

PROconcept

Der Ratgeber für Pflegeeinrichtungen und Seniorenzentren



**SONDER-
AUSGABE**

*5 Visionen für
die Pflege*

WEGWEISER FÜR DIE ZUKUNFT

Kluge Ideen für die Pflegewelt von morgen.
In welche Richtungen es gehen könnte.



Wie gestalten wir die Altenpflege von morgen?

SONDER-
AUSGABE

5 Visionen für
die Pflege

Die Welt befindet sich im Krisenmodus. Immer wieder ist von „Zeitenwende“ die Rede. Gemeint ist: Wir müssen bereit sein, Veränderungen anzunehmen. Was wir in diesen Tagen auch lernen: Es birgt Risiken, bekannte Probleme auf die lange Bank zu schieben. Und hier sprechen wir auch über die Organisation und die Arbeitsbedingungen in der Pflege. Wir haben für diese Ausgabe mit Menschen gesprochen, die etwas verändern wollen. Die konkrete Ideen, Modelle und Lösungen für die Branche haben, von denen Pflegekräfte und die zu Pflegenden gleichermaßen profitieren. Es geht um Zeit, Qualität und Sorgfalt, aber ebenso um Eigenverantwortung. Themen, die uns auch bei Miele stetig umtreiben. Und natürlich sind diese Aspekte auch für Wäschereien relevant. Deshalb haben wir eine Einrichtung in den Niederlanden besucht, die mit den Arbeitsbedingungen für die Angestellten Massstäbe setzt. Das sorgt für Zufriedenheit. Und das erscheint mir der wichtigste Indikator: nach getaner Arbeit ein gutes Gefühl zu haben. Wie das gehen kann? Lassen Sie sich in dieser Ausgabe inspirieren.

BERNHARD PURKRABEK

Bernhard Purkrabek
Head of Sales HCS Schweiz
Business Unit Professional

IMPRESSUM

Miele AG Limmatstrasse 4, 8957 Spreitenbach, Telefon 056 417 27 51, E-Mail: professional@miele.ch, www.miele.ch/professional | **Projektleitung (V. i. S. d. P.):** Bianca Bergmann, Jennifer Caverner | **Herstellung:** TERRITORY GmbH, Carl-Bertelsmann-Strasse 33, 33311 Gütersloh, Telefon: 05241 23480-50, www.territory.de | **Objektleitung:** Susan Noll | **Realisation:** Redaktion: Sascha Otto (Ltg.), Stephan Kuhn | **Grafik:** Christina Maria Klein, Claudia Kuhn, Petra Nienstedt | **Druck:** Bösmann Medien und Druck GmbH & Co. KG, Ohmstrasse 7, D-32758 Detmold | **Fotonachweise:** AdobeStock: Miquel (S. 1), Prostock-studio (S. 3, 16, 17), Kzenon (S. 4, 5), Ned Snowman (S. 19), sidop (S. 19); Caritas Köln (S. 17); Cliniserve (S. 3, 8, 9); freepik (S. 6, 7, 14, 15, 17); Media4Care (S. 19); Miele (S. 2, 9, 20); moio (S. 3, 19); privat (S. 14); Ralf Bauer, Köln (S. 5, 18); Thorsten Scherz/TERRITORY (S. 3, 10–13) | Erscheinungsweise: einmal im Jahr (Herbst)



16
ANDERE
WEGE



08 SMARTE LÖSUNGEN ENTLASTEN



10 ARBEIT GESTALTEN



19
DIGITALER LEBENSRETTER

Inhalt

WER PFLEGT UNS HEUTE?

MENSCHEN IM PFLEGERBERUF 04
Warum die Arbeit attraktiver werden muss.

VISIONEN FÜR DIE PFLEGE

WIE EIN KLICK DIE PFLEGENDE ENTLASTET 08
Innovative App entlastet Klinik- und Heimpersonal.

WO ARBEIT FREUDE MACHT 10
Einblick in eine Wäscherei mit Vorbildcharakter.

NUR AKTIVE ÄLTERE MENSCHEN SENKEN KOSTEN 14
Experte fordert: Senioren nicht nur „verwahren“.

BUURTZORG – EIN PFLEGE MODELL MIT ZUKUNFT? 15
„Nachbarschaftshilfe“ in den Niederlanden.

„MÜSSEN NEUE WEGE GEHEN“ 16
Jetzt gefragt: neue Ideen des Recruitings.

WAS DIE ZUKUNFT BRINGT

„WIR HABEN EINE REALE CHANCE“ 18
Ein Forscher über die Perspektiven der Pflege.

SENIOREN IN DER DIGITALEN WELT 19
So unterstützt die Technik ältere Menschen.

STATUS QUO

Menschen im Pflegeberuf: Die müden Dauerpatienten

Viel Stress, wenig Anerkennung – wer möchte schon in einem Job arbeiten, der so anstrengt? Wenn der Pflegeberuf attraktiver werden soll, muss er neu gedacht werden.

Menschen im Alter helfen, unterstützen und begleiten – eine wichtige Aufgabe. Eine Tätigkeit mit Sinn. Oder mit „Purpose“, wie es heutzutage heisst. Natürlich: Pflegeberufe sind anstrengend. Aber sie sind essenziell. Wir alle werden nun einmal alt. Das macht den Berufszweig krisenfest. Und für viele ist er erfüllend – eigentlich. Die Zahlen sprechen eine andere Sprache. Immer weniger Menschen wollen diesen Job machen. Und viele, die in der Pflege tätig sind, schmeissen hin, weil sie unter den bestehenden Bedingungen nicht arbeiten wollen. Oder – mental oder körperlich – nicht mehr können. Um ein Gefühl zu bekommen: In einem Industriestaat wie Deutschland suchen Arbeitgebende in der Altenpflege durchschnittlich 183 Tage nach einer Kündigung nach Ersatz. Das ist deutlich. Auch die Weltgesundheitsorga-

nisation schlägt Alarm. In ihrem Bericht aus dem Jahr 2020 gab die WHO an, dass weltweit rund 5,9 Millionen professionelle Pflegekräfte fehlen. Um einen Pflegezustand zu vermeiden, müsste jedes Land die Ausbildung von Pflegekräften um acht Prozent pro Jahr erhöhen. Doch wie soll das gelingen?

