

PROconcept

Der Ratgeber für Seniorenheime und Pflegeeinrichtungen



FOKUS

*Das Leben
aktiv gestalten*

LEBENSÄÄUME

Wie wollen wir leben?

Wie wir Menschen unseren Lebensraum prägen, gestalten und verändern.



Wie gestalten wir Alltag und Leben im Alter?

FOKUS
Das Leben aktiv gestalten
LEBENSRAUME

Prägen, gestalten und verändern

Darin liegt einer der Grundzüge des menschlichen Wesens. Unser Alltag ist gespickt mit unterschiedlichsten Lebensräumen, auf die wir – aktiv oder passiv – einwirken: das eigene Zuhause, der Arbeitsplatz mit all seinen Prozessen und Hierarchien, das Fitnessstudio und vielleicht auch das Pflegeheim, in dem unsere Angehörigen leben. Der Alltag ist komplex und intensiv. Manchmal lähmt er sogar. Und dennoch muss der Anspruch sein, durch aktives, bewusstes Handeln das Beste herauszuholen: für andere und uns selbst. Wir haben uns in dieser Ausgabe deshalb die Frage gestellt: Wie kann man Arbeit so organisieren, dass sie Menschen effizient und zufrieden macht? Wie geben wir uns selbst Raum, damit wir kreativ, fokussiert und dabei doch ausgeglichen bleiben? Und wie wollen wir eigentlich im Alter leben, wenn ein Leben in den eigenen vier Wänden nicht mehr möglich ist? Mit Ideen und der richtigen Haltung kann man viel bewegen. Und schon kleinste Details, neu gedacht, können Großes bewirken.

Martin Hübner
Leiter Miele Professional
Vertriebsgesellschaft Deutschland

IMPRESSUM

Miele & Cie. KG Vertriebsgesellschaft Deutschland, Carl-Miele-Str. 29, 33332 Gütersloh | Postfach, 33325 Gütersloh, Telefon: 05241 89-0, E-Mail: proconcept@miele.de, www.miele-professional.de | Projektleitung (V.i.S.d.P.): Johannes Baxpöhler, Nadja Lüdke | Herstellung: TERRITORY Content to Results GmbH, Carl-Bertelsmann-Str. 33, 33311 Gütersloh, Telefon: 05241 23480-50, www.territory.de | Objektleitung: Julia Lempe | Realisation: Redaktion: Sascha Otto (Ltg.), Michael Bieckmann, Stephan Kuhn | Grafik: Sebastian Borgmeier, Claudia Kuhn | Druck: Hermann Bösmann Medien und Druck GmbH & Co. KG, Ohmstr. 7, D-32758 Detmold | Fotnachweise: AdobeStock: artinspring (S. 17), Daria (S. 19), halfpoint (S. 3), Irina Fischer (S. 3, 18), Jochen Seelhammer (S. 1), Okea (S. 19); Miele: S. 2; freepik: 4-5, 16-17; Niclas Schaper: S. 3, 6, 8; Ornamin: S. 18; Petra Vollmers-Frevel: S. 3, 10-11; TERRITORY: S. 9, 18; Thorsten Scherz/TERRITORY: S. 3, 13-15, 18, 20 | Erscheinungsweise: Frühjahr und Herbst



06 ORGANISIERT



10 VORBILDlich



16 ENTSPANNT

Inhalt

AKTUELL

HIER MÖCHTE ICH ALT WERDEN. ODER? 04
Wie wir Menschen sesshaft wurden und was uns unsere eigenen vier Wände bedeuten

BESSER WERDEN

HALTEN SIE MAL SCHÖN DIE LUFT AN 16
Wie Sie sich sinnvoll Freiräume schaffen, um Stress zu begegnen

FIT FÜR DIE ZUKUNFT

DER ARBEITSPLATZ ALS LEBENSRAUM 06
Prof. Niclas Schaper erklärt, welche positiven Effekte die Arbeitsorganisation mit sich bringt

IMPULSE

18
Welche Lebensräume die Deutschen haben und wie das Altenheimzimmer zum Urlaubsort wird

18 WÜNSCHENSWERT



WISSEN FÜR DIE PRAXIS

FÜHLEN SIE SICH WIE ZU HAUSE 09
Wie Sie mit kleinen Maßnahmen für mehr Lebensqualität sorgen

LEBEN WIE VOR 20 JAHREN 10
Zu Besuch im Pflegezentrum Haus Monika

Hier möchte ich alt werden. Oder?

Das Zuhause ist einer der zentralen Fixpunkte im Leben. Unter der Woche verbringen wir hier durchschnittlich die Hälfte unseres Tages. Am Wochenende deutlich mehr. Doch was passiert, wenn man das sprichwörtlich „eigene Reich“ im Alter hinter sich lassen muss?

Home sweet Home. Das denken wir, wenn wir nach einem langen und anstrengenden Tag nach Hause kommen und die Tür hinter uns schließen. In den eigenen vier Wänden können wir entspannen. Unserem eigenen Rhythmus nachgehen. Das hat auch viel damit zu tun, dass wir uns mit vertrauten Dingen umgeben und alles so hergerichtet ist, wie es unseren Vorlieben entspricht. Nichts ist zufällig, alles hat eine Bedeutung: Die Fotos an der Wand erinnern uns an Familienurlaube. Der Schreibtisch im Arbeitszimmer ist ein Erbstück vom Großvater. Da ist die Topfpflanze, die bereits drei Umzüge überstanden hat. Im Kühlschrank steht der Lieblingsweißwein, den man beim Essen mit Freunden verkostet hat. Und der sonntägliche Gang zum Bäcker ist liebgewonnene Routine. Zuhause ist Identität. Hier fühlen wir uns sicher und geborgen.

Wie wir Menschen sesshaft wurden

Vor rund 12.000 Jahren wurden aus Jägern und Sammlern, die ihr Essen teilten und verbrauchten, sesshafte Bauern, die Vorräte aufbauten und ihren Fokus auf den Besitz richteten. Ein Prozess, der sich über mehrere

tausend Jahre vollzog. Die Ursprünge liegen nach heutigem Wissensstand im Nahen Osten. Archäologische Funde zeigen, dass die Menschen sich erstmals am sogenannten fruchtbaren Halbmond ansiedelten. Sie verweilten länger am gleichen Ort, bildeten größere Gruppen, bauten Getreide an und züchteten Ziegen und Schafe. Fruchtbarer Boden spielte für die Wahl ihres Lebensraums eine wichtige Rolle. Die Menschen richteten sich im wahrsten Sinne des Wortes ein, nämlich so, dass sie alles, was sie zum Überleben brauchten, in ihrer Nähe hatten. Und wer nicht mehr umherziehen muss, der kann auch anfangen, Habseligkeiten, also individuellen Besitz anzusammeln.

