen Sprache anzukommen, berichtet die Frau mit dem kinnlangen Blondhaar und der modischen Brille. Doch schon bald wuchs ihr Interesse an der Behandlung von chronischen Wunden – ein Problem, das bei alten, bettlägerigen oder kranken Menschen nicht selten vorkommt und sowohl Pflegern als auch Ärzten Sorgen bereitet. Schritt für Schritt stieg sie tiefer in die Materie ein. Wissensdrang und Pioniergeist wurden belohnt: Die Arbeiterwohlfahrt habe sie sehr dabei unterstützt, sich weiterzuqualifizieren, unterstreicht Mira Glazik.

Ihre neue Karriere startete mit einer sechsmonatigen Ausbildung zur zertifizierten Wundtherapeutin bei der Deutschen Gesellschaft für Wundheilung und Wundbehandlung e.V. (DGfW) in Butzbach. Seither bildet sie sich stetig weiter, besucht hochkarätige Fachtagungen und Schulungen und wird vom Arbeitgeber dafür freigestellt. Sie selber wiederum gibt Erfahrung und Wissen an junge Kräfte weiter und sorgt dafür, dass die Wundversorgung in den AWO-Pflegeheimen nach modernsten Standards erfolgt.

Das Feld ist weit und bezieht die Einrichtung bis zum Küchenpersonal mit ein. Beachtet werden zum Beispiel Fragen der Ernährung, Mobilität, Erkrankungen, die physische und psychische Verfassung der Patienten genauso wie deren sensitives Empfindungsvermögen oder Inkontinenz. Hygiene spielt eine große Rolle bei der Arbeit und dann erst die Diagnostik, Therapie und vorbeugende Maßnahmen. Jede und jeder auf der Station hat erfahren: Sachkenntnis und strukturierte Prozesse sind Vor-



Es läuft nicht immer glatt, aber es lohnt, sich neue Ziele zu stecken

Mira Glazick

Jeder Schritt wird dokumentiert.

aussetzungen, um Heimbewohner mit Wundheilungs-Störungen besser zu behandeln.
Mira Glazik ist es überdies gelungen, viele Ärzte mit ins Boot zu holen und von fortschrittlicher Wundpflege zu überzeugen. Teamarbeit auch hier.

„Es läuft nicht immer glatt, aber es lohnt, sich neue Ziele zu stecken“, fasst die 57-Jährige ihre Lebenserfahrungen zusammen. Sie habe berufliche Herausforderungen gesucht – und bei der Awo gefunden. „Ich bin zufrieden mit meiner Wahl.“ (spi)

Das Beste für die Kleinsten

In drei Jahren entstanden 72 neue Plätze für U3-Kinder / Erzieherinnen bilden sich zu Krippenfachkräften weiter

Nordhessen. Jedes Kind hat ab dem ersten Lebensjahr neuerdings einen Rechtsanspruch auf einen Krippen- bzw. Kitaplatz. Das bedeutet enorme Veränderungen im Kitabereich. Kinder unter drei Jahren (U3) befinden sich in einer Phase, in der stabile Beziehungen besonders wichtig sind. Müttern fällt es oft schwer, ihre Jüngsten in fremde Obhut zu geben. Diese Herausforderung hat sich die AWO zur Aufgabe gemacht: Sie sorgt für neue Wohlfühl-Orte für die Kleinsten und ausreichend Fachpersonal.

„Eltern müssen in der Arbeitswelt immer flexibler werden, Mütter gehen nach kurzen Erziehungszeiten wieder zurück in den Beruf. Sei es wegen finanzieller Erwägungen oder aufgrund ihrer hohen Qualifikation“, hat Andrea Fricke beobachtet. Die Einrichtungsleiterin der Lossespatzen in Helsa hat die zweijährige Zusatzausbildung zur Fachkraft U3 in Berlin absolviert. Auch die Erzieherinnen Nadine Hofmann und Christin Beutekamp ließen sich über das Erfor-Institut in Heringen zu Krippenfachkräften ausbilden. Als solche macht Nadine Hofmann bereits seit 2011 in der Villa Sonnenschein in Rotenburg ihre Erfahrungen, sie stellt fest: „Die unter Dreijährigen haben andere Bedürfnisse und die Elternarbeit ist intensiver. Durch die Zusatzausbildung konnte ich meine Arbeit gut reflektieren und habe viele neue Ideen mitgenommen, die wir in der Villa Sonnenschein seither umsetzen.“

In den Anbau für eine zusätzliche Krippengruppe der Kita Lossespatzen sind viele Ideen von Christin Beutekamp eingeflossen; sie befand sich zu diesem Zeitpunkt in der Zusatz-Ausbildung. „Ich habe insgesamt einen anderen Blick bekommen. Wir achten sehr auf Individualität, gehen auf die Bedürfnisse der Eltern ein. Gerade für sie ist es wichtig zu wissen, dass ihre Kleinen gut aufgehoben sind. Wir führen für jedes Kind ein Ich-Buch und ein Portfolio, in denen wir die Entwicklungsschritte der Kinder eintragen“, erklärt sie.