Zeit und Qualität für Pflege schaffen

Die Probleme in der Pflegebranche sind laut International Council of Nurses (ICN) weltweit sehr ähnlich: Erstens gibt es zu viele pflegefremde Tätigkeiten, zweitens wird das grosse Potenzial von Pflegefachpersonen unterschätzt, drittens werden Pflegefachpersonen schlechter bezahlt als vergleichbar verantwortungsvolle Berufe. Die Karten liegen damit auf dem Tisch. Und das schon lange.

ZAHLEN UND FAKTEN



27,9

MILLIONEN

Menschen arbeiten derzeit in Pflegeberufen. 19,3 Millionen davon sind auch in diesen Berufen ausgebildet worden. Schon heute stützen Millionen Quereinsteiger die Branche.



90

PROZENT

aller Pflegekräfte weltweit sind weiblich. Die einzige Ausnahme ist der stationäre Bereich in Japan, in dem 35 Prozent der Beschäftigten junge Männer sind. Der Unterschied: In der Pflege gibt es fast ausschließlich Vollzeitjobs.



50

JAHRE

beträgt das Durchschnittsalter von Pflegekräften in Deutschland, Schweden und Kanada. Das Image des Pflegeberufs mag in Schweden besser sein, löst aber offenbar nicht das Nachwuchsproblem.



100

PROZENT

der Pflegekräfte in Schweden und Grossbritannien haben die Ausbildung an einer Hochschule gemacht. In den Ländern gilt Pflege als akademischer Beruf.



”

*Wie kann Pflege-
bedürftigkeit
frühzeitig ange-
gangen, vielleicht
sogar verhindert
werden?“*

Prof. Dr. Michael Isfort
Pflegeforscher

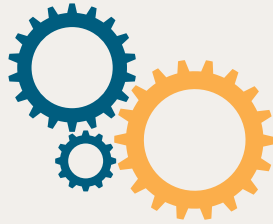
Fragt man Pflegekräfte nach Alltagsproblemen und Bedürfnissen, wird deutlich: Es fehlt an Zeit, es gibt zu viel Bürokratie. Vom Aufziehen der Insulinspritze bis zur Unterstützung beim Mittagessen – alles passiert in Eile. Dadurch kommt soziale Zuwendung viel zu kurz. Und natürlich alle präventiven Massnahmen, die den Gesundheitszustand älterer Menschen erhalten. Nur zur Erinnerung: Wer eine Ausbildung in der Altenpflege macht, beschäftigt sich mit ganzheitlicher und bedürfnisorientierter, sprich individueller Pflege. Im Alltag kommt genau das zu kurz. Es braucht also Lösungen, die Zeit für Pflege schaffen: von der Digitalisierung der Pflegedokumentation über neue, flexiblere Arbeitszeitmodelle bis hin zum

gezielten Einsatz ehrenamtlicher Helfer. Alles, was Zeit verschafft, hilft.

Mehr Anerkennung für die Pflege

Und das Potenzial der Pflegekräfte? Es gibt Länder, in denen trägt das Personal beispielsweise mehr Verantwortung. Während in Deutschland Ärztinnen und Ärzte delegieren und Pflegekräfte ausführen, gilt in Ländern wie der Schweiz, den Niederlanden und Schweden das Prinzip der Eigenverantwortung. Pflegenden haben mehr Entscheidungsspielraum, können eigene Lösungen entwickeln, um zu Betreuenden zu behandeln. Das verschafft ihnen mehr Anerkennung. Und die Möglichkeit für Selbstorganisation. Dadurch wird der Job wertiger und attraktiver. Da-

zu kann übrigens auch die Akademisierung des Berufsfelds beitragen, die nebenbei für eine höhere Qualifizierung der Fachkräfte sorgt. Das, gepaart mit fairer Entlohnung, schafft Wertschätzung. Also zurück zum Anfang des Textes: Jobs in der Pflege müssen Sinn ergeben. Und es sollte in unser aller Interesse liegen, heute, im Grunde ab jetzt, die (Pflege-)Welt von morgen zu verändern. Schliesslich werden auch wir immer älter. Wer im Jahr 2020 geboren wird, hat eine Lebenserwartung von durchschnittlich 81 Jahren. Und wer wäre im letzten Abschnitt des Lebens nicht gerne gut aufgehoben? Und dabei möglichst lange gesund? //



Personal-schlüssel und Belastung:

In den USA kommen auf eine Pflegekraft durchschnittlich 5,3 Patienten, in der Schweiz 7,7, in Belgien 10,7 und in Deutschland 13.

73%

der Pflegekräfte in Deutschland geben an, regelmässig unter Stress im Job zu leiden. In Japan sind es 53 Prozent, in Schweden 40 Prozent.



1 ORGANISATION

FAKTOR PFLEGE

Eine Übersicht.

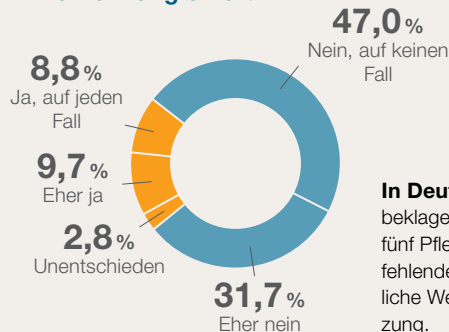
Die Arbeitsbedingungen in der Pflege müssen sich ändern, damit mehr Menschen den Beruf ergreifen. Was können die Länder im internationalen Vergleich voneinander lernen? Und was sind zentrale Probleme?



5 WERTSCHÄTZUNG



Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit als Pflegekraft ausreichend öffentliche Anerkennung erhält?



In Deutschland beklagen vier von fünf Pflegenden fehlende öffentliche Wertschätzung.



Vorbild Niederlande?

56% der Niederländerinnen und Niederländer bezeichnen ihren Arbeitsplatz in der Pflege als ausgezeichnet. Nur etwa 10% der Pflegekräfte fühlen sich emotional erschöpft von der Arbeit. (Studie TU Berlin, 2019)

Mehr als 80 Prozent der Pflegekräfte weltweit arbeiten in Ländern, in denen rund die Hälfte der Weltbevölkerung lebt.

” Die Sterberaten sind überall da höher, wo es zu wenig Krankenschwestern und Pfleger gibt.“

Howard Catton, Geschäftsführer des Weltbundes für Krankenschwestern und Krankenpfleger

2
QUALITÄT

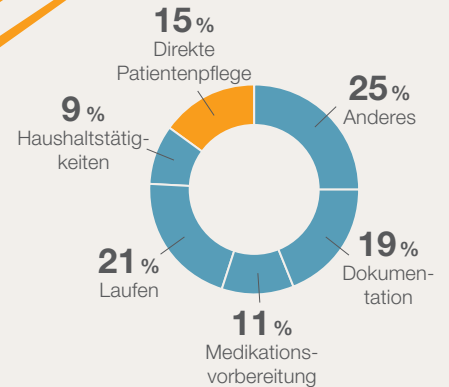


Überstunden

Mindestens einmal wöchentlich fallen bezahlte Überstunden bei 52 Prozent der Deutschen, 28 Prozent der Japaner und 13 Prozent der Schweden an.