Die Sesshaftigkeit des Menschen ist gleichzusetzen mit dem Beginn der Zivilisation mit all ihren positiven und negativen Ausprägungen. Ein festes Refugium zu besitzen hat sich als Lebensform durchgesetzt und ist Teil der menschlichen Evolution.

Konzepte fürs Wohnen im Alter sind wichtig

Zurück in die heimeligen vier Wände, die zu bewohnen mit zunehmendem Alter stetig herausfordernder wird. Der Gesundheitszustand und die Frage der täglichen Versorgung spielen dabei eine immer zentralere Rolle. Vor allem wenn die Mobilität nachlässt, bekommen andere Aspekte ein stärkeres Gewicht: die Distanz zur nächsten Bushaltestelle, dem Supermarkt und der Arztpraxis. Unser Lebensraum und der Radius, in dem wir uns bewegen, werden in der Regel immer kleiner. Bis er sich schließlich für manche auf das Leben in der Pflegeeinrichtung beschränkt. Die Frage: „Wie wollen wir im Alter leben?“ ist daher von zentraler Bedeutung. Sie betrifft viele Aspekte der Infrastruktur unserer Gesellschaft. Pflegeeinrichtungen können hier wichtige Impulse setzen und viel dafür tun, damit Menschen auch

im Alter ein Gefühl von „Zuhause“ haben. Ein Gedanke dazu: In unserer Gesellschaft ist der Einzelne so „Ich“-fokussiert wie vielleicht nie zuvor. In der Arbeitswelt dominiert der Begriff „new work“, um Arbeitnehmern maximalen Gestaltungsspielraum zu geben. Aber wie verändert sich das Leben für die Ältesten in unserer Gesellschaft? Hierfür gibt es sicher nicht die eine große Lösung. Aber Sie alle haben sicher Ideen für Konzepte, die eines gemeinsam haben: dem Menschen im Alter Raum zu geben. Und ein bisschen ist das auch wie Vorarbeiten: Schließlich werden wir eines Tages alle Seniorinnen oder Senioren sein. //

Persönliche Gegenstände sind wichtige Artefakte der eigenen Identität.





DER EXPERTE

Prof. Dr. Niclas Schaper ist Inhaber des Lehrstuhls für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Paderborn. Im Rahmen seiner Arbeit steht er regelmäßig in Kontakt mit Führungskräften und Arbeitnehmern und betrachtet u.a. das psychische Erleben von Arbeitsorganisationen.

ORGANISATION VON ARBEIT

„Mitarbeiter wollen vor allem **selbstwirksam** sein.“

Menschen motivieren, entwickeln und – wie es so schön heißt – „mitnehmen“. Für Führungskräfte eine tägliche Herausforderung. Ein Blick auf die Arbeitsorganisation und -gestaltung kann helfen, damit Mitarbeiter die steigende Komplexität der Anforderungen am Arbeitsplatz besser bewältigen, weiß Prof. Dr. Niclas Schaper von der Universität Paderborn.

Prof. Dr. Schaper, was sind alarmierende Anzeichen für eine optimierungsbedürftige Arbeitsplatzorganisation? Worauf muss ich als Führungskraft achten?

Wenn Mitarbeiter äußern, gestresst und stark beansprucht zu sein, beklagen, dass sie nicht mehr mitkommen oder sich nicht mehr erholen können bzw. außerhalb der Arbeit nicht zur Ruhe kommen, sind das deutliche Warnsignale. Ein typischer Indikator dafür ist das Fernbleiben vom Arbeitsplatz, sprich die Krankmeldung. Hinter der stecken häufig psychische Belastungen. Auch eine hohe Fluktuation ist ein Zeichen dafür, dass Mitarbeiter mit den vorherrschenden Arbeitsbedingungen nicht klarkommen. Das sind klare Alarmzeichen, die man ernst nehmen muss.

Sie führen Mitarbeiterbefragungen in Pflegeeinrichtungen durch und gewinnen Einblicke. Wie bewerten Sie die aktuelle Situation dort?

Bei unseren Befragungen stellen wir häufig fest, dass nicht nur die konkrete Arbeit zur Belastung führt. Oft gibt es Faktoren wie Fusionen oder Umstrukturierungen, die dazu führen, dass die Mitarbeiter verunsichert sind oder sich vom Arbeitgeber entfremden. Oft gibt es Angst um den Arbeitsplatz. Das muss man als Führungskraft ernst nehmen und verständnisvoll damit umgehen.

Und die konkrete Arbeitssituation in diesem Bereich? Inwiefern spielt Arbeitsorganisation eine Rolle?

„**Ein Schlüssel für die Organisation ist die innere Motivation.**“

Arbeitspsychologisch ist das tatsächlich ein sehr schwieriges Feld. Der Arbeitsdruck bei den Pflegekräften ist vielerorts enorm hoch. Das liegt häufig daran, dass man zusätzliche Aufgaben machen muss, etwa aufwendige Pflegedokumentation, bei gleichzeitig hohem Krankenstand und allgemeiner Fluktuation in der Belegschaft. Hinzu kommt, dass die Arbeit – betrachtet man den hohen Aufwand und die gesellschaftliche Bedeutung – gering entlohnt wird. Noch dazu stellen pflegebedürftige Menschen eine ganz besondere Klientel dar. Jeder hat individuelle Bedürfnisse. Das macht die Arbeit sehr komplex sowie physisch und psychisch anspruchsvoll. Dadurch kann tatsächlich ein enormer Druck entstehen.

Habe ich bei dieser Sachlage überhaupt eine Chance, meine Mitarbeiter zu erreichen?