Am Ende der Qualifizierung meisterten die drei Erzieherinnen eine Facharbeit und eine mündliche Prüfung. Die Krippenkinder werden nach dem sogenannten Berliner Eingewöhnungsmodell behutsam an den Krippenalltag herangeführt und die Eltern erleben zuverlässige und kompetente Ansprechpartner. Die ersten fließenden Übergänge der Krippenkinder in die Kindergartengruppen sind bereits erfolgreich vollzogen worden.

Insgesamt wurden seit 2011 in Kooperation mit Gemeinden und Kommunen 72 neue Plätze für Kinder ab dem ersten Lebensjahr geschaffen, darunter in Kooperation mit der Stadt Baunatal auf dem Gelände des AWO-Altenzentrums seit Mai die Krippengruppe „Krabbelkiste“ mit zwölf U3-Kindern. Ein besonders schönes Projekt, da es generationsübergreifend arbeitet. Bei den „Kleinen Strandpiraten“ in Rotenburg werden seit September in drei Gruppen 36 Mädchen und Jungen ab dem zehnten Lebensmonat ganztags betreut.

(vca)

Schwungvoller Start: Die drei neuen Krippenfachkräfte (v. l.) Nadine Hofmann, Andrea Fricke und Christin Beutekamp.

In der großen AWO-Familie finden sich viele Mitarbeiter, die neben ihrer Arbeit interessante Hobbys betreiben. In unserer neuen Reihe stellen wir einige vor.

Auch für unsere kommenden Ausgaben suchen wir Kolleginnen und Kollegen, die von sich und ihren Hobbys berichten möchten. Gerne können Sie sich bei Sigrid Wieder unter Tel. 0561 / 5077-103 oder sigrid.wieder@awo-nordhessen.de melden.

Immer ein Lied dabei

Kassel. Eigentlich hat Jutta Rosin schon immer gerne gesungen und musiziert. Bereits als Kind spielte sie Klavier, Akkordeon, Geige und Flöte und immer schon sang sie sich und anderen etwas vor.

Später ging sie in die Schulchöre der Grundschule und der Jacob-Grimm-Schule. In ihrer gesamten beruflichen Laufbahn, ob als Altenpflegerin, Pflegedienst- oder heute als Einrichtungsleiterin, hat Jutta Rosin immer gern mit Bewohnern gesungen. Heute ist das Singen ein reines Hobby, das sie seit 1999 in der Vokalgruppe „TonArt“ in Lohfelden ausübt. „Ich traf dort auf Menschen, denen das Singen wie mir eine große Freude macht. Von Anfang an war die Stimmung wirklich toll und das ist bis jetzt so geblieben.“ Auf der Gesangsliste stehen moderne Stücke aus Rock und Pop, Musicals und Gospels.

Der gemeinsame Stil verbindet und die Sänger haben sich neue Bereiche erobert. In den vergangenen Jahren entstand aus der Freude am Musizieren eine neue Leidenschaft: die Choreografie. Gemeinsam erarbeitet der Chor Schritte und Figuren, die Lieder werden frei gesungen und die Kostüme selbst entworfen. Inzwischen präsentiert die Gruppe ihre Stücke auf Konzerten einem größeren Publikum. Zu den Paradestücken zählt dabei ein Medley aus der „Rocky Horror Picture Show“. „Für mich ist das Singen ein schöner Ausgleich. Man vergisst alles andere und wird ganz frei, weil man nur an die Musik denkt. Singen macht mich glücklich.“ Die Proben sind oft lang, aber wenn Jutta Rosin danach auf dem Heimweg ist, singt sie immer noch ein wenig weiter. (vca)

Kontakt:
jutta.rosin@awo-nordhessen.de

Alles nur Zufall?

Das neue Mitarbeiter-Magazin „Wir sind AWO“ möchte wissen, wie Sie zur Arbeiterwohlfahrt gekommen sind. Und wie Sie jetzt als Kollegin und Kollege das Unternehmen sehen.

Gab es zum Beispiel schon Erfahrungen oder Berichte aus Ihrem Bekanntenkreis?

Hatten Sie vor Ihrem Einstieg bereits eine Meinung über die AWO?

Was unterscheidet sie von anderen Arbeitgebern, die Ihnen bekannt sind?

Was schätzen Sie besonders hoch ein, wenn Sie an Ihre Mitarbeit bei der AWO denken – und was sehen Sie besonders kritisch?

Wie beurteilen Familie und Freunde die AWO?

Helfen Sie uns, das Profil der AWO Nordhessen noch deutlicher zu zeichnen. Im nächsten Heft von „Wir sind AWO“ können Sie dann Ihre Einschätzung mit anderen Sichtweisen vergleichen.

Schreiben Sie uns in persönlichen, kurzen Worten, was den Betrieb für Sie besonders macht.

Die Redaktion

Kontakt: sigrid.wieder@awo-nordhessen.de

Wir freuen uns auf Ihre Zuschrift!