3
ZEIT

Japan gilt als Technologie-Vorzeigeland. Doch auch hier ist die roboterunterstützte Pflege wenig entwickelt. Es fehlen u. a. Akzeptanz und mangelnde Kenntnis im Umgang mit der Technik. Ob Roboter mehr Zeit für Pflege schaffen? **Offen.**



Zeit pro Tätigkeit und Schicht

15% der Zeit wenden Pflegekräfte laut einer internationalen Studie pro Schicht für direkte Patientenpflege auf. 19% der Zeit werden für Dokumentation aufgewendet.

Eine Umfrage von 2021 ergab für die Aussage „Ich bin bereit, neue Techniken zu lernen“ einen hohen Zustimmungswert bei den Pflegekräften. Sie fühlen sich bereit für die Digitalisierung.

4
EIGENVERANTWORTUNG



78%

der Teilnehmenden einer Umfrage unter 2.800 Pflegekräften geben an, dass sie ihre fachspezifischen Kompetenzen im Berufsalltag nicht genügend anwenden können.

” Viele Pflegekräfte wollen nicht Ärzte entlasten, sondern ihren eigenen Beruf professionell ausüben. Wichtige Voraussetzung dafür: mehr Eigenverantwortung.“

Christine Vogler (2019), Vizepräsidentin des Deutschen Pflegerats (DPR)

1

ORGANISATION

Digitalisierung
des Pflegealltags

Die Cliniserve-Gründer: Julian Nast-Kolb (M.) mit seinen Geschäftspartnern Jaakko Nurkka (li.) und Quirin Körner (re.).



Wie ein Klick die Pflegenden entlastet

Julian Nast-Kolb und seine Partner vom Start-up Cliniserve aus München entwickeln Aufgabenmanagement- und Ausfallmanagement-Systeme, die Pflegeprozesse digitalisieren und automatisieren. Pflegenden werden entlastet, können sich wieder intensiver um Bewohnerinnen und Bewohner kümmern.

Lieber Herr Nast-Kolb, wie wirkt Cliniserve dem Pflegenotstand entgegen?

Unsere Pflegekräfte verbringen gerade einmal 10 bis 15 Prozent ihrer Arbeitszeit mit der Fürsorge. Sie verlieren kostbare Zeit durch doppelte Laufwege, unnötige Kommunikation und Aufgaben, die beim Servicepersonal besser aufgehoben wären. Tätigkeiten können delegiert oder automatisiert werden, Pflegenden sich dadurch wieder auf ihre Ar-

beit mit den zu Betreuenden konzentrieren. Wir bieten die entsprechende Software an.

Wie funktionieren Ihre Produkte „Cliniserve Care“ und „Cliniserve Team“ in der Praxis?

Mit „Cliniserve Care“, einem Aufgabenkommunikationssystem für den Stationsalltag, lassen sich Tätigkeiten vollautomatisch und digital nach Bereich und Qualifikation dem passenden Mitarbeitenden zuteilen. Dieser

wird über einen digitalen Pflegeassistenten informiert, kann sofort reagieren und der Bewohnerin oder dem Bewohner eine Rückmeldung geben. Doppelte Wege und unnötige Telefonate innerhalb der Belegschaft fallen weg.

Bei „Cliniserve Team“ handelt es sich um ein digitales Ausfallmanagementsystem. Kurzfristige Personalausfälle und Engpässe können leichter und schneller abgefangen

werden, da sofort alle verfügbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der entsprechenden Qualifikation angezeigt und mit nur einem Klick erreicht werden. Lange Kommunikationsketten sind passé.

Welches Potenzial steckt in „Cliniserve Care“ und „Cliniserve Team“?

Mit „Cliniserve Care“ lassen sich je Arbeitskraft pro Acht-Stunden-Schicht 25 Minuten gewinnen – Zeit, die sofort für die Patientinnen und Patienten zur Verfügung steht. Am Universitätsklinikum Schleswig-Holstein konnten im Vorjahr rund 1.000 Kilometer Laufweg eingespart werden. Die Leitung eines Mitarbeiterpools benötigt nur noch die Hälfte der Zeit für die Koordination von Personal bzw. das Schliessen von Dienstlücken. Sämtliche Agierende suchen nach Lösungen, wie sie die Pflege mit ihren knappen Res-



Wir möchten das führende Pflegebetriebssystem in Europa werden.“

Julian Nast-Kolb, Mitgründer des Start-ups Cliniserve

ourcen entlasten können. Viele der Ideen verschlingen Zeit und Geld. Die Systeme müssen in die bestehende IT implementiert werden, Kosten und Aufwand sind horrend. Vom ersten Testen über das Entscheiden bis hin zur Einführung braucht es mit Cliniserve gerade einmal vier Stunden. Einfache Smartphones reichen als Hardware aus.

Wie viele klinische Einrichtungen nutzen die Cliniserve-Apps Stand heute in Deutschland?

Aktuell setzen 20 Einrichtungen – Hauptaugenmerk liegt derzeit auf den Universitätskliniken – unsere Produkte ein, für ganz unterschiedliche Anwendungsfälle. So zum Beispiel kann inzwischen gemanagt werden, wie, wann und von wem die Patientin oder der Patient in den OP gebracht wird. Im Operationssaal sind die Abläufe längst au-



Dank einer Kooperation der beiden Unternehmen Cliniserve und Miele übernehmen Roboter inzwischen kleine Botengänge in Krankenhäusern.



tomatisiert, die meisten Geräte digitalisiert. Doch was nützt all das dem Chirurgen oder der Chirurgin, wenn die zu behandelnde Person fehlt?!

Was ist Ihr Ziel?

Wir möchten das führende Pflegebetriebssystem in Europa werden. In Österreich sind wir mit Cliniserve bereits vertreten. Im Herbst sollen Luxemburg und Frankreich an den Start gehen. Derzeit laufen die Vorbereitungen. Das System braucht dafür nur mit einer weiteren Sprache ausgestattet zu werden. Das gilt auch für mögliche weitere Länder.