Die Antwort lautet erfreulicherweise: ja. Es gibt eine aktuelle Dissertation hier an unserem Lehrstuhl, die anhand eines Modells versucht, die Situation von Pflegekräften in Krankenhäusern oder bei ambulanten Pflegeeinrichtungen abzubilden. Die konkrete Fragestellung dahinter ist: Wie gehen Pflegekräfte mit Belastung und Beanspruchung um und was gibt es für Faktoren, die diese Einflüsse abfedern können?

Zu welchen Erkenntnissen kommt diese wissenschaftliche Arbeit?

Dass man das Engagement eines Mitarbeiters nicht unterschätzen darf. Da geht es viel um intrinsische Motivation und das Erleben von Kompetenz bei den täglichen Aufgaben. Also: Wenn ich im Rahmen meiner Arbeit das Gefühl habe, selbstwirksam zu sein, dann kann ich auch schwierige Arbeitsbedingungen kompensieren, sozusagen besser damit umgehen. Diese Arbeitnehmer fühlen sich in der Regel ausreichend qualifiziert, erkennen einen Sinn in ihrer Arbeit und ziehen daraus ein starkes Selbstbewusstsein.

Zu welchen Erkenntnissen kommt diese wissenschaftliche Arbeit noch?

Die Dissertation zeigt auch, dass es zwei Arten von Arbeitsanforderungen gibt: solche, die den Charakter von Herausforderung haben, also zum Beispiel Arbeitsdruck oder Komplexität. Und wiederum solche, die klar als

„Die Arbeitsplatzorganisation kann zu positiven wirtschaftlichen Effekten führen.“



belastend erlebt werden, etwa ständiges Gestört- und von der eigentlichen Arbeit Abgehaltenwerden, zum Beispiel durch Tätigkeiten, die mit der eigentlichen Arbeit nichts zu tun haben. Ein Stichwort hier ist zum Beispiel übertriebene Bürokratie. Wenn ich es als Führungskraft schaffe, zu identifizieren, was die Mitarbeiter belastet und überbeansprucht, und Lösungen finde, kann ich einen Rahmen für eine funktionale und motivierende Arbeitsorganisation gestalten, in der Menschen gerne wirksam werden.

Das klingt nach einem wünschenswerten Zustand, auch, weil diese Mitarbeiter dann vermutlich sehr mündig auftreten und bereit sind, eigenständige Entscheidungen zu treffen. Wie kann ich das als Führungskraft fördern?

Als Führungskraft muss ich dafür sorgen, dass die Arbeitsgestaltung für die Mitarbeiter Spielraum für eigenständiges Handeln und Entscheiden lässt. Außerdem sollte ich meinen Mitarbeitern ausreichend und kontinuierlich Feedback zu ihrer Arbeit geben. Kommunikation und soziale Unterstützung sind ganz wichtig. Ist das vorhanden, entwickeln die Menschen so etwas wie Arbeitszufriedenheit. Sie sehen sich in der Lage, die täglichen Herausforderungen zu bewältigen, entwickeln ein Commitment zur Gesamtorganisation und ihren Zielen und Werten. Wenn dadurch Arbeitsaufgaben oder -abläufe effizienter gestaltet werden oder flexibler auf Anforderungen reagiert wird, kann das sogar wirtschaftliche

Effekte bringen. Eine durch und durch positive Dynamik also.

Wie sieht es denn mit anderen Branchen aus, etwa für ein Team in einer Großwäscherei?

Tatsächlich können die Punkte, die ich skizziert habe, auf fast jeden beruflichen Bereich angewendet werden. Es kommt letztlich immer darauf an, dass die Arbeit so organisiert wird, dass sie herausfordert, aber möglichst, ohne zu dauerhaften Belastungen und Überbeanspruchungen zu führen. Auch in Berufen, die vermeintlich simpler erscheinen, braucht es Handlungsspielräume für die Mitarbeiter. Eine gewisse Vielfalt und Abwechslung sowie die Möglichkeit, mitgestalten zu können, hilft, damit Mitarbeiter die Arbeit als positive Herausforderung wahrnehmen und es ein Gefühl des „Gebrauchtwerdens“ gibt, ein Gefühl „meine Aufgabe ist wichtig“.

Wie kann ich das als Führungskraft erreichen?

Dazulernen bzw. arbeitsbezogene Qualifizierung durch informelles Lernen spielen da zum Beispiel eine wichtige Rolle. Es sollte Formen des Austausches geben, um die eigenen Arbeitsabläufe zu optimieren, etwa durch Feedback von Kollegen, vom Vorgesetzten selbst oder die Förderung von effektiveren Kenntnissen und Fähigkeiten durch multimediale Angebote. Gerade die Digitalisierung bietet zahlreiche Möglichkeiten, Mitarbeiter in der Entwicklung der Arbeitsorganisation mitzunehmen. Die RFID-Chips in Großwäschereien sind da ein gutes Beispiel. Mitarbeiter können mitwirken, damit durch Technologie Abläufe – auch für sie selbst – sicherer, besser und effizienter werden. Gleichzeitig haben sie die Möglichkeit, Einfluss darauf zu nehmen, dass sinnstiftende Elemente der Arbeit und solche, die den Spaß am Job ausmachen, erhalten bleiben. //

DIE FORSCHUNG

Arbeits- und Organisationspsychologie

Die Arbeitspsychologie betrachtet das Verhalten und Erleben von Menschen am Arbeitsplatz sowie einer motivierenden und entwicklungsförderlichen Arbeitsgestaltung. Die Organisationspsychologie wiederum beschäftigt sich mit der Wechselwirkung zwischen Individuen und Organisationen sowie dem Verhalten des Menschen in einer Gruppe. Ziel dieser Fachrichtung ist u. a., Analysen von problematischen und verbesserungsbedürftigen Arbeitsplätzen und Zuständen in Organisationen durchzuführen, Empfehlungen für Optimierungen der Arbeitsabläufe auszusprechen, dabei zu unterstützen, diese zu etablieren, und so ökonomische Leistungen zu optimieren. Unser Interviewpartner Prof. Dr. Schaper ist darüber hinaus auf Aspekte der Personalentwicklung sowie Mitarbeiterförderung spezialisiert. Auch beschäftigen ihn Themen rund um die Digitalisierung von Arbeit sowie das Thema modernes Führungsverhalten und Führungskultur.

TIPP FÜR DIE PRAXIS



DAS UMFELD BEWUSST GESTALTEN

FÜHLEN SIE SICH WIE
ZU HAUSE!