Sind Sie mit Ihrer mobilen Anwendung bereits am Ziel Ihrer Vorstellungen in Bezug auf die Entlastung von Pflegepersonal?

Wir sind noch lange nicht am Ende unserer Vorstellungskraft, erweitern die Produkte, sodass sie für immer mehr Anwendungsmöglichkeiten eingesetzt werden können. Im Vorjahr etwa kam das Unternehmen Miele auf uns zu. Gemeinsam haben wir es geschafft, Roboter in den Klinikalltag einzubinden. Sie übernehmen nun kleine Botengänge, bringen beispielsweise Blutproben ins Labor. //

MIT CLINISERVE SOLLEN PFLEGENDE WIEDER PFLEGEN DÜRFEN

„Cliniserve Team“



Personalplaner erreicht mit einem Klick alle entscheidenden Mitarbeitenden.

- findet kurzfristig Ersatz
- verhindert Telefonketten

„Cliniserve Care“



Zu Betreuende teilen ihre Wünsche mit. Das Pflegepersonal kann direkt reagieren.

- spart doppelte Wege
- verkürzt die Wartezeit



ARBEITSPLATZ WÄSCHEREI

Wo Arbeit Freude macht

Die Pflegeeinrichtung Elim in den Niederlanden zeigt, wie sich mit cleveren Massnahmen die Effizienz einer Wäscherei steigern lässt. Ein wichtiger Baustein dafür: Teamwork.



Die Stimmung unter den Mitarbeiterinnen der Wäscherei ist gut. Klingt banal, fällt allerdings sofort auf. Die drei Arbeitskräfte Anja, Teuny und Sabine bügeln gerade die Wäsche. Sie haben die Bügelbretter im Dreieck aufgestellt. So kann sich das Team locker miteinander unterhalten. Eben jener Austausch sorgt für das angenehme Arbeitsklima in der Wäscherei der Seniorenpflegeeinrichtung Elim im nieder-

ländischen Barneveld. Eine der drei Frauen, Teuny, bestätigt das: „Seit dem Umbau und der Modernisierung macht die Arbeit noch mehr Freude. Die Atmosphäre und die räumliche Aufteilung fördern die Abstimmung untereinander. Es gibt viel Platz und dadurch Bewegungsfreiheit. Es ist einfach sehr angenehm, hier zu arbeiten.“ Wer schon einmal in einer Wäscherei war, der weiss, dass gerade Aspekte wie ausreichend Platz und gute Lichtverhältnisse Herausforderungen

2

QUALITÄT

Reportage Wäscherei

sind. Auch Henry Vos, technischer Leiter der Einrichtung und u. a. für die Wäscherei verantwortlich, ist zufrieden. Er erhielt den Auftrag zu prüfen, ob eine Modernisierung der vorhandenen und etwa 17 Jahre alten Wäscherei sinnvoll ist oder ob die Wäsche künftig besser an einen externen Dienstleister outgesourced werden sollte. Das Ziel seiner Analyse: effizientere Abläufe, hochwertigere Arbeitsplätze und selbstverständlich bestmögliche Qualität bei der Aufbereitung der Wäsche.

Mehr zu Pflegende, weniger Arbeitskräfte

Henry Vos ist der Typ technischer Verantwortlicher, der vermutlich im gesamten Gebäude jeden einzelnen Kabelschacht kennt. Jeder grüsst ihn. Kein Wunder, spult er doch jeden Tag viele Kilometer im Haus ab. Die Wäscherei ist sein Herzensprojekt. Das ist zu spüren, wenn er über die Modernisierungsmassnahmen spricht. Er arbeitet für die Pflegegruppe Sirjon, die in den Niederlanden 20 Einrichtungen betreibt. Das Haus Elim in Barneveld ist eines davon. Das Versprechen der Betreiber: hochwertige Betreuung, individuelle Angebote und eine familiäre Atmosphäre. Und die Nachfrage nach Plätzen in den Einrichtungen ist gross. Überhaupt hat die gesamtgesellschaftliche Entwicklung den Stein der Analyse der alten Wäscherei ins Rollen gebracht, erzählt Henry Vos: „Auf der einen Seite steigt die Zahl der zu Pflegenden dramatisch. Auf der anderen Seite

wird es immer schwieriger, Arbeitskräfte zu finden und an das Unternehmen zu binden. Ausserdem ist es meine Aufgabe, den Personaleinsatz so effizient wie möglich zu planen.“ Der technische Leiter spürt wie viele andere Verantwortliche in der Branche den Druck. Schnell wird der Ruf nach Stelleneinsparung und Outsourcing laut. Henry Vos war von Anfang an wenig begeistert. „Bei der Aufbereitung von Wäsche steht immer die Qualität im Fokus. Aber auch die Individualität. Ich hätte die Bekleidungsstücke, Handtücher und Bettbezüge unserer Bewohnerinnen und Bewohner nur ungern aus der Hand gegeben.“ Henry Vos wendet sich an das niederländische Unternehmen Intrakoop, eine Art Beratungsagentur für Pflegeeinrichtungen, die – vom Energie- bis zum Personalbereich – bei Transformations-

prozessen unterstützt und über ein grosses Partnernetzwerk von Fachleuten verfügt. Einer dieser Partner des Netzwerkes ist Miele. Das Unternehmen erklärte sich sofort bereit, die Wäscherei zu scannen und neue Wege sowie Möglichkeiten aufzuzeigen. „Die Zusammenarbeit war ein Glücksfall“, sagt Henry Vos heute. „Miele empfahl uns, die Räumlichkeiten zu vergrössern und zu modernisieren. Die gemeinsame Kalkulation ergab, dass eine Inhouse-Wäscherei für Sirjon nach wie vor preisgünstiger ist, als eine externe Wäscherei zu beauftragen.“

Mitarbeitende reden ein Wort mit

Im ersten Schritt erstellten Henry Vos und das Berater-Team von Miele eine technische Zeichnung. Und tatsächlich: Dank geschickter baulicher Massnahmen

So geht Teamwork: Teuny, Anja und Sabine (von links nach rechts) freuen sich über die Bedingungen am Arbeitsplatz.



Alles ist auf Ergonomie und bestmögliche Abläufe abgestimmt. Alle Arbeitsflächen sind höhenverstellbar. Das hilft beispielsweise beim Sortieren und Falten der Wäsche.

„
Die Wäscherei ist auf jeden unserer Handgriffe ideal abgestimmt.“

Teuny,
Mitarbeiterin der Wäscherei



Henry Vos ist technischer Leiter der Pflegeeinrichtung Elim und hat die Modernisierung der Wäscherei massgeblich vorangetrieben. Er möchte seinen Mitarbeitenden bestmögliche Arbeitsbedingungen bieten.

„Ein Invest in die Zukunft, von dem die älteren Menschen und Mitarbeitenden profitieren.“

Was ist die grösste Veränderung seit der Modernisierung der Wäscherei?

Ich merke sie vor allem an unseren Mitarbeitenden. Sie kommunizieren viel häufiger miteinander, die Stimmung im Team ist gut. Aber eben auch die für uns so wichtigen Abläufe passen jetzt perfekt. Auf den Punkt gebracht: Die Veränderungen sorgen für Spass an der Arbeit. So soll es sein.

Wie war die Zusammenarbeit mit Miele?

Miele war während des Prozesses ein wichtiger Partner und Berater. Die entscheidenden Impulse – sozusagen die Game-Changer –, etwa den Raum zu vergrössern, kamen von Miele. Es war für mich spannend zu sehen, wie individuell die Beraterinnen und Berater nach einer Lösung gesucht haben. Sirjon und mein Team haben hier stark von der Erfahrung und Expertise Mieles profitiert.

Warum haben Sie sich für Miele-Maschinen entschieden? Sind Sie zufrieden?

Technisch gesehen sind die Maschinen das Herzstück unserer Wäscherei. Selbstverständlich haben wir uns während der Beratung intensiv mit den Miele-Geräten auseinandergesetzt. Am Ende kann ich auch das auf eine einfache Formel herunterbrechen: Mein Team und ich haben einen hohen Anspruch an die Qualität aufbereiteter Wäsche. Betrachtet man es auf einer Qualitäts-Skala, so wäre eine 7 von 10 für uns nicht zufriedenstellend. Wir wollen mindestens die 9 von 10 erreichen. Und deshalb haben wir uns für die Maschinen von Miele entschieden. Das haben wir nicht bereut: Die Waschmaschinen, Trockner und die elektronischen Komponenten sind zuverlässig, einfach in der Bedienung und das Arbeiten mit ihnen macht – sie können es sich fast denken – schlichtweg grossen Spass.

lässt sich der bisherige Raum von 75 m² auf 110 m² vergössern. Und dank des gewonnenen Platzes viel besser und effizienter ausstatten. Doch auch an die Mitarbeitenden wird gedacht. Vos betont: „Ich bin für die Arbeitsbedingungen verantwortlich und wollte die Gelegenheit nutzen, das Beste aus dem Raum herauszuholen. Und natürlich hatten auch meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – darunter übrigens zwei Personen mit einer Behinderung – viele Ideen. Rückblickend hätte uns nichts Besseres passieren können.“

Falls Sie, liebe Leserinnen und liebe Leser, sich am Anfang dieses Textes gefragt haben, wie sich die Angestellten in der Wäscherei bei laufenden Waschmaschinen und Trocknern angeregt unterhalten können – nun, das liegt an einem zentralen Merkmal der modernisierten Wäscherei, das sich Henry Vos ausgedacht hat: einem sogenannten „Klankast“. Dabei handelt es sich um eine Ummantelung der Miele-Geräte, die für eine Geräuschreduzierung sorgt. Eine echte Ansage in Richtung der Gesundheitsprävention, denn andauernder Lärm erzeugt Stress. Nicht so im Haus Elim. Alle Maschinen sind ergonomisch so ausgerichtet, dass die Mitarbei-

Die Maschinen sind nicht nur leise, sondern haben auch eine optimale Höhe für das Be- und Entladen.



”

Wer möchte, kann uns hier über die Schulter schauen.“

Sabine,
Mitarbeiterin in der Wäscherei



Im Zuge der Modernisierung wurden neben Miele-Maschinen (gr. Foto und rechts) auch rollbare Wäscheregale (oben) angeschafft. Die Wäsche kann damit schnell zugeordnet, einsortiert und herausgegeben werden.



tenden nahezu keine Bück- und Hebewegungen ausführen müssen. Auch die Tische in der Wäscherei sind übrigens allesamt höhenverstellbar, sodass die gefaltete Wäsche in einer fließenden Bewegung vom Bügelbrett auf den Ablagetisch gelegt werden kann.

Die Wäscherei als Teil des Ganzen

Henry Vos sowie den Planerinnen und Planern ging noch ein weiteres Licht auf: Neben grossen Fenstern sorgen LED-Tageslichtlampen für gleichmässiges Licht und freundliche Grundstimmung. Vos wirkt stolz, als er sagt: „Wir haben alles aus uns herausgeholt und bieten heute einen Service an, dessen Qualität und Logistik sich auf höchstem Niveau befinden. Binnen zwei Werktagen versorgen wir Bewohnerinnen und Bewohner sowie Angestellte mit frischer Wäsche.“ Der techni-

sche Leiter kann zufrieden sein. Seine Mitarbeitenden sind es sichtlich. Und noch etwas macht Elim zu einem interessanten Wäscherei-Standort: Der Raum befindet sich im Erdgeschoss, alles ist ebenerdig, also barrierefrei. Ab und an streckt sogar eine Heimbewohnerin oder ein Heimbewohner den Kopf durch die Tür und grüsst das Trio an den Waschmaschinen und Trocknern. Die älteren Menschen haben sogar die Möglichkeit, an einem Extra-Arbeitsplatz beim Wäsche falten zu helfen. Auch das sorgt für Gemeinschaft und Anerkennung. Das Modell Elim könnte schon bald Schule machen. Muss es vielleicht sogar. Denn neben dem Effizienzdruck gilt es, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu fördern. Bei Ersterem helfen kluge Prozesse und gute Maschinen. Bei Letzterem Teamwork und etwas Fingerspitzengefühl. //

ZAHLEN UND FAKTEN

188

BEWOHNERINNEN UND BEWOHNER
leben derzeit in der Pflegeeinrichtung
Elim in den Niederlanden.

8

GERÄTE IM EINSATZ

- 1 x PWM 916
- 1 x PWM 920
- 1 x PW5136 el WEK
- 1 x PW6107 el
- 1 x PT7501 EL
- 1 x PT8407EL
- 2 x PT8337EL

1.440

KILOGRAMM WÄSCHE
werden in der Einrichtung pro Woche auf-
bereitet.

Nur **aktive ältere Menschen** senken Pflegekosten

Traditionell leben in Griechenland viele pflegebedürftige Grosseltern bei ihren Kindern. Für sie und alle, die in Heimen untergebracht sind, fordert Stelios Prosalikas, Präsident des Pflegeheim-Verbandes PEMFI, seit Langem Programme für „aktives Altern“.