Der Abschied aus dem gewohnten Umfeld bedeutet für Pflegebedürftige eine gravierende Zäsur. Diese lässt sich schon mit kleinen Maßnahmen schonender gestalten – für mehr Lebensqualität.

Es sind die kleinen Dinge des Lebens, die unser nächstes Umfeld zu unserem Zuhause machen und über die sinnliche Wahrnehmung ein Gefühl von Geborgenheit vermitteln. Das kann ein Bild an der Wand sein, die Lieblingsdecke, Bücher, ganz profane Dinge wie ein Zahnputzbecher oder auch die gewohnte Aussicht. Welchen Einfluss dieser sensorische Wahrnehmungsraum hinsichtlich der aktuellen Befindlichkeit hat und wie er zur

Wohnqualität beiträgt, ist ein Forschungsgegenstand der relativ jungen Wissenschaft der Wohnpsychologie. Gerade Pflegebedürftige, die ihr Heim zugunsten einer stationären Unterbringung eintauschen müssen, erleben durch gewohnte Alltagsgegenstände Halt und ein Gefühl von Zuhause. Angehörige und Einrichtungen können somit einiges dafür tun, dass aus dem Umzug eine entspannte Ankunft wird, und zugleich ein starkes Signal der Wertschätzung geben. //

SO KLAPPT ES!

Der Umzug in ein Pflegeheim oder eine ähnliche Einrichtung bringt für alle Beteiligten unterschiedlichste Herausforderungen mit sich, nicht nur organisatorischer Natur. Indem sie die Eingewöhnung möglichst bewohnerorientiert gestalten, können Einrichtungen gezielt dazu beitragen, dass die Bewohner auch wirklich im neuen Zuhause ankommen.

Probewohnen

Können Interessenten die Unterbringung quasi am eigenen Leib testen? Besteht die Möglichkeit, sie vorab kennenzulernen, etwa solange sie noch in der Reha oder Klinik sind?

Ein Stück Zuhause schaffen

Klären Sie im Vorfeld gemeinsam, in welchem Umfang eigene Möbel, persönliche Gegenstände oder ein Haustier in Ihrer Einrichtung möglich sind.

Den Start gestalten

Der Einzugstag ist ein zentrales Element einer jeden Eingewöhnung. Eine Bezugsperson sollte die Neuankommenden informieren, betreuen und ihnen Ängste nehmen.

Im Austausch bleiben

Führen Sie regelmäßig Gespräche, fragen Sie kontinuierlich nach. So identifizieren Sie kritische Punkte und vermitteln den Bewohnern, dass sie wahr- und ernst genommen werden.

LEBENSQUALITÄT IM ALTER

Wer bei Senioren nur an Einschränkungen denkt, liegt falsch. Es gibt einen Schlüssel zum Wohlfühlen im Alter. Im Sauerland zeigt ein Wohnmodell, wie das geht.



Matthias Frevel kennt die Geschichte jedes Bewohners seiner Häuser. Das ist keine Phrase. Es ist Teil seines Konzepts: „Es gibt ein Erlebnis, das zeigt, wie wir hier arbeiten“, beginnt der gebürtige Schmallenberger zu erzählen: „Einer unserer Bewohner war früher Landwirt und litt an einer stark fortgeschrittenen Demenz. Zu einer bestimmten Tageszeit wurde der Mann regelmäßig unruhig, aggressiv. Das hat uns vor große Herausforderungen gestellt. Aber schon nach kurzer Zeit ahnten wir, was das Verhalten auslöste: Der Mann hatte sein Leben lang auf dem Hof gearbeitet, die täglichen Arbeitsabläufe waren tief in ihm verankert. Seine innere Uhr hat ihm gesagt: Es ist Zeit, sich um die Tiere zu kümmern. Also haben wir ihm ermöglicht, jeden Tag zu unserem Pferdestall zu gehen. Etwas, das ihm vertraut vorkam. Und von dem Tag an waren die Unruhe und die Aggression verschwunden.“ Wenn Matthias Frevel diese Anekdote erzählt, ist er so aufgeregt, als hätte sich die Geschichte erst gestern ereignet. Zuvor galt der Bewohner als besonderer Problemfall. Der Umgang mit ihm in Frevels Einrichtung veränderte alles.

Den Senioren auf Augenhöhe begegnen

Wie wichtig Frevel diese persönlichen Geschichten sind, zeigen Bilder und Fototapeten in seinen Häusern. Eine zeigt ihn mit dem besag-



Es geht um natürlichen Umgang. Das Vertraute. Haustiere gehören deshalb mit zum Konzept.

ZAHLEN UND FAKTEN



99
Bewohner
leben insgesamt in den Einrichtungen.
40 von ihnen im »Seniorenwohnen im Park«.



10
Küchen
verteilen sich auf die Wohngruppen.
On top gibt es eine Großküche.



40.000
qm großes Gelände
inklusive der angrenzenden Pferdewiese
stehen als Areal zur Verfügung.



18
Hoftiere
zählt der kleine Streichelpark. Darunter zwei
Alpakas, elf Pferde und fünf Ziegen.

ten Landwirt auf einer Kutsche. Sich Zugang zu den ihm anvertrauten Menschen zu schaffen, ist Frevels Passion. Der Geschäftsführer leitet die Einrichtung »Pflegezentrum Haus Monika« in dritter Generation. 2006 eröffnete er »Seniorenwohnen im Park«. Sein entwickeltes Modell für das Wohnen im Alter ist inzwischen mehrfach preisgekrönt. Das Geheimnis? »Wir begegnen unseren Bewohnern auf der Ebene, auf der sie sich sicher und wohl fühlen. Für mich ist es der falsche Ansatz zu sagen: Wir trauen diesem Menschen nichts mehr zu. Unsere Haltung ist: Schaut, was dieser Mensch noch alles kann. Das wollen wir fördern und erhalten.«

Mit Absicht aus der Zeit gefallen

In den Hausgemeinschaften im Haus Monika herrscht genau dieser Geist. Es ist Mittagszeit. Der erste Eindruck: harmonisch, gesellig. Sowohl der Umgang der Menschen, die gemeinsam an dem großen, gedeckten Tisch sitzen, sowie der Wohnbereich selbst. In der Ecke steht ein Ofen neben einer uralten Couch. Auch die Küche und das Mobiliar wirken auf den ersten Blick etwas aus der Zeit gefallen. Eine Bewohnerin steht mit Chefkoch Alexander Braun und einer

Betreuerin am Herd. Es gibt Blaubeerpfannkuchen. Mit einer geübten Bewegung wendet die Seniorin das Essen in der Pfanne. Sie lächelt zufrieden. Der Raum ist erfüllt von dem Duft nach frisch gebackenem Pfannekuchen. Alles, berichtet Frevel, ist Konzept: »Das ganze Setting hier strahlt etwas Vertrautes auf die Menschen aus. Die Wärme des Ofens, ein Gericht, das jeder kennt. Ein bisschen ist es wie leben wie in früheren Zeiten in einer Familie. Die Senioren leben emotional in der Vergangenheit. Dort aber finden sie sich zurecht.« Deshalb schafft Frevel einen Rahmen, in dem die Bewohner selbst bestimmen, etwa Vorschläge für Mittagsgesichte machen – sogenannte Wunschessen. Es sind meist alte Rezepte wie Falscher Hase oder Plundermilch mit Zimt. Und wenn die Wohngruppe will, kann sie sogar selbst zum Kochtopf greifen. Die Wissenschaft unterstreicht Frevels Ansatz: Psychologen haben sich damit befasst, warum die meisten Senioren sich in der Gegenwart oft nur schwer zurechtfinden, sich aber mühelos und glasklar an frühere Erlebnisse erinnern. Die Forscher führen dieses Phänomen auf eine Funktion des Gehirns zurück: Das Kurzzeitgedächtnis lässt nach. Das Langzeitgedächtnis wird dafür aktiver. Erinnern hat etwas mit der eigenen Identität zu tun. Und diese leidet unter den zahlreichen Einschränkungen, die das Alter mit sich bringt. Die Vermutung: Die Psyche streut deshalb die positiven Erfahrungen aus der Kindheit und der Phase als junge Erwachsene ein und kompensiert damit die Einschränkungen des Alters. Es geht also um psychische Stabilität.

Kein Grund wegzulaufen

Neben dem Haus Monika betreibt Matthias Frevel auch die Einrichtung »Seniorenwohnen im Park«. Hier leben Menschen mit Demenzerkrankung. Für Frevel ist die Einrichtung eine Herzensangelegenheit. Die Menschen sind Reisende auf unterschiedlichen Ebenen ihres Bewusstseins. Das Beispiel des Landwirts, der



Immer wieder gibt es Angebote an die Senioren, sich im Alltag der Hausgemeinschaft einzubringen, etwa ein Rezept vorzuschlagen oder selbst am Herd aktiv zu werden. Der Gestaltungsspielraum tut den Senioren gut. Frevel und sein Team begegnen den Menschen auf einer Ebene, auf der sie sich auskennen und sicher fühlen.

„Ein einfacher Pfannkuchen spricht die Sinne an. So erreicht man die Senioren.“



„Patienten sind keine Probleme. Höchstens eine Herausforderung.“

DAS KONZEPT

Was ist das Herz des von Ihnen entwickelten Modells?

Es handelt sich um ein Hausgemeinschaftskonzept. In den Wohneinheiten leben acht bis zehn Menschen. Jeder hat sein eigenes Zimmer. Und jede Wohngruppe hat eine eigene Gemeinschaftsküche. Wir haben aktuell zehn Gemeinschaften. Also auch zehn Küchen plus eine Großküche.

Was bedeutet das konkret?

Bei uns müssen die Bewohner nicht alleine auf dem Zimmer essen, sondern sitzen gemütlich zu Tisch mit den anderen Bewohnern. Wie früher in der Familie. Jede Wohngruppe hat die Möglichkeit, mittags eine oder mehrere Komponenten der Mahlzeit selbst zuzubereiten. Krankenhauskost gibt es hier nicht. Dabei ist unser Konzept sogar ökologisch und nachhaltig, da wir regionale Zutaten verwenden. Obst und Gemüse beziehen wir sogar aus dem eigenen Garten. Gemeinsame Aktivitäten wie Marmelade einkochen – ganz wie früher – runden es ab.

Was war Ihnen noch wichtig?

Als ich das Modell entwickelt habe, war mir sofort klar: Ich möchte etwas aufbauen, das nicht wie ein Krankenhaus aussieht. Die Menschen sollen sich zu Hause fühlen. Auch Besucher sollen sich wohlfühlen und frei bewegen.

Haben Sie sich deshalb diesen kleinen Bauernhof zugelegt?

Man kann darüber schmunzeln. Aber ich bin überzeugt: Die Enkel und Urenkel kommen gerne zu uns. Sie fragen aktiv: „Können wir Oma oder Opa besuchen?“ Und wissen Sie, was dann passiert? Unsere Bewohner setzen sich auf ihren Balkon, schauen den Kindern beim Streicheln der Tiere zu und winken. Sie sind in diesem Moment in der Rolle, die ihnen gebührt: die als liebende Großeltern. Sie verstehen sicher, worauf ich abziele: Es geht um Emotionen!

Warum sind Emotionen so wichtig?

Weil wir Menschen so gestrickt sind. Erinnerungen, die Sinne und Emotionen sind wichtig – gerade im Alter. Deswegen dürfen unsere Bewohner beim Umzug zu uns auch ihre Haustiere mitbringen.



MATTHIAS FREVEL IST GESCHÄFTSFÜHRER DER ZWEI PFLEGE-EINRICHTUNGEN. SEINE EHEFRAU PETRA KÜMMERT SICH UM DIE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT.

Weil was passiert, wenn wir diese stabile emotionale Verbindung kappen? Die Menschen sind mental tief betroffen. Demenzerkrankte fangen sogar an, die Tiere zu suchen und werden zu Wegläufern.

Was uns zu „Seniorenwohnen im Park“ führt. Stimmt es, dass ihre demenzerkrankten Bewohner maximal fünf Medikamente bekommen? Warum ist das so wichtig?