Ältere sollen nicht nur verwahrt werden, sondern aktiv ihren Alltag gestalten. Eine körperlich fitte Person nimmt nicht nur stärker an ihrem eigenen Leben teil, sondern spart Heimen und Staat Tausende teure Pflegepersonal-Stunden, so Prosalikas' Philosophie.

Für die Menschen im Rentenalter in Griechenland, aber auch in der EU, fordert er deshalb öffentlich finanzierte Trainings- und Fitnessprogramme. Prosalikas ist der Überzeugung, dass deren Kosten sich um ein Vielfaches amortisieren würden, weil sie den „allgemeinen Gesundheitszustand der Seniorinnen und der Se-

nioren sowohl physisch als auch psychisch“ verbessern. So steht es in der Broschüre des Heimes, das der Grieche selbst leitet. „Neun von zehn Älteren könnten aktiv weiter zu Hause wohnen und müssten nicht in einem Pflegeheim leben“, glaubt er. Programme für „aktives Altern“ seien notwendig, weil „ältere Menschen im Laufe der Jahrzehnte einen grossen Teil ihrer Muskulatur verlieren. Um beweglich zu bleiben, brauchen sie täglich ein Programm“. Darum gehe er mit gutem Beispiel voran: „Wir unternehmen in unserem Heim alles, um sicherzustellen, dass nicht nur unsere pflegerischen und physiotherapeutischen Behandlungen, sondern auch die täglichen Diäten und Aktivitäten auf die Bedürfnisse und Wünsche unserer Gäste zugeschnitten sind.“

Wie das konkret aussieht, zeigt sich in seinem Pflegeheim am Athener Stadtrand. Schon der helle Eingangsbereich ist freundlich gestaltet. Wer weiter in die Einrichtung eintaucht, trifft im Erdgeschoss auf einen kombinierten Lese-Fitness-Raum. Dieser „Aktivraum“ enthält spezielle, mit dickem Stahlgeländer gesäumte Kurzparcours fürs Laufen. Gleich daneben steht eine Lederliege, über der kleine Ziehanteln mit Gewichte-Säckchen an Seilen hängen. Selbst der Fachfremde erkennt sofort, dass das hier ein

3

ZEIT

Stelios Prosalikas, Gesundheitsprävention



”

9 von 10 Älteren könnten aktiv zu Hause leben.“

Stelios Prosalikas
Präsident des griechischen Pflegeheimverbandes

Trimmgerät ist – in diesem Fall allerdings für die vitale ältere Person, die ihre Bauch- und Rückenmuskulatur stärken möchte. Weitere Geräte vervollständigen das Ensemble. Genau in diesem Raum setzt Prosalikas voll auf Fachleute: „Dank unseres erfahrenen Physiotherapie-Teams sowie moderner Geräte erreichen wir die beste kinetische Verbesserung und vitale Befähigung von Bewohnerinnen und Bewohnern.“ Viele weitere Besonderheiten machen das Heim zu einem aktiven Ort. Eine Ausstattung wie im Pflegeheim von Stelios Prosalikas wäre also für viele Einrichtungen, nicht nur in Griechenland, wünschenswert. //



22,64 %

DER GRIECHISCHEN BEVÖLKERUNG SIND 65 JAHRE ALT ODER ÄLTER.

Buurtzorg – ein Pflegemodell mit Zukunft?

In den Niederlanden hat sich das Pflegekonzept „Nachbarschaftshilfe“ nach inzwischen 15 Jahren längst etabliert. Jetzt stehen zu Versorgende und Pflege wieder im Vordergrund, nicht mehr Bürokratie und überbordende Regularien.

Jos de Blok wird gern schon mal als Revoluzzer betitelt, als Steve Jobs der ambulanten Pflege. Der Niederländer ist gelernter Krankenpfleger, leitete später einen Pflegedienst. Er liebte seine Arbeit, die Zeit, die er mit älteren Menschen verbringen durfte. Doch mit den Jahren veränderte sich die Pflege: mehr und mehr Bürokratie, horrenden Kostensteigerungen – und ein für ihn inakzeptabler Verlust an Qualität. Sich zu der alten Dame zu setzen, ihre Hand zu halten und einen kurzen Moment mit ihr zu plaudern, das alles war nicht mehr möglich. Und hier kommt der „Revoluzzer“ ins Spiel, denn de Blok trennte Bürokratie und Pflege.

Steigende Pflege-Qualität

Er rief Buurtzorg ins Leben, kurz für „Nachbarschaftshilfe“. Seine Teams, bestehend aus etwa zehn Mitarbeitenden, organisieren sich selbst, arbeiten eigenverantwortlich. Sie verwalten Budgets, organisieren ihre Touren, engagieren Kolleginnen und Kollegen.

Im Kern besteht Buurtzorg aus ganz viel Netzwerkarbeit. Sprich: Pflegende, Ärzteschaft, therapeutisches Fachpersonal, Familienangehörige – sie alle treten über die digitale Plattform „Buurtzorg-Web“ in Kontakt miteinander. Die Bedürf-

nisse in der Versorgung einer Person werden so transparent für alle. Und Buurtzorg hat noch etwas Entscheidendes geändert: Bei den Krankenkassen wird nun auf Stundenbasis abgerechnet. Das bedeutet: Jede Tätigkeit ist gleich viel wert. Denn Staub zu wischen oder das Bett auszusütteln, beinhaltet die eingefahrene Kostenstruktur in den Niederlanden bis dahin nicht. Diese Tätigkeiten gehörten zur Hauswirtschaft, nicht zur Pflege. Damit bedeutete jeder dieser nicht von den Kosten gedeckten Handgriffe ein wirtschaftliches Minus.

Seit Gründung der „Nachbarschaftshilfe“ im Jahr 2007 kann jede Pflegekraft

individuell entscheiden, was die zu Pflegenden benötigen, und deren Eigenständigkeit fördern, zum Beispiel das Anziehen der Socken begleiten. Die Qualität der Pflege steigt – bei hoher Zufriedenheit von zu Versorgenden und Pflegepersonal (Buurtzorg wurde mehrfach als bester Arbeitgeber in den Niederlanden ausgezeichnet). Auch für die Krankenkassen geht die Rechnung offensichtlich auf. Mehr als 15.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt Buurtzorg. Kooperationen bestehen mit 25 Ländern. Viele testeten das System. Vielleicht auch dort ein Pflegemodell mit Zukunft. //

4

EIGENVERANTWORTUNG

Buurtzorg,
„Nachbarschaftshilfe“

EIN NIEDERLÄNDER REVOLUTIONIERT DEN PFLEGEMARKT

2 Stunden ...

... **Arbeitszeit spart jede Buurtzorg-Pflegekraft** im Vergleich zu Pflegenden bei herkömmlichen Pflegediensten, sagt Jos de Blok, Gründer des neuen Pflegekonzepts in den Niederlanden.



Junge Leute
scheuen derzeit vor
Berufen im Bereich
der Pflege.

JETZT UMDENKEN

„Müssen **neue Wege** gehen“

Martina Dietrich arbeitet seit 30 Jahren in der Pflegebranche. Der Personalengpass war nie grösser als jetzt. Gemeinsam mit einem Team aus der Kollegenschaft beschäftigt sie sich deshalb mit neuen Ideen des Recruitings.



Eine Stellenanzeige in der lokalen Tageszeitung lockt heute niemanden mehr hinterm Ofen hervor. Davon ist auch Martina Dietrich überzeugt. Sie leitet die Bereiche Hauswirtschaft und Verwaltung im Caritas-Altenzentrum Kardinal-Frings-Haus – und weiss daher, wie schwer es ist, gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. „Wir müssen neue Wege gehen“, sagt sie. Deshalb hat Dietrich vor drei Jahren eine Arbeitsgruppe mitinitiiert, die ganz konkrete Massnahmen für Mitarbeiter-Recruiting und -Bindung bei der Caritas in der Region Köln auf den Weg gebracht hat.

Das Benefitprogramm umfasst Willkommensgeschenke für neue Kolleginnen und Kollegen, eine kleine Schatzkiste mit

Produkten für die Teams, die sich alle 14 Tage füllt, eine Geldprämie für das Werben neuer Beschäftigter etc. Wer zusätzliche Schichten übernimmt, erhält einen 20-Euro-Einkaufsgutschein. Ist das in einem anderen Seniorenzentrum, gibt es einen Fahrtkostenzuschuss in Höhe von pauschal 80 Euro.

Finanziell gut aufgestellt

„Wir möchten Anreize schaffen, damit die

„Gute Öffentlichkeitsarbeit ist wichtig.“

Menschen sagen: „Ich möchte einen Job bei der Caritas“, unterstreicht Dietrich. Drei-Schicht-System, Dienste an Feiertagen und an den Wochenenden – davor scheuen sich junge Menschen, glaubt die taffe Frau. „Sie suchen sich Stellen mit geregelten Arbeitszeiten. Viele Schulabgänger studierten, weil sie darauf hoffen, mittel- oder langfristig mehr Geld als in der Pflege zu verdienen. „Dabei sind wir auch da gut aufgestellt.“ Eine gute Öffentlichkeitsarbeit sei jetzt wichtig, um zu zeigen, wie attraktiv Berufe in der Pflegebranche sind. Auch Social Media sieht Dietrich als sinnvolle Ergänzung des Bereichs Recruiting.

Der Markt ist leer

Die fehlende Begeisterung für den Be-



5

WERTSCHÄTZUNG

Praxisbeispiel: Caritas Köln



”

Wir möchten Anreize schaffen“

Martina Dietrich,
Leiterin Hauswirtschaft &
Verwaltung in einem Kölner
Caritas-Altenzentrum

rufszweig sei jedoch nicht das einzige Problem, sagt die 61-Jährige: „Pflegerkräfte und auch Hauswirtschaftskräfte kommen nicht mehr nach, weil wir schon zu wenige Auszubildende in diesem Bereich haben. Der Markt ist leer. Die Lage verschärfte sich mit Aussetzung der Wehrpflicht und dem damit verbundenen Wegfall des Zivildienstes, über den wir junge Leute für uns begeistern konnten.“ Mit Corona seien schliesslich auch die Besuche in Schulen weggefallen, während derer Dietrich sonst bei den Schulabgängerinnen und -abgängern für die Pflegebranche warb. Und auch Praktika in Seniorenheimen finden nicht mehr statt. „Die

jungen Leute können dadurch nicht mehr in den Berufsalltag schnuppern, für sich selbst entscheiden, ob dies etwas für sie wäre – dadurch fehlen potenzielle Bewerberinnen und Bewerber.“ Das bedeutet: Massnahmen im Bereich Recruiting, so gut sie auch sein mögen, laufen zum grossen Teil ins Leere.

Unterstützung aus dem Ausland

Chancen verspricht sich die Caritas über das Akquirieren ausländischer Pflegekräfte. Pro Seniorenzentrum in der Region Köln wird demnächst eine Pflegekraft aus Tunesien arbeiten. „Daheim waren die sechs Frauen und Männer bereits als

Fachkräfte tätig, in Deutschland beginnen sie als Pflegehilfskräfte. Innerhalb eines Jahres lernen sie die Sprache, werden in ihre wohnliche Umgebung integriert, laufen im Heimalltag mit. Sie lernen ihre Kollegenschaft und die älteren Menschen kennen. Nach zwölf Monaten starten sie ihren Dienst als Fachkraft.“ Dietrich erhofft sich viel von dem Programm. Denn Pflegekräfte werden auch künftig gebraucht, und zwar mehr denn je. //

Weitere Informationen unter:

www.facebook.com/caritaskoeln

www.instagram.com/carijobs.koeln

DIE BENEFITS



Mitarbeitende werben Mitarbeitende und erhalten dafür eine **Prämie** von bis zu 1.500 Euro

Willkommensgeschenk, weitere Präsente nach 3 und 6 Monaten sowie 1, 2, 10, 20 und 25 Jahren: z. B. Rucksack, Schreibset, Kinogutschein, Geldprämien



Schatzkiste öffnet sich alle 14 Tage: u. a. mit Biotee, Fassbrause, Nudeln



20-Euro-**Lebensmittelgutschein** bei kurzfristigem Einspringen für Teammitglieder



80 Euro **Fahrtkostenschuss** für Mitarbeitende, die in einem anderen Seniorenheim aushelfen



Gartenpartys für Auszubildende mit z. B. Tombola und Foodtruck



„Wir haben eine reale Chance“

Wie lässt sich der Pflegenotstand stoppen? Prof. Dr. Michael Isfort über unnötige Behandlungen, neue Ideen und die Rolle der Politik.