Weil wir wollen, dass unsere Bewohner aufnahmefähig sind. Natürlich ist gute medizinische Begleitung ausschlaggebend. In Zusammenarbeit mit einem angesehenen Facharzt bemühen wir uns, die Begleiterscheinungen der Erkrankung ohne 20 verschiedene Medikamente in den Griff zu bekommen. Deshalb habe ich mein Personal geschult. Wir nennen das hermeneutisches Fallforum. D. h. alle Mitarbeiter einer Schicht kommen zusammen und beschreiben, wie sie den Bewohner erlebt haben, um herauszufinden, was seine Bedürfnisse sind und was sein Verhalten auslöst. Die Lösungen sind hochindividuell, aber sie funktionieren. Es sind Menschen darunter, die würden andernorts ruhiggestellt werden.

Ihre Arbeit beschränkt sich nicht nur auf Ihre vier Wände ...

Überregional arbeitet unser professionelles Pflegeteam z. B. beim deutschen Netzwerk für Qualitätsentwicklung in der Pflege bei der Entwicklung von Expertenstandards mit. Wir sind in der Region sehr gut vernetzt. Meine Frau ist Vorsitzende der Alzheimer Gesellschaft HSK und aktives Mitglied im Demenznetzwerk Hochsauerlandkreis, wo wir durch öffentliche Veranstaltungen und Vorträge durch Fachleute aufklären und informieren. Besonders wichtig sind uns z. B. Kooperationen mit Schulen. Seit ca. 20 Jahren besuchen uns die Grundschüler des Ortes regelmäßig zum Vorlesen. Wir bereiten sie vorher auf diese Besuche vor, denn junge Menschen sollen lernen, was Alter und Demenz bedeutet. Sie lesen unseren Bewohnern klassische Gedichte, Märchen und Balladen vor. Die Senioren können häufig jedes Wort mitsprechen. Genau das regt das „Ich-Bewusstsein“ an. Und genau darum geht es.



seine Kühe vermisst, ist eindrücklich. Das Zusammenleben der Menschen in Frevels Einrichtung ist es auch. Die Bewohner können sich frei bewegen. Auch hier gibt es Wohngruppen. An diesem Nachmittag haben sich alle versammelt: Der Inhaber der örtlichen Kaffeerösterei röstet Kaffee auf einem historischen Ofen – also ganz wie früher. Fast bemerkt man nicht, dass einem hier Menschen mit Demenzerkrankung gegenüber sitzen. Eine Bewohnerin antwortet derzeit nur auf Rumänisch. Eine andere ältere Dame erzählt von ihrer aktuellen Vernissage. Aber sie sind zugewandt. „Der Punkt ist“, sagt Frevel, „alle unsere Bewohner sind wach. Hier dämmert niemand vor sich hin. Das ist unser Ziel.“ Um das zu erreichen, ist Kreativität gefragt. Das Kaffeerösten ist so ein Beispiel: die Wärme des Ofens, der Duft des Kaffees, einige greifen sogar zur alten Kaffeemühle und mahlen ein paar Bohnen. „Es sind Tätigkeiten, die unsere Bewohner aktivieren und die sie genauso beherrschen wie Wäsche zusammenlegen und sogar Kartoffeln schälen. Und ja: Es schneidet sich keiner, weil den Menschen diese Tätigkeit vertraut ist. Und gleichzeitig – und das ist wichtig – überfordern wir hier niemanden.“

Matthias Frevel und sein Team haben mit ihrem Modell Bemerkenswertes geschaffen. Es geht um Vertrauen und Zutrauen im



Aktionen wie das gemeinsame Kaffeerösten kommen gut bei den an Demenz erkrankten Senioren an. Einige greifen sogar beherzt zur bereitgestellten alten Kaffeemühle und mahlen ein paar Bohnen. Sie kennen das noch „von früher“. Deshalb überfordert es sie auch nicht. Das anschließende Kaffeetrinken in der Gemeinschaft ist ein liebgewonnenes Ritual. Teil des Konzepts ist es, die Sinne der Bewohner zu stimulieren – etwa mit Ofenwärme, Kaffeeduft und Apfelkuchen nach altem Rezept.



Alter. Und es geht ihm um eine Geschichte aus der Perspektive der Erkrankten: „Wir haben hier echte Holzfußböden. Damit die Bewohner im wahrsten Sinne des Wortes keine kalten Füße kriegen. Denn was denkt der Demenzerkrankte, der sich nur auf seine Sinne verlässt, wenn er auf einem Holzimitat steht? 'Kalt. Hier stimmt was nicht. Ich laufe weg!' Wir geben unseren Bewohnern stattdessen ein Gefühl von Sicherheit, geben ihnen einen Grund dazubleiben.“ Ein schöneres, ehrenwerteres Motiv für die letzte Station im Alter kann es kaum geben. //



Halten Sie mal schön die Luft an

SINNVOLL FREIRÄUME SCHAFFEN

Etwa zehn Prozent der Deutschen leiden regelmäßig an Schlafstörungen. Besonders häufig betroffen: Pflegekräfte. Eine enorme Belastung. Mit dem Mut zu bewussten Pausen, Povernaps und gutem Zeitmanagement können Sie viel erreichen: für Ihre Mitarbeiter und sich selbst.

1 // Povernapping einführen

Die Zahlen, die die Initiative „Deutschland schläft gesund“ erhoben hat, sind alarmierend. Befragt nach ihrem Schlafverhalten gaben 64 Prozent der Pflegekräfte an, unter schlechtem Schlaf zu leiden. Kein Wunder: Für den Schlaf-Wach-Rhythmus sind unregelmäßige Arbeitszeiten verbunden mit hohem Stress ein echtes Problem. Mit gravierenden Folgen: Der mangelnde Schlaf sorgt nicht nur dafür, dass die Konzentration und die Reaktionsfähigkeit nachlassen. Sondern auch dafür, dass das Immunsystem geschwächt wird. Alles Faktoren, die man im Pflegeberuf mit all seiner Verantwortung nicht gebrauchen kann. Von der Gefahr eines hohen Krankenstandes in der Belegschaft ganz zu schweigen. Denn: Wer dauerhaft zu wenig schläft, entwickelt häufig sogar schwerwiegende chronische Leiden wie Diabetes oder Herz-Kreislauferkrankungen. Was hilft? Zum Beispiel ein sogenannter Povernap. Das ist eine kurze Ruhephase am Tag von 5 bis 20 Minuten. Dieses kurze Schlaftanken macht für die nächsten drei bis vier

Stunden fit. Das gilt auch für Sie als Führungskraft und ist natürlich auch auf andere Branchen anwendbar. Hier fünf Tipps: 1. Ermutigen Sie Ihre Belegschaft ausdrücklich dazu, einmal am Tag einen Povernap zu halten, um Energie zu tanken. Auch Vorleben ist erlaubt. 2. Schaffen Sie hierzu ggf. in Rücksprache mit den Mitarbeitern eine passende Rückzugsgelegenheit im Aufenthalts- bzw. Pausenraum. 3. Versuchen Sie, die Dienstplanung entsprechend der Wünsche der Schichtarbeitenden zu gestalten. Jeder Mitarbeiter hat hier in der Regel individuelle Bedürfnisse und Veranlagungen. Während der eine besser mit kurzen Schichtwechsellern zurechtkommt, sind dem anderen längere Phasen lieber. 4. Halten Sie Ihre Mitarbeiter an, auf die Pausen im Nachtdienst zu achten. 5. Stellen Sie sicher, dass Ihr Team gut aufgestellt ist und die Arbeitsbelastung einem realistischen Maß entspricht, damit Überlastung und damit Stress vermieden werden. Übrigens: Auch gezielte Bewegungsübungen vitalisieren Körper und Geist. Einmal bewusst durchschnaufen sozusagen. Anleitungen für

eine Vielzahl von kleinen, kurzen Übungen finden sich auf den Internetseiten vieler Berufsgenossenschaften und Krankenkassen.

2 // Zeitmanagement optimieren

Alle Menschen haben 24 Stunden am Tag Zeit, aber selten zuvor war der Druck, beruflich wie privat aus dieser Zeit das Optimum herauszuholen zu müssen, so groß. Als Folge füllen Zeitmanagement-Ratgeber die Regale der Buchhändler. Sie versuchen im Wesentlichen, Strategien für eine optimierte Arbeits- und Selbstorganisation zu vermitteln. Darunter fallen etwa die passende Einschätzung der Aufgabendauer, ihre Priorisierung, die Tagesplanung sowie die aktive Einplanung von Erholungs- und Regenerationsphasen. Teil der dazu benötigten Kompetenzen ist auch die bewusste Abgrenzung, das Neinsagen-Können. Die folgenden Tipps bilden nur eine kleine, aber wichtige Auswahl aus einer Vielzahl von Maßnahmen. 1. Lernen Sie, Aufgaben zu priorisieren. Nicht alles, was dringend ist, ist auch wichtig. 2. Analysieren Sie Ihre individuellen Arbeitsabläufe und berücksichtigen Sie Pufferzeiten (für Unvorhergesehenes). 3. Achten Sie auf Ihren Biorhythmus und Phasen besonderer Leistungsfähigkeit. 4. Sammeln Sie gleichartige Tätigkeiten und erledigen diese am Stück. 5. Vermeiden Sie Störungen/ Unterbrechungen. Zusammen mit der sinnvollen Gestaltung von Pausen und Arbeitsorganisation können diese wenigen Verhaltensregeln bereits erheblich dazu beitragen, dem alltäglichen Stress zu begegnen oder ihn sogar zu vermeiden. //

SCHNELLE ÜBUNGEN ZUM DURCHATMEN



Übung 1

ÖFTER MAL IM KREIS DREHEN

Lassen Sie die Arme locker neben dem Körper hängen. Die Schultern im größtmöglichen Bewegungsspielraum rückwärts kreisen. Führen Sie die Übung 10-mal durch. Kurze Pause, auslockern und die Übung wiederholen.



Übung 2

LASSEN SIE SICH HÄNGEN

Lassen Sie den Oberkörper und die Arme entspannt nach vorn hängen. Bleiben Sie in dieser Haltung so lange, wie Sie es als angenehm empfinden.



Übung 3

GREIFEN SIE NACH DEN STERNEN

Strecken Sie die Arme bei aufrechtem Oberkörper abwechselnd nach oben und greifen Sie mit den Händen zur Decke; werden Sie dabei immer länger; achten Sie darauf, nicht mit dem Oberkörper zu schwanken; führen Sie die Kletterbewegung 20-mal aus.

„Erholung ist die
Würze der Arbeit.“

Plutarch

BECHER MIT KONISCHER INNENFORM

DAS TRINKEN LEICHTER MACHEN

Viele Senioren leiden an Flüssigkeitsmangel. Sie empfinden weniger Durst, haben Schluckbeschwerden oder Schwierigkeiten, ihren Kopf beim Trinken zu überstrecken. Häufig resultiert daraus ein Meideverhalten, dem mit einem Becher mit einer kegelförmigen Innenform leicht entgegengewirkt werden kann. Durch die sogenannte konische Form wird Senioren das Trinken erleichtert. Sie müssen ihren Kopf nicht in den Nacken legen, um den Becher zu entleeren, und haben dadurch auch ein geringeres Risiko, sich beim Trinken zu verschlucken. Um die Senioren zusätzlich zum Trinken anzuregen, kann es helfen,

die Flüssigkeiten im Laufe des Tages zu variieren und neben Wasser auch ungesüßten Tee oder Saft-schorlen mit hohem Wasser-anteil zu reichen.



OSTDEUTSCHE STÄDTE LIEGEN VORNE

WO DAS ALTWERDEN AM SCHÖNSTEN IST

In Jena leben Deutschlands Senioren am besten. Das hat eine ZDF-Studie ergeben. Mit ihren zahlreichen Erholungsflächen und ihrer sehr guten Gesundheitsversorgung wusste die ostdeutsche Großstadt zu überzeugen. Für die Stadt Suhl, die mit einem Altersschnitt von 50,5 Jahren in Deutschland die älteste ist, reichte es für Platz zwei. Gefolgt vom Hochtaunuskreis, dem bestplatzierten westdeutschen Landkreis. Für die Studie haben die Forscher insgesamt 401 Landkreise und Städte in 20 Kategorien unter die Lupe genommen. Die Themenbereiche Gesundheit & Pflege, Wohnen & Freizeit, Sicherheit & Infrastruktur sowie Wirtschaft & Demografie standen dabei im Fokus. Schlusslicht der Studie wurde der Eifelkreis Bitburg-Prüm.