1 Lieber Herr Prof. Dr. Isfort, wo steht – global gesehen – Deutschland in Bezug auf die Pflege?

Die Konzentration von Pflegeheimen so wie bei uns in der Bundesrepublik gibt es in keinem anderen Land. Im Bereich der häuslichen und stationären Pflege steht Deutschland sowohl vor einem demografischen als auch vor einem berufsdemografischen Problem. Viele Pflegekräfte befinden sich im Alter 50plus. In den nächsten zehn Jahren verlieren wir 30 Prozent, im ambulanten Sektor sogar 40 Prozent von ihnen in die Rente. Folgen sind flächendeckend extremer Druck und Verknappung des Personals. Wir warnen hier seit Jahren – ich komme mir manchmal wie ein Klimaforscher vor 15 Jahren vor.

2 Und die Klinikversorgung?

International gesehen konnten wir in den vergangenen Jahren aufschliessen. Kamen bis 31. Januar 2021 pro Tagschicht bis zu 2,5 Intensivstation-Patienten und pro Nachtschicht bis zu 3,5 ITS-Patienten auf eine Pflegeperson, sind es seit 1. Februar 2021 nunmehr 2 bzw. 3 Patienten. Unsere medizinische Versorgung befindet sich seit jeher auf Top-Niveau, bei der Personalausstattung in der Pflege sind wir Entwicklungsland und weit entfernt von z. B. Australien und USA.

3 Wie wird der Pflegeberuf wieder attraktiv?

Die Branche hat nie an Attraktivität verloren. Selbst in schlimmsten Corona-Zeiten gab es nicht den von den Medien beschworenen Pflexit, keine Flucht aus der Pflege. Die Menschen sind mit ihrem Beruf zufrieden, unzufrieden sind sie mit ihrem Arbeitsplatz. Denn sie können nicht mehr das tun, wofür sie ursprünglich einmal angetreten sind. Im Berufsalltag stehen sie unter enormem Druck, gehen deshalb von der Vollzeit in die Teilzeit. Eine gefährliche Spirale, denn dadurch sinkt die Mitarbeitendenzahl und steigt die Belastung – was wiederum zu noch mehr Teilzeitstellen führt. In Kliniken beträgt deren Anteil inzwischen 50 Prozent.



5 Fragen an
Prof. Dr.
Michael Isfort

Prof. Dr. Michael Isfort

forscht und lehrt an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen. Der gelernte Krankenpfleger ist stellvertretender Vorsitzender des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung e. V. und erhielt für sein Engagement den renommierten Deutschen Pflegepreis (2017).

4 Wie liesse es sich besser machen?

Verbindliche Dienste und planbare Freizeit – frei sollte wirklich frei bedeuten und nicht, dass man am Wochenende fürchten muss, in den Dienst gerufen zu werden. Wir müssen unnötige Behandlungen und Operationen vermeiden. Im europaweiten Vergleich haben wir die meisten Rücken-, Hüft- und Knie-OPs. Frankreich liegt weit darunter, trotzdem humpeln die Leute dort nicht über die Strasse. Die Operationen bei uns sind teilweise überflüssig, könnten mit einer konservativen Therapie vermieden werden. Dramatisch finde ich übrigens diese Zahl: Die Kliniken beschäftigen über 65 Prozent mehr Mediziner als noch vor 25 Jahren, doch nur drei Prozent mehr Pflegekräfte. Das kann nicht funktionieren.

5 Die Aussichten für die Zukunft scheinen insgesamt düster. Kann es für den Fachkräftemangel mittel- oder gar kurzfristig gar keine Lösung geben?

Wir haben eine reale Chance – wenn die Politik das Thema auf die Agenda setzt und Betreibende von Seniorenzentren nicht nur Heime bauen würden, für die es sowieso nicht ausreichend Personal gibt. Neue Versorgungsmodelle müssen gedacht werden. In andern Ländern agieren Pflegeeinrichtungen und Kommunen Hand in Hand, Gemeinden unterstützen bei der Einführung neuer Technologien mit finanziellen Mitteln und Manpower. Doch in Deutschland haben daran weder Politikerinnen und Politiker noch Betreibende ein Interesse. //



KENNEN SIE SCHON DIE PFLEGEROBBE PARO?

Der plüschige Roboter, erfunden in Japan, wird in der Arbeit mit demenzkranken Menschen eingesetzt. Die Robbe reagiert auf Berührungen, Geräusche und Stimmen. Wird sie angesprochen, dreht sie ihren Kopf in Richtung der Rednerin oder des Redners. Auf Streicheleinheiten reagiert sie mit vergnügtem Fiepen. Paro soll bei Demenzkranken Stress abbauen und ihre kognitiven Fähigkeiten anregen.



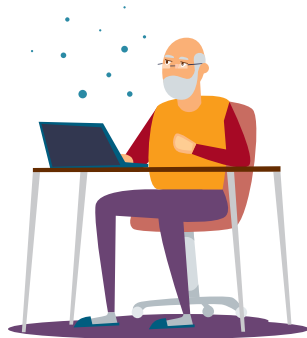
So halten Ältere ih- ren Geist fit

Das Senioren Tablet des Münchener Unternehmens Media4Care wurde speziell für ältere Menschen entwickelt. **Die Idee:** Bei einem Besuch im Pflegeheim zeigte Marc Aurel Engels dem demenzkranken Opa Familienfotos auf einem Tablet. Dieser interessierte sich nicht nur für die Bilder, sondern auch für das Gerät.

Das Besondere: sechs einfach zu bedienende Apps, die Körper und Geist aktivieren sollen. Themen sind Unterhaltung, Spielen, Fotoalbum und Videotelefonie.

www.media4care.de

37
PROZENT



der deutschen Seniorinnen und Senioren ab 80 Jahre nutzen das Internet. Grosse Unterschiede bestehen innerhalb der Generation. So sind Männer sowie Hochaltrige mit hoher Bildung und hohem Einkommen deutlich häufiger online als Frauen sowie Senioren mit geringer Bildung und geringem Einkommen.



INTELLIGENTER SENSOR ERKENNT STURZ

Ein digitaler Pflegeassistent für den Notfall! Die pflegebedürftige Person trägt den Sensor des moio.care-Systems am Rücken. Dieser nimmt Bewegungen wahr, interpretiert sie selbstständig. Stürzt die Person, erkennt der Sensor das und informiert automatisch eine Pflegekraft. moio, entwickelt in Deutschland, kann u. a. den Standort der oder des zu Pflegenden ermitteln und Alarm schlagen, sobald diese oder dieser einen sicheren Bereich verlässt.