TOP 5

LEBENSTRÄUME DER
DEUTSCHEN

Welche Ziele verfolgen die Deutschen in ihrem Leben?

Und wie steht es um die Erreichung dieser Ziele? Das Magazin „GEO“ hat nachgefragt.



1 DAUERHAFTE, GLÜCKLICHE BEZIEHUNG

81 Prozent der Deutschen wünschen sich eine dauerhafte und glückliche Beziehung. Für 54 Prozent ging dieser Traum bereits in Erfüllung.

2 FINANZIELLE UNABHÄNGIGKEIT

Mit 77 Prozent landet dieser Traum an zweiter Stelle. Wirklich finanziell unabhängig waren allerdings nur 36 Prozent der Befragten.

3 EIGENE KINDER

Den Traum, eine Familie zu gründen, hat jeder zweite Deutsche (51 Prozent). Doch nur bei jedem dritten Deutschen (32 Prozent) wird der Traum Realität.

4 VIELE REISEN

Reisen ist der Wunsch von 40 Prozent der Deutschen. Nur 22 Prozent sind mit ihrer bisherigen Reisebilanz zufrieden.

5 BERUFLICHER ERFOLG & ANERKENNUNG

Mehr als jeder Dritte (37 Prozent) wünscht sich Erfolg und Bestätigung im Job. Knapp jeder Vierte (23 Prozent) sieht diesen Wunsch bereits erfüllt.



Tiny House

KLEINES HAUS, GROSSE VORTEILE

Minimalistisch wohnen ist voll im Trend. Was in den USA begann, schwappt aktuell nach Europa über. Ob in Deutschland, Österreich oder der Schweiz – überall werden gerade Tiny Houses gebaut. An manchen Orten entstehen sogar ganze Siedlungen. Eine ganz besondere befindet sich auf dem Gelände des Dominikus-Ringeisen-Werks in der bayerisch-schwäbischen Gemeinde Ursberg. Hier stehen sieben Minihäuser, die von Menschen mit einer geistigen Behinderung oder einer psychischen Erkrankung bewohnt werden. Auf rund 35 Quadratmetern Wohnfläche haben sie in den Häusern alles, was sie für ein eigenständiges Leben brauchen: eine voll ausgestattete Küche, ein

Wohn- und Schlafzimmer und ein separates Bad. Bei ihren täglichen Aufgaben werden die Bewohner nach Bedarf von Alltagsbegleitern unterstützt. Die Tiny-House-Siedlung in Ursberg ist ein in Deutschland einzigartiges Pilotprojekt zum Ambulant Betreuten Wohnen. Für rund 400 Euro monatliche Warmmiete plus Strom können Menschen hier ihr Quartier beziehen. Was für die Menschen mit Handicap in Ursberg funktioniert, ist auch für Senioren interessant. In der australischen Stadt Victoria hat sich eine ältere Dame mit ihrem barrierefreien Tiny House bereits einen Traum erfüllt. Mini-Häuser sind eben nicht nur klein, sondern auch deutlich einfacher zu pflegen.



SENIOREN
KINDER-
SPIELPLATZ

Spielplätze verbinden wir in der Regel mit Kindern. Doch in China gibt es schon seit Langem Spielplätze für Senioren. Sandkasten und Rutsche sucht man hier vergeblich. Stattdessen finden sich in den Bewegungsparcours Geräte, die für ein leichtes Herz-Kreislauf- und Kraft-Training gedacht sind. In Europa haben die chinesischen Parcours bereits in zahlreichen Städten Nachahmer gefunden.

Allein in der spanischen Provinz Málaga befinden sich über 400 solcher Plätze. Auch in vielen deutschen Städten können Senioren an Outdoor-Sportgeräten trainieren.

TRAUMSCHIFF FÜR SENIOREN

Wenn das Altenheimzimmer zum Urlaubsort wird

Den Lebensabend auf einem Flusskreuzfahrtschiff verbringen und dabei verschiedene Ecken Europas erkunden – diesen Lebensraum will das deutsche Start-up „TED cruises“ demnächst Senioren ermöglichen. Für seinen 105 Meter langen Dampfer FT Calea sucht das Unternehmen aktuell nach Bewohnern. FT ist die Abkürzung für Flusstraum – Calea steht für „das Glück voller Freude“. Beides soll das schwimmende Altenheim demnächst zwischen 50 und 100 Senioren bieten. Rundum-Service inklusive.

Zudem erhalten die Bewohner die Gelegenheit, aktiv mitzugestalten: von der Einrichtung ihrer Wohnkabine bis hin zur Reiseroute. Über das gesamte Jahr verteilt wird das Schiff rund 150 Tage in seinem Heimathafen Köln/Bonn liegen. Den Rest des Jahres soll es in Europa unterwegs sein. Erstmals ablegen wird die FT Calea frühestens ab dem Spätsommer 2020.



EIN GRUSS AUS DER KÜCHE

Im Pflegezentrum Haus Monika in Schmallenberg wird regelmäßig mit den Bewohnern gekocht. Je traditioneller die Rezepte, umso beliebter bei den Senioren. Blaubeerpfannkuchen zum Beispiel sind schnell anzurühren, lassen sich unkompliziert in der Pfanne backen und verströmen einen vertrauten, den Appetit anregenden Duft. Ideal für die Bewohner Ihrer Einrichtung, um mal wieder selbst den Kochlöffel zu schwingen. Sie werden sehen: Dann schmeckt es allen gleich doppelt so gut. Hier das Rezept von Chefkoch Alexander Braun aus dem Haus Monika.

.....
Sie benötigen (für 10 Personen):

12 Eier, 100 g Zucker, 800 g Weizenmehl, 760 ml Milch, 50 g Vanillezucker, 150 g Blaubeeren, 50 g Marzipan, 20 g Honig flüssig, 20 g Mandelöl, 20 g gebräunte Butter

Anleitung:

Alle Zutaten miteinander verrühren und durch ein Sieb passieren. Anschließend die Blaubeeren zugeben. Herr Braun verwendet im Haus Monika Bergwiesenheuschmalz zum Braten. Alternativ empfiehlt er geklärte Butter. Die Pfannkuchen portionsweise in einer beschichteten Pfanne goldbraun backen. Die Pfannkuchen auf Küchenpapier abtropfen lassen und mit Puderzucker bestäubt servieren